

BAB II

KERANGKA TEORITIS DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Video Tutorial

a. Definisi Video Tutorial

Video tutorial adalah rangkaian gambar hidup yang ditayangkan oleh seorang pengajar yang berisi pesan-pesan pembelajaran untuk membantu pemahaman terhadap suatu materi pembelajaran sebagai bimbingan atau bahan pengajaran tambahan kepada sekelompok kecil peserta didik (Pramudito, 2013).

Menurut Tyas (2015) video tutorial adalah salah satu model video pembelajaran yang cocok untuk mengajarkan berbagai macam pembelajaran yang bersifat praktek karena video tutorial memiliki keunggulan dalam memperlihatkan sesuatu dapat bekerja.

Sementara, menurut Gromik (2007) video tutorial merupakan sebuah media yang dibuat untuk mendorong peserta didik belajar mandiri di luar kelas. Penjelasan baik audio maupun visual menjadi tujuan yang dapat dicapai peserta didik dengan memahami dan menerapkan proses serupa untuk menghasilkan rencana yang akan dibuat. Misalnya, mendemonstrasikan cara membuat brosur menggunakan *corel draw*, membuat web dengan *macromedia flash*

atau membuat efek dalam film *adobe after effect* dan lain sebagainya (Tyas, 2015). Selain itu, video tutorial juga dapat membantu peserta didik belajar secara mandiri untuk mengoperasikan perangkat lunak tertentu atau memahami struktur format pembuatan surat (Gromik, 2007).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, video tutorial adalah rangkaian gambar hidup yang didalamnya berisi pesan-pesan pembelajaran dan juga penjelasan baik audio maupun visual yang ditayangkan oleh seorang pengajar kepada sekelompok peserta didik untuk membantu peserta didik memahami materi pembelajaran yang bersifat praktek.

b. Karakteristik Media Video

Menurut Sanaky (2011) media video, sebagai media pembelajaran memiliki beberapa karakteristik, diantaranya :

- 1) Gambar bergerak yang disertai dengan unsur suara
- 2) Dapat digunakan untuk sekolah jarak jauh
- 3) Memiliki perangkat *slow motion* untuk memperlambat proses atau peristiwa yang berlangsung.

Sementara, menurut Cheppy (2007) kriteria yang harus dipertimbangkan dalam mengembangkan video, antara lain :

- 1) Tipe materi

Media video cocok untuk mempelajari materi yang

sifatnya menggambarkan proses tertentu, sebuah alur demonstrasi, sebuah konsep atau mendeskripsikan sesuatu.

2) Durasi Waktu

Menurut Devaney (2009) video tutorial memiliki durasi waktu antara 3-24 menit pada setiap segmennya. Sementara, segmen dalam membuat video tutorial, Nursantiko (2012) membagi video tutorial ke dalam tiga segmen yang terdiri dari pembukaan, isi (materi), dan penutup. Menurut Gromik (2007), dalam merancang desain video, durasi dan segmen, disesuaikan dengan kebutuhan, baik struktur isi maupun materi yang akan dibahas.

Berdasarkan teori mengenai durasi dan segmen video tutorial diatas, maka peneliti akan mengembangkan video tutorial yang terbagi ke dalam tiga segmen dengan durasi sekitar 3-24 menit pada setiap segmennya.

3) Format sajian video

Video pembelajaran mengutamakan kejelasan dan penguasaan materi. Format video yang cocok untuk pembelajaran diantaranya: naratif, wawancara, presenter, dan format gabungan.

4) Ketentuan teknis

Aspek teknis yang dibutuhkan media video yaitu kamera, teknik pengambilan gambar, teknik pencahayaan, *editing*, serta suara.

c. Kelebihan Media Video

Menurut Daryanto (2010) media video memiliki kelebihan, diantaranya :

- 1) Video merupakan suatu medium yang sangat efektif untuk membantu proses pembelajaran, baik untuk pembelajaran massal, individual, maupun berkelompok.
- 2) Video merupakan bahan ajar non cetak yang kaya informasi dan tuntas karena dapat sampai ke hadapan peserta didik secara langsung.
- 3) Video menambah suatu dimensi baru terhadap pembelajaran, karena karakteristik teknologi video yang dapat menyajikan gambar bergerak pada peserta didik, selain suara. Sehingga, peserta didik seperti merasa berada di suatu tempat yang sama dengan program yang ditayangkan video.
- 4) Video dapat dikombinasikan dengan animasi dan pengaturan kecepatan untuk mendemonstrasikan perubahan dari waktu ke waktu.

- 5) Kemampuan video dalam memvisualisasikan materi, efektif untuk membantu guru dalam menyampaikan materi yang bersifat dinamis.
- 6) Materi yang memerlukan visualisasi seperti mendemonstrasikan hal-hal seperti gerakan motorik tertentu, ekspresi wajah, ataupun suasana lingkungan tertentu adalah paling baik jika disajikan melalui pemanfaatan teknologi video.
- 7) Video baik digunakan dalam proses pembelajaran baik secara tatap muka (langsung) maupun jarak jauh tanpa kehadiran guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa media video memiliki kelebihan, seperti efektif dalam segala jenis jenis subjek pembelajaran, media yang kaya akan informasi, menambah suatu dimensi baru dalam pembelajaran, efektif membantu guru dalam menyampaikan materi yang bersifat dinamis, mempermudah materi yang memerlukan visualisasi, serta baik digunakan pada pembelajaran secara tatap muka maupun jarak jauh.

- d. Analisis video tutorial yang berkaitan dengan materi wawancara kerja

Berdasarkan video tutorial wawancara kerja yang berjudul contoh wawancara kerja dengan durasi selama 10 menit 19 detik berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam

wawancara kerja (Ayu, Jun 18, 2018). Dalam video tersebut, tidak ada *caption* atau poin di sepanjang video, sehingga kurang jelas dan mudah dipahami mulai dari langkah-langkah sampai pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara kerja. Dalam video tersebut, tidak ditampilkan tahap persiapan sebelum wawancara kerja maupun setelah wawancara kerja. Sehingga tahapan wawancara kerja yang sesuai, yaitu adanya persiapan sebelum dan setelah wawancara kerja tidak ditampilkan.

Selanjutnya, video berjudul contoh wawancara kerja yang baik dan benar yang berdurasi selama 10 menit 45 detik (Hamdan, Oct 30, 2017). Dalam video tersebut proses wawancara kerja yang dilakukan langsung masuk pada tahap proses wawancara kerja yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara kerja. Sementara itu, dalam video tersebut tidak ditampilkan langkah-langkah, teks, maupun tahapan wawancara kerja yang sesuai.

Kemudian, video berjudul contoh *interview* dari SMK Bina Siswa 2 dengan durasi video 6 menit 58 detik (Kartiwa, May 6, 2015). Video yang ditampilkan sama seperti video sebelumnya, yaitu langsung masuk ke tahap saat wawancara kerja yang berisi pertanyaan-pertanyaan wawancara kerja. Dalam video tersebut, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan lebih bersifat umum, tidak

sesuai jurusan. Selain itu, kualitas video juga kurang bagus. Tidak ada tulisan atau poin maupun langkah-langkah yang harus dilakukan saat wawancara kerja, serta kurangnya informasi mengenai persiapan sebelum maupun setelah wawancara kerja

Selanjutnya, pada video yang berjudul cara ampuh lulus interview kerja khusus untuk kamu yang mau melamar kerja yang berdurasi 6 menit 58 detik (Huang, Oct 19, 2017) sudah menampilkan tahapan wawancara kerja. Seperti persiapan sebelum wawancara kerja dan proses pada saat wawancara kerja. Hanya saja, video tersebut dibuat seperti Vlog, sehingga tidak terlihat seperti video pembelajaran. Selain itu, video yang ditampilkan lebih banyak penjelasan dibandingkan contoh. Misalnya, untuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan saat wawancara kerja hanya menampilkan daftar pertanyaan saja dan tidak memberikan contoh cara menjawab pertanyaan wawancara kerja.

Pada video yang berjudul contoh simulasi wawancara yang baik dan benar dengan durasi 8 menit 55 detik (Utari, May 7, 2017) berisi hal yang harus dilakukan mulai dari mencari lowongan pekerjaan hingga sampai pada tahap sesi wawancara kerja. Namun, pada video tersebut, tidak ditampilkan persiapan yang dilakukan sebelum wawancara kerja maupun setelah wawancara

kerja. Melainkan, langsung kepada pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara kerja. Dalam menjawab pertanyaan saat wawancara kerja pun tidak ditampilkan maupun dijelaskan mengenai bahasa tubuh yang baik pada saat wawancara kerja.

Berdasarkan beberapa video yang telah di analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa video tutorial mengenai wawancara kerja tersebut belum memuat tahapan proses wawancara kerja yang sesuai, mulai dari persiapan sebelum wawancara kerja, pada saat wawancara kerja, serta penutup wawancara kerja. Meskipun tahapan pada saat wawancara kerja, seperti pertanyaan dalam wawancara kerja sudah ditampilkan. Namun, pertanyaan yang diajukan lebih bersifat umum serta dalam menjawab pertanyaan tidak diperagakan bahasa tubuh atau sikap yang baik saat menjawab pertanyaan. Bahkan beberapa video hanya menjelaskan saja tetapi tidak mempraktikan.

2. Wawancara Kerja

a. Pengertian Wawancara

Wawancara secara umum adalah bentuk komunikasi antar pribadi yang formal dan telah direncanakan sebelumnya serta memiliki tujuan, diatur dengan baik, dan melibatkan dua pihak yang secara bergantian menjawab dan memberikan pertanyaan (Astuti, 2006).

Menurut Caplin (Anggara, 2015) wawancara atau *interview* didefinisikan sebagai suatu percakapan tatap muka, dengan tujuan memperoleh informasi faktual, menaksir atau menilai kepribadian seseorang, atau digunakan untuk maksud, atau tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi percakapan tatap muka antar pribadi yang memiliki tujuan untuk memperoleh informasi faktual, menaksir atau menilai kepribadian seseorang, serta digunakan untuk maksud atau tujuan tertentu secara bergantian dengan menjawab dan memberikan pertanyaan.

b. Pengertian Wawancara Kerja

Menurut William B. Werther, seorang profesor berkewarganegaraan Amerika Serikat, wawancara kerja merupakan suatu percakapan formal dan mendalam, di mana melalui wawancara kerja dapat terjadi pertukaran informasi antara pihak perusahaan (*interviewer*) dengan calon karyawan (*interviewee*) yang akan berguna dalam menentukan, seorang calon karyawan akan lolos dalam seleksi atau tidak (Permatasari, 2008).

Wawancara kerja adalah proses saling mengenal antara pihak pelamar dan perusahaan. Tentunya pihak yang dilamar

(perusahaan) ingin mengetahui si pelamar (calon karyawan) sesuai atau tidak dengan kriteria perusahaan (Jatinegara, 2009).

Selain itu, wawancara kerja merupakan sebuah konversasi menggali potensi dan kredibilitas calon pekerja yang dilakukan oleh pewawancara terhadap pelamar pekerjaan. Pada tahap ini seseorang dituntut untuk menunjukkan dirinya sebaik mungkin dari segi kejujuran, disiplin, presisi, dan kemampuan komunikasi (Susanto, 2014).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, wawancara kerja merupakan suatu percakapan formal yang mendalam antara pihak perusahaan dengan calon karyawan yang bertujuan untuk menggali potensi dan kredibilitas calon pekerja sesuai dengan kriteria perusahaan yang akan menentukan lolos atau tidaknya karyawan tersebut.

c. Tujuan Wawancara Kerja

Tujuan dilakukan wawancara kerja adalah untuk mengevaluasi berbagai aspek dari seorang calon karyawan atau pelamar kerja. Kemudian, hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk membantu perusahaan mengidentifikasi pelamar-pelamar yang layak untuk diberi penawaran kerja (Permatasari, 2008).

Secara lebih spesifik tujuan wawancara dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Mengetahui Kepribadian Calon Karyawan

Gambaran kepribadian dari calon karyawan tersebut selanjutnya akan dibandingkan dengan profil karyawan yang dipersyaratkan untuk posisi tertentu. Seorang calon karyawan yang hanya memiliki kemampuan dan kecerdasan yang baik tanpa disertai dengan kepribadian yang baik akan menjadi masalah nantinya (Permatasari, 2008).

2. Mencari Informasi Relevan yang Dituntut dalam Persyaratan Jabatan

Suatu persyaratan jabatan berisi tentang informasi yang dibutuhkan oleh suatu jabatan agar orang yang memegang jabatan tersebut mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Informasi tersebut antara lain mengenai bakat, minat, sifat-sifat kepribadian (*personality traits*), dan sifat-sifat karakter pribadi (*personal traits of character*) (Permatasari, 2008).

3. Mendapatkan Informasi Tambahan yang Diperlukan Bagi Jabatan dan Perusahaan

Informasi tambahan adalah informasi yang berkaitan dengan seorang calon karyawan yang mempresentasikan dirinya dihadapan pewawancara. Hal ini memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai sosok calon karyawan secara lebih menyeluruh (Permatasari, 2008).

4. Membantu Perusahaan untuk Mengidentifikasi Pelamar- Pelamar yang Layak untuk Diberikan Penawaran Kerja

Melalui wawancara, akan terjadi proses pertukaran informasi untuk menentukan calon karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dan berhubungan baik atau tidak dengan rekan-rekan kerjanya, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang ada di perusahaan (Permatasari, 2008).

Berdasarkan penjelasan, tujuan dari wawancara kerja adalah untuk mengevaluasi berbagai aspek dari seorang calon karyawan atau pelamar kerja seperti aspek kepribadian, informasi relevan yang dituntut dalam persyaratan kerja, mendapatkan informasi tambahan yang diperlukan bagi jabatan dan perusahaan, serta membantu perusahaan dalam mengidentifikasi pelamar yang layak untuk diberikan penawaran kerja.

d. Tahapan dalam Proses Wawancara Kerja

Proses wawancara umumnya merupakan saat-saat yang cukup menegangkan bagi siapapun, bahkan bagi seseorang yang sudah berpengalaman sekalipun (Jaka, 2006). Hal ini merupakan bagian yang paling menentukan di antara proses yang lainnya (Tukiyo, 2012). Agar bisa berhasil dalam wawancara, pelamar kerja perlu memperhatikan beberapa hal dalam membawa diri saat wawancara (Wardhana, 2013). Menurut Tukiyo (2012) tahapan

yang harus dipersiapkan dalam menghadapi wawancara kerja/*interview* antara lain: sebelum wawancara kerja, pada saat wawancara kerja, dan penutup wawancara kerja.

1) Sebelum Wawancara Kerja

i. Melakukan Survei

Sebaiknya pelamar kerja menyempatkan diri untuk survei lokasi wawancara kerja (Thieaya, 2015). Selain mengetahui lokasi perusahaan yang akan melangsungkan proses wawancara, tak kalah pentingnya adalah mengetahui cara untuk sampai di tempat wawancara, termasuk memperkirakan jarak waktu yang dibutuhkan untuk sampai ke sana (Jaka, 2006). Hal ini dilakukan agar keesokan harinya pelamar kerja tidak sibuk atau kebingungan mencari lokasi wawancara kerja (Thieaya, 2015).

ii. Mempelajari CV Yang Telah Dikirim

Pada saat wawancara kerja, pewawancara akan mengajukan pertanyaan seputar CV. Sehingga, pelamar kerja harus mengetahui dengan pasti isi dari CV yang telah dituliskan (Thieaya, 2015). Pertanyaan ini hanya untuk mengetes kesesuaian antara CV dengan pengalaman kerja (Oktora, 2007). Jika terjadi perbedaan antara CV dengan jawaban yang diberikan, maka akan mengurangi nilai dalam

wawancara, bahkan mungkin dapat menutup peluang pelamar kerja untuk diterima perusahaan tersebut (Thieaya, 2015).

iii. Mempelajari Terlebih Dahulu Seluk Beluk Perusahaan Yang Ingin Dilamar

Agar memberikan kesan yang baik bahwa pelamar kerja tertarik untuk bergabung dalam perusahaan, maka pelamar diharuskan mengetahui terlebih dahulu mengenai perusahaan tersebut, misalnya sejarah, jenis usahanya, laba yang dihasilkan, serta sistem kerja yang digunakan (Thieaya, 2015). Pelamar kerja dapat melihat *website* atau pada saat pelamar kerja sedang menunggu dipanggil untuk diwawancarai, bacalah brosur-brosur mengenai perusahaan (Rahmawati, 2008).

iv. Mempersiapkan Diri untuk Jawaban Pertanyaan yang Akan Diajukan

Beberapa hal yang perlu dipersiapkan adalah menjawab permintaan pewawancara untuk menceritakan diri pelamar kerja, pekerjaan terdahulu, alasan menginginkan pekerjaan, dan yang paling sering untuk bagian penutup adalah gaji yang di minta (Rahmawati, 2008). Dengan mempersiapkan diri, kepercayaan diri pelamar kerja akan bertambah,

sehingga tidak membuat khawatir untuk tidak dapat menjawab pertanyaan dari pewawancara (Thieaya, 2015).

v. Berpakaian dan Berpenampilan Rapi (Formal)

Penampilan dan kebersihan diri sangat menunjang dalam menampilkan kesan yang positif kepada pihak pewawancara (Jaka, 2006). Sebaiknya, cari informasi terlebih dahulu mengenai perusahaan yang akan diwawancarai. Beberapa perusahaan memiliki peraturan atau “kebiasaan” berpakaian formal, tetapi ada juga yang semi formal, atau bahkan bebas (Pustaka, 2008).

Menurut Pustaka (2008) cara berpakaian yang baik bagi pria, diantaranya :

- Gunakan kemeja lengan panjang dan berdasi, tidak perlu menggunakan jas
- Berpakaian rapih dan bersih, tidak kusut
- Berpakaian dengan warna yang tidak terlalu mencolok (misalkan mengkilap, atau ngejreng)

vi. Datang Lebih Awal

Agar dapat merilekskan diri dan pelamar kerja tidak terburu-buru, maka pelamar kerja sebaiknya datang 15 menit atau lebih awal dari jadwal wawancara yang telah

ditentukan (Thieaya, 2015). Hal ini sangat berguna agar individu memiliki cukup waktu untuk lebih mengenal situasi dan lingkungan sekitar ruangan *interview*, karyawan, aktivitas perusahaan, dan informasi lain yang dapat membantu dalam proses wawancara tersebut (Jaka, 2006).

2) Pada Saat Wawancara Kerja

Ini adalah saat terpenting dalam proses penerimaan karyawan baru. Agar proses ini berlangsung dengan baik sesuai dengan harapan, ketenangan dalam menjawab setiap pertanyaan dan kesan yang ditimbulkan kepada pewawancara selama proses wawancara berlangsung sangat menentukan (Jaka, 2006).

i. Bahasa Tubuh Pada Saat Wawancara Kerja

Sikap tubuh selama proses wawancara berlangsung akan mendapatkan penilaian tersendiri bagi pihak pewawancara (Jaka, 2006). Menurut Thieaya (2015) bahasa tubuh yang dilarang pada saat wawancara kerja, antara lain:

1. Senyum yang Dibuat-Buat

Saat memasuki ruangan wawancara, pelamar kerja sebaiknya percaya diri dan senyum yang tulus. Senyum yang terpaksa akan sangat terlihat dan membuat pelamar kerja seperti orang yang berpura-pura. Sementara, senyum yang tulus dapat mengesankan bahwa pelamar kerja adalah

orang yang percaya diri, terbuka, dan nyaman dengan keadaan sekitar (Thieaya, 2015)

2. Gerakan dan Posisi Tangan

Gerakan tangan memiliki peranan penting dalam mengekspresikan bahasa tubuh. Misalnya, melipat tangan di dada mengesankan pelamar kerja adalah orang yang menjaga jarak, bersifat tertutup, atau terkesan bosan dengan suatu pembicaraan (Thieaya, 2015). Hindari pula tangan yang menopang dagu, memainkan jari atau benda lain yang ada di sekitar, atau bahkan menguap. Hindari juga gerakan kaki yang terus-menerus, mengusap hidung atau bibir dengan jari, ataupun meremas jari-jemari (Jaka, 2006). Hal ini akan membuat pewawancara secara tidak langsung merasa bahwa pelamar kerja bosan atau lebih tahu dibandingkan pewawancara (Thieaya, 2015). Semua gerakan itu juga cenderung hanya menggambarkan bahwa pelamar kerja adalah tipe orang yang mudah cemas, tidak percaya diri, dan memiliki kontrol diri yang rendah (Jaka, 2006). Sebaiknya letakkan tangan pelamar kerja secara santai dan terbuka di posisi yang paling membuat diri pelamar kerja merasa santai, misalnya di atas paha (Thieaya, 2015).

3. Jabatan Tangan

Saat memulai dan mengakhiri wawancara, sebaiknya jangan lupa untuk berjabat tangan dengan pewawancara (Thieaya, 2015). Jabat tangan merupakan kesempatan untuk memberikan kesan pertama terhadap pewawancara mengenai diri pelamar kerja (Permatasari, 2008). Hindari berjabat tangan dengan terlalu lemas atau mencengkram terlalu keras. Sebaiknya, jabatlah tangan pewawancara dengan tegas (Thieaya, 2015). Jika telapak tangan pelamar kerja berkeringat, seka terlebih dahulu sebelum memasuki ruangan wawancara.

4. Menyentuh Wajah

Menyentuh wajah sebaiknya dihindari pada saat proses wawancara. Gerakan ini dapat menyiratkan bahwa pelamar kerja gugup atau tidak jujur terhadap pernyataan yang dibuat. Hal ini dapat berdampak pada pengurangan nilai pelamar kerja (Thieaya, 2015).

Sebaiknya, duduk dengan kedua kaki menyentuh lantai yang dapat menggambarkan bahwa pelamar kerja nyaman dan percaya diri (Thieaya, 2015)

5. Posisi Kaki

Pada saat proses wawancara, menggerak-gerakan kaki tanpa henti dapat menandakan bahwa pelamar kerja sangat tidak nyaman bahkan tak sabar untuk keluar dari ruangan (Thieaya, 2015). Sebenarnya tidak menjadi masalah bila goyangan kaki tidak terlalu cepat. Tetapi akan menjadi masalah jika menggoyangkannya dengan cepat. Pewawancara akan menganggap bahwa pelamar kerja gugup atau bahkan tidak menghargai mereka (Dirgantoro & Pratono, 2012). Sebaiknya, pelamar kerja duduk dengan posisi kedua kaki menyentuh lantai dan tidak terlalu banyak bergerak. Hal ini menggambarkan bahwa pelamar kerja nyaman dan percaya diri (Thieaya, 2015).

6. Kontak Mata

Kontak mata sangat penting karena tidak hanya menunjukkan keseriusan terhadap proses wawancara, tetapi juga menunjukkan rasa percaya diri (Jaka, 2006). Namun, Kontak mata yang terus menerus menatap pewawancara dapat membuat pewawancara merasa tidak nyaman (Thieaya, 2015).

Duduklah tegak dengan posisi agak condong ke depan dan perlihatkan bahwa kita mampu berpikir dengan tenang

dan terkontrol (Jaka, 2006). Selain Selain itu, fokuskan tatapan pada segitiga bagian atas wajah yaitu area sekitar alis kanan–kiri dan pertengahan hidung (Thieaya, 2015).

7. Tatapan Muka

Pada saat proses wawancara, hindari tatapan kosong yang dapat membuat pewawancara merasa tidak nyaman. Selain itu, hindari terlalu sering menatap bagian bawah wajah terutama bagian mulut dan dahi yang dapat membuat pewawancara menjadi tidak nyaman (Thieaya, 2015). Sebaiknya, saat menatap pewawancara, selingilah dengan menatap ke arah lain, namun tetap fokus pada mata pewawancara.

8. Posisi Duduk

Posisi duduk saat melakukan wawancara yaitu hindari untuk duduk terlalu tegak dan bersandar (Thieaya, 2015). Hindari pula kebiasaan mengangkat kaki. Meskipun tidak terlihat, pewawancara dapat mengetahui ketika pelamar kerja mengangkat kakinya. Selain kurang menghormati pewawancara, mengangkat kaki membuat pelamar kerja sulit mengatur posisi duduk dari bersandar santai ke posisi duduk tegak (Dirgantoro & Pratono, 2012).

Sebaiknya, pelamar kerja duduk dengan posisi yang nyaman, yaitu tidak terlalu tegak dan tidak terlalu bersandar. Selain itu, condongkan tubuh sedikit ke arah pewawancara untuk menandakan bahwa pelamar kerja fokus dan antusias (Thieaya, 2015).

Berdasarkan penjelasan mengenai bahasa tubuh pada saat wawancara kerja, yang perlu diperhatikan diantaranya, dimulai dari senyum yang dibuat-buat, gerakan dan posisi tangan, jabatan tangan, menyentuh wajah, posisi kaki, kontak mata, tatapan muka, serta posisi duduk. Hal ini perlu diperhatikan agar baik pelamar kerja maupun pewawancara nyaman ketika proses wawancara kerja berlangsung.

ii. Hal yang Harus Dilakukan Saat Wawancara Kerja

1. Awali dan Akhiri Wawancara Dengan Sapaan Dan Jabat Tangan

Ketuk pintu sebelum pelamar kerja masuk ke dalam ruangan. Kemudian, ulurkan tangan lebih awal untuk berjabat tangan sambil mengucapkan sapaan hangat. Hal ini dilakukan agar pewawancara memberi kesan positif bahwa pelamar kerja adalah orang yang *smart*, ramah, dan percaya diri (Thieaya, 2015). Hal ini juga menunjukkan bahwa pelamar kerja benar-benar berminat pada lowongan tersebut. Sambil menatap

matanya, genggam keseluruhan tangannya (jangan terlalu keras maupun lemas), sebutkan nama dan ayunkan tangan 2-3 kali saja (Yuniarti, 2016).

2. Jabat Tangan *Interviewer* Dengan Tegas dan Biarkan *Interviewer* Memulai Pembicaraan

Saat pelamar kerja bertemu dengan pewawancara, sebaiknya pandang kedua mata pewawancara dengan tegas. Pewawancara akan mengetahui karakter pelamar kerja melalui cara berjabat tangan (Thieaya, 2015). Jabat tangan yang sempurna adalah dengan melibatkan antara telapak tangan dengan telapak tangan dan sesuaikan tekanan tangan dari orang lain. Jika pewawancara adalah orang yang memiliki jabatan tangan kuat, maka pelamar kerja harus berjabat tangan dengan tegas. Sementara bagi pewawancara yang memiliki jabatan tangan lebih lemah, pelamar kerja harus melembutkan jabat tangan (Amos, 2008). Kemudian, berikan kesempatan kepada pewawancara untuk memulai pembicaraan. (Thieaya, 2015).

3. Aktif Dalam Percakapan

Pelamar kerja sebaiknya menciptakan hubungan yang akrab dengan pewawancara dan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilamar (Thieaya,

2015). Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan kontak mata, mengangguk, membuat suara (“mmm”, “uh-huh”, dll), senyum, badan condong ke depan, dan merespon perkataan pewawancara (Amos, 2008). Jika diberikan kesempatan untuk menjelaskan pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara, maka jelaskan sedetail mungkin. Jika diberikan kesempatan untuk bertanya, gunakan untuk mengetahui informasi sebanyak-banyaknya mengenai pekerjaan yang ditawarkan serta kondisi lingkungan perusahaan (Permatasari, 2008).

4. Tetap Rendah Hati

Sikap rendah hati akan sangat disukai walaupun pelamar kerja sudah memiliki banyak pengalaman kerja, karena hal inilah yang mencerminkan sikap pelamar kerja nantinya jika diterima bekerja. Maka, jawab pertanyaan dengan senyuman dan jawaban yang mengesankan (Thieaya, 2015).

Berdasarkan penjelasan mengenai hal yang harus dilakukan saat wawancara kerja, diantaranya awali dan akhiri wawancara dengan sapaan dan jabat tangan, jabat tangan *interviewer* dengan tegas dan biarkan *interviewer* memulai pembicaraan, aktif dalam percakapan, serta tetap rendah hati.

iii. Pertanyaan yang Diajukan Dalam Proses Wawancara Serta Menjawabnya

Menurut Thieaya (2015) beberapa pertanyaan serta cara menjawab yang sering ditanyakan pada saat wawancara kerja berlangsung, antara lain :

1. Coba ceritakan kepada kami mengenai diri anda

Pertanyaan ini biasanya terdapat dalam pertanyaan pembuka. Untuk itu, pelamar kerja sebaiknya jangan menghabiskan waktu terlalu banyak. Ceritakan profil penting pelamar kerja. Misalnya, nama lengkap, tahun serta tanggal lahir, latar belakang pendidikan, serta pengalaman pelamar kerja (Thieaya, 2015). Jangan terlalu merendah karena akan menunjukkan bahwa pelamar kerja kurang percaya diri dengan kemampuannya. Tunjukkan semua yang pelamar kerja bisa. Hanya saja, ceritakanlah dengan bahasa yang halus agar tidak terkesan sombong (Oktora, 2007).

2. Apa yang anda ketahui mengenai perusahaan kami?

Ketika pertanyaan seperti ini diberikan oleh pewawancara, berikan jawaban yang jujur dan dapat memberitahu pewawancara bahwa pelamar kerja meluangkan waktu untuk mencari tahu tentang perusahaan tersebut. Misalnya, mendiskusikan mengenai produk atau pelayanan,

pendapatan, pandangan masyarakat, target permasalahan, gaya manajemen, orang-orang di dalamnya, dan filosofi perusahaan (Thieaya, 2015). Selain itu, ceritakan tentang hasil survei yang telah dilakukan, Hindari menyebutkan hal-hal negatif. Ceritakan hal-hal yang indah mengenai perusahaan (Oktora, 2007).

3. Berikan alasan anda, mengapa anda tertarik untuk bekerja di perusahaan kami?

Cara terbaik untuk menjawab pertanyaan ini adalah dengan mencoba melakukan riset mengenai alasan anda ingin bekerja pada perusahaan tersebut, seperti kebudayaannya, lingkungan kerja, sistem pekerjaan, dan sebagainya (Thieaya, 2015). Hindari jawaban yang menyatakan bahwa saat ini pelamar sedang menganggur atau mencari pengalaman baru. Sebaiknya pelamar kerja juga menjawab dengan menjelaskan minat dan keahlian yang dimiliki terkait dengan pekerjaan yang akan dilamar (Oktora, 2008).

4. Coba ceritakan kepada kami, apa kelebihan dan kekurangan anda?

Saat menjawab pertanyaan ini, pelamar kerja dapat menyebutkan prestasi dan jenjang karier yang telah dicapai. Selain itu, pelamar kerja juga dapat menyebutkan kemampuan

dan hal-hal yang menarik perhatian pelamar kerja, gabungkan dengan pengalaman untuk mencapai hal tersebut (Thieaya, 2015). Dalam menjawab pertanyaan mengenai kelemahan, pelamar kerja dapat menyebutkan kelemahan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang dilamar. Selain itu, pelamar kerja juga menerangkan kelemahan yang sudah diperbaiki, membalikkan hal yang negatif menjadi sesuatu yang bernilai positif, dan menyebutkan kelemahan yang sudah umum dimiliki oleh orang (Lubis, 2010).

5. Mengapa anda *resign* dari perusahaan tempat anda bekerja sebelum melamar di perusahaan kami?

Dalam menjawab pertanyaan ini, berikan jawaban yang berkisar pada oportunitas di dalam organisasi. Beritahukan kepada pewawancara bahwa pelamar kerja ingin memberikan kontribusi dan dikenali. Hindari jawaban yang mempersoalkan konflik pribadi. Sebaiknya pewawancara menjawab pertanyaan dengan jujur, namun singkat dan jelas, termasuk jika hal tersebut karena pelamar kerja dipecat (Thieaya, 2015).

6. Apa pencapaian terbesar yang pernah anda raih?

Dalam menjawab pertanyaan ini, pelamar kerja tetaplah tenang dan pikirkan dengan cepat mengenai penghargaan terbaik dan yang paling signifikan yang terjadi dalam dunia

karier pelamar kerja. Hindari memberi jeda atau kelihatan bingung ketika akan menjawab pertanyaan ini (Thieaya, 2015).

7. Apa yang anda ketahui mengenai posisi kerja yang anda lamar?

Pada pertanyaan ini, pelamar kerja memberikan jawaban yang singkat dan berkisar tentang tugas dan kewajiban. Pastikan bahwa pelamar kerja mengerti posisi tersebut sebelum wawancara kerja (*interview*) (Thieaya, 2015).

8. Berapa lama waktu yang anda butuhkan untuk memberikan kontribusi berarti bagi kami?

Pertanyaan ini memang diajukan untuk memberikan penilaian mengenai perencanaan kerja yang dilakukan oleh pelamar terkait dengan cara kerja dan kecepatan kerja (Permatasari, 2008). Dalam menjawab pertanyaan ini, pelamar kerja dapat memberikan jawaban yang realistis. Cara terbaik menangannya adalah dengan menjawab bahwa pelamar kerja butuh mengenal perusahaan lebih jauh sebelum dapat dengan efisien bekerja di tingkat yang lebih tinggi (Thieaya, 2015). Hindari untuk menjawab dengan menyebutkan angka atau jumlah jam kerja tertentu yang pada kemudian hari jika bergabung dengan perusahaan tersebut dapat membuat pelamar kerja terjebak dengan jawaban tersebut. Hal ini dapat

membuat pelamar kerja terkesan tidak punya perhatian detail pada pekerjaannya (Permatasari, 2008).

9. Apa pendapat anda tentang bos anda sebelumnya?

Pertanyaan seperti ini harus dijawab dengan hati-hati oleh pelamar kerja. Deskripsikan lebih banyak mengenai hal yang pelamar kerja sukai dari pada yang tidak disukai dan jangan menyebutkan masalah pribadi. Hal ini dikarenakan akan mengurangi profesionalisme dari pelamar kerja (Thieaya, 2015)

10. Berapa gaji yang anda minta?

Saat menjawab pertanyaan ini, pastikan bahwa pelamar kerja menyebutkan angka kisaran yang pelamar kerja yakin merupakan gaji yang pantas atau bertanya pada pewawancara mengenai harga kisaran pada pekerjaan sejenis (Thieaya, 2015). Pelamar kerja perlu mengetahui fasilitas yang umumnya diberikan perusahaan untuk karyawannya. Sementara bagi pelamar kerja yang masih *fresh graduate*, gaji bisa dimulai berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR), atau bisa pelamar kerja naikkan maksimum 30% dari gaji yang ditawarkan perusahaan (Mulyapradana, 2015).

Dari uraian mengenai pertanyaan yang diajukan dalam proses wawancara serta cara menjawabnya, dapat diketahui bahwa pertanyaan yang diajukan dalam proses wawancara kerja ,

antara lain: “coba ceritakan kepada kami mengenai diri anda?”, “Apa yang anda ketahui mengenai perusahaan kami?”, “Berikan alasan anda, mengapa anda tertarik untuk bekerja di perusahaan kami?”, “Coba ceritakan kepada kami, apa kelebihan dan kekurangan anda?”, “Mengapa anda *resign* dari perusahaan tempat anda bekerja sebelum melamar di perusahaan kami?”, “Apa pencapaian terbesar yang pernah anda raih?”, “Apa yang anda ketahui mengenai posisi kerja yang anda lamar?”, “Berapa lama waktu yang anda butuhkan untuk memberikan kontribusi berarti bagi kami?”, “Apa pendapat anda tentang bos anda sebelumnya?”, “Berapa gaji yang anda minta?”. Dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara, pelamar kerja sebaiknya menjawab setiap pertanyaan dengan jujur, tenang dan berhati-hati.

3) Penutup Wawancara Kerja

Di akhir wawancara, ketika pelamar kerja akan meninggalkan ruangan, pastikan bahwa pelamar kerja berterima kasih kepada pewawancara dan tersenyum. Jika pelamar kerja memulai wawancara dengan berjabat tangan, maka lakukan hal yang sama di akhir wawancara (Corfield, 2009). Selain itu, jangan lupa untuk tindak lanjut (*follow up*), mengenai hasil wawancara yang telah dilakukan (Thieaya, 2015).

Berdasarkan penjelasan dapat diketahui bahwa dalam melakukan wawancara kerja diperlukan persiapan baik sebelum wawancara, saat wawancara, maupun penutup wawancara kerja. Hal yang harus dipersiapkan sebelum wawancara kerja antara lain: melakukan survei, mempelajari CV yang telah dikirim, mempelajari terlebih dahulu seluk beluk perusahaan yang ingin dilamar, mempersiapkan diri untuk jawaban pertanyaan yang akan diajukan, datang lebih awal, berpakaian dan berpenampilan rapi (formal). Pada saat wawancara, hal yang harus dipersiapkan mulai dari bahasa tubuh yang dilarang saat wawancara kerja, hal yang harus dilakukan saat wawancara kerja, serta contoh pertanyaan yang diajukan dalam wawancara kerja. Sementara, pada penutup wawancara kerja, hal yang perlu dilakukan adalah ucapkan terimakasih dan *follow up*.

B. Bimbingan Klasikal

Bimbingan klasikal merupakan bagian dari komponen pelayanan bimbingan atau pelayanan dasar (Rismawati, 2015). Menurut Permendikbud RI No.111 Tahun 2014 Tentang Bimbingan dan Konseling Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah dijelaskan bahwa layanan bimbingan dan konseling di dalam kelas (bimbingan klasikal) merupakan layanan yang dilaksanakan dalam *setting* kelas, diberikan

kepada semua peserta didik, dalam bentuk tatap muka terjadwal dan rutin setiap kelas/minggu.

Sementara, bimbingan klasikal menurut Winkel dan Srihastuti (Pratiwi, Sismiati, & Siwabessy, 2013) merupakan bimbingan yang diberikan kepada sejumlah peserta didik yang tergantung dalam suatu kegiatan pelajaran yang bersifat preventif atau pencegahan dan berorientasi pada pengembangan pribadi peserta didik yang meliputi bidang belajar, sosial, dan karier. Bimbingan klasikal ini berisi 30-40 orang peserta didik yang melakukan kontak langsung dengan konselor di dalam kelas (Rini, Mamesah, & Hidayat, 2013).

Rismawati (2015) juga menjelaskan bahwa bimbingan klasikal didefinisikan sebagai pembelajaran tentang perkembangan secara terstruktur dan sistematis yang dirancang untuk membantu peserta didik mencapai kompetensi perkembangan yang diharapkan sesuai dengan taraf perkembangan yang sedang peserta didik alami dialami.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan klasikal merupakan layanan yang diberikan oleh konselor kepada peserta didik yang berjumlah 30-40 orang peserta didik dalam bentuk tatap muka yang bersifat preventif atau pencegahan serta berorientasi pada pengembangan peserta didik untuk mencapai kompetensi yang diharapkan sesuai dengan taraf perkembangan baik dalam bidang pribadi, belajar, sosial, dan karier.

C. Model ADDIE

Model ADDIE merupakan sebuah model yang diperkenalkan oleh Robert M. Brance untuk mengembangkan program pembelajaran (Bilfaqih & Qomarudin, 2015). ADDIE merupakan singkatan dari *Analyze, Design, Development, Implementation* dan *Evaluation*. ADDIE muncul pada tahun 1990-an yang dikembangkan oleh Reiser dan Mollenda (Santoso, 2013). Menurut Santoso (2013) salah satu fungsi ADDIE yaitu menjadi pedoman dalam membangun perangkat dan infrastruktur program pelatihan yang efektif, dinamis dan mendukung kinerja pelatihan itu sendiri. ADDIE telah banyak diterapkan dalam lingkungan belajar yang telah dirancang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Berdasarkan landasan filosofi pendidikan penerapan ADDIE harus bersifat *student center*, inovatif, otentik dan inspiratif (Branch, 2009).

Model ADDIE menggunakan lima fase atau tahapan dalam mengembangkan sistem instruksional atau pembelajaran (Bilfaqih & Qomarudin, 2015). Kelima tahapan dalam model pengembangan ADDIE tersebut antara lain:

1. Analisis

Tahap analisis merupakan suatu proses mendefinisikan sesuatu yang akan dipelajari oleh peserta belajar, yaitu melakukan *needs assessment* (analisis kebutuhan), mengidentifikasi masalah (kebutuhan), dan melakukan analisis tugas (*task analysis*) (Santoso,

2013). Tujuan dari tahap analisis adalah untuk mengidentifikasi kemungkinan penyebab suatu kesenjangan kinerja (Branch, 2009). Langkah–langkah yang dilakukan pada tahap analisis adalah sebagai berikut.

a. Menentukan kesenjangan

Menurut Branch (2009) langkah awal yang dilakukan dalam proses desain instruksional adalah menganalisis kesenjangan. Tiga langkah utama untuk melakukan penilaian kinerja adalah mengukur kinerja aktual, menetapkan kinerja yang ingin dicapai, mengidentifikasi penyebab kesenjangan.

b. Menentukan Tujuan Kinerja

Menurut Branch (2009) dalam menentukan tujuan instruksional pertimbangkan berbagai jenis pembelajaran yang diperlukan, pertimbangkan syarat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, serta pertimbangkan kemampuan, pengalaman, pilihan, dan ketersediaan peserta didik yang akan dituju dengan menggunakan taksonomi bloom, atau taksonomi lain.

c. Menentukan Karakteristik Peserta Didik

Menurut Branch (2009) salah satu tugas yang paling penting selama proses analisis adalah mengumpulkan data untuk membantu dalam menentukan karakteristik peserta didik yang dituju. Hal yang harus dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik

peserta didik antara lain mengidentifikasi kemampuan, pengalaman, pilihan, motivasi dari peserta didik.

d. Mengidentifikasi sumber-sumber yang diperlukan

Menurut Branch (2009) pada langkah ini, hal yang dilakukan adalah mengidentifikasi semua sumber yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh proses ADDIE. Terdapat empat jenis sumber yang perlu diidentifikasi, diantaranya, konten, teknologi, fasilitas, serta manusia.

e. Menentukan strategi pembelajaran yang tepat

Menurut Branch (2009) langkah berikutnya dalam tahap analisis untuk menentukan strategi pembelajaran yang tepat adalah merekomendasikan pilihan terbaik yang memiliki potensi besar untuk menutupi kesenjangan kinerja, strategi tersebut termasuk pertemuan tatap muka, pelatihan berbasis komputer, sistem manajemen berbasis internet, serta percampuran dua atau lebih strategi. Dalam menentukan pilihan pilihan strategi, sebaiknya perkirakan total biaya keseluruhan dari tahap analisis menuju tahap desain

f. Menyusun rencana pengelolaan program/proyek

Menurut Branch (2009) pada langkah ini identifikasi harapan tim sebelum mencari sumber daya. Pertimbangkan hal-hal seperti

anggota tim, kendala yang mungkin terjadi, jadwal dan tugas, serta laporan akhir.

2. Desain

Tahap ini dikenal dengan istilah membuat rancangan (*blue-print*) (Santoso, 2013). Tujuan pada tahap desain adalah untuk memverifikasi kinerja yang diinginkan serta metode pengujian yang tepat (Branch, 2009). Langkah-langkah yang dilakukan pada tahap desain antara lain:

a. Menyusun daftar tugas-tugas

Menurut Branch (2009) menyusun daftar tugas-tugas merupakan langkah pertama dalam fase desain proses ADDIE. Penyusunan daftar tugas penting untuk menentukan kinerja yang diinginkan, mengidentifikasi tugas-tugas pembelajaran utama untuk mencapai tujuan, daftar langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas, serta memfasilitasi cara untuk menentukan kesiapan peserta didik.

b. Menyusun tujuan kinerja

Menurut Branch (2009) hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan tujuan kinerja antara lain, kinerja peserta didik harus terlihat sebelum dianggap kompeten, kondisi kinerja dapat diukur, serta standar dari kinerja peserta didik. Dalam menyusun tujuan kinerja, harus ada kesesuaian antara tujuan dan sasaran.

Taksonomi bloom dapat digunakan untuk menentukan hasil pembelajaran.

c. Melakukan pengujian strategi

Menurut Branch (2009) pengujian diperlukan untuk mengetahui peserta didik dapat mencapai tujuan serta sasaran yang ditentukan selama proses ADDIE atau tidak (untuk menilai tingkat keberhasilan). Pengujian memberikan umpan balik kepada guru mengenai terjadinya proses belajar, pengujian memberi umpan balik kepada peserta didik untuk mengetahui kemajuan dirinya dalam mencapai tugas kinerja, serta pengujian memberi umpan balik kepada pembuat media mengenai seberapa baik instruksi yang dibuat dalam memfasilitasi tujuan dan sasaran. Dalam melakukan pengujian strategis ini pada dasarnya adalah membuat *item* melalui tes. Strategi pengujian harus sesuai dengan tugas, sasaran, serta *item* tes.

3. Pengembangan

Pengembangan merupakan langkah ketiga dalam mengimplementasikan model desain sistem pembelajaran ADDIE. Menurut Santoso (2013) pengembangan adalah proses mewujudkan rancangan menjadi kenyataan. Tujuan dari tahap pengembangan ini adalah untuk menghasilkan dan memvalidasi sumber belajar yang dipilih. Dalam hal ini, peneliti harus mengidentifikasi semua sumber

daya yang diperlukan untuk merancang media pembelajaran (Branch, 2009).

Langkah-langkah pada tahap pengembangan adalah sebagai berikut.

a. Menghasilkan konten

Menurut Branch (2009) konten merupakan titik fokus untuk melibatkan peserta didik selama proses pembelajaran. Namun, konten harus diperkenalkan secara strategis dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Seperti memperhatikan konsep yang berupaya untuk mengakomodasi, motivasi peserta didik untuk belajar, teori, kegiatan awal seperti menyampaikan tujuan serta motivasi peserta didik, kegiatan tengah seperti presentasi, diskusi, latihan berbasis kasus, permainan, dan lain sebagainya, serta kegiatan akhir seperti memberikan ringkasan.

b. Memilih media pengembangan yang mendukung

Menurut Branch (2009) media pembelajaran dianggap sebagai alat untuk memperluas kemampuan guru maupun peserta didik. Dalam pemilihan media, baik yang sudah ada maupun yang akan dikembangkan, harus berdasarkan konteks, harapan, kondisi kinerja, sumber daya yang tersedia, budaya, serta kepraktisan. Media yang digunakan dapat berupa media visual, auditori, maupun kinestetik.

c. Mengembangkan bimbingan untuk peserta didik

Menurut Branch (2009), hal yang penting dilakuakn adalah memberikan petunjuk kepada peserta didik ketika mnggunakan media. Bagian ini berfokus pada tugas pembelajaran yang diharapkan, pertanyaan seputar media yang digunakan dalam proses pembelajaran, serta desain yang telah dibuat.

d. Mengembangkan bimbingan untuk guru

Menurut Branch (2009) dalam pengembangan bimbingan untuk guru dapat dilakukan dengan memberikan informasi terkait penggunaan media pembelajaran. Dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dan memimpin penggunaan media.

e. Melakukan revisi formatif

Menurut Branch (2009) hal yang dilakukan pada langkah ini yaitu merevisi produk sebelum dilakukan implementasi. Tujuan evaluasi ini adalah untuk memperbaiki produk yang dirancang agar dapat memenuhi tujuan dan mengurangi kesenjangan kinerja.

Ada dua jenis evaluasi yang digunakan dalam pendekatan ADDIE, yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif merupakan evaluasi yang dilakukan untuk merevisi produk sebelum dilakukan implementasi. Sementara evaluasi sumatif merupakan evaluasi setelah dilakukannya tahap implementasi. Tujuan dilakukannya evaluasi formatif adalah untuk menentukan

efektivitas media yang sedang dikembangkan untuk dilakukan revisi.

Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan *individual item analysis*, *embedded test item*, *pre-test*, *post-test*, kuisisioner, serta pengamatan. Terdapat 3 tipe dari evaluasi formatif yaitu uji coba satu ke satu, uji coba kelompok kecil, dan uji coba lapangan. Pada uji coba kelompok kecil, instrumen yang dapat digunakan berupa *pre-test*, *post-test*, wawancara, dan kuisisioner. Jumlah optimal dari uji coba kelompok kecil menurut Branch (2009) yaitu antara 8-20 orang.

f. Melakukan *Pilot Test* (uji coba)

Menurut Branch (2009) evaluasi formatif adalah proses pengumpulan data yang digunakan untuk merevisi instruksi sebelum implementasi sehingga membuat instruksi lebih efektif. Uji coba merupakan contoh dari evaluasi formatif. prosedur yang dilakukan untuk melakukan uji coba diantaranya: adanya peserta didik yang melaksanakan uji coba merupakan peserta didik yang mewakili kelompok sesuai dengan awal rencana produk dibuat, adanya fasilitator yang memimpin instruksi (perancang tidak diperbolehkan menggantikan peran fasilitator, karena berperan untuk mengamati prosesnya), serta orang yang memiliki keputusan akhir mengenai rekomendasi untuk implementasi.

4. Implementasi

Implementasi atau penyampaian materi pembelajaran merupakan langkah keempat dari model pembelajaran ADDIE (Branch, 2009). Implementasi adalah langkah nyata untuk menerapkan sistem pembelajaran yang sedang di buat. Pada tahap ini semua yang telah dikembangkan, di *instal* atau di *set* sedemikian rupa sesuai dengan peran atau fungsinya agar bisa diimplementasikan (Santoso, 2013). Menurut Branch (2009) tujuan dari tahap implementasi adalah untuk mempersiapkan lingkungan belajar dan melibatkan peserta didik. Komponen umum dari strategi implementasi adalah rencana pembelajar serta rencana fasilitator.

Prosedur yang terkait dengan tahap implementasi adalah sebagai berikut.

a. Mempersiapkan guru

Menurut Branch (2009) guru memiliki peran sebagai fasilitator utama dalam kegiatan pembelajaran serta bertanggung jawab dalam memfasilitasi media yang akan diberikan. Oleh sebab itu, guru yang menjadi fasilitator harus memiliki pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan terkait dengan materi dan juga penggunaan media. Karena guru bertanggung jawab untuk memfasilitasi kegiatan pembelajaran, mengatur langkah-langkah,

memberikan bimbingan dan bantuan, menyelesaikan masalah subjek, serta membantu dalam penilaian dan evaluasi.

b. Mempersiapkan peserta didik

Menurut Branch (2009) peserta didik memiliki tanggung jawab untuk belajarnya sendiri. Oleh karena itu, dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran untuk mengurangi kesenjangan kinerja sebelumnya.

5. Evaluasi

Evaluasi adalah proses untuk melihat apakah sistem pembelajaran yang sedang dibangun berhasil, sesuai dengan harapan awal atau tidak (Santoso, 2013). Tujuan dari tahap evaluasi adalah untuk menilai kualitas produk dan proses pembelajaran baik sebelum maupun sesudah melakukan implementasi (Branch, 2009). Prosedur yang dilakukan pada tahap evaluasi adalah sebagai berikut.

a. Menentukan kriteria evaluasi

Menurut Branch (2009) tiga tingkat utama dalam evaluasi pada tahap ini adalah mengidentifikasi persepsi, pembelajaran, serta kinerja.

b. Memilih alat untuk evaluasi

Menurut Branch (2009) terdapat berbagai alat pengukuran yang tersedia untuk merancang produk. Setiap alat pengukuran memiliki

atribut sendiri yang membuatnya efektif untuk jenis evaluasi tertentu.

c. Mengadakan evaluasi

Menurut Branch (2009) hal yang harus dilakukan pada langkah ini adalah memberikan pedoman untuk melakukan kegiatan evaluasi dalam tiga tingkatan, yaitu kriteria evaluasi, alat evaluasi, serta strategi penyelesaian implementasi.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Meyta Pritandhari dan Triani Ratnawuri (2015) dengan judul “Evaluasi Penggunaan Video Tutorial Sebagai Media Pembelajaran Semester IV Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan media video tutorial sangat bermanfaat bagi pembelajaran. Kurangnya kemandirian belajar dapat di atasi dengan pembelajaran menggunakan media pembelajaran yaitu media video tutorial. Dengan menggunakan media berupa video tutorial mahasiswa sangat antusias dalam mengikuti mata kuliah pengenalan komputer. Minat mahasiswa dalam belajar pun meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat absensi yang hampir selalu terisi penuh. Hasil rekap absen kelas A dan B menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa yang tidak masuk hanya 10 % atau 7 mahasiswa selama satu semester.

Jika dibandingkan dengan semester yang lalu mahasiswa yang tidak hadir bisa mencapai 20% atau 14 mahasiswa selama satu semester.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2012) dengan judul *“Kecemasan Komunikasi Antar Pribadi dalam Wawancara Kerja”* melalui 7 orang informan yang sedang mengikuti acara *Jobfair* di Medan, informan merasa cemas untuk berkomunikasi pada saat wawancara kerja sejak pada tahap awal. Informan berpendapat bahwa wawancara memang wajar. Kebanyakan informan mengalami peningkatan kecemasan bila pada tahap awal sudah merasa cemas. Sehingga, komunikasi pada tahap berikutnya tidak berjalan dengan efektif karena informan beranggapan bahwa pewawancara telah memberi tanggapan yang buruk terhadap dirinya. Sementara, bagi informan yang *introvert*, merasa cemas dan tidak pasti karena karakter dirinya yang tertutup.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Tastra, & Suwatra (2014) dengan judul *“Pengembangan Media Video Pembelajaran Dengan Model ADDIE Pada Pembelajaran Bahasa Inggris di SDN 1 Selat”* merupakan penelitian pengembangan yang bertujuan untuk mengembangkan media video pembelajaran mengenai pengenalan nama-nama buah dan sayur dengan bahasa Inggris pada siswa kelas V SDN 1 Selat. Dalam pengembangan media, menggunakan model ADDIE yang terdiri dari analisis (*analysis*), desain/perancangan

(*design*), pengembangan (*development*), implementasi (*implementation*), dan evaluasi (*evaluation*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ahli isi mata pelajaran berada pada kategori sangat baik/sangat layak, dikarenakan penyajian materi sesuai dengan tuntutan pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dimiliki sekolah. Ahli desain pembelajaran berada pada kategori baik/layak dikarenakan konsistensi penyajian materi antara gambar, teks, audio dan animasi pada media video menarik dan memotivasi siswa untuk belajar. Ahli media pembelajaran berada pada kategori baik/layak. Pada uji coba perorangan berada pada kategori sangat baik. Sementara, pada uji coba perorangan dan lapangan berada pada kategori sangat baik/sangat layak dikarenakan materi yang disampaikan menjadi lebih menarik, menyenangkan dan memotivasi siswa dalam pembelajaran.

E. Kerangka Berpikir

Dalam teori perkembangan karier yang diungkapkan oleh Super (Winkel, 1997), remaja merupakan seorang individu dengan umur 15-24 tahun yang telah masuk ke dalam fase kedua yaitu fase eksplorasi (*exploration*) yang merupakan tahap ketika individu mulai memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Sehingga pada tahap ini, remaja mulai mengidentifikasi berbagai jenis pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Salah satu kondisi yang akan peserta didik hadapi saat memasuki dunia pekerjaan adalah wawancara kerja. Walaupun secara fisik dan mental peserta didik sudah memiliki kesiapan saat memasuki dunia kerja, namun bisa saja terdapat hambatan yang mungkin terjadi ketika melakukan wawancara kerja.

Sementara, berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan melalui penyebaran angket di SMK Poncol, Jakarta Utara dengan jumlah responden kelas XII jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) yang berjumlah 58 orang peserta didik, didapatkan hasil bahwa sebanyak 50 orang peserta didik (86.21%) yang berarti hampir seluruh peserta didik menjawab sudah siap untuk bekerja setelah lulus sekolah. Meskipun mayoritas peserta didik sudah siap bekerja, peserta didik masih mengalami kendala, seperti : (1) hanya 14 orang peserta didik (24.14%) yang berarti sebagian kecil peserta didik menjawab sudah merasa siap untuk mengikuti wawancara kerja, (2) hanya 14 orang peserta didik (24.14%) yang berarti sebagian kecil peserta didik menjawab sudah mengetahui informasi mengenai wawancara kerja yang baik, (3) hanya 13 orang peserta didik (22.41%) yang berarti sebagian kecil peserta didik menjawab sudah mengetahui tips dan trik lolos wawancara kerja, (4) hanya 6 orang peserta didik (10.34%) yang berarti sebagian kecil peserta didik dapat menjawab pertanyaan wawancara kerja dengan baik, serta (5) sebanyak 41 orang peserta didik (70.69%) yang berarti sebagian besar

peserta didik diantaranya merasa khawatir ketika akan menghadapi wawancara kerja dikarenakan kurangnya informasi mengenai wawancara kerja yang baik.

Kendala-kendala yang dialami peserta didik mendorong 58 orang peserta didik (100%) yang berarti seluruh peserta didik untuk mempelajari materi mengenai wawancara kerja sebelum lulus.

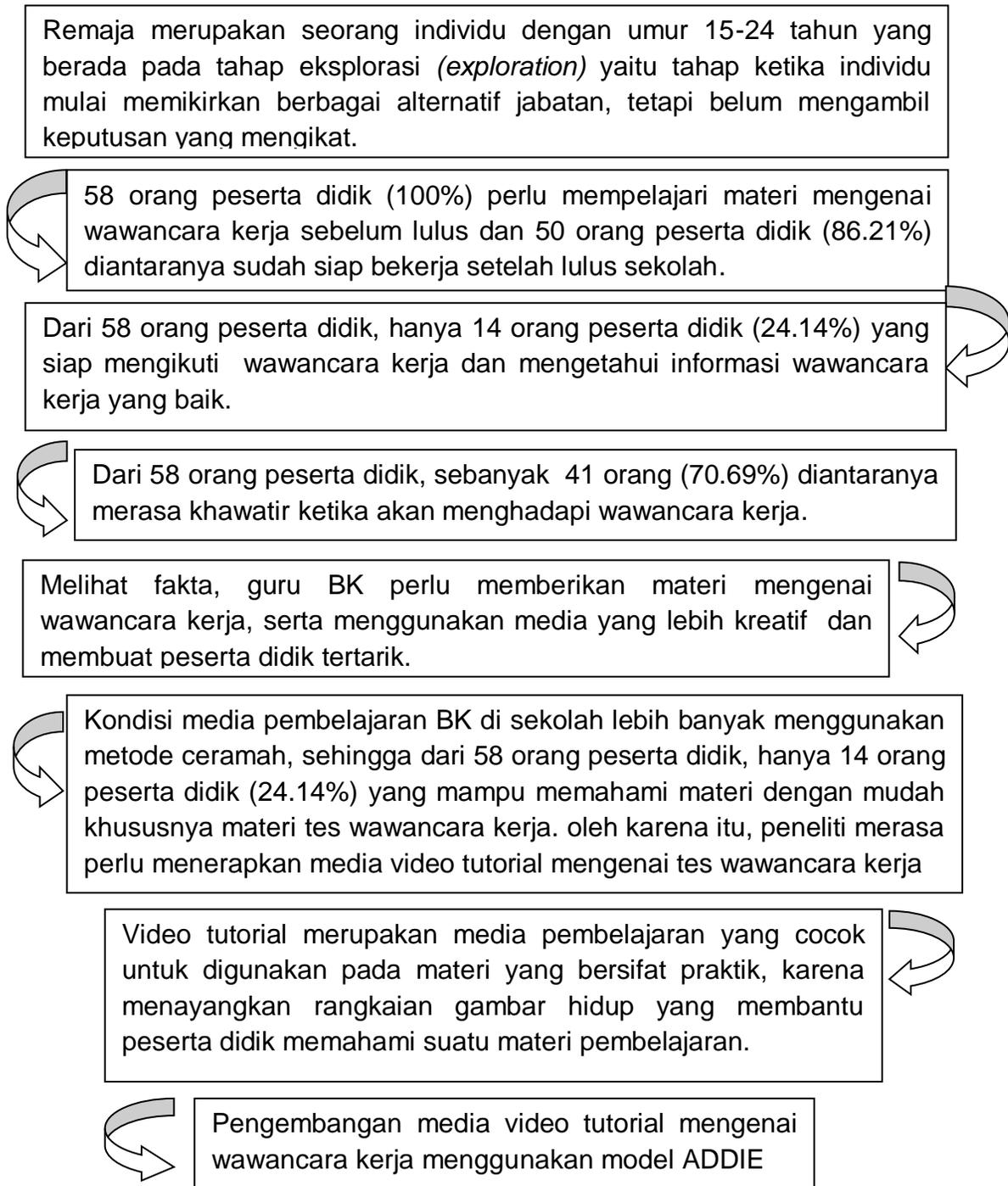
Melihat fakta tersebut, Bimbingan dan Konseling (BK) berperan penting dalam memberikan layanan kepada peserta didik mengenai materi wawancara kerja melalui layanan bimbingan klasikal. Oleh karena itu, guru BK pun dituntut untuk memanfaatkan media serta metode yang menarik agar peserta didik dapat terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran serta dapat dengan mudah memahami materi yang disampaikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan melalui penyebaran angket di SMK Poncol, Jakarta Utara dengan jumlah responden kelas XII jurusan TKR yang berjumlah 58 orang peserta didik, didapatkan hasil bahwa sebanyak 57 orang peserta didik (98.28%) yang berarti hampir seluruh peserta didik menyatakan bahwa guru BK di sekolah lebih banyak menggunakan metode ceramah dibandingkan menggunakan media. Media yang pernah digunakan oleh guru BK dalam menyampaikan materi hanya *powerpoint*. Termasuk pada saat memberikan materi mengenai wawancara kerja. Dari metode dan media

yang digunakan oleh guru BK, hanya 14 orang peserta didik (24.14%) yang berarti sebagian kecil peserta didik dapat dengan mudah memahami materi melalui media yang di berikan oleh guru BK dan hanya sebanyak 13 orang peserta didik (22.41%) yang berarti sebagian kecil peserta didik merasa bahwa media pembelajaran yang digunakan oleh guru BK menarik.

Dalam membantu permasalahan peserta didik, peneliti mencoba untuk mengembangkan sebuah media pembelajaran yang cocok digunakan untuk membantu peserta didik dalam memahami materi mengenai wawancara kerja, yaitu dengan mengembangkan media pembelajaran video tutorial mengenai wawancara kerja. Video tutorial merupakan salah satu model video pembelajaran rangkaian gambar hidup yang ditayangkan oleh seorang pengajar yang berisi pesan-pesan pembelajaran untuk membantu peserta didik memahami suatu materi pembelajaran yang bersifat praktek (Pramudito, 2013).

Dalam mengembangkan media pembelajaran video tutorial mengenai wawancara kerja menggunakan metode penelitian *Research and Developmend (RnD)* dengan menggunakan model ADDIE yang merupakan singkatan dari *Analyze, Design, Development, Implementation* dan *Evaluation*.



Bagan 2.1
Kerangka berpikir