



Tingkat Kesiapan Pencari Kerja di Bekasi dalam Menghadapi Interview Kerja Online di Era Digital

Lany Melania

Universitas Pelita Bangsa

Email: lanymelania22@gmail.com

ABSTRACT. *The increasingly tight job competition makes job seekers, especially fresh graduates, face difficulties in getting the jobs they dream of. Thus, self-preparation for graduates who will enter the world of work is now increasingly important. This study aims to determine the level of readiness of job seekers in Bekasi City in facing online job interviews in the digital era. Along with the development of technology and changes in recruitment patterns after the COVID-19 pandemic, online job interviews have become a common selection method used by companies. However, this transition requires job seekers to have online job interview readiness, technical readiness, mental readiness, understanding of ethics. The results of the study show that the majority of job seekers in Bekasi are at a moderate level of readiness. They have sufficient access to technology, but still experience obstacles in virtual communication and mastery of certain digital platforms.*

Keywords: *online job interviews, job seeker readiness, digital era, virtual recruitment, Bekasi*

ABSTRAK. Semakin ketatnya persaingan kerja membuat pencari kerja khususnya fresh graduate menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka impikan. Sehingga, pembekalan diri bagi lulusan yang akan memasuki dunia kerja kini menjadi semakin penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesiapan pencari kerja di Kota Bekasi dalam menghadapi interview kerja online di era digital. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan perubahan pola rekrutmen pasca pandemi COVID-19, interview kerja online menjadi metode seleksi yang umum digunakan oleh perusahaan. Namun, transisi ini menuntut pencari kerja untuk memiliki kesiapan interview kerja online, kesiapan teknis, kesiapan mental, pemahaman etika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pencari kerja di Bekasi berada pada tingkat kesiapan sedang. Mereka memiliki akses teknologi yang cukup, namun masih mengalami kendala dalam komunikasi virtual dan penguasaan platform digital tertentu.

Kata kunci: interview kerja online, kesiapan pencari kerja, era digital, rekrutmen virtual, Bekasi

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan proses rekrutmen. Salah satu perubahan yang paling signifikan adalah pergeseran dari wawancara kerja tatap muka menjadi interview kerja online. Perubahan ini menjadi semakin umum, terutama sejak pandemi COVID-19, yang memaksa perusahaan dan pencari kerja untuk beradaptasi dengan metode rekrutmen berbasis teknologi.

Di era digital seperti sekarang, interview kerja online menjadi bagian penting dalam proses seleksi tenaga kerja, karena dianggap lebih efisien, fleksibel, dan dapat menjangkau kandidat dari berbagai wilayah tanpa batas geografis. Namun, perubahan ini juga menuntut kesiapan baru dari para pencari kerja, tidak hanya dalam hal teknis (seperti koneksi internet, perangkat, dan penguasaan platform video conference), tetapi juga dalam aspek komunikasi, etika digital, dan manajemen diri di ruang virtual.

Kota Bekasi sebagai salah satu kawasan penyangga ibu kota dan pusat industri yang padat, memiliki jumlah pencari kerja yang cukup tinggi setiap tahunnya, khususnya dari kalangan lulusan baru (*fresh graduate*) dan pekerja usia muda. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji sejauh mana tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi bentuk wawancara yang semakin digital ini. Kurangnya kesiapan dapat berdampak langsung terhadap peluang kerja dan daya saing para pencari kerja.

Oleh karena itu, penting untuk mengetahui tingkat kesiapan pencari kerja di Bekasi dalam menghadapi interview kerja online, guna memberikan gambaran bagi lembaga pelatihan kerja, instansi pendidikan, dan perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kualitas SDM di era digital.

Keterampilan komunikasi interpersonal sangat penting selama proses wawancara. Selain itu, pelamar akan menentukan apakah pekerjaan atau perusahaan sesuai dengan bakat dan komitmennya (Oktivera & Wirawan, 2020). (Nurjanah, 2018) menambahkan bahwa, dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak memiliki pekerjaan, mahasiswa baru lulus cenderung lebih cemas dengan proses melamar pekerjaan.

Media sosial, seperti LinkedIn, Facebook, dan Twitter, juga telah digunakan oleh perusahaan untuk mencari kandidat yang potensial. Platform media sosial ini memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mengakses informasi mengenai kandidat dan memperluas jangkauan pencarian (Davison et al., 2016). Dalam proses rekrutmen tenaga kerja, wawancara kerja merupakan salah satu tahapan paling krusial untuk menilai kelayakan dan kecocokan kandidat terhadap posisi yang ditawarkan. Seiring perkembangan teknologi dan perubahan gaya kerja global, terutama sejak pandemi COVID-19, metode wawancara kerja mengalami pergeseran signifikan dari pertemuan tatap muka ke bentuk wawancara kerja online (*virtual interview*).

Wawancara kerja online menawarkan banyak kelebihan, seperti efisiensi waktu, penghematan biaya, serta fleksibilitas dalam pelaksanaannya. Baik perusahaan maupun pencari kerja dapat melakukan proses wawancara tanpa harus berada di lokasi yang sama. Namun, di balik kemudahannya, metode ini juga menimbulkan tantangan tersendiri, seperti kendala teknis, keterbatasan ekspresi nonverbal, hingga kurangnya koneksi personal antara pewawancara dan kandidat.

Di sisi lain, tidak semua pencari kerja memiliki akses yang merata terhadap teknologi atau memiliki keterampilan komunikasi digital yang memadai. Hal ini berpotensi menciptakan

ketimpangan dalam proses seleksi kerja, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi tingkat keberhasilan dalam memperoleh pekerjaan, terutama bagi pencari kerja di daerah terpencil atau dengan latar belakang ekonomi terbatas.

Melihat fenomena ini, penting untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana wawancara kerja online memengaruhi proses rekrutmen dan peluang kerja bagi para pencari kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitas interview kerja online, serta bagaimana pihak pencari kerja dan perusahaan dapat mengoptimalkan proses ini di era digital.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara objektif tingkat kesiapan pencari kerja di Bekasi dalam menghadapi interview kerja online. Melalui pendekatan ini, data dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana kesiapan mereka dari berbagai aspek, seperti teknis, komunikasi, dan mental. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner online menggunakan Google Form atau platform serupa, yang disebarluaskan melalui media sosial, grup pencari kerja, dan komunitas lokal Bekasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan peluang keberhasilan dalam wawancara kerja, baik dari sisi pelamar maupun perekrut. Menurut (Turistiati & Ramadhan, 2019) kebanyakan lulusan SMK merasa khawatir dan kurang percaya diri karena harus bersaing dengan lulusan perguruan tinggi. (Krishnan et al., 2017) terdapat banyak pelamar yang gagal dalam job interview karena tidak mampu memberi kesan dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan dengan baik. Penerapan secara luas laporan dari jobvite menemukan bahwa 61% perekrut berencana untuk terus menggunakan wawancara video bahkan setelah pembatasan pandemic dilonggarkan, menurut survey LinkedIn, 70% manager perekrutan mengatakan bahwa wawancara virtual sama efektifnya dengan wawancara langsung, Dalam era digital dan pasca-pandemi, konsep *kesiapan kerja* telah mengalami pergeseran yang signifikan. Menurut World Economic Forum (2023), keterampilan digital kini menjadi kebutuhan dasar bagi setiap pencari kerja, karena sistem rekrutmen dan dunia kerja semakin bergeser ke arah digitalisasi.

Proses seleksi yang dulunya dilakukan secara tatap muka kini sebagian besar berbasis daring, sehingga kesiapan teknis seperti penggunaan perangkat lunak konferensi video, koneksi

internet stabil, dan kemampuan presentasi digital menjadi sangat penting (LinkedIn Talent Insights, 2023). Tidak hanya itu, Harvard Business Review (2022) menekankan bahwa perusahaan lebih menghargai *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen stres dibandingkan semata-mata capaian akademik. Hal ini menunjukkan bahwa *kesiapan mental* merupakan salah satu pilar penting dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan cepat berubah.. Dari sudut pandang etika profesional, McKinsey & Company (2023) menyatakan bahwa integritas dan tanggung jawab sosial menjadi pertimbangan utama dalam proses perekrutan. Perusahaan cenderung memilih kandidat yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki *nilai-nilai etis* dan sikap profesional yang kuat dalam bekerja, termasuk dalam konteks kerja jarak jauh (*remote work*).

Berikut data pencari kerja di kota Bekasi Tahun 2025

Tabel 1. Jumlah Pencari kerja perkecamatan Kota Bekasi Tahun 2025

KECAMATAN	JUMLAH
Bekasi Timur	141
Bekasi Barat	1,571
Bekasi Utara	2,341
Bekasi Selatan	1,156
Rawalumbu	1,421
Medansatria	1,217
Bantargebang	1,316
Pondokgede	359
Jatiasih	581
Jatisampurna	88
Mustikajaya	1,515
Pondokmelati	141
Jumlah	11847

Sumber: Dinas Tenaga Kerja

Seperti pada tabel di atas pada tahun 2025 total jumlah dari pencari kerja perkecamatan Bekasi sebanyak 11.847 . Menurut Sukirno (2006), pengangguran terjadi ketika angkatan kerja tidak memperoleh pekerjaan sesuai keahliannya. Masalah ini diperparah ketika pertumbuhan kesempatan kerja tidak seimbang dengan pertumbuhan jumlah tenaga kerja (Sukirno, 2004). Selain berdampak pada perekonomian, pengangguran juga memicu masalah sosial dan psikologis (Feldman, 1993). Oleh karena itu, isu pengangguran menjadi perhatian penting dalam pembangunan ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan (Todaro & Smith, 2011).

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden, sebanyak 82% pencari kerja memiliki perangkat memadai (laptop/smartphone dengan kamera dan mikrofon yang berfungsi baik), dan 76% memiliki koneksi internet stabil di rumah. Namun, 18% responden menyatakan masih

bergantung pada koneksi publik atau mobile data, yang berpotensi mengganggu kelancaran interview.

Meskipun mayoritas memiliki akses teknologi dasar, masih terdapat sebagian pencari kerja yang menghadapi kendala konektivitas, terutama mereka yang tinggal di pinggiran kota atau berpenghasilan rendah. Kesiapan teknis menjadi aspek krusial karena gangguan teknis saat wawancara dapat memengaruhi penilaian pewawancara.

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas terhadap variabel dependen (Total), serta hubungan antar variabel bebas satu sama lain.

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi (r)	Kategori Korelasi	Persentase Kontribusi (%)
Kesiapan Interview Online	0.678	Kuat, signifikan	67.8%
Kesiapan Teknis	0.523	Sedang, signifikan	52.3%
Kesiapan Mental	0.564	Sedang, signifikan	56.4%
Pemahaman Etika	0.627	Kuat, signifikan	62.7%

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi yang dilakukan diketahui bahwa Kesiapan Interview Online memiliki kontribusi tertinggi (67.8%) terhadap kesiapan total, menunjukkan pentingnya pengalaman dan kesiapan langsung dalam praktik wawancara digital.

Pemahaman Etika juga memberikan kontribusi tinggi (62.7%), menandakan bahwa pencari kerja yang memahami tata krama dan etika interview online akan lebih siap secara menyeluruh. Kesiapan Mental (56.4%) menjadi indikator penting, terutama terkait kepercayaan diri dan pengelolaan emosi saat wawancara. Kesiapan Teknis (52.3%), meskipun sedikit lebih rendah, tetap penting sebagai pondasi dasar untuk bisa mengikuti interview online.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta (Standardized)	Sig.	Interpretasi
Kesiapan Interview Online	0.336	< 0.001	Signifikan, pengaruh positif sedang
Kesiapan Teknis	0.532	< 0.001	Signifikan, pengaruh paling dominan
Kesiapan Mental	0.447	< 0.001	Signifikan, pengaruh kuat
Pemahaman Etika	0.401	< 0.001	Signifikan, pengaruh kuat

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diketahui bahwa keempat variabel independen yaitu Kesiapan Interview Online, Kesiapan Teknis, Kesiapan Mental, dan Pemahaman Etika secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Total Kesiapan Interview. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada keempat variabel yang berada di bawah angka 0.001 (Sig. < 0.001), yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%.

Dari hasil koefisien regresi terstandarisasi (Standardized Coefficients Beta), diketahui bahwa variabel dengan pengaruh terbesar terhadap Total Kesiapan adalah Kesiapan Teknis dengan nilai beta sebesar 0.532, disusul oleh Kesiapan Mental (0.447), Pemahaman Etika (0.401), dan terakhir Kesiapan Interview Online (0.336). Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknis seperti mengoperasikan perangkat digital, memahami aplikasi wawancara daring, dan kesiapan perangkat keras menjadi faktor dominan dalam menunjang kesiapan seseorang menghadapi wawancara kerja secara online.

Selain itu, Kesiapan Mental juga menunjukkan pengaruh yang kuat, yang menegaskan pentingnya stabilitas emosional, kepercayaan diri, dan kesiapan psikologis dalam menghadapi situasi wawancara yang penuh tekanan. Pemahaman Etika juga berperan penting dalam membentuk kesiapan menyeluruh, karena aspek ini menyangkut sikap profesional, tanggung jawab, dan perilaku selama proses wawancara. Meskipun Kesiapan Interview Online memiliki pengaruh paling kecil di antara keempatnya, variabel ini tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan dalam mempersiapkan kandidat menghadapi wawancara kerja daring.

Secara keseluruhan, hasil ini mendukung pandangan beberapa pakar bahwa kesiapan teknis dan kesiapan mental merupakan fondasi utama dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern, terutama dalam konteks rekrutmen yang semakin mengandalkan teknologi digital. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pada keempat aspek tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan kesiapan dan daya saing para pencari kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pencari kerja di Bekasi, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi interview kerja online berada pada kategori sedang. Mayoritas responden memiliki akses terhadap perangkat dan koneksi internet yang memadai, namun masih terdapat kendala dalam penguasaan platform digital, keterampilan komunikasi virtual, dan pengalaman menghadapi wawancara secara online.

Meskipun sebagian besar pencari kerja menunjukkan kesiapan teknis yang cukup baik, aspek non-teknis seperti kepercayaan diri, penguasaan komunikasi verbal dan nonverbal dalam lingkungan virtual, serta pengalaman wawancara online masih menjadi tantangan. Kurangnya pelatihan atau simulasi juga turut memengaruhi kesiapan mereka secara menyeluruh.

Oleh karena itu, dibutuhkan upaya tambahan dari berbagai pihak, termasuk lembaga pelatihan kerja, instansi pemerintah, dan penyedia lowongan kerja, untuk memberikan edukasi, pelatihan interview online, serta akses yang merata terhadap teknologi bagi seluruh pencari kerja, khususnya di wilayah Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- (Mukhtar and Masradin, 2023)Mukhtar, A. and Masradin, M. (2023) ‘Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia)’, *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), pp. 77–89. Available at: <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>.
- Nurjanah. (2018). Tingkat kecemasan mahasiswa baru dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 4(1), 12–18.
- Oktivera, N., & Wirawan, R. (2020). Pengaruh keterampilan komunikasi terhadap keberhasilan wawancara kerja. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 8(2), 100–110.
- Turistiati, A. T., & Ramadhan, R. (2019). Persepsi lulusan SMK terhadap persaingan kerja. *Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 5(1), 45–56.
- Anggraini, T., Lassa, A., & Suni, M. (2021). Pelatihan Pembuatan Curriculum Vitae (Cv) Untuk Mempersiapkan Lulusan Sekolah Kejuruan Dalam Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(4), 10.
- Budiasningrum, R. S., Rosita, R., Setiawan, J., Yuliana, D., & Astuti, E. D. (2021). Teknik Jitu Memenangkan Tahapan Tes Wawancara Kerja di Perusahaan. *Jurnal Abdimas PLJ*, 1(2), 5.
- Blacksmith, N., Willford, J. C., & Behrend, T. S. (2016). Technology in the employment interview: A meta-analysis and future research agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2(1), 2. <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>
- Nurjanah, A. S. 2018.Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan,Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam, Vol. 1, No. 2.
- Aisyah, F. 2019. 7 Persiapan yang Harus Dilakukan Sebelum Wawancara. (<https://rencanamu.id/post/dunia-kerja/persiapan-kerja/7-persiapan-yang-harus-dilakukan-sebelum-wawancara-kerja>).