

E-MODUL WAWANCARA BBI
(*BEHAVIORAL BASED*
***INTERVIEW*) BERBASIS**
KOMPETENSI UNTUK
EKSEKUTIF

A. Latar Belakang Masalah

PUSDAKOTA Surabaya berdiri kembali pada tahun 2017 yang sempat terhenti selama (2) dua tahun semenjak tahun 2015 dikarenakan tingkat *turnover* yang tinggi. Jumlah tenaga kerja terdahulu berjumlah ± 20 orang staff termasuk jajaran manajer, dan direktur. Selanjutnya, pendirian kembali PUSDAKOTA pada tahun 2017 dipimpin oleh seorang Direktur dan sejumlah tenaga kerja yaitu petugas kebersihan (1 orang) dan tenaga pelatih tari (1 orang). Berdasarkan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi PUSDAKOTA terbaru serta meningkatnya permintaan pemenuhan layanan yang semakin beragam, Direktur telah melakukan pengajuan atas kebutuhan Sumber Daya Manusia di PUSDAKOTA. Namun, seiring pemenuhannya membutuhkan waktu yang dapat dianggap oleh Direktur tergolong cukup lama. Menurut Stoner dalam Taufiqurokhman (2009) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Direktur mengungkapkan bahwa:

“Untuk menjadi karyawan PUSDAKOTA membutuhkan keterampilan teknis khusus yang dapat langsung digunakan di lapangan. Tidak perlu saya berikan pembekalan teknis dari nol. Hanya saja pemenuhan SDM yang membutuhkan waktu, menjadikan saya mencari sendiri SDM untuk memenuhi permintaan dari mitra yang meningkat. Saya merekrut dari karyawan PUSDAKOTA lama sebanyak 3 (tiga) karyawan (Non-Universitas) yang bertugas sebagai tenaga pengamanan (satpam), pengolah limbah, dan pengolah lahan perkebunan. Dahulu pada saat perekrutan, saya melakukan wawancara yang berfokus pada kemampuan teknisnya saja. Namun, seiring berjalannya waktu ternyata tiga karyawan tersebut memiliki visi yang berbeda dengan PUSDAKOTA baru yaitu melakukan pemberdayaan kepada masyarakat. Sehingga, pada akhirnya di tahun 2018 seorang karyawan tidak diperpanjang masa kontraknya dan seorang lainnya pergi meninggalkan PUSDAKOTA tanpa pemberitahuan sebelumnya dan satu lagi bekerja semanya sendiri saat ini”. (Pak Eko-Direktur PUSDAKOTA, 2019)

Pengajuan akan pemenuhan direktorat SDM terhadap tenaga kerja administrasi dan pengolah limbah dipenuhi setelah beberapa bulan pengajuan. Proses seleksi yang dilakukan oleh Direktur adalah melalui wawancara yang dilakukan kepada beberapa calon karyawan yang diberikan oleh direktorat SDM. Saat proses wawancara pada kandidat tersebut, Direktur mengajukan beberapa pertanyaan

mengenai latar belakang riwayat hidup, menggali persamaan nilai antara nilai PUSDAKOTA dan nilai pribadi calon pelamar, serta pengalaman teknis pelamar terdahulu. Pada dasarnya Direktur adalah sosok yang memahami konsep mengenai SDM dengan berusaha untuk menggali informasi berdasarkan pengalaman sebelumnya. Namun, belum memahami konseptual BBI secara mendalam. Selain itu, form seleksi awal unit kerja wawancara calon karyawan yang diberikan oleh Direktorat dianggap Direktur PUSDAKOTA kurang membantu dalam melakukan penggalan informasi saat wawancara. Direktur menyatakan bahwa:

“Form ini kurang membantu saya dalam melakukan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan. Form tersebut harusnya ada rubrik dan deskripsinya. Selain itu, judgment nya bersifat umum atau dikatakan kurang jelas. Dikatakan lulus atau tidak itu kriterianya belum jelas. Harapan saya form ini dapat diperbaiki, sehingga saat proses wawancara selanjutnya, saya dapat menjadi petunjuk pertanyaan yang sama antar pelamar. Apalagi sebentar lagi saya akan melakukan pengajuan untuk Manager Sarana Prasarana & Manager Pengembangan Komunitas”.
(Pak Eko-Direktur PUSDAKOTA, 2019)

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menemukan kebutuhan yang diperlukan oleh PUSDAKOTA dalam melakukan proses seleksi karyawan terutama yang menjadi tanggungjawab Direktur PUSDAKOTA yaitu dalam melakukan wawancara. Direktur diharapkan dapat menguasai konsep BBI berbasis kompetensi. Wawancara yang dilakukan selanjutnya diharapkan dapat berdasarkan kompetensi di PUSDAKOTA (Kompetensi inti, spesifik, manajerial, dan spesialis). Berdasarkan hasil observasi, Direktur PUSKOTA cukup terampil dalam menggunakan alat elektronik berupa komputer di kantornya. Serta, pada salah satu programnya ia akan melakukan penjualan online dan mendukung penggunaan Teknologi Informasi untuk mempermudah pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti akan membuat E-Modul Wawancara BBI Berbasis Kompetensi untuk Direktur PUSDAKOTA. E-Modul ini disusun dengan menggunakan Teknologi Informasi dalam bentuk elektronik, sehingga dengan mudah diakses, lebih interaktif, menarik, bersifat *paperless*, dan *multiplatform*

B. Asesmen

Adapun tahapan dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Survei Awal

Survei awal dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengetahui pengaturan atau lokasi penelitian, kemudian dapat memberikan peneliti gambaran awal atau membantu peneliti dalam memahami permasalahan yang akan diteliti

2. Wawancara

Wawancara yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dengan cara berhadapan-hadapan langsung dengan partisipan penelitian atau yang dapat disebut juga sebagai *face-to-face interview* (Creswell, 2017). Pada penelitian ini peneliti mewawancarai seorang Direktur PUSDAKOTA Ubaya.

3. Data Sekunder

Peneliti juga memanfaatkan beberapa data sekunder, yang pada penelitian ini peneliti menggunakan data yang diberikan langsung oleh direktur PUSDAKOTA berupa form permintaan karyawan, form seleksi awal unit kerja wawancara calon karyawan administrasi layanan teknis/ karyawan penunjang akademik (Laboran/Pustakawan/Pengembang Pendidikan), calon dosen/peneliti Universitas Surabaya. Selain itu, memanfaatkan data dari peneliti sebelumnya.

4. Dokumentasi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu rekam guna membantu peneliti dalam proses pencatatan selama wawancara berlangsung

C. Rancangan Intervensi

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh Pusdakota Ubaya, peneliti memberikan intervensi berupa “**E-Modul wawancara BBI (Behavioral Based Interview) berbasis kompetensi untuk eksekutif**”. Adapun tahap-tahap intervensi dalam proses pembuatan *executive coaching* yang peneliti lakukan dalam penelitian ini (Bluckert, 2006), yaitu:

1. *Engagement and contracting*

Pada langkah pertama terdapat fase *engagement* yaitu peneliti memberikan informasi mengenai proses *coaching*, mulai mengklarifikasikan tujuan dan kemungkinan fokus dari *coaching* kepada eksekutif klien. Eksekutif klien dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah Direktur PUSDAKOTA. Yaitu pada pertemuan awal dengan Direktur PUSDAKOTA, peneliti memberikan informasi bahwa tujuan dan kemungkinan fokus *coaching* yaitu melakukan implementasi akan konsep yang telah dibuat sebelumnya. Pada fase ini juga, peneliti melakukan observasi dan penilaian kesiapan dan motivasi dari eksekutif akan intervensi yang akan dilakukan.

Setelah Direktur PUSDAKOTA setuju akan kemungkinan konsep yang diajukan oleh peneliti. Untuk memfasilitasi hasil yang lebih produktif, menetapkan peran dan tanggungjawab, mengurangi kesalahpahaman di masa yang akan datang, dan menetapkan komitmen. Oleh karena itu, dibuatlah *Inform Consent* atau perjanjian kontrak yang akan menjaga kerahasiaan data selama pemberian intervensi antara pihak pertama yaitu Direktur PUSDAKOTA dan pihak kedua yaitu peneliti.

2. *Assessment and feedback*

Pada tahapan kedua yaitu peneliti melakukan wawancara untuk menggali informasi lebih dalam mengenai sejarah organisasi dan memastikan kemungkinan fokus awal yang telah ditetapkan kepada eksekutif. Selain itu, peneliti juga menggunakan data sekunder yang didapat dari Direktur PUSDAKOTA, dan data dari penelitian sebelumnya berupa konsep yang telah dibuat sebelumnya untuk dilanjutkan kembali dalam proses implementasi. Adapun hasil asesmen dipaparkan pada latar belakang masalah. Setelah dilakukan asesmen, peneliti menetapkan tujuan spesifik berupa intervensi yang diberikan dan memberikan informasi atau umpan balik kepada Direktur PUSDAKOTA.

3. *Creating the coaching agenda*

Pada tahap ketiga, peneliti melakukan penyusunan agenda intervensi. Agenda tersebut terdiri atas penyusunan E-Modul berdasarkan kebutuhan dari hasil asesmen, berkoordinasi (mengajukan *requirement* dan melakukan *feedback*) dengan *software developer* untuk proses pembuatan E-Modul, berkonsultasi dengan supervisor pendamping, dan menentukan agenda bertemu dengan

Direktur PUSDAKOTA setelah E-Modul selesai untuk dilakukan *application testing* dengan Direktur PUSDAKOTA terhadap E-Modul .

4. *Structuring the coaching intervention*

Pada tahap keempat ini, setelah ditentukan agenda yang dibuat selanjutnya coach mulai menyusun konten dalam E-Modul, peneliti dan Direktur PUSDAKOTA melakukan *application testing* pada *software/tools* yang telah diciptakan, dan pembuatan rundown kegiatan *coaching* berdasarkan E-Modul. Adapun proses penyusunan konten dalam E-Modul dilakukan secara bertahap perlevel berdasarkan tingkatan pada taksonomi bloom.

Level beginner : *Remembering* dan *Understanding*

Level Intermediate I : *Applying* dan *Analyzing*

Level Intermediate II : *Applying* dan *Analyzing*

Level Advance : *Evaluating* dan *Creating*

5. *Delivering the coaching*

Pada tahap kelima ini, *coach* akan melaksanakan perencanaan rancangan intervensinya yaitu dengan melakukan *coaching* sesuai dengan E-Modul yang telah dibuat sebelumnya.

6. *Review and evaluation*

Pada tahap terakhir ini, *coach* akan menyamakan antara tujuan dari *coaching* yang dilakukan dengan hasil perubahan kemampuan yang dimiliki oleh coachee setelah pelatihan. *Coach* akan menjadwalkan pertemuan untuk melakukan wawancara untuk review dan evaluasi pelatihan kepada peserta *coaching*, manajer, rekan kerja, atau laporan tertulis atas kinerja.

Berdasarkan uraian di atas mengenai tahapan rancangan intervensi, peneliti melakukan tahapan dari tahap pertama yaitu *engagement and contracting* hingga tahap keempat yaitu *structuring the coaching intervention* (menyusun konten dalam E-Modul dan peneliti serta Direktur PUSDAKOTA melakukan *application testing* pada *software/tools* yang telah diciptakan).

Sehubungan dengan format atau kerangka pembuatan E-Modul, peneliti mengadaptasi pada standar pembuatan modul konvensional yang dikemukakan oleh Dikmenjur (2004). Sebaiknya dalam pengembangan modul dipilih struktur atau kerangka yang sederhana dan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Adapun format atau kerangka pembuatan Modul yaitu:

1. Kerangka atau format modul tersusun sebagai berikut:

- Halaman Sampul
- Kata Pengantar
- Daftar Isi
- Peta Kedudukan Modul
- Glosarium

I. PENDAHULUAN

- A. Deskripsi
- B. Prasarat
- C. Petunjuk Penggunaan Modul
- D. Penjelasan Bagi Siswa Peran Guru Antara Lain
- E. Tujuan Akhir
- F. Kompetensi
- G. Cek Kemampuan

II. PEMBELAJARAN I/II/III, etc

- A. Tujuan Kegiatan Pembelajaran
- B. Uraian Materi
- C. Rangkuman
- D. Latihan Soal
- E. Kunci Jawaban Latihan Soal

III. EVALUASI

- Kognitif Skill
- Psikomotor Skill
- Attitude Skill

- Produk/Benda Kerja Sesuai Kriteria Standart
- Batasan Waktu Yang Telah Ditetapkan
- Kunci Jawaban
- Daftar Pustaka

IV. PENUTUP

2. Deskripsi Kerangka

Halaman Sampul

Berisi antara lain: label kode modul, label milik negara, bidang/program studi keahlian dan kompetensi keahlian, judul modul, gambar ilustrasi (mewakili kegiatan yang dilaksanakan pada pembahasan modul), tulisan lembaga seperti Departemen Pendidikan Nasional, Dirjen Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pembinaan SMK, tahun modul disusun.

Kata Pengantar

Memuat informasi tentang peran modul dalam proses pembelajaran.

Daftar Isi

Memuat kerangka (outline) modul dan dilengkapi dengan nomor halaman.

Peta Kedudukan Modul

Diagram yang menunjukkan kedudukan modul dalam keseluruhan program pembelajaran (sesuai dengan diagram pencapaian kompetensi yang termuat dalam KTSP).

Glosarium

Memuat penjelasan tentang arti dari setiap istilah, kata-kata sulit dan asing yang digunakan dan disusun menurut urutan abjad (alfabetis).

I. PENDAHULUAN

A. Standar Kompetensi

Standar kompetensi yang akan dipelajari pada modul

B. Deskripsi

Penjelasan singkat tentang nama dan ruang lingkup isi modul, kaitan modul dengan modul lainnya, hasil belajar yang akan dicapai setelah

menyelesaikan modul, serta manfaat kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran dan kehidupan secara umum.

C. Waktu

Jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menguasai kompetensi yang menjadi target belajar.

D. Prasyarat

Kemampuan awal yang dipersyaratkan untuk mempelajari modul tersebut, baik berdasarkan bukti penguasaan modul lain maupun dengan menyebut kemampuan spesifik yang diperlukan.

E. Petunjuk Penggunaan Modul

Memuat panduan tatacara menggunakan modul, yaitu 1. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mempelajari modul secara benar, 2. Perlengkapan, seperti sarana/prasarana/ fasilitas yang harus dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan belajar .

F. Tes

Pernyataan tujuan akhir (performance objective) yang hendak dicapai peserta didik setelah menyelesaikan suatu modul. Rumusan tujuan akhir tersebut harus memuat :

- Kinerja (perilaku) yang diharapkan
- Kriteria keberhasilan
- Kondisi atau variable yang diberikan

G. Cek Penguasaan Standar Kompetensi

Berisi tentang daftar pertanyaan yang akan mengukur penguasaan awal kompetensi peserta didik, terhadap kompetensi yang akan dipelajari pada modul ini. Apabila peserta didik telah menguasai standar kompetensi/ kompetensi dasar yang akan dicapai, maka peserta didik dapat mengajukan uji kompetensi kepada penilai.

II. PEMBELAJARAN

A. Tujuan Pembelajaran

Memuat kemampuan yang harus dikuasai untuk satu kesatuan kegiatan belajar. Rumusan tujuan kegiatan belajar relatif tidak terikat dan tidak terlalu rinci.

B. Uraian Materi

Berisi uraian pengetahuan/ konsep/ prinsip tentang kompetensi yang sedang dipelajari.

C. Rangkuman Berisi

Ringkasan pengetahuan / konsep / prinsip yang terdapat pada uraian materi.

D. Tugas

Berisi instruksi tugas yang bertujuan untuk penguatan pemahaman terhadap konsep/ pengetahuan/prinsip-prinsip penting yang dipelajari. Bentuk-bentuk tugas dapat berupa:

- Kegiatan observasi untuk mengenal fakta,
- Studi kasus,
- Kajian materi,
- Latihan-latihan.
- Setiap tugas yang diberikan perlu dilengkapi dengan lembar tugas, instrumen observasi, atau bentuk-bentuk instrumen yang lain sesuai dengan bentuk tugasnya

E. Tes

Berisi tes tertulis sebagai bahan pengecekan bagi peserta didik dan guru untuk mengetahui sejauh mana penguasaan hasil belajar yang telah dicapai, sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan berikut

F. Lembar Kerja Praktik

Berisi petunjuk atau prosedur kerja suatu kegiatan praktik yang harus dilakukan peserta didik dalam rangka penguasaan kemampuan psikomotorik. Isi lembar kerja antara lain: alat dan bahan yang digunakan, petunjuk tentang keamanan/keselamatan kerja yang harus diperhatikan, langkah kerja, dan gambar kerja (jika diperlukan) sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Lembar kerja perlu dilengkapi dengan lembar pengamatan yang dirancang sesuai dengan kegiatan praktik yang dilakukan.

III. EVALUASI

Teknik atau metoda evaluasi harus disesuaikan dengan ranah (domain) yang dinilai, serta indikator keberhasilan yang diacu.

A. Tes Kognitif

Instrumen penilaian kognitif dirancang untuk mengukur dan menetapkan tingkat pencapaian kemampuan kognitif (sesuai standar kompetensi dasar). Soal dikembangkan sesuai dengan karakteristik aspek yang akan dinilai dan dapat menggunakan jenis-jenis tes tertulis yang dinilai cocok.

B. Tes Psikomotor

Instrumen penilaian psikomotor dirancang untuk mengukur dan menetapkan tingkat pencapaian kemampuan psikomotorik dan perubahan perilaku (sesuai standar kompetensi/kompetensi dasar). Soal dikembangkan sesuai dengan karakteristik aspek yang akan dinilai.

C. Penilaian Sikap

Instrumen penilaian sikap dirancang untuk mengukur sikap kerja (sesuai kompetensi/ standar kompetensi dasar).

D. Kunci Jawaban

Berisi jawaban pertanyaan dari tes yang diberikan pada setiap kegiatan pembelajaran dan evaluasi pencapaian kompetensi, dilengkapi dengan kriteria penilaian pada setiap item tes.

E. Daftar Pustaka

Semua referensi/pustaka yang digunakan sebagai acuan pada saat penyusunan modul.

IV. PENUTUP

Penulisan modul belajar merupakan proses penyusunan materi pembelajaran yang dikemas secara sistematis sehingga siap dipelajari oleh peserta diklat untuk mencapai kompetensi atau sub kompetensi. Penyusunan modul belajar harus mengacu pada kompetensi yang terdapat di dalam garis-garis besar program pendidikan dan pelatihan (GBPP) Kurikulum SMK, atau unit kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja yang telah dikembangkan dalam format GBPP. Untuk menghasilkan modul pembelajaran yang mampu memerankan fungsi dan perannya dalam pembelajaran yang efektif, modul perlu dirancang dan dikembangkan dengan mengikuti kaidah dan elemen yang mensyaratkannya.

E-MODUL WAWANCARA BBI (*BEHAVIORAL BASED INTERVIEW*) BERBASIS KOMPETENSI UNTUK EKSEKUTIF



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan E-Modul wawancara BBI (*Behavioral Based Interview*) berbasis kompetensi untuk eksekutif. Modul ini disusun dengan menggunakan Teknologi Informasi dalam bentuk elektronik, sehingga dengan mudah diakses, lebih interaktif, menarik, bersifat *paperless*, dan *multiplatform*. E-Modul ini disusun berdasarkan kebutuhan untuk membantu para eksekutif (pimpinan) dalam organisasi untuk melakukan proses wawancara dengan salah satu teknik wawancara. E-Modul ini mengajarkan teknik wawancara yang dapat mempermudah para eksekutif dalam memetakan kompetensi para kandidat yang melamar. Selain itu, E-Modul ini juga dilengkapi dengan latihan soal secara bertahap untuk menguji pemahaman eksekutif terkait materi yang terdapat pada E-Modul sesuai dengan levelnya.

Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan E-Modul ini. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan modul ini.

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu proses penyelesaian E-Modul ini, terutama dosen pembimbing mata kuliah Psikologi Terapan Dr. Dra. Artiawati, M.App.Psych, yang telah membimbing penyusun dalam pembuatan E-Modul ini. Semoga E-Modul ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya para eksekutif dalam organisasi.

Surabaya, 08 Juni 2019

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL
LEMBAR PENGESAHAN
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN

- A. Standar Kompetensi
- B. Deskripsi
- C. Prasyarat
- D. Petunjuk Penggunaan Modul.....
- E. Tujuan Akhir

II. MATERI PEMBELAJARAN BEGINNER LEVEL

- A. Tujuan Pembelajaran
- B. Uraian Materi.....
- C. Latihan Soal.....
- D. Penilaian Diri.....

III. MATERI PEMBELAJARAN INTERMEDIATE I LEVEL

- A. Tujuan Pembelajaran
- B. Uraian Materi.....
- C. Latihan Soal.....
- D. Penilaian Diri.....

IV. MATERI PEMBELAJARAN INTERMEDIATE II LEVEL

- A. Tujuan Pembelajaran
- B. Uraian Materi.....
- C. Latihan Soal.....
- D. Penilaian Diri.....

V. MATERI PEMBELAJARAN ADVANCE LEVEL

- A. Tujuan Pembelajaran
- B. Uraian Materi.....
- C. Latihan Soal.....
- D. Penilaian Diri.....

I. PENDAHULUAN

A. Standar Kompetensi

Memahami dan mampu menerapkan wawancara BBI (*Behavioral Based Interview*) berbasis kompetensi untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi dalam organisasi.

B. Deskripsi

E-Modul ini merupakan modul pembelajaran berbasis elektronik yang diperuntukkan kepada para eksekutif (pimpinan) organisasi dalam melakukan wawancara untuk proses rekrutmen dan seleksi. Teknik wawancara yang diajarkan dalam E-Modul ini adalah wawancara BBI (*Behavioral Based Interview*) berbasis kompetensi. Apabila E-Modul ini dipergunakan dengan tepat dapat mempermudah eksekutif mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kompetensi dari deskripsi pekerjaan yang diharapkan.

C. Prasyarat

Persyaratan awal yang dibutuhkan untuk mempelajari E-Modul ini adalah memiliki peralatan (*device*) seperti komputer, laptop, atau *smartphone*. Selain itu, kemampuan awal yang dibutuhkan adalah kemampuan memahami kebutuhan organisasi dan deskripsi pekerjaan yang diharapkan. Selain itu, memiliki kemampuan untuk dapat berkomunikasi secara interaktif dan senantiasa memiliki motivasi internal untuk belajar.

D. Petunjuk Penggunaan E-Modul

1. Sebelum pembelajaran

- Mempersiapkan *device* yang dibutuhkan seperti komputer, laptop, atau *smartphone*.

- E-Modul ini terdiri dari empat (4) kegiatan pembelajaran sesuai dengan levelnya secara bertahap dengan level *beginner*, *intermediate I*, *intermediate II*, dan *advance*.
 - Setiap kegiatan pembelajaran akan diberikan tujuan pembelajaran yang memuat kemampuan yang harus dikuasai untuk satu kesatuan kegiatan belajar, selanjutnya akan ada uraian materi sebelum diberikan latihan soal.
2. Selama pembelajaran
- Pendalaman materi setiap level pada E-Modul
 - Mempelajari, memahami, dan bertanya tentang materi
 - Latihan soal (evaluasi) yang diajukan pada akhir pembahasan setiap materi pembelajaran (level)
 - Mengevaluasi diri atas pemahaman yang dimiliki dengan melakukan *checklist* pada *self evaluation*.
3. Setelah pembelajaran
- Menerima hasil dari latihan soal (evaluasi) untuk meneruskan belajar pada materi selanjutnya atau tetap pada materi yang sama.
 - Menerima keputusan *coach* untuk meneruskan belajar pada materi selanjutnya atau tetap pada materi yang sama.

E. Tujuan Akhir

Setelah mempelajari E-Modul ini diharapkan para eksekutif dapat secara mandiri untuk menentukan kompetensi yang dibutuhkan dari setiap deskripsi pekerjaan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Selanjutnya, diharapkan dapat melakukan wawancara BBI dan melakukan pengambilan keputusan yang tepat berdasarkan kompetensi atas calon pelamar.

II. MATERI PEMBELAJARAN BEGINNER LEVEL

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah melakukan kegiatan pembelajaran ini diharapkan peserta mampu:

1. Memahami konsep BBI (*Behavioral Based Interview*) secara umum
2. Memahami manfaat wawancara dengan teknik BBI
3. Memahami kekuatan BBI secara Psikometrik
4. Memahami keunggulan dan kelemahan BBI
5. Mampu membedakan antara BBI dan wawancara tradisional
6. Mampu mengidentifikasi kompetensi di dalam organisasi

B. Uraian Materi

1. Definisi BBI

Salah satu metode wawancara yang saat ini banyak digunakan adalah *Behavioral Based Interview* atau BBI. Istilah ini merupakan pengembangan teknik wawancara kandidat yang ditemukan oleh David McClelland, pengarang buku *Competence at Work* sekaligus guru besar di *Harvard University*. BBI merupakan metode wawancara yang digunakan untuk berbagai kebutuhan di organisasi.. Teknik ini merupakan wawancara yang lebih terfokus pada proses penggalian lebih dalam dan terstruktur tentang kompetensi dan potensi seseorang agar berhasil dalam melakukan pekerjaan di suatu jabatan tertentu di masa lalu.

BBI adalah teknik wawancara dengan cara menggali informasi mengenai perilaku seseorang yang pernah dilakukannya secara nyata. BBI merupakan teknik wawancara yang terstandar. Teknik dalam menanyakan pertanyaan-pertanyaan itu biasanya menggunakan teknik STAR. Adapun teknik STAR adalah sebagai berikut:



S	<i>Situation</i>	Situasi seperti apa yang ada pada saat itu
T	<i>Task</i>	Tugas apa yang diberikan untuk diselesaikan
A	<i>Action</i>	Aksi apa yang dipilih untuk menyelesaikannya
R	<i>Result</i>	Hasil apa yang di dapatkan

Penggunaan teknik BBI dalam implementasinya diintegrasikan dengan standar kompetensi yang ingin diukur. Obyektivitas pengukuran kompetensi menggunakan BBI didasarkan pada standar kompetensi yang disusun oleh *interviewer*. Dengan demikian, informasi yang diungkapkan oleh *interviewee* merupakan *evidence-based* hasil wawancara dan digunakan sebagai indikator penilaian. BBI sangat praktis digunakan didalam proses rekrutmen. Pada awalnya teknik BBI untuk dapat melihat kompetensi individu yang pernah dilakukan pada aktivitas sebelumnya. Teknik BBI akan mendorong individu tersebut untuk bercerita secara logis mengenai pengalaman berupa perilaku-perilaku yang pernah dilakukan. BBI merupakan teknik wawancara yang terstandar. Penggunaan teknik BBI dalam implementasinya diintegrasikan dengan standar kompetensi yang ingin diukur. Sehingga, istilah BBI dikenal dengan istilah lain “*Competency Based Interview*” (CBI).

BBI dapat melihat “kompetensi” yang dimiliki individu berkaitan dengan standar kompetensi yang diukur, sehingga dapat melakukan prediksi terhadap perilaku pada pekerjaan di masa yang akan datang dan dapat memperoyeksikan kompetensinya tersebut dengan kebutuhan kompetensi jabatan.

Teknik BBI dikenal praktis dilakukan dalam proses seleksi karyawan. Namun, tidak semua orang dapat melakukannya dengan efektif. Diperlukan waktu untuk belajar. Perlu kemampuan khusus untuk mempergunakan teknik BBI secara implementatif. Selain itu, selaras pula dengan jam terbang seorang *interviewer* yang mendukung efektivitasnya. BBI menggali kompetensi seseorang berdasarkan perilaku lampau. BBI menggunakan dua *frame successful* dan *frustrating stories*, sehingga akan lebih dalam dan akurat untuk menemukan indikator kunci dari seorang kandidat.

2. Prinsip BBI

BBI adalah teknik wawancara yang terstruktur dan bersifat menggali untuk mencari, mengumpulkan dan menguji setiap bukti tentang kompetensi seseorang berdasarkan prinsip:

“Perilaku masa lalu merupakan indikator terbaik untuk memprediksi perilaku yang menghasilkan kinerja di masa datang”

3. Manfaat BBI

BBI mempunyai akurasi yang cukup tinggi yaitu sekitar 70% hal-hal yang dibutuhkan mampu digali dan ini merupakan hasil validasi tertinggi dibandingkan teknik-teknik dan tes-tes yang lain (Wikansari, 2014). Adapun BBI memiliki manfaat dalam menggali semua hal yang dibutuhkan dalam proses diantaranya yaitu:

- Rekrutmen dan seleksi
- Analisis Jabatan
- *Competency assessment*
- *Performance potential assessment (performance prediction)*
- *Gap skills behavior analysis.*
- *Coaching dan counseling*

4. Kekuatan BBI secara Psikometrik

Hasil penelitian Orpen (1985) menganalisis validitas antara BBI dan wawancara tradisional, hasilnya menunjukkan rating BBI berkorelasi tinggi dengan pengukuran performansi dibandingkan pada proses wawancara tradisional. Ini menunjukkan bahwa BBI berhasil memprediksi performansi kerja lebih baik dibanding proses wawancara tradisional.

Green, Alter, dan carr (1993) juga meneliti validitas proses BBI, hasilnya menunjukkan rating dari pewawancara menunjukkan hubungan positif dengan performansi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa BBI dapat membantu memperkirakan kandidat yang akan menunjukkan performansi kerja tinggi berdasarkan *rating* wawancara. Pulakos dan Schmitt (1995), dalam penelitiannya membandingkan wawancara pengalaman lampau dengan wawancara situasional. Hasilnya menunjukkan wawancara pengalaman lampau berkorelasi positif dengan tingkat performansi kerja di bandingkan wawancara situasional. Ini menunjukkan BBI dapat memprediksi performansi kandidat di masa depan dibandingkan dengan wawancara situasional. Hasil penelitian Motowidlo, dkk. (2012) menunjukkan bahwa penilaian yang valid dapat berasal dari informasi mengenai perilaku masa lalu *interviewee*, bahkan tanpa akses pada ciri *nonverbal*

pada proses wawancara. Akurasi penilaian berhubungan dengan jumlah informasi perilaku yang relevan dan juga berhubungan dengan kemampuan bertanya *interviewer*.

Judge, Higgins, & Cable (2000) melakukan riset mengenai berbagai area dalam wawancara, yaitu reliabilitas, validitas, wawancara terstruktur, *interviewer differences*, *equal employment opportunity issues*, *impression management*, dan proses pengambilan keputusan, serta penggunaan wawancara untuk mengukur kesesuaian organisasi dan reaksi pelamar pada wawancara kerja. Diketahui bahwa kompetensi dari BBI berdasarkan pada prinsip dari pendekatan baru pada asesmen menghasilkan asesmen yang reliabel dan valid dihubungan dengan kesuksesan seorang kandidat. Asesmen ini tidak dipengaruhi oleh panjangnya prosedur atau performansi pada tahun pemrosesan. Berbeda dengan pendekatan pengukuran tradisional yang berdasarkan analisis regresi, penilaian kompetensi memprediksi kesuksesan manajerial dan peningkatan kinerja pada sampel yang berbeda. Penilaian dari ahli terhadap kompetensi diperlukan untuk memastikan hasil asesmen valid pada posisi yang diharapkan (McClelland, 1998).

Implementasi proses seleksi menggunakan BBI pada perusahaan keuangan menunjukkan hasil:

- *Turn over* tahun pertama menurun dari 24 % menjadi 17 %.
- Wawancara tahap kedua lebih sedikit dilakukan
- Perkiraan penghematan hingga dua juta dolar per tahun.

Implementasi proses rekrutmen BBI pada seksi *call center* menunjukkan hasil:

- *Turnover* staf berkurang pada catur wulan ketiga dari 45 % menjadi 30 %.
- Biaya rekrutmen dapat dipangkas hingga sebesar \$430.000.
- Jumlah karyawan yang tetap bergabung dengan perusahaan setelah satu tahun meningkat sebesar 12 %.

Implementasi proses seleksi menggunakan BBI pada fasilitas media, menunjukkan hasil:

- Skor kepuasan pasien meningkat dari persentil 80 menjadi persentil 99.
- Mengurangi *turnover* hingga 5 %.

5. Keunggulan BBI

Keunggulan metode BBI dapat diuraikan sebagai berikut:

- Merupakan cara yang paling efektif untuk mengidentifikasi kompetensi yang diharapkan dibandingkan dengan metode lain (survei, sistem pakar, observasi, panel).
- Mempunyai tingkat keakuratan yang tinggi tentang pengungkapan kompetensi.
- Metode BBI dapat dengan tepat memperlihatkan cara seorang pekerja bertindak dalam menghadapi suatu masalah.
- Bebas dari perbedaan rasial, jenis kelamin, kultur.
- Dapat memberikan gambaran yang sangat spesifik tentang tingkah laku kerja yang efektif maupun yang tidak efektif yang merupakan masukan yang sangat berharga bagi sistem seleksi dan pelatihan yang dikembangkan perusahaan.

6. Kelemahan BBI

Kelemahan metode BBI, diantaranya:

- Waktu dan Biaya. Metode BBI memerlukan waktu yang lama dan biaya yang mahal.
- Pewawancara ahli. Pewawancara mesti dilatih terlebih dahulu agar dapat menghasilkan kualitas penelitian yang diharapkan.
- Kehilangan beberapa aspek kerja. Metode BBI hanya berfokus pada situasi-situasi kritis yang dijumpai pekerja, maka kemungkinan beberapa aspek pekerja yang kurang penting cenderung diabaikan

7. Perbandingan Metode Wawancara Tradisional dan BBI

Wawancara Tradisional	BBI
Pertanyaan-pertanyaan bersifat terbuka, mengarahkan (leading, mudah dibaca), berdasarkan informasi dari klien yang tertulis di biodata/lingkungan kehidupan, sedikit dituntut catatan	Pertanyaan-pertanyaan didasarkan pada pengamalan/situasi yang pernah dihadapi, penggalian, dan pengujian informasi (<i>probing</i>) dilakukan lebih rinci, sangat dituntut kemampuan mencatat

Contoh:

- Ceritakan pengalaman kerja Anda sebagai salesmen?
- Apakah Anda bersedia bekerja lembur?
- Apa yang menjadi kelemahan dan kelebihan Anda?
- Apakah Anda senang bekerja sendirian ataukah bekerja bersama orang lain dalam tim?

Contoh:

- Ceritakan kepada saya suatu contoh nyata yang menunjukkan bahwa Anda.....
- Bisakah Anda menjelaskan kepada saya suatu situasi yang pernah Anda alami dan mengharuskan Anda bekerja ekstra keras...
- Jelaskan pengalaman paling berat yang Anda alami ketika menjadi CS? Bisakah diuraikan situasi apa yang Anda hadapi? Bagaimana Anda menghadapi dan bagaimana hasilnya?

8. Upaya Meningkatkan Keefektifan Wawancara BBI

Adapun beberapa upaya untuk dapat meningkatkan efektivitas dari BBI diantaranya yaitu:

- Pewawancara terus melatih diri agar memiliki pengalaman yang cukup dalam menggunakan teknik BBI
- Pertanyaan-pertanyaan relevan dengan kompetensi yang diharapkan pada suatu tugas tertentu, yaitu didasarkan pada hasil analisa jabatan atau uraian pekerjaan
- Pertanyaan mengungkapkan kompetensi yang dapat diukur atau diuji melalui perilaku nyata
- Pertanyaan-pertanyaan bersifat konsisten dan terorganisasi dengan baik
- Kesan pribadi yang bersifat subjektif perlu diminimalisasi. Semua orang yang diwawancarai mendapatkan perlakuan yang adil
- Menggunakan beberapa pewawancara (*inter*) dan beberapa pertanyaan untuk satu unit kompetensi, misalnya: menggunakan 2-3 pertanyaan untuk menggali kompetensi

9. Jenis-jenis Kompetensi di PUSDAKOTA

Kamus kompetensi ini hanya dapat diterapkan dalam lingkungan PUSDAKOTA. Kamus kompetensi ini dibagi menjadi 4 bagian, yaitu Kompetensi Inti, Kompetensi Managerial, Kompetensi Fungsional, dan

Kompetensi Spesialis. Berikut adalah penjabarannya:

1. **Kompetensi Inti** merupakan kompetensi yang harus dimiliki untuk menjalankan fungsi sebagai karyawan dari PUSDAKOTA, yang terdiri dari:
 - a. *Service Orientation*
 - b. *Organizational Awareness*
 - c. *Integrity*
 - d. *Innovation and Creativity*
2. **Kompetensi Managerial** merupakan kompetensi khusus bagi seorang manager untuk menjalankan fungsi sebagai seorang manager di PUSDAKOTA, yang terdiri dari:
 - a. *Business Acumen*
 - b. *Managing and People Management Skill*
 - c. *Complex Problem Solving and Decision Making*
3. **Kompetensi Fungsional** merupakan kompetensi spesifik bagi seorang manager maupun *staff* di PUSDAKOTA untuk mendukung pekerjaannya, yang terdiri dari :
 - a. *Concern for Order*
 - b. *Coordinating with Others*
 - c. *Information Seeking*
 - d. *Continous Learning*
 - e. *Communication Skill*
4. **Kompetensi Spesialis** merupakan kompetensi khusus bagi jabatan yang membutuhkan keahlian tertentu, yang terdiri dari:
 - a. *Expertise*

C. Latihan Soal

Jawablah soal pilihan ganda di bawah ini dengan tepat dan benar! (skor 15)

1. Apa kepanjangan dari BBI?
 - ☐ Based Behavioral Interview
 - ☐ Behavioral Basic Interaction
 - ☒ **Behavioral Based Interview**
 - ☐ Behavioristic Based Interview
2. Pada wawancara BBI, terdapat teknik STAR dalam proses wawancaranya. Apa kepanjangan dari **T** dan **R**?
 - ☐ T (Task) dan R (Review)
 - ☒ **T (Task) dan R (Result)**
 - ☐ T (Tactic) dan R (Result)
 - ☐ T (Tactic) dan R (Review)
3. Pada wawancara BBI, terdapat teknik STAR dalam proses wawancaranya. Apa yang dimaksud dengan istilah **S**?
 - ☐ Hasil yang diharapkan
 - ☐ Tindakan yang dilakukan
 - ☐ Tugas yang perlu diselesaikan
 - ☒ **Kondisi yang dihadapi pada saat tersebut**
4. Pada wawancara BBI, terdapat teknik STAR dalam proses wawancaranya. Apa yang dimaksud dengan istilah **A**?
 - ☐ Hasil yang diharapkan
 - ☐ Tindakan yang dilakukan
 - ☒ **Tugas yang perlu diselesaikan**
 - ☐ Kondisi yang dihadapi pada saat tersebut

5. Sebutkan prinsip dari wawancara BBI?
- ☐ Potensi seseorang adalah prediktor utama dalam mendukung keberhasilan dalam pekerjaan
 - ☒ **Perilaku masa lalu merupakan indikator terbaik untuk memprediksi perilaku yang menghasilkan kinerja di masa datang**
 - ☐ Tugas yang diberikan di masa lalu adalah menggali potensi yang dapat dijadikan pedoman pemilihan calon karyawan
 - ☐ Kompetensi yang diharapkan bisa diperoleh melalui *curriculum vitae* calon karyawan
6. Sebutkan tingkat akurasi dari wawancara BBI dibandingkan wawancara tradisional?
- ☒ **70%**
 - ☐ 75%
 - ☐ 60%
 - ☐ 80%
7. Sebutkan manfaat dari wawancara BBI?
- ☐ Analisis jabatan ; Standarisasi visi dan misi
 - ☐ Restrukturisasi ; Asesmen kompetensi
 - ☒ **Rekrutmen dan seleksi ; *Gap skills behavior analysis*.**
 - ☐ Restrukturisasi ; Standarisasi visi dan misi
8. Bagaimana kekuatan wawancara BBI secara Psikometrik?
- ☐ Wawancara BBI memiliki dapat meningkatkan tingkat *turn over*
 - ☐ Wawancara BBI tergolong kurang efektif dalam proses pencarian kandidat
 - ☐ Wawancara BBI menunjukkan hubungan negatif dengan performansi kerja pada validitasnya.
 - ☒ **Wawancara BBI dapat menurunkan tingkat *turn over***

9. Pilihlah pernyataan di bawah ini yang **bukan** keunggulan dari wawancara BBI?
- ☐ Merupakan cara yang paling efektif untuk mengidentifikasi kompetensi yang diharapkan dibandingkan dengan metode lain (survei, sistem pakar, observasi, panel).
 - ☐ **Terikat dengan perbedaan rasial, jenis kelamin, kultur**
 - ☐ Mempunyai tingkat keakuratan yang tinggi tentang pengungkapan kompetensi.
 - ☐ Metode BBI dapat dengan tepat memperlihatkan cara seorang pekerja bertindak dalam menghadapi suatu masalah.
10. Pilihlah pernyataan di bawah ini yang **bukan** kelemahan dari wawancara BBI?
- ☐ Metode BBI memerlukan waktu yang lama dan biaya yang mahal
 - ☐ Pewawancara ahli.
 - ☐ Kehilangan beberapa aspek kerja
 - ☐ **Metode BBI memerlukan waktu yang singkat dan biaya yang terjangkau**
11. Pilihlah pernyataan yang tepat pada perbandingan antara wawancara tradisional dengan wawancara BBI?
- ☐ Wawancara tradisional berisi pertanyaan berisi pertanyaan yang bersifat terbuka sedangkan wawancara BBI didasarkan pada situasi yang akan terjadi di masa yang akan datang
 - ☐ **Wawancara tradisional berisi pertanyaan yang bersifat mengarahkan sedangkan wawancara BBI didasarkan pada pengalaman yang pernah dihadapi**
 - ☐ Wawancara tradisional berisi pertanyaan berisi pertanyaan yang bersifat tertutup sedangkan wawancara BBI didasarkan pada pengalaman yang pernah dihadapi
 - ☐ Wawancara tradisional berisi pertanyaan berisi pertanyaan yang bersifat tertutup sedangkan wawancara BBI didasarkan pada situasi yang akan terjadi di masa yang akan datang

12. Bagaimana cara yang tepat untuk meningkatkan keefektifan dari wawancara BBI?

- ☐ Cukup hanya menggunakan satu pertanyaan untuk menggali satu unit kompetensi
- ☐ **Pewawancara terus melatih diri agar memiliki pengalaman yang cukup dalam menggunakan teknik BBI**
- ☐ Pertanyaan yang bersifat terbuka mengungkapkan potensi yang dapat diukur atau diuji
- ☐ Kesan pribadi yang bersifat subjektif tidak perlu diminimalisasi.

13. Pada wawancara BBI, terdapat teknik STAR dalam proses wawancaranya. Apa kepanjangan dari **S** dan **A**?

- ☐ S (Situation) dan A (Assignment)
- ☐ S (Start) dan A (Assignment)
- ☐ **S (Situation) dan A (Action)**
- ☐ S (Start) dan A (Action)

14. Sebutkan jenis kompetensi yang **tidak** dibutuhkan untuk PUSDAKOTA?

- ☐ Kompetensi Inti
- ☐ Kompetensi Managerial
- ☐ Kompetensi Fungsional
- ☐ **Kompetensi Extra**

15. Sebutkan kompetensi inti yang dibutuhkan di PUSDAKOTA?

- ☐ ***Service Orientation, Organizational Awareness, Integrity, dan Innovation and Creativity***
- ☐ *Business Acumen, Managing and People Management Skill, Complex Problem Solving dan Decision Making*
- ☐ *Concern for Order, Coordinating with Others, Information Seeking, Continuous Learning*
- ☐ *Concern for Order, Service Orientation, Organizational Awareness, Integrity, dan Innovation*

Proses evaluasi dari latihan pilihan ganda di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Nilai ≥ 80 (setara 12 soal)	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Nilai < 80	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

D. Penilaian Diri

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu memahami konsep BBI (<i>Behavioral Based Interview</i>) secara umum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Saya mampu memahami manfaat wawancara dengan teknik BBI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Saya mampu memahami kekuatan BBI secara Psikometrik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Saya mampu memahami keunggulan dan kelemahan BBI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Saya mampu membedakan antara BBI dan wawancara tradisional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Saya mampu membedakan antara BBI dan wawancara tradisional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Proses evaluasi diri dari penilaian diri di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Muncul 4 pernyataan YA	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Muncul < 4 pernyataan YA	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

II. MATERI PEMBELAJARAN INTERMEDIATE I LEVEL

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah melakukan kegiatan pembelajaran ini diharapkan peserta mampu:

1. Mampu mengaplikasikan teori wawancara BBI pada penyelesaian masalah dalam studi kasus tertulis
2. Mampu menganalisa kebutuhan dari studi kasus tertulis berdasarkan teori wawancara BBI

B. Uraian Materi

Kamus kompetensi ini hanya dapat diterapkan dalam lingkungan PUSDAKOTA. Kamus kompetensi ini dibagi menjadi 4 bagian, yaitu Kompetensi Inti, Kompetensi Managerial, Kompetensi Fungsional, dan Kompetensi Spesialis. Berikut adalah penjabarannya:

1. **Kompetensi Inti** merupakan kompetensi yang harus dimiliki untuk menjalankan fungsi sebagai karyawan dari PUSDAKOTA, yang terdiri dari:
 - a. *Service Orientation*
 - b. *Organizational Awareness*
 - c. *Integrity*
 - d. *Innovation and Creativity*
2. **Kompetensi Managerial** merupakan kompetensi khusus bagi seorang manager untuk menjalankan fungsi sebagai seorang manager di PUSDAKOTA, yang terdiri dari:
 - a. *Business Acumen*
 - b. *Managing and People Management Skill*
 - c. *Complex Problem Solving and Decision Making*
3. **Kompetensi Fungsional** merupakan kompetensi spesifik bagi seorang manager maupun *staff* di PUSDAKOTA untuk mendukung pekerjaannya, yang terdiri dari :
 - a. *Concern for Order*
 - b. *Coordinating with Others*

- c. *Information Seeking*
 - d. *Continous Learning*
 - e. *Communication Skill*
4. **Kompetensi Spesialis** merupakan kompetensi khusus bagi jabatan yang membutuhkan keahlian tertentu, yang terdiri dari:
- a. *Expertise*

No.	Kompetensi	Level				
1.	Service Orientation	Menunjukkan perilaku responsif terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat maupun stakeholder	Menunjukkan perilaku proaktif terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat	Secara konsisten melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap kebutuhan dan masalah yang dihadapi masyarakat	Melakukan langkah antisipatif dan perbaikan dalam memberikan layanan kepada masyarakat dengan menggunakan perspektif jangka panjang	Mengembangkan strategi pelayanan masyarakat dengan perspektif jangka panjang
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika berusaha melayani permintaan masyarakat yang sulit dilakukan.- Siapa orang yang bersama Anda saat itu?- Apa peran Anda?			Bagaimana cara Anda menjelaskan kepada masyarakat?		Bagaimana tanggapan masyarakat atas saran yang Anda katakan?	
2.	Organizational Awareness	Memahami lingkup pekerjaan pribadi, budaya, dan struktur organisasi formal dengan supervisi atasan	Memahami alur Operasional serta mampu membuat skema kontribusi masing-masing proses terhadap pencapaian sasaran unit kerja	Memahami politik/kewenangan dalam perusahaan	Memahami isu-isu yang beredar di perusahaan	Memahami isu-isu jangka panjang yang beredar di perusahaan
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan struktur organisasi yang ada di PUSDAKOTA secara runtut, dimulai dari jabatan tertinggi.- Siapa orang yang bekerjasama dengan Anda untuk menjalankan tugas?			Bagaimana cara Anda mengetahui struktur organisasi yang ada di PUSDAKOTA?		Apa <i>feedback</i> yang diberikan oleh atasan terkait dengan pemahaman Anda terhadap struktur organisasi?	

3.	Integrity	Memahami nilai-nilai kode etik dan bertindak secara jujur dan terbuka	Mempengaruhi orang lain untuk tetap bertindak sesuai dengan kebijakan, system nilai dan etika yang diberlakukan di organisasi	Mengambil indakan dan keputusan operasional yang sejalan dengan kebijakan, sistem nilai dan etika yang diberlakukan organisasi	Menetapkan system nilai dan kode etik yang akan diberlakukan di perusahaan berikut kebijakan implementasinya untuk menegakkan integritas organisasi	Membangun budaya organisasi yang berintegritas
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika diminta menjalankan tugas dari atasan yang dirasa sulit dilakukan.- Kapan tugas itu diberikan?- Kepada siapa Anda bertanggungjawab?- Siapa orang yang bersama Anda pada waktu itu dan apa peran Anda?			Bagaimana langkah- langkah yang Anda lakukan untuk menyelesaikan tugas tersebut?		Bagaimana hasil dari pengerjaan tugas tersebut dan apa tanggapan dari atasan?	

4.	Innovation & Creativity	Bersikap fleksibel terhadap pemikiran baru.	Berpikir kritis dalam menghadapi suatu situasi atau permasalahan	Mengambil tindakan untuk berinovasi	Mendorong orang lain untuk berinovasi	Mendorong inovasi yang lebih maju
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman ketika berhasil memecahkan permasalahan rumit yang memerlukan kreativitas berpikir.- Kapan kejadian tersebut berlangsung?			Apa saja langkah-langkah yang Anda tempuh hingga permasalahan tersebut selesai?		Bagaimana tanggapan orang lain atas pemecahan masalah yang Anda buat?	

No.	Kompetensi	Level				
1.	Concern for Order	Menunjukan perhatian terhadap pekerjaan dan kualitas kerja	Memeriksa keakuratan pekerjaan	Mengantisipasi masalah yang timbul dan menetapkan standar kerja dengan menemukan penyebab permasalahan	Membuat standart kerja baru untuk memperbaiki proses kerja agar mencapai kualitas yang ditetapkan	Mengembangk n sistem pengawasan untuk menciptakan sistem organisasi yang lebih efektif.
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)	Result (R)		
- Apakah Anda mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku di PUSDAKOTA? - Coba sebutkan peraturan yang paling Anda ingat.			Bagaimana cara Anda menerapkan peraturan tersebut di dalam pekerjaan Anda?	Bagaimana tanggapan atasan setelah Anda menjalankan peraturan tersebut?		
2.	Coordinating with other	Membangun hubungan kerja	Melakukan kontak informal	Mengembangk n relasi internal	Membangun hubungan jejaring kerja eksternal	Merancang pola dan strategi kerjasama kemitraan
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
- Ceritakan satu pengalaman Anda yang paling berkesan ketika berkoordinasi dengan rekan kerja. - Pada saat itu, tugas apa yang Anda kerjakan?		Apa saja yang Anda lakukan dalam berkoordinasi dengan rekan Anda?	Apa saja yang Anda lakukan dalam berkoordinasi dengan rekan Anda?		Bagaimana hasil koordinasi tersebut?	

3.	Information Seeking	Memahami pentingnya mencari informasi untuk menyelesaikan tugas- tugas yang rutin dikerjakan	Mencari informasi Secara mandiri mengenai cara untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rutin dikerjakan	Mampu mencari Informasi lebih Banyak untuk menemukan cara penyelesaian tugas dengan cara baru	Melakukan usaha lebih secara berkala untuk memperoleh informasi yang relevan	Menciptakan dan mengembangkan sistem penggalian informasi yang akurat
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika diminta untuk mencari informasi yang paling sulit mengenai pekerjaan Anda.- Kapan kejadiannya?- Siapa yang bersama Anda saat itu?			Bagaimana cara-cara yang Anda lakukan dalam mencari informasi tersebut?		Bagaimana cara-cara yang Anda lakukan dalam mencari informasi tersebut?	

4.	Continuous Learning	Peran dalam meningkatkan kemampuan pasif	Memiliki peranan Aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan penguasaan sesuai target	Proaktif mengembangkan dan menerapkan proses pembelajaran	Mencermati perkembangan informasi sesuai bidangnya	Menjadi teladan Dalam orientasi pembelajaran
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Apakah Anda pernah mengikuti suatu pelatihan atau sejenisnya untuk menambah wawasan Anda terkait pekerjaan Anda saat ini?- Pelatihan apa itu?- Kapan Anda mengikutinya?			<ul style="list-style-type: none">- Apa saja yang Anda dapatkan setelah mengikuti pelatihan tersebut?- Bagaimana cara Anda menerapkannya ketika bekerja?		Bagaimana tanggapan atasan?	

5.	Communication Skill	Berkomunikasi dengan jelas dan efektif	Menyampaikan informasi secara akurat	Menyajikan presentasi dan memberikan umpan balik yang membangun	Mengkomunikasikan strategi dan Menciptakan saluran komunikasi	Mengkomunikasikan visi dan misi kepada pemangku kepentingan
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Task (T)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika berkomunikasi dengan orang yang sulit.- Siapa orang yang bersama Anda waktu itu dan apa peran Anda?			Jelaskan upaya-upaya yang Anda lakukan dalam berkomunikasi pada waktu itu.		Bagaimana hasilnya?	

No.	Kompetensi	Level				
1.	Business Acumen	Memiliki pengetahuan dasar tentang bisnis perusahaan	Memiliki pemahaman terhadap faktor-faktor yang berpengaruh Bagi bisnis Perusahaan serta memahami kontribusi dalam bisnis perusahaan	Menerapkan pengetahuan tentang industri, pasar dan tren bisnis untuk memprioritaskan kegiatan	Membuat rencana dan menentukan tindakan untuk merealisasikan kemungkinan bisnis yang potential	Menyusun strategi dan taktik bisnis dalam rangka memposisikan pasar
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman ketika Anda diminta untuk berkontribusi atas suatu hal terpenting di dalam organisasi.- Kepada siapa Anda bertanggungjawab pada waktu itu?			Bagaimana cara Anda menyampaikan kontribusi tersebut? Ceritakan secara rinci.		Bagaimana tanggapan atasan atas kontribusi Anda?	
2.	Managing and People Management Skill	Pemahaman terhadap sasaran tugas dan menunjukan eksptasi positif terhadap karyawan	Menetapkan strategi yang spesifik dan terukur, serta memberikan dukungan kepada karyawan	Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan dalam pencapaian kerja serta memberikan feedback kerja	Membuat perencanaan kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek dan mempersiapkan program pelatihan/pe ngembangan yang sistematis untuk bawahan	Mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan penghargaan bagi pengembangan yang berhasil
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">-Ceritakan satu pengalaman Anda ketika diminta membuat rancangan program kerja atau program pengembangan diri.-Kapan kejadiannya?-Apa peran Anda saat itu?			Apa cara-cara yang Andalakukan ketika dalam membuat rancangan tersebut? Jelaskan secara rinci.		Bagaimana tanggapan atasan Anda?	

3.	Complex Problem Solving and Decision Making	Mengidentifikasi hal- hal yang diketahui dan yang diperlukan untuk memperjelas masalah serta memahami keputusan hanya berdasarkan peraturan.	Mampu melakukan tindak lanjut terhadap masalah secara tepat dan mandiri sesuai prosedur dan membuat keputusan dengan menafsirkan peraturan	Mencari tahu strategi pemecahan masalah yang tepat serta membuat keputusan pada situasi yang memerlukan banyak keleluasaan dalam menginterpret asikan peraturan	Memperkirakan alternatif solusi yang sesuai untuk menghasilkan tindakan serta membuat keputusan kompleks sesuai Dengan peraturan yang berlaku	Mengevaluasi dampak dari solusi yang diterapkan dan membuat keputusan beresiko dalam situasi yang ambigu
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman ketika Anda diminta untuk menyelesaikan permasalahan yang sangat rumit ketika bekerja.- Kapan terjadiannya?- Siapa orang yang bersama Anda pada waktu itu dan apa- peran Anda?			Jelaskan cara-cara yang Anda tempuh dalam upaya menyelesaikan permasalahan tersebut dan keputusan apa yang Anda buat?		Jelaskan cara-cara yang Anda tempuh dalam upaya menyelesaikan permasalahan tersebut dan keputusan apa yang Anda buat?	

No.	Kompetensi	Level				
		Memiliki sedikit pengetahuan dan membutuhkan bimbingan	Memiliki keterampilan dasar akan tetapi belum konsisten dalam penerapannya	Menguasai pengetahuan dan keterampilan secara menyeluruh dan menyelesaikan tugas sesuai arahan	Menguasai pengetahuan dan keterampilan melampaui bidang tugasnya dan mampu mentransfer keterampilan	Menjadi panutan
1.	<i>Expertise</i>	1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
<i>Situation (S)</i>		<i>Task (T)</i>	<i>Action (A)</i>		<i>Result (R)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Apa kesulitan terbesar Anda ketika melakukan pekerjaan di bidang Anda saat ini? - Kapan kesulitan itu muncul? - Berapa lama Anda mengalaminya? 			<p>Apa upaya-upaya yang Anda lakukan dalam mengatasi kesulitan tersebut?</p>		<p>Apa upaya-upaya yang Anda lakukan dalam mengatasi kesulitan tersebut?</p>	

C. Latihan Soal

Studi Kasus 1

Situation: Anton mengikuti acara kepanitian 17 Agustus 1945 yang ke 50

Task: Anton sebagai anggota Karang Taruna di kampungnya memiliki tugas sebagai staf Humas. Ia diberikan tugas untuk menggalang dana untuk terlaksananya konser dangdut yang menjadi hiburan utama saat malam 17 Agustus yang disukai masyarakat. Selain itu, ia juga perlu menggalang dana untuk salah satu lomba yaitu lomba balita sehat. Acara memiliki waktu dua bulang untuk mencari sponsor sebagai penggalang dana.

Action: Untuk melaksanakan tugasnya pada awalnya Anton bertanya ke masyarakat penyanyi dangdut lokal yang ingin dihadirkan pada konser 17 Agustus. Hal tersebut ditanyakan agar penyanyi tersebut berasal dari keinginan warga dan warga yang datang agar lebih banyak dan seru. Anton tergolong anggota Karang Taruna yang baru bergabung satu tahun lalu. Oleh karena itu, untuk mencari sponsor Anton awalnya berdiskusi dengan Pak RW. Pak RW menyarankan untuk ke Lembaga Pemerintahan Kota. Berdasarkan arahan dari Pak RW, Anton menuju ke Lemabaga Pemerintahan Kota. Namun, dana yang diberikan belum memenuhi rancangan aggaran untuk konser dan lomba. Anton berusaha berpikir bahwa saat dahulu ia pernah melihat kakak tingkatnya dalam mencari sponsor dengan mengunjungi perusahaan minuman XY. Anton mencoba dan mendapat sponsor melalui jualan minum dan keuntungan yag diperoleh sebagai dana sponsor yang ada. Anton pun bersama rekannya berjualan keliling kampung ke rumah warga selepas pulang sekolah. Setelah satu minggu berjalan, ternyata keuntungan yang diperoleh Anton kurang dari yang ditargetnya karena waktu yang terbatas yaitu hanya sepulang sekolah dari pukul 16.00 hingga 20.00 WIB. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi Anton mulai meletakkan minuman-minuman tersebut di toko-toko klontong di kampung dan di luar kampungnya. Cara tersebut ia dapatkan setelah mengamati anak-anak di kampung yang sering mengunjungi toko klontong saat sedang dan selesai bermain atau berangkat dan pulang dari sekolah. Tantangan terbesar bagi Anton adalah mengajak warga yang masih memiliki pemikiran awam untuk membeli minuman yang ia jual. Cara yang dilakukan Anton adalah dengan bercerita dengan jujur kebutuhannya, diselesngi pula dengan bercanda bersama warga, dan menggunakan bahasa yang dipahami warga

Result: Anton akhirnya selama dua bulan berhasil mendapatkan keuntungan yang sesuai dengan rancangan anggaran dari acara konser dan lomba balita sehat. Bahkan, Anton bisa mendatangkan penyanyi dangdut local pilihan warga.

Berdasarkan gambaran umum hasil wawancara BBI di atas untuk posisi **Staf Hubungan Organisasi**, Anda sebagai Direktur PUSDAKOTA diminta untuk menyelesaikan tugas-tugas di bawah ini:

1. Sebutkan kompetensi-kompetensi yang muncul dan tentukan levelnya dari studi kasus di atas! (skor 12)

Kompetensi	1	2	3	4	5
Service Orientation		✓			
Organizational Awareness	✓				
Integrity					
Innovation and Creativity		✓			
Business Acumen					
Managing and People Management Skill					
Complex Problem Solving and Decision Making					
Concern for Order			✓		
Coordinating with Others					
Information Seeking		✓			
Continous Learning					
Communication Skill		✓			
Expertise					

2. Jika dimungkinkan untuk melakukan wawancara kembali untuk menggali 1 kompetensi, buatlah pertanyaan STAR yang mewakili kompetensi tersebut! (skor 3)

Tuliskan jawaban Anda di dalam kotak ini dan klik tombol **Submit**, maka Anda akan mendapatkan feedback secara online

Studi Kasus 2

Situation: Magang dari sekolah SMK Agricultural di Dinas Kehutanan Kota Jawa Timur dalam divisi *Growth (Plant Operational Maintenance)*

Task: Cecep mendapatkan tugas untuk melakukan pengecekan tanaman yang dibudidayakan di dalam kantor Dinas Kehutanan. Cecep magang selama 1,5 bulan.

Action: Cecep magang bersama dengan dua temannya yang memiliki tanggungjawab yang berbeda dengannya. Pada divisi *Growth*, Cecep dibimbing oleh Pak Burhan sebagai Supervisor. Saat masuk pertama kali Cecep awalnya bertanya mengenai tugasnya dan Pak Burhan menjelaskan tugas dan alur pekerjaannya. Namun, karena tidak mencatat, maka Cecep lupa akan penjelasan Pak Burhan kemarin akan tugasnya. Setelah dua hari, Pak Burhan merasa permintaanya belum dipenuhi dan bertanya pada Cecep. Cecep dengan rasa bersalah menjawab jujur bahwa dirinya lupa dan tidak berani bertanya. Pada akhirnya Pak Burhan menjelaskan kembali dan untuk kali ini Cecep pun mencatatnya setiap alurnya. Setelah mencatat, Cecep membawa pulang catatannya dan mulai mempelajari alur oprasionalnya. Keesokan harinya ia mulai melaksanakan tugasnya. Cecep mulai melakukan pengecekan tanaman yang dibudidayakan secara bertahap berdasarkan catatan yang dipelajarinya. Seperti pihak yang perlu dihubunginya saat tanaman yang ada dalam database tidak ada pada lahan yang ada. Lalu, waktu yang tepat untuk melakukan pengecekan. Selain itu, ia juga perlu mengecek standar kesehatan dari setiap tanaman dan *treatment* yang tepat jika tanaman mengalami kerusakan. Setiap harinya, ia melakukan evaluasi diri akan pengerjaan dirinya akan target tanaman yang perlu diperiksanya setiap hari.

Result: Berdasarkan 1000 tanaman yang ada, pada satu bulan pertama ia hanya berhasil melakukan pengecekan sebanyak 400 tanaman. Setelah terbiasa akan tugasnya hasil akhir dari pengecekannya adalah sebanyak 750 tanaman (2 minggu terakhir).

Berdasarkan gambaran umum hasil wawancara BBI di atas untuk posisi **Staf Operasional**, Anda sebagai Direktur PUSDAKOTA diminta untuk menyelesaikan tugas-tugas di bawah ini:

1. Sebutkan kompetensi-kompetensi yang muncul dan tentukan levelnya dari studi kasus di atas! (skor 8)

Kompetensi	1	2	3	4	5
Service Orientation	✓				
Organizational Awareness	✓				
Integrity	✓				
Innovation and Creativity					
Business Acumen					
Managing and People Management Skill					
Complex Problem Solving and Decision Making					
Concern for Order		✓			
Coordinating with Others					
Information Seeking					
Continous Learning					
Communication Skill					
Expertise					

2. Jika dimungkinkan untuk melakukan wawancara kembali untuk menggali 2 kompetensi, buatlah pertanyaan STAR yang mewakili kompetensi tersebut! (skor 7)

Tulislah jawaban Anda di dalam kotak ini dan klik tombol **Submit**, maka Anda akan mendapatkan feedback secara online

Proses evaluasi dari setiap studi kasus di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Nilai ≥ 80 (setara 12 soal)	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Nilai < 80	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

D. Penilaian Diri

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu menjawab dengan tepat kompetensi yang dibutuhkan pada studi kasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Saya mampu memberikan level yang tepat pada setiap kompetensi di studi kasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Saya mampu menyusun pertanyaan STAR yang tepat berdasarkan kebutuhan dari studi kasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Proses evaluasi diri dari penilaian diri di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Muncul 2 pernyataan YA	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Muncul < 2 pernyataan YA	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

A. Tujuan Pembelajaran

Setelah melakukan kegiatan pembelajaran ini diharapkan peserta mampu:

1. Mampu melatih indra pendengaran untuk menangkap informasi yang tepat pada bentuk studi kasus dalam bentuk audio (rekaman suara).
2. Mampu mengaplikasikan teori wawancara BBI pada penyelesaian masalah dalam studi kasus dalam bentuk audio (rekaman suara).
3. Mampu menganalisa kebutuhan dari studi kasus dalam bentuk audio (rekaman suara) berdasarkan teori wawancara BBI.

B. Uraian Materi

Kamus kompetensi ini hanya dapat diterapkan dalam lingkungan PUSDAKOTA. Kamus kompetensi ini dibagi menjadi 4 bagian, yaitu Kompetensi Inti, Kompetensi Managerial, Kompetensi Fungsional, dan Kompetensi Spesialis. Berikut adalah penjabarannya:

1. **Kompetensi Inti** merupakan kompetensi yang harus dimiliki untuk menjalankan fungsi sebagai karyawan dari PUSDAKOTA, yang terdiri dari:
 - a. *Service Orientation*
 - b. *Organizational Awareness*
 - c. *Integrity*
 - d. *Innovation and Creativity*
2. **Kompetensi Managerial** merupakan kompetensi khusus bagi seorang manager untuk menjalankan fungsi sebagai seorang manager di PUSDAKOTA, yang terdiri dari:
 - a. *Business Acumen*
 - b. *Managing and People Management Skill*
 - c. *Complex Problem Solving and Decision Making*
3. **Kompetensi Fungsional** merupakan kompetensi spesifik bagi seorang manager maupun *staff* di PUSDAKOTA untuk mendukung pekerjaannya, yang terdiri dari :
 - a. *Concern for Order*

b. *Coordinating with Others*

c. *Information Seeking*

d. *Continous Learning*

e. *Communication Skill*

4. **Kompetensi Spesialis** merupakan kompetensi khusus bagi jabatan yang membutuhkan keahlian tertentu, yang terdiri dari:

a. *Expertise*

No.	Kompetensi	Level				
1.	Service Orientation	Menunjukkan perilaku responsif terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat maupun stakeholder	Menunjukkan perilaku proaktif terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat	Secara konsisten melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap kebutuhan dan masalah yang dihadapi masyarakat	Melakukan langkah antisipatif dan perbaikan dalam memberikan layanan kepada masyarakat dengan menggunakan perspektif jangka panjang	Mengembangkan strategi pelayanan masyarakat dengan perspektif jangka panjang
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika berusaha melayani permintaan masyarakat yang sulit dilakukan.- Siapa orang yang bersama Anda saat itu?- Apa peran Anda?			Bagaimana cara Anda menjelaskan kepada masyarakat?		Bagaimana tanggapan masyarakat atas saran yang Anda katakan?	
2.	Organizational Awareness	Memahami lingkup pekerjaan pribadi, budaya, dan struktur organisasi formal dengan supervisi atasan	Memahami alur Operasional serta mampu membuat skema kontribusi masing-masing proses terhadap pencapaian sasaran unit kerja	Memahami politik/kewenangan dalam perusahaan	Memahami isu-isu yang beredar di perusahaan	Memahami isu-isu jangka panjang yang beredar di perusahaan
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan struktur organisasi yang ada di PUSDAKOTA secara runtut, dimulai dari jabatan tertinggi.- Siapa orang yang bekerjasama dengan Anda untuk menjalankan tugas?			Bagaimana cara Anda mengetahui struktur organisasi yang ada di PUSDAKOTA?		Apa <i>feedback</i> yang diberikan oleh atasan terkait dengan pemahaman Anda terhadap struktur organisasi?	

3.	Integrity	Memahami nilai-nilai kode etik dan bertindak secara jujur dan terbuka	Mempengaruhi orang lain untuk tetap bertindak sesuai dengan kebijakan, system nilai dan etika yang diberlakukan di organisasi	Mengambil indakan dan keputusan operasional yang sejalan dengan kebijakan, sistem nilai dan etika yang diberlakukan organisasi	Menetapkan system nilai dan kode etik yang akan diberlakukan di perusahaan berikut kebijakan implementasinya untuk menegakkan integritas organisasi	Membangun budaya organisasi yang berintegritas
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika diminta menjalankan tugas dari atasan yang dirasa sulit dilakukan.- Kapan tugas itu diberikan?- Kepada siapa Anda bertanggungjawab?- Siapa orang yang bersama Anda pada waktu itu dan apa peran Anda?			Bagaimana langkah- langkah yang Anda lakukan untuk menyelesaikan tugas tersebut?		Bagaimana hasil dari pengerjaan tugas tersebut dan apa tanggapan dari atasan?	

4.	Innovation & Creativity	Bersikap fleksibel terhadap pemikiran baru.	Berpikir kritis dalam menghadapi suatu situasi atau permasalahan	Mengambil tindakan untuk berinovasi	Mendorong orang lain untuk berinovasi	Mendorong inovasi yang lebih maju
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman ketika berhasil memecahkan permasalahan rumit yang memerlukan kreativitas berpikir.- Kapan kejadian tersebut berlangsung?			Apa saja langkah-langkah yang Anda tempuh hingga permasalahan tersebut selesai?		Bagaimana tanggapan orang lain atas pemecahan masalah yang Anda buat?	

No.	Kompetensi	Level				
1.	Concern for Order	Menunjukan perhatian terhadap pekerjaan dan kualitas kerja	Memeriksa keakuratan pekerjaan	Mengantisipasi masalah yang timbul dan menetapkan standar kerja dengan menemukan penyebab permasalahan	Membuat standart kerja baru untuk memperbaiki proses kerja agar mencapai kualitas yang ditetapkan	Mengembangkann sistem pengawasan untuk menciptakan sistem organisasi yang lebih efektif.
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Apakah Anda mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku di PUSDAKOTA?- Coba sebutkan peraturan yang paling Anda ingat.			Bagaimana cara Anda menerapkan peraturan tersebut di dalam pekerjaan Anda?		Bagaimana tanggapan atasan setelah Anda menjalankan peraturan tersebut?	
2.	Coordinating with other	Membangun hubungan kerja	Melakukan kontak informal	Mengembangkann relasi internal	Membangun hubungan jejaring kerja eksternal	Merancang pola dan strategi kerjasama kemitraan
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda yang paling berkesan ketika berkoordinasi dengan rekan kerja.- Pada saat itu, tugas apa yang Anda kerjakan?		Apa saja yang Anda lakukan dalam berkoordinasi dengan rekan Anda?	Apa saja yang Anda lakukan dalam berkoordinasi dengan rekan Anda?		Bagaimana hasil koordinasi tersebut?	

3.	Information Seeking	Memahami pentingnya mencari informasi untuk menyelesaikan tugas- tugas yang rutin dikerjakan	Mencari informasi Secara mandiri mengenai cara untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rutin dikerjakan	Mampu mencari Informasi lebih Banyak untuk menemukan cara penyelesaian tugas dengan cara baru	Melakukan usaha lebih secara berkala untuk memperoleh informasi yang relevan	Menciptakan dan mengembangkan sistem penggalan informasi yang akurat
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika diminta untuk mencari informasi yang paling sulit mengenai pekerjaan Anda.- Kapan kejadiannya?- Siapa yang bersama Anda saat itu?			Bagaimana cara-cara yang Anda lakukan dalam mencari informasi tersebut?		Bagaimana cara-cara yang Anda lakukan dalam mencari informasi tersebut?	

4.	Continuous Learning	Peran dalam meningkatkan kemampuan pasif	Memiliki peranan Aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan penguasaan sesuai target	Proaktif mengembangkan dan menerapkan proses pembelajaran	Mencermati perkembangan informasi sesuai bidangnya	Menjadi teladan Dalam orientasi pembelajaran
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Apakah Anda pernah mengikuti suatu pelatihan atau sejenisnya untuk menambah wawasan Anda terkait pekerjaan Anda saat ini?- Pelatihan apa itu?- Kapan Anda mengikutinya?			<ul style="list-style-type: none">- Apa saja yang Anda dapatkan setelah mengikuti pelatihan tersebut?- Bagaimana cara Anda menerapkannya ketika bekerja?		Bagaimana tanggapan atasan?	

5.	Communication Skill	Berkomunikasi dengan jelas dan efektif	Menyampaikan informasi secara akurat	Menyajikan presentasi dan memberikan umpan balik yang membangun	Mengkomunikasikan strategi dan Menciptakan saluran komunikasi	Mengkomunikasikan visi dan misi kepada pemangku kepentingan
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Task (T)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman Anda ketika berkomunikasi dengan orang yang sulit.- Siapa orang yang bersama Anda waktu itu dan apa peran Anda?			Jelaskan upaya-upaya yang Anda lakukan dalam berkomunikasi pada waktu itu.		Bagaimana hasilnya?	

No.	Kompetensi	Level				
1.	Business Acumen	Memiliki pengetahuan dasar tentang bisnis perusahaan	Memiliki pemahaman terhadap faktor-faktor yang berpengaruh Bagi bisnis Perusahaan serta memahami kontribusi dalam bisnis perusahaan	Menerapkan pengetahuan tentang industri, pasar dan tren bisnis untuk memprioritaskan kegiatan	Membuat rencana dan menentukan tindakan untuk merealisasikan kemungkinan bisnis yang potential	Menyusun strategi dan taktik bisnis dalam rangka memposisikan pasar
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman ketika Anda diminta untuk berkontribusi atas suatu hal terpenting di dalam organisasi.- Kepada siapa Anda bertanggungjawab pada waktu itu?			Bagaimana cara Anda menyampaikan kontribusi tersebut? Ceritakan secara rinci.		Bagaimana tanggapan atasan atas kontribusi Anda?	
2.	Managing and People Management Skill	Pemahaman terhadap sasaran tugas dan menunjukan eksptasi positif terhadap karyawan	Menetapkan strategi yang spesifik dan terukur, serta memberikan dukungan kepada karyawan	Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan dalam pencapaian kerja serta memberikan feedback kerja	Membuat perencanaan kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek dan mempersiapkan program pelatihan/pe ngembangan yang sistematis untuk bawahan	Mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan penghargaan bagi pengembangan yang berhasil
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">-Ceritakan satu pengalaman Anda ketika diminta membuat rancangan program kerja atau program pengembangan diri.-Kapan kejadiannya?-Apa peran Anda saat itu?			Apa cara-cara yang Andalakukan ketika dalam membuat rancangan tersebut? Jelaskan secara rinci.		Bagaimana tanggapan atasan Anda?	

3.	Complex Problem Solving and Decision Making	Mengidentifikasi hal- hal yang diketahui dan yang diperlukan untuk memperjelas masalah serta memahami keputusan hanya berdasarkan peraturan.	Mampu melakukan tindak lanjut terhadap masalah secara tepat dan mandiri sesuai prosedur dan membuat keputusan dengan menafsirkan peraturan	Mencari tahu strategi pemecahan masalah yang tepat serta membuat keputusan pada situasi yang memerlukan banyak keleluasaan dalam menginterpret asikan peraturan	Memperkirakan alternatif solusi yang sesuai untuk menghasilkan tindakan serta membuat keputusan kompleks sesuai Dengan peraturan yang berlaku	Mengevaluasi dampak dari solusi yang diterapkan dan membuat keputusan beresiko dalam situasi yang ambigu
		1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
Situation (S)		Task (T)	Action (A)		Result (R)	
<ul style="list-style-type: none">- Ceritakan satu pengalaman ketika Anda diminta untuk menyelesaikan permasalahan yang sangat rumit ketika bekerja.- Kapan terjadiannya?- Siapa orang yang bersama Anda pada waktu itu dan apa- peran Anda?			Jelaskan cara-cara yang Anda tempuh dalam upaya menyelesaikan permasalahan tersebut dan keputusan apa yang Anda buat?		Jelaskan cara-cara yang Anda tempuh dalam upaya menyelesaikan permasalahan tersebut dan keputusan apa yang Anda buat?	

No.	Kompetensi	Level				
		Memiliki sedikit pengetahuan dan membutuhkan bimbingan	Memiliki keterampilan dasar akan tetapi belum konsisten dalam penerapannya	Menguasai pengetahuan dan keterampilan secara menyeluruh dan menyelesaikan tugas sesuai arahan	Menguasai pengetahuan dan keterampilan melampaui bidang tugasnya dan mampu mentransfer keterampilan	Menjadi panutan
1.	<i>Expertise</i>	1	2	3	4	5
Pertanyaan Wawancara BBI						
<i>Situation (S)</i>		<i>Task (T)</i>	<i>Action (A)</i>		<i>Result (R)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Apa kesulitan terbesar Anda ketika melakukan pekerjaan di bidang Anda saat ini? - Kapan kesulitan itu muncul? - Berapa lama Anda mengalaminya? 			<p>Apa upaya-upaya yang Anda lakukan dalam mengatasi kesulitan tersebut?</p>		<p>Apa upaya-upaya yang Anda lakukan dalam mengatasi kesulitan tersebut?</p>	

C. Latihan Soal

Pada laporan kali ini, percakapan dibuat dalam bentuk tertulis. Sedangkan, di E-Modul dalam bentuk rekaman suara.

Audio Recording 1

Pada latihan soal kali ini, Anda akan dihadapkan pada studi kasus dalam bentuk rekaman suara. Anda diharapkan dapat mendengarkan dengan seksama percakapan wawancara BBI antar dua orang tersebut dan hanya diperbolehkan melakukan pengulangan rekaman suara sebanyak 1 kali. Anda diperbolehkan melakukan pencatatan. Setelah menyimak rekaman sebanyak maksimal 2 kali, Anda akan dihadapkan pada sejumlah pertanyaan tertulis.

Dengarkan dengan seksama!

- Ibu Lulu : Selamat pagi mas, perkenalkan saya sebagai Direktur Puskota yang akan berbincang-bincang dengan Anda hari ini. Bagaimana tadi susah tidak mencari lokasi Puskota ini?
- Akbar : Baik bu, tidak juga Bu kebetulan rumah saya dekat dengan sini. Saya juga selain bekerja di tempat *service* barang elektronik saya juga jadi ojek online jadi sering lewat sini
- Ibu Lulu : Oh begitu ya, syukurlah. Saat ini mas nya melamar untuk posisi Operator pengolah sampah organik
- Akbar : Iya betul Bu
- Ibu Lulu : Okay, tadi saya mendengar bahwa Anda bekerja di tempat *service* barang elektronik. Sudah berapa lama Anda bekerja disini?
- Akbar : Iya betul Bu, saya sudah bekerja selama 2 tahun di sini semenjak lulus SMK kelistrikan.
- Ibu Lulu : Oh begitu, bisa diceritakan lebih detil lagi apa yang kamu kerjakan sehari-hari?
- Akbar : Baik bu, jadi saya bekerja di tempat kenalan ayah saya. Itu tempatnya ada di rumah di pinggir jalan dan saya bekerja bersama Bapak Rohim. Bapak Rohim adalah yang punya. Jadi tugas saya adalah membantu Pak Rohim kalau ada orderan orang yang minta benerin peralatan listriknya. Dari dulu Pak Rohim saya bantu sendirian
- Ibu Lulu : Oh iyah, berarti kamu juga biasanya berhadapan langsung dengan orang yang pertama kali mau *service* juga

- Akbar : Iyah dulu sekitar 3 bulan awal saya belum berani karena walaupun bisa benerin mesin saya takut. Tapi setelah itu saya sudah berani .
- Ibu Lulu : Okay, bisa ceritakan ke saya pengalaman pertama kali Anda saat berkomunikasi langsung dengan pelanggan pertama di toko!
- Akbar : Iyah Bu, itu pertama kalinya ada orang mau service genset nya. Saya kebetulan belum pernah megang genset biasanya hanya tv, kulkas, radio begitu Bu. Ditambah lagi Pak Raohim saat itu tidak ada di tempat. Jadi saya memberi tahu orang itu kalau bapak yang punya tokok tidak ada, tapi saya usahakan untuk cari keluhannya dari orang itu. Setelah saya dengarkan tampaknya saya bisa memperbaikinya walaupun masih ragu-ragu. Jadi saya bilang kira-kira permasalahannya ada di tombol powernya dan juga bilang kalau gensetnya bisa ditinggal karena itu berat kasian orang yang bawa. Saya bilang kalau berapa lama pengerjaannya, nanti akan saya hubungi lagi dan saya minta nomor telepon orang nya itu. Lalu sekitar 4 jam an Pak Rohim datang dan saya memberitahukan bahwa ada orang yang akan service genset dan memberitahukan keluhannya. Ternyata sesuai dengan prediksi saya tadi Bu, bahwa itu bisa dibenerin dalam waktu 5 hari. Setelah itu sesuai janji saya ke orang nya kalau genset nya bisa diambil selama 5 hari ke depan.
- Ibu Lulu : Oke lalu, bagaimana hasilnya?
- Akbar : Memang tidak mudah mengerjakannya tapi saya diajarin Bapak Rohim dan selesai pas 5 hari itu Bu. Sekitar jam 12 siang sudah selesai

Setelah Anda mendengarkan wawancara BBI antara Direktur PUSDAKOTA dan calon karyawan untuk posisi **Staf operator/Teknisi Pengolah Sampah Organik (Kompos)**. Jawablah pertanyaan di bawah ini. Selamat mengerjakan!

1. Sebutkan kompetensi-kompetensi yang muncul dan tentukan levelnya dari studi kasus di atas! (skor 7)

Kompetensi	1	2	3	4	5
Service Orientation		✓			
Organizational Awareness					
Integrity	✓				
Innovation and Creativity					
Business Acumen					
Managing and People Management Skill					
Complex Problem Solving and Decision Making					
Concern for Order	✓				
Coordinating with Others	✓				
Information Seeking	✓				
Continuous Learning					
Communication Skill	✓				
Expertise	✓				

2. Jika dimungkinkan untuk melakukan wawancara kembali untuk menggali 3 kompetensi, buatlah pertanyaan STAR yang mewakili kompetensi tersebut! (skor 8)

Tulislah jawaban Anda di dalam kotak ini dan klik tombol **Submit**, maka Anda akan mendapatkan feedback secara online

Audio Recording 2

Pada latihan soal kali ini, Anda akan dihadapkan pada studi kasus dalam bentuk rekaman suara. Anda diharapkan dapat mendengarkan dengan seksama percakapan wawancara BBI antar dua orang tersebut dan hanya diperbolehkan melakukan pengulangan rekaman suara sebanyak 1 kali. Anda diperbolehkan melakukan pencatatan. Setelah menyimak rekaman sebanyak maksimal 2 kali, Anda akan dihadapkan pada sejumlah pertanyaan tertulis.

Dengarkan dengan seksama!

- Pak Eko : Baik pak, saya akan melanjutkan wawancara kita mengenai posisi yang bapak lamar yaitu Manager Pengembangan Program Pemberdayaan Komunitas
- Bu Indri : Iya pak
- Pak Eko : Saat Ibu bercerita tadi saya mendengar Ibu pernah bekerja di salah satu LSM sebagai Manager Operational. Boleh diceritakan apa saja tugas saat itu?
- Bu Indri : Baik, sebelumnya LSM ini bergerak di bidang pemberdayaan perempuan. Tugas saya sebenarnya tidak hanya operational menjalankan suatu konsep saja tetapi saya juga yang membantu membuat konsep kemudian mengatur SDM atau asset di dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Mungkin Pak Eko mengetahui sendiri bahwa LSM itu dananya terbatas sehingga saya juga mengatur pengeluaran anggarannya juga. Karena itu berhubungan dengan konsep yang saya buat.
- Pak Eko : Oh baik cukup banyak juga ya Bu yang dikerjakan. Bisa diceritakan ke saya pak salah satu pengalaman Ibu dalam membuat konsep di LSM tersebut.
- Bu Indri : Oh boleh pak, jadi pengalaman ini ketika saya harus menyelesaikan konsep untuk sosialisasi pencegahan kekerasan pada wanita sejak usia dini. Pada awalnya saya harus melihat terlebih dahulu berapa dana yang diberikan pemerintah untuk terlaksananya agenda ini. Ternyata dananya terbatas hanya Rp 1.000.000,-. Setelah itu, saya melihat SDM yang ada di LSM sebanyak 5 orang. Saya berpikir dari sisi biaya dapat dikatakan terbatas begitu juga SM nya untuk perlu melakukan sosialisasi ke setiap anak sekolah SD dan ke kampung untuk daerah Surabaya saja. Oleh karena itu, saya memiliki konsep dan saya mengajak tim untuk berdiskusi. Selama diskusi dengan tim saya memiliki konsep bahwa penggunaan poster dapat meminimalisir dana yang digunakan untuk memberi snack untuk anak SD yang dikunjungi. Saya

menyadari bahwa ada salah satu anggota tim yang bisa menggambarkan menggunakan salah satu teknologi komputer tapi saya lupa apa namanya. Jadi dia juga bisa semakin mengasah potensinya. Sehingga, melalui poster tersebut kita bekerjasama dengan sekolah yang ada kelas tersendiri agar guru BK bisa masuk dan melakukan sosialisasi. Ada juga saran dari salah satu anggota untuk memposting poster tersebut di seluruh sosial media kita yang ada seperti Instagram, Facebook, LinkedIn, dan melakukan broadcast. Karena itu murah dan menurut saya itu saran yang bagus. Selain itu, untuk di beberapa perkampungan. Saya meminta tim untuk melihat database kampung mana yang paling banyak tingkat kekerasan pada wanitanya. Itu lah yang disasar jadi kami sosialisasi kepada anggota karang taruna dan Ibu PKK nya disertai dengan Poster di setiap kampung untuk ditempel di Balai RW. Selanjutnya, kami meminta mereka untuk melakukan sosialisasi pada agenda rutin mereka dengan warga. Jadi target kita adalah orangtua terutama Ibu karena dia akan mengajarkan anaknya, lalu para remaja karena remaja menjadi awal mula kekerasan cukup banyak terjadi karena mereka di luar dari jangkauan orang tua dan bisa menjadi pelaku kekerasan pada wanita. Selain itu, anak usia SD yaitu usia yang apabila ditanamkan konsep yang tepat akan menancap di bawah alam sadarnya dan harapannya juga ia bisa membentengi diri apabila ada kekerasan yang dialami dan membela temannya yang mengalami kekerasan.

Pak Eko : Oh menarik Bu. Lalu bagaimana hasilnya?

Bu Indri : Jadi hasilnya kita sudah mensosialisasi dan kita melakukan evaluasi melalui video yang dikirimkan oleh guru BK bahwa anak-anak tersebut telah memahami konsep yang dijelaskan. Lalu, untuk yang diperkampungan kami mengevaluasi dengan foto yang dikirimkan ibu-ibu PKK dan Karang Taruna saat mereka melakukan sosialisasi dengan warga sekitar

Setelah Anda mendengarkan wawancara BBI antara Direktur PUSDAKOTA dan calon karyawan untuk posisi **Manager Pengembangan Program Pemberdayaan Komunitas**. Jawablah pertanyaan di bawah ini. Selamat mengerjakan!

1. Sebutkan kompetensi-kompetensi yang muncul dan tentukan levelnya dari studi kasus di atas! (skor 9)

Kompetensi	1	2	3	4	5
Service Orientation					
Organizational Awareness			✓		
Integrity			✓		
Innovation and Creativity				✓	
Business Acumen			✓		
Managing and People Management Skill			✓		
Complex Problem Solving and Decision Making		✓			
Concern for Order			✓		
Coordinating with Others				✓	
Information Seeking					
Continous Learning					
Communication Skill			✓		
Expertise					

2. Berdasarkan kompetensi yang telah Anda sebutkan dan levelnya pada studi kasus di atas. Sebutkan 6 bukti dari kompetensi yang Anda temukan! (skor 6)

Tulislah jawaban Anda di dalam kotak ini dan klik tombol **Submit**, maka Anda akan mendapatkan feedback secara online

Proses evaluasi dari setiap studi kasus di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Nilai ≥ 80 (setara 12 soal)	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Nilai < 80	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

D. Penilaian Diri

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu menyimak dengan baik rekaman percakapan wawancara BBI pada rekaman yang disediakan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Saya mampu melakukan pencatatan secara cepat dari hasil wawancara BBI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Saya mampu menjawab dengan tepat kompetensi yang dibutuhkan pada studi kasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Saya mampu memberikan level yang tepat pada setiap kompetensi di studi kasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Saya mampu menunjukkan bukti-bukti yang tepat atas kompetensi dan levelnya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Proses evaluasi diri dari penilaian diri di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Muncul 3 pernyataan YA	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Muncul < 3 pernyataan YA	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

IV. MATERI PEMBELAJARAN ADVANCE LEVEL



A. Tujuan Pembelajaran

Setelah melakukan kegiatan pembelajaran ini diharapkan peserta mampu:

1. Memahami deskripsi pekerjaan (*Job Description*) dari posisi yang dibutuhkan
2. Mampu menguraikan kompetensi yang dibutuhkan dari deskripsi pekerjaan beserta standar levelnya
3. Mampu membuat pertanyaan wawancara BBI dengan teknik STAR berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan
4. Mampu menggali informasi menggunakan teknik STAR yang telah disusun sebelumnya
5. Mampu menentukan bukti-bukti hasil kompetensi dari wawancara yang telah dilakukan
6. Mampu menentukan hasil keputusan terhadap calon kandidat berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan menggunakan form penilaian hasil wawancara

B. Uraian Materi

Materi yang diberikan pada level ini didasarkan pada materi yang telah diberikan di level sebelumnya. Hal yang perlu diperhatikan mengacu pada kedua hal di bawah ini:

1. Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) : Berfungsi sebagai awal mula penentuan kompetensi yang dibutuhkan
2. Kamus kompetensi : Melalui pemahaman akan definisi dan level setiap kompetensi akan membantu dalam proses pembuatan pertanyaan STAR

C. Latihan Soal

Pada latihan level 4 (*Advance*), Anda akan diberikan sebuah deskripsi pekerjaan dan uraian singkat data diri dari pelamar. Selanjutnya Anda akan diberikan tugas untuk diselesaikan. Selamat mengerjakan!

Deskripsi Pekerjaan 1

Saat ini PUSDAKOTA memerlukan **Staf Administrasi**. Anda sebagai Direktur PUSDAKOTA diberikan 2 data yaitu:

1. *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) Staf Administrasi:

- Membuat dan mengantarkan surat keluar yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait (fakultas/prodi, dosen, pemerintah kota, dan pihak-pihak lainnya) berkaitan dengan kegiatan PUSDAKOTA
- Menerima dan menyampaikan surat masuk dari pihak-pihak terkait (fakultas/prodi, dosen, mahasiswa, pemerintah kota dan pihak-pihak lain) kepada Direktur PUSDAKOTA
- Melakukan inventaris surat masuk dan keluar PUSDAKOTA
- Melakukan inventaris asset PUSDAKOTA, baik asset fisik maupun non-fisik
- Membuat laporan keuangan dalam setiap kegiatan PUSDAKOTA

2. Data diri singkat pelamar:

Nama	:	Rita Ora
Usia	:	22 tahun
Pendidikan terakhir	:	D3 Administrasi Universitas Brawijaya
Pengalaman kerja	:	Tidak ada
Pengalaman organisasi	:	2015 sebagai Sekertaris BEM 2016 sebagai Bendahara BEM

Berdasarkan data di atas tugas Anda adalah:

1. Sebutkan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan beserta levelnya:

Kompetensi	1	2	3	4	5
Service Orientation					
Organizational Awareness					
Integrity					
Innovation and Creativity					
Business Acumen					
Managing and People Management Skill					
Complex Problem Solving and Decision Making					
Concern for Order					
Coordinating with Others					
Information Seeking					
Continuous Learning					
Communication Skill					
Expertise					

2. Buatlah pertanyaan dengan teknik STAR berdasarkan kompetensi yang telah Anda tentukan sebelumnya!

Tulislah jawaban Anda di dalam kotak ini dan klik tombol **Submit**, maka Anda akan mendapatkan feedback secara online

3. Selanjutnya, untuk menggali informasi kepada calon karyawan Anda diminta untuk menekan tombol **Ready for Roleplay**. Lalu, Anda akan terhubung dengan *coach* yang berperan sebagai pelamar.

4. Setelah Anda melakukan *roleplay* dan menggali informasi. Tugas Anda adalah menuliskan bukti bukti-bukti hasil kompetensi dari wawancara yang telah dilakukan dan membuat keputusan terhadap calon kandidat menggunakan form penilaian hasil wawancara.

Deskripsi Pekerjaan 2

Saat ini PUSDAKOTA memerlukan **Staff Layanan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Urban Farming) dan Pengamanan Fisik dan Sosial Kantor PUSDAKOTA**. Anda sebagai Direktur PUSDAKOTA diberikan 2 data yaitu:

1. *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) Staff Layanan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Urban Farming) dan Pengamanan Fisik dan Sosial Kantor PUSDAKOTA:

- Mempersiapkan lahan untuk budidaya Sayur di lingkungan PUSDAKOTA
- Melakukan pembibitan, penanaman, perawatan, hingga memanen tanaman sayur di lingkungan PUSDAKOTA
- Melakukan koordinasi dengan bagian pendistribusian/penjualan hasil panen tanaman sayur
- Melaksanakan penataan tanaman obat keluarga (TOGA) dan tanaman hias di lingkungan PUSDAKOTA
- Membuat pakan ikan air tawar secara alami
- Melakukan pengolahan air kolam agar siap melakukan ternak ikan air tawar
- Melakukan pengadaan benih ikan air tawar hingga melakukan panen ikan
- Melakukan koordinasi dengan bagian pendistribusian/penjualan hasil panen ikan air tawar
- Melaksanakan tugas tambahan sesuai arahan dan instruksi Direktur PUSDAKOTA dan Manager Pengembangan Program Pemberdayaan Komunitas.sesuai dengan standar etika dan hukum
- Melakukan sosialisasi program pengelolaan lingkungan hidup, khususnya Urban farming

2. Data diri singkat pelamar:

Nama	: Budi Harianto
Usia	: 20 tahun
Pendidikan terakhir	: SMK Agricultural
Pengalaman kerja	: Bekerja di lahan pertanian dan perkebunan di kampung selama 1 tahun
Pengalaman organisasi	: Tidak ada

Berdasarkan data di atas tugas Anda adalah:

1. Sebutkan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan beserta levelnya:

Kompetensi	1	2	3	4	5
Service Orientation					
Organizational Awareness					
Integrity					
Innovation and Creativity					
Business Acumen					
Managing and People Management Skill					
Complex Problem Solving and Decision Making					
Concern for Order					
Coordinating with Others					
Information Seeking					
Continuous Learning					
Communication Skill					
Expertise					

2. Buatlah pertanyaan dengan teknik STAR berdasarkan kompetensi yang telah Anda tentukan sebelumnya!

Tulislah jawaban Anda di dalam kotak ini dan klik tombol **Submit**, maka Anda akan mendapatkan feedback secara online

3. Selanjutnya, untuk menggali informasi kepada calon karyawan Anda diminta untuk menekan tombol **Ready for Roleplay**. Lalu, Anda akan terhubung dengan *coach* yang berperan sebagai pelamar.

4. Setelah Anda melakukan *roleplay* dan menggali informasi. Tugas Anda adalah menuliskan bukti bukti-bukti hasil kompetensi dari wawancara yang telah dilakukan dan membuat keputusan terhadap calon kandidat menggunakan form penilaian hasil wawancara.

Proses evaluasi dari setiap studi kasus di atas tergantung dari hasil penilaian dari *coach* denganskor sebagai berikut:

Lulus	Nilai ≥ 80	Terselesaikannya latihan wawancara BBI dan diharapkan terus berlatih
Memerlukan perbaikan	Nilai < 80	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali

D. Penilaian Diri

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu Memahami deskripsi pekerjaan (<i>Job Description</i>) dari posisi yang dibutuhkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Saya mampu mampu menguraikan kompetensi yang dibutuhkan dari deskripsi pekerjaan beserta standar levelnya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Saya mampu membuat pertanyaan wawancara BBI dengan teknik STAR berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Mampu menggali informasi menggunakan teknik STAR yang telah disusun sebelumnya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Mampu menentukan bukti-bukti hasil kompetensi dari wawancara yang telah dilakukan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Mampu menentukan hasil keputusan terhadap calon kandidat berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan menggunakan form penilaian hasil wawancara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Proses evaluasi diri dari penilaian diri di atas adalah sebagai berikut:

Lulus	Muncul 4 pernyataan YA	Lanjut di level selanjutnya
Memerlukan perbaikan	Muncul < 4 pernyataan YA	Tetap pada level yang sama dan mengerjakan latihan kembali