

WAWANCARA: METODE, TEKNIK & STRATEGI

Rocky Valentino, M.Psi., Psikolog, CHRM

HR Professional, OD Specialist, Psychologist & Trainer

www.rockyvalentino.com

Definisi Wawancara

- **Wawancara** (*interview*) merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara.
- **Wawancara** adalah tanya-jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan atau informasi.

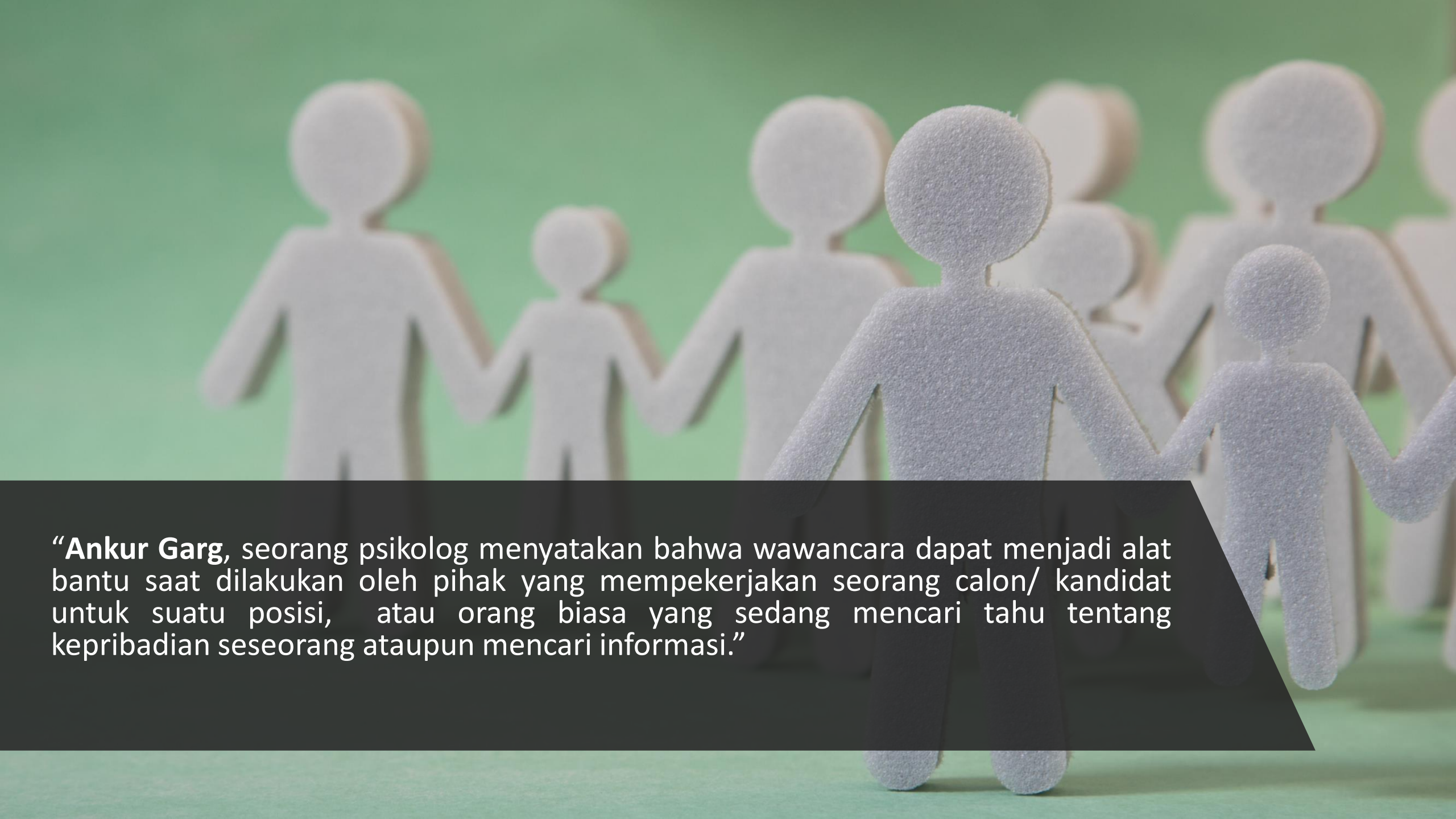


Definisi Wawancara

- **Wawancara** adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

(Lexy J, 2006 :186)





“**Ankur Garg**, seorang psikolog menyatakan bahwa wawancara dapat menjadi alat bantu saat dilakukan oleh pihak yang mempekerjakan seorang calon/ kandidat untuk suatu posisi, atau orang biasa yang sedang mencari tahu tentang kepribadian seseorang ataupun mencari informasi.”



Tujuan Wawancara

- Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan **informasi** di mana oleh pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai.

Teknik Wawancara

- **Teknik Wawancara**, adalah suatu cara atau kemampuan melakukan tanya jawab guna memperoleh keterangan, informasi & sejenisnya.



Jenis Wawancara

- Wawancara berdasarkan cara pelaksanaannya dibagi dua yaitu:
 1. Wawancara berstruktur adalah wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.
 2. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan.



Esensi Wawancara

- **Wawancara** adalah salah satu bagian yang terpenting dari setiap penggalan informasi, tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden atau orang lain.



Yang Perlu Dipahami

- Wawancara juga sering disebut dengan **wawancara lisan** atau **kuesioner lisan**.
- Wawancara itu **obrolan biasa**, jadi bersikaplah alamiah, wajar dan jangan dibuat-buat.





Model Wawancara

Berdasarkan **Fungsi Wawancara**

1. **Wawancara riset:** dilakukan sebagai metode memperoleh data /informasi tertentu tentang suatu fenomena yang diteliti
2. **Wawancara diagnostic / assessment:** berfungsi untuk melakukan pemeriksaan psikologis
3. **Wawancara terapeutik:** biasanya terjadi dalam helping relationship, fungsinya untuk konseling, terapi, pemulihan dan pendampingan psikologis lainnya.

Model Wawancara

Berdasarkan Tujuan Wawancara

1. **Wawancara pekerjaan:** untuk kepentingan bekerja, seleksi dan promosi
2. **Wawancara Informatif:** untuk memperoleh informasi, misal wawancara pada media cetak/digital, wawancara yang dilakukan reporter.
3. **Wawancara administratif:** untuk mendisiplinkan aturan, misal siswa yang bolos pelajaran dipanggil guru untuk mengingatkan
4. **Wawancara konseling:** untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada klien dalam rangka membantu mengatasi masalah klien.



Kelebihan Metode Wawancara

- **Completeness.** Pewawancara dapat memperoleh jawaban atas seluruh pertanyaan yang diajukan secara langsung.
- Melalui wawancara, dapat ditanyakan hal-hal yang **rumit dan mendetail**.
- Wawancara dapat dilaksanakan kepada setiap individu **tanpa dibatasi oleh faktor usia**.
- Data yang diperoleh dapat langsung diketahui **obyektifitasnya** karena dilaksanakan secara tatap muka.



Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Efektivitas Wawancara

1. Bias
2. Halo Effect
3. Leading Questions
4. Dominance Interviewer
5. Judgment
6. Opinion or Fact

Personal Bias

- Kesalahan ini merupakan hasil prasangka pribadi pewawancara terhadap kelompok-kelompok tertentu.
- Contoh, “saya lebih menyukai personalia penjualan yang berbadan tinggi”; “ada pekerjaan yang hanya pantas untuk pria dan ada pekerjaan yang hanya pantas untuk wanita”.



Hallo Effect

- Kesalahan ini terjadi bila pewawancara menggunakan informasi terbatas tentang pelamar untuk berprasangka dalam evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik lain pelamar.
- Contoh, seorang pelamar yang mempunyai senyuman menarik (apalagi kalau cantik atau ganteng) dan simpatik diperlakukan sebagai calon unggul sebelum wawancara dimulai.



A young boy with dark hair, wearing a light blue shirt, is smiling and looking upwards. He is holding a large, white paper airplane against a clear blue sky. The airplane is positioned diagonally across the frame, with its wings extending from the top left towards the bottom right. The boy's hands are visible, gripping the fuselage of the plane.

Leading Questions

- Kesalahan ini akibat pewawancara mengirimkan “telegram” jawaban yang diinginkan dengan cara memberi arah pertanyaan-pertanyaan wawancara.
- Contoh, “apakah saudara setuju bahwa laba adalah penting?”; “apakah saudara akan menyenangi pekerjaan ini?”.



Dominance Interviewer

- Kesalahan ini akibat pewawancara menggunakan waktu wawancara untuk “membual” kepada pelamar, menyombongkan keberhasilan, atau melakukan percakapan sosial.
- Contoh, penggunaan waktu wawancara untuk menceritakan rencana-rencana perusahaan, penggunaan waktu wawancara untuk memberitahukan bagaimana pentingnya pekerjaan pewawancara.

Judgement

- Kesalahan dalam melakukan judgement terlalu cepat.
- Pengambilan kesimpulan.



Opinion or Fact

- Harus mampu membedakan mana itu opini dan mana itu fakta.
- Tujuan wawancara adalah mencari fakta dalam penggalan informasi.





Teknik Wawancara Di Tempat Kerja

1. Wawancara Tradisional
2. Wawancara Behavioral

Wawancara Tradisional

- Menggunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka seperti “mengapa anda ingin bekerja di perusahaan ini”, dan “apa kelebihan dan kekurangan anda”.
- Kesuksesan atau kegagalan dalam wawancara tradisional akan sangat tergantung pada kemampuan si pelamar dalam berkomunikasi menjawab pertanyaan-pertanyaan, daripada kebenaran atau isi dari jawaban yang diberikan.



Wawancara Behavioral

- Didasarkan pada teori bahwa “performance” (kinerja) di masa lalu merupakan indikator terbaik untuk meramalkan perilaku individu di masa mendatang.
- Teknik ini sangat cocok digunakan dalam **wawancara kerja** untuk merekrut karyawan pada level managerial atau oleh perusahaan yang dalam operasionalnya sangat mengutamakan masalah-masalah kepribadian.



Wawancara Behavioral

- Wawancara kerja behavioral dimaksudkan untuk mengetahui respon individu terhadap suatu kondisi atau situasi tertentu sehingga pewawancara dapat melihat bagaimana individu memandang suatu tantangan/permasalahan dan menemukan solusinya.
- Pertanyaan-pertanyaan yang biasanya diajukan antara lain: "coba anda ceritakan pengalaman anda ketika gagal"



Pewawancara Yang Baik?

- Wawancara, seperti mendengar, membutuhkan keahlian dan jam terbang untuk menanyakan pertanyaan dengan kata-kata yang benar, pada waktu yang pas, dan memahami jawaban (tanggapan) orang yang diwawancarai. Untuk itu diperlukan :
 - Kemampuan mengatur `setting` yang pas sehingga individu tampil apa adanya
 - Pengetahuan tentang jabatan yang akan diisi
 - Waktu yang tepat untuk melakukan wawancara
 - Berbahasa dengan tingkat `bahasa` subyek wawancara.
 - Informasi lengkap dari sumber-sumber lainnya.



Mengelola Wawancara



- Membaca informasi dari sumber lain
 - Menentukan jenis wawancara yang akan digunakan
 - Mempersiapkan sarana fisik untuk wawancara, hindari gangguan/ interupsi
 - Membangun hubungan yang bersahabat, tulus, dan hangat sebagai rapport.
 - Tidak terkesan buru-buru/ tidak sabar
- Perkenalkan diri/tim, jelaskan maksud dan bagaimana wawancara dilaksanakan
 - Tetap menjaga iklim yang telah terbangun
 - Gunakan `active listening` atau `projective listening`
 - Catat hal-hal yang penting
- Menjawab sepenuhnya secara terbuka pertanyaan tentang perusahaan pekerjaan yang dilamar, dan kondisi kerja dan proses kelanjutan wawancara
- Mengucapkan terima kasih dan menjelaskan proses selanjutnya
- Melengkapi laporan wawancara dan komentarnya tentang pelamar kalau tim, diskusikan terlebih dahulu



Rocky Valentino, M.Psi., Psikolog., CHRM

| HR Professional | HROD Consultant | Psikolog | Trainer |

rocky_consulting@yahoo.com

www.rockyvalentino.com

www.solutionpowerindoconsulting.id/id

Linkedin: Rocky Valentino