

## Penguatan Kapasitas Tim Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru melalui Pelatihan Skrining Kesehatan Mental dan Wawancara Berbasis Perilaku di STIKes “X”

**Heliany Kiswantomo\*, Kristin Rahmani, Trisa Genia, Indah Puspitasari, Tesselonika Sembiring**

Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

Email: helianyk@gmail.com\*

---

### Keywords:

student selection; mental health; community service

---

### Abstract

The smooth research of students in a university is not separated from the selection process. Especially for prospective students from health institutions, of course, there are requirements that not only include intellectual capacity, but also from mental readiness. Therefore, adequate assessment tools are needed as one of the considerations in making decisions. This community service activity is a collaboration between the Faculty of Psychology, Maranatha Christian University and STIKes "X" which aims to develop a selection tool for prospective students through three materials, namely the Mental Health Screening Test, the Behavioral Event Interview (IDX) method, and the Situation–Task–Action–Result (STAR) framework. The activity was carried out in the form of a three-session workshop. The learning evaluation used a one-group pretest-posttest design for 26 participants, while the reaction evaluation was followed by 24 participants. The results showed that the difference in understanding as a whole was not significant. Meanwhile, the results of data processing for each session also did not show any significant changes. However, the results of the reaction evaluation showed that most of the participants rated very well in all aspects evaluated. Participant feedback showed that this workshop was lived to be relevant and useful, but participants gave input that there was a longer time for simulation, interview practice, and case discussion. The conclusion of this activity was that participants had assessed the training to be quite good, but there is still a need for advanced stages in the form of more application. The next training is suggested to be able to use more applicable methods.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author.

Published by

Riviera Publishing

---

### Kata kunci:

seleksi mahasiswa; kesehatan mental; pengabdian kepada masyarakat

---

### Abstrak

Kelancaran studi mahasiswa di suatu Perguruan Tinggi tidak terlepas dari proses seleksinya. Khusus untuk calon mahasiswa dari institusi Kesehatan, tentunya ada persyaratan yang tidak sekedar mencakup kapasitas intelektual, namun juga dari kesiapan dari sisi mental. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan perangkat asesmen yang memadai sebagai salah satu pertimbangan dalam mengambil keputusan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan Kerjasama antara Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha dan STIKes “X” yang bertujuan untuk mengembangkan perangkat seleksi calon mahasiswa melalui tiga materi, yaitu Tes Skrining Kesehatan Mental, metode Behavioral Event Interview (BEI), dan kerangka Situation–Task–Action–Result (STAR). Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk workshop tiga sesi. Evaluasi pembelajaran menggunakan desain one-group pretest-posttest pada 26 peserta, sedangkan evaluasi reaksi diikuti 24 peserta. Hasil menunjukkan bahwa perbedaan pemahaman secara keseluruhan sesi tidak signifikan. Sementara hasil pengolahan data tiap sesi juga tidak menunjukkan adanya perubahan signifikan. Akan tetapi, hasil evaluasi reaksi menunjukkan bahwa Sebagian besar peserta menilai sangat baik pada seluruh aspek yang dievaluasi. Masukan peserta menunjukkan bahwa workshop ini dihayati relevan dan bermanfaat, tetapi peserta memberi masukan adanya waktu yang lebih lama untuk simulasi, praktik wawancara, dan mendiskusikan kasus. Simpulan dari kegiatan ini adalah peserta telah menilai pelatihan cukup baik,

---

namun masih dibutuhkan tahap lanjutan dalam bentuk penerapan yang lebih banyak. Pelatihan berikutnya disarankan dapat menggunakan metode yang lebih aplikatif.

---

## **PENDAHULUAN**

Setiap Perguruan Tinggi mengharapkan agar proses pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan, dan visi misi yang telah dicanangkannya. Dalam proses pendidikan, input, atau individu yang menjadi calon mahasiswa, memegang peranan penting, karena mereka adalah pihak yang akan menjalani proses pembelajaran. Proses penerimaan mahasiswa baru dijalankan oleh seluruh Perguruan Tinggi, baik negeri maupun swasta, demi mendapatkan calon mahasiswa yang berkualitas (Ardondi et al., 2026; Hanum, 2024; Organization, 1994; Schettino et al., 2024; Schettino & Capone, 2025).

STIKes “X” merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi bidang kesehatan yang bertujuan untuk menyiapkan calon tenaga kesehatan agar dapat memenuhi kebutuhan di masyarakat. Bagi instusi ini, proses penerimaan mahasiswa baru merupakan tahap penting dalam menjaring pada calon tenaga kesehatan, tidak hanya siap secara intelektual, namun juga secara menyeluruh yang meliputi terutama aspek kesehatan mental.

Oleh sebab itu, seleksi calon mahasiswa idealnya tidak hanya menggunakan satu metode saja, demi menjaring data yang integratif. Pendekatan yang bersifat multi-metode, antara lain penggunaan kuesioner skrining kesehatan mental, disertai dengan wawancara terstruktur, disamping tes lainnya, diharapkan dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan calon yang lolos seleksi.

Dalam seleksi, wawancara terstruktur merupakan salah satu metode yang kerap dipergunakan, karena memiliki bukti-bukti empirik mengenai kekuatannya. Meta-analisis (Sackett et al., 2022) menunjukkan bahwa structured interview termasuk prosedur seleksi dengan validitas kriteria yang tinggi dan berada pada peringkat teratas di antara prosedur seleksi yang ditelaah. Temuan yang lebih baru juga menyatakan pentingnya menggunakan lebih dari satu metode seleksi, asalkan juga mempertimbangkan validitas prediktifnya (Berry et al., 2024).

Dari sisi kesehatan mental, untuk proses seleksi dapat menggunakan instrumen skrining untuk mengidentifikasi gejala atau indikasi masalah kesehatan mental, bukan sebagai alat diagnosis. Di Indonesia, beberapa alat skrining kesehatan mental, telah digunakan dalam konteks skrining masalah kesehatan jiwa, dan ternyata juga memiliki hasil psikometrik yang kuat pada penelitian mahasiswa Indonesia. (Prasetio et al., 2022) Analisis psikometrik lain juga menunjukkan bahwa tes skrining tertentu memiliki karakteristik pengukuran yang mendukung penggunaannya sebagai alat skrining (Prahastuti, 2023). Alat tes lain, juga memiliki daya skrining masing-masing.

Selain skrining kesehatan mental, proses seleksi memerlukan metode wawancara untuk menggali pengalaman actual calon mahasiswa. Behavioral Event Interview (BEI) menekankan penggalian pengalaman nyata yang pernah dialami kandidat, sehingga pewawancara dapat memperoleh informasi mengenai sikap kandidat dalam menghadapi situasi tertentu (Kauffeld et al., 2025; Mehner et al., 2025). BEI juga dapat dipadukan dengan wawancara terstruktur agar diperoleh informasi yang lebih komprehensif.

Kerangka Situation–Task–Action–Result (STAR) dapat digunakan dalam kegiatan ini sebagai alat bantu untuk mengarahkan penggalian pengalaman secara sistematis. Situation adalah untuk memperoleh konteks kejadian, Task adalah tanggung jawab atau tuntutan tugas yang dihadapi, Action adalah tindakan aktual kandidat, dan Result adalah konsekuensi atau hasil tindakan. Dalam konteks PkM ini, STAR merupakan kerangka untuk mewawancara berdasarkan BEI, bukan sebagai instrumen psikometrik yang berdiri sendiri.

Fakultas Psikologi bermitra dengan STIKes “X” yang membutuhkan penguatan

kapasitas untuk mengembangkan alat wawancara dan skrining bagi calon mahasiswa baru, terutama untuk menggali mengenai kesehatan mental, motivasi, ketahanan di bawah tekanan, dan karakteristik lain yang dibutuhkan untuk menjalani Pendidikan di bidang kesehatan. Perlu diingat bahwa kapasitas intelektual tidak dapat disimpulkan serta merta dari tes skrining maupun BEI. Demikian pula motivasi dan ketahanan perlu didefinisikan secara operasional sebelum diterjemahkan menjadi indikator perilaku.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, dibuat rancangan kegiatan selama tiga sesi. Sesi pertama membahas skrining kesehatan mental dan prinsip penggunaannya sebagai salah satu instrumen skrining. Sesi kedua membahas BEI sebagai pendekatan wawancara berbasis perilaku. Sesi ketiga membahas STAR sebagai kerangka untuk menurunkan dan mengembangkan pertanyaan wawancara. Kegiatan tidak hanya diarahkan pada pemberian pengetahuan, namun yang lebih penting adalah pada pembentukan kesamaan persepsi awal mengenai prinsip penyusunan dan penggunaan alat seleksi.

Tujuan workshop ini adalah: (1) meningkatkan pemahaman peserta mengenai penggunaan dan batasan tes skrining kesehatan mental; (2) meningkatkan pemahaman mengenai prinsip penggunaan BEI dalam seleksi; (3) meningkatkan pemahaman penggunaan STAR untuk menggali perilaku; (4) membangun dasar kesamaan persepsi dalam penyusunan tools wawancara; dan (5) menyusun bersama-sama pedoman wawancara yang dapat dipergunakan untuk proses seleksi calon mahasiswa baru. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, kegiatan ini berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikometri dan psikologi seleksi, dengan memperkaya literatur penerapan metode Behavioral Event Interview (BEI) dan kerangka STAR dalam seleksi calon mahasiswa bidang kesehatan, memberikan bukti empiris efektivitas pelatihan skrining kesehatan mental dan wawancara berbasis perilaku, serta mengintegrasikan evaluasi pembelajaran dan reaksi berdasarkan model Kirkpatrick dalam konteks pendidikan tinggi kesehatan. Secara praktis, bagi STIKes "X" kegiatan ini menghasilkan pedoman wawancara terstandar yang meningkatkan objektivitas dan kualitas seleksi; bagi tim seleksi meningkatkan pemahaman dan keterampilan penggunaan tes skrining, BEI, dan STAR; bagi calon mahasiswa menjangkau calon tenaga kesehatan yang unggul intelektual dan siap mental; bagi Fakultas Psikologi UK Maranatha menjadi sarana penerapan ilmu dan penguatan kemitraan; serta hasil evaluasi kegiatan menjadi bahan refleksi untuk perbaikan pelatihan serupa di masa mendatang, terutama dalam metode pembelajaran yang lebih aplikatif dan interaktif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Intervensi**

Kegiatan PKM ini menggunakan metode workshop untuk memberikan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan awal. Evaluasi dilakukan pada dua aspek, yaitu evaluasi pembelajaran dan evaluasi reaksi. Evaluasi pembelajaran menggunakan rancangan one-group pretest-posttest. Evaluasi reaksi digunakan dengan tujuan memperoleh gambaran mengenai penilaian peserta tentang relevansi, manfaat, penguasaan narasumber, dan metode pelatihan. Penguatan kapasitas melalui pelatihan perlu disertai evaluasi yang dapat membedakan antara penerimaan peserta terhadap kegiatan, perubahan pembelajaran, penerapan hasil pelatihan, dan manfaat pada tingkat organisasi. Model Kirkpatrick membedakan evaluasi pelatihan ke dalam empat level, yaitu reaction, learning, behavior, dan results (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Dalam pengembangan model tersebut, evaluasi ditujukan untuk melihat seberapa besar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan dan berkontribusi terhadap hasil yang ditargetkan. Evaluasi level 3 (behavior/transfer) dan level 4 (results) belum dilakukan karena kegiatan ini belum memiliki periode tindak lanjut yang memadai.

## **Peserta**

Peserta adalah dosen dan panitia yang berkepentingan dalam proses penerimaan mahasiswa baru di STIKes "X". Kuesioner evaluasi pembelajaran diisi oleh 26 peserta, sedangkan evaluasi reaksi diisi oleh 24 peserta.

## **Tahapan Kegiatan**

Sesi 1 membahas tes skrining kesehatan mental, meliputi fungsi sebagai skrining, prinsip penggunaan, interpretasi, dan batasan. Sesi 2 membahas BEI, meliputi pengertian, tujuan, penggalan pengalaman aktual, building rapport, dan probing. Sesi 3 membahas STAR, meliputi Situation, Task, Action, dan Result serta penerapannya dalam penyusunan pertanyaan berbasis kompetensi.

## **Instrumen Evaluasi**

Instrumen pretest-posttest terdiri atas 15 pertanyaan pengetahuan, masing-masing lima pertanyaan untuk materi skrining, BEI, dan STAR. Evaluasi reaksi terdiri atas lima pernyataan: (1) materi relevan dengan pekerjaan sehari-hari; (2) materi mudah dipahami; (3) materi bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan kerja; (4) instruktur menguasai materi; dan (5) tugas/latihan mendukung aplikasi materi. Skala menggunakan rentang 1–6, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan penilaian yang lebih positif.

## **Analisis Data**

Hasil pretest-posttest dari total sesi dianalisis menggunakan paired-samples t-test setelah memeriksa normalitas data. Untuk analisis per sesi digunakan Wilcoxon Signed-Rank Test karena skor pada masing-masing sesi tidak berdistribusi normal. Evaluasi reaksi dianalisis deskriptif menggunakan rerata, simpangan baku, dan distribusi frekuensi atau persentase. Saran dari item kuesioner terbuka dianalisis secara deskriptif untuk memberikan rekomendasi perbaikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Pembelajaran**

Jumlah peserta yang mengisi kuesioner pre dan post test berjumlah 26 orang. Hasil olah data total sesi, dengan menggunakan paired-samples t-test menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pretest dan posttest,  $t(25) = -0,891$ ,  $p = .381$ , dengan selisih rerata pretest–posttest sebesar  $-0,615$  dan 95% CI  $[-2,038; 0,807]$ . Ukuran efek berpasangan berada pada kategori kecil ( $d_z = -0,175$ ). Berdasarkan hasil olah statistik, kegiatan workshop ini belum menunjukkan perubahan skor total sesi. Pada tabel di bawah ini tampak juga bahwa Hasil uji Wilcoxon menunjukkan bahwa  $p > 0.05$ , pada sesi skrining BEI maupun STAR, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pretest dan posttest pada masing-masing sesi.

**Tabel 1.** Hasil Uji Perbedaan Skor Pretest dan Posttest

| Komponen    | Uji           | Statistik        | p    | Kesimpulan       |
|-------------|---------------|------------------|------|------------------|
| Keseluruhan | Paired t-test | $t(25) = -0,891$ | .381 | Tidak signifikan |
| Skrining    | Wilcoxon      | $Z = -1,368$     | .171 | Tidak signifikan |
| BEI         | Wilcoxon      | $Z = -0,445$     | .656 | Tidak signifikan |
| STAR        | Wilcoxon      | $Z = -0,637$     | .524 | Tidak signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2026

### **Evaluasi Reaksi**

Hasil evaluasi reaksi diisi oleh 24 peserta. Lima aspek yang dinilai, keseluruhannya mayoritas memperoleh penilaian sangat baik. Rerata keseluruhan adalah 5,608 pada skala 1–6.

**Tabel 2.** Hasil Evaluasi Reaksi Peserta Workshop

| No. | Aspek                                       | Rerata | SD    | Kategori    |
|-----|---------------------------------------------|--------|-------|-------------|
| 1   | Materi relevan dengan pekerjaan sehari-hari | 5,417  | 0,717 | Sangat Baik |

|   |                                                   |       |       |             |
|---|---------------------------------------------------|-------|-------|-------------|
| 2 | Materi mudah dipahami                             | 5,583 | 0,504 | Sangat Baik |
| 3 | Materi bermanfaat meningkatkan keterampilan kerja | 5,625 | 0,495 | Sangat Baik |
| 4 | Instruktur menguasai materi                       | 5,792 | 0,415 | Sangat Baik |
| 5 | Tugas/latihan mendukung aplikasi materi           | 5,625 | 0,495 | Sangat Baik |
|   | Rerata keseluruhan                                | 5,608 |       | Sangat Baik |

Sumber: Hasil analisis data evaluasi reaksi peserta workshop (n=24), 2026

Penilaian tertinggi terdapat pada penguasaan materi oleh instruktur ( $M = 5,792$ ;  $SD = 0,415$ ). Penilaian manfaat materi bagi keterampilan kerja dan dukungan tugas/latihan sama-sama memperoleh  $M = 5,625$ . Aspek kemudahan pemahaman memperoleh  $M = 5,583$ , sedangkan relevansi materi dengan pekerjaan sehari-hari memperoleh  $M = 5,417$ .

### Respons Kualitatif Peserta

Saran peserta yang dituliskan pada item terbuka, menunjukkan bahwa kegiatan workshop ini terutama dipersepsikan bermanfaat dan memberikan wawasan baru mengenai teknik wawancara. Peserta menyebutkan manfaat : lebih memahami STAR, dapat menggali kompetensi, dapat menyusun form wawancara calon mahasiswa baru, dan dapat menggunakan tools wawancara yang lebih terstandar, serta dapat meningkatkan objektivitas wawancara. Di sisi lain, beberapa peserta mengungkapkan, dibutuhkan waktu yang lebih panjang dengan kegiatan yang lebih interaktif, serta lebih banyak menggunakan metode simulasi kasus, praktik wawancara, dan diskusi. Berdasarkan masukan tersebut nampak sebenarnya bahwa peserta memandang materi relevan, namun membutuhkan kesempatan berlatih yang lebih banyak, untuk dapat menguasai penerapannya.

Evaluasi reaksi yang menunjukkan penerimaan positif terhadap workshop, ditunjukkan dari penilaian rerata, yaitu seluruh aspek berada pada rentang rerata 5,417–5,792 dari skala maksimum 6. Penilaian tertinggi ada pada penguasaan materi instruktur, yang menunjukkan bahwa peserta menilai penyampaian materi jelas dan dikuasai fasilitator. Metode latihan juga dinilai mendukung aplikasi materi. Penilaian yang tinggi pada manfaat untuk meningkatkan ketrampilan, juga menunjukkan adanya kesesuaian antara materi workshop dengan kebutuhan peserta dalam menyeleksi mahasiswa baru. Temuan ini penting karena persepsi mengenai relevansi materi dengan kebutuhan, merupakan salah satu kondisi yang mendukung partisipasi peserta dalam pembelajaran dan kemungkinan penerapan pengetahuan. Setelah workshop ini, memang peserta diberi tugas untuk merancang pedoman wawancara BEI-STAR, dan pedoman wawancara kuesioner skrining kesehatan mental. Setelah pedoman diselesaikan, akan dikirimkan kepada tim instruktur untuk diperiksa dan diberikan feedback, sampai menjadi suatu pedoman wawancara baku.. Dalam perspektif Kirkpatrick, penerapan hasil belajar setelah peserta kembali ke pekerjaan termasuk Level 3 (Behavior). Level 3 menilai sejauh mana peserta menerapkan apa yang dipelajari ketika kembali ke pekerjaan, sedangkan Level 4 menilai sejauh mana hasil yang ditargetkan muncul pada tingkat organisasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Karena setelah kegiatan ini ada tugas yang harus dikerjakan peserta, dan diberikan umpan balik oleh instruktur, maka evaluasi kegiatan ini baru dilakukan segera setelah workshop, sehingga hasil evaluasi Level 3 dan Level 4 belum dapat disimpulkan.

Meskipun hasil evaluasi reaksi adalah positif, namun temuan paling penting adalah adanya perbedaan antara evaluasi reaksi dan evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran tidak menunjukkan adanya peningkatan hasil belajar. Hasil ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan tidak tepat jika langsung disimpulkan sebagai kegagalan program. Level evaluasi pelatihan Kirkpatrick & Kirkpatrick(2016) membedakan antara reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil pada konteks kerja. Tinjauan terbaru mengenai evaluasi pelatihan juga menekankan bahwa setiap level evaluasi menjawab pertanyaan yang berbeda (Ambu-Saidi et al., 2024). Dengan demikian, memang hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerimaan

peserta telah positif, sementara perubahan pengetahuan jangka pendek belum menunjukkan adanya perubahan.

Kemungkinan penjelasan dari hasil evaluasi pembelajaran adalah karakteristik materi BEI dan STAR yang merupakan materi aplikatif. Pemahaman materi tidak cukup hanya dengan sekedar teori, namun memerlukan latihan menyusun pertanyaan, melakukan probing, dan menilai kualitas jawaban. Hal ini sejalan dengan structured interview, yang merupakan prosedur seleksi yang kuat, ketika struktur pertanyaan dan proses penilaian dikendalikan secara sistematis (Sackett et al., 2022). Oleh karena itu, workshop dalam satu kali pertemuan, dengan waktu terbatas, memang baru dalam tahap pengenalan konsep dan penyamaan persepsi, bukan sebagai pelatihan yang dapat menghasilkan kompetensi wawancara.

Pembahasan tersebut juga didukung oleh saran peserta dalam item kuesioner terbuka. Peserta mengharapkan adanya metode praktik, simulasi, dan diskusi, supaya dapat lebih memahami materi. Saran tersebut sejalan dengan konsep training transfer. Penerapan hasil pelatihan dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain pelatihan, serta lingkungan yang memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan. (Hamzah et al., 2025) juga menunjukkan bahwa transfer soft skills membutuhkan kombinasi capability, opportunity, dan motivation untuk menerapkan keterampilan. (Schoeb et al., 2020) juga menunjukkan bahwa pengukuran training transfer menggunakan beragam pendekatan dan bahwa konsep transfer perlu dibedakan dari sekedar persepsi peserta segera setelah pelatihan. Dengan demikian, desain pelatihan yang memberikan kesempatan untuk praktik dan dukungan penerapan menjadi penting, terutama untuk materi yang bersifat aplikatif. Artinya suatu pelatihan akan lebih efektif mentransfer ketrampilan jika diberi kesempatan lebih banyak untuk mempraktikkan materi yang diajarkan.

Evaluasi tambahan dalam kegiatan ini adalah selama pelaksanaan, keterlibatan peserta tidak sepenuhnya kontinu karena sebagian peserta perlu mengikuti agenda institusional lain, yang juga penting. Kondisi ini merupakan faktor kontekstual yang berpotensi mengurangi kesempatan memperoleh paparan materi, latihan, dan diskusi secara utuh. Dalam perancangan program psikoedukasi, (Supratiknya, 2011) menekankan pentingnya kesesuaian antara tujuan, materi, metode, pengelolaan kegiatan, serta kondisi pelaksanaan agar program dapat berlangsung secara optimal. Jadi efektivitas pelaksanaan tidak hanya dipengaruhi oleh substansi materi dan kompetensi instruktur, tetapi juga oleh situasi kondisi yang memungkinkan peserta memperoleh paparan dan keterlibatan yang memadai sepanjang proses pembelajaran.

Perspektif baru-baru ini mengenai training transfer, memperkuat pentingnya faktor kontekstual tersebut. (Bhat et al., 2022), melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi training transfer. Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik peserta, desain pembelajaran, dan lingkungan kerja merupakan kelompok faktor yang berhubungan positif dengan transfer hasil pelatihan. Bahkan dalam konteks pendidikan kesehatan, (Jackson et al., 2019) mengungkapkan pula, bahwa faktor lingkungan organisasi, termasuk kualitas komunikasi, jaringan sosial, budaya, iklim implementasi, dan kesiapan organisasi, dapat memfasilitasi atau menghambat training transfer. Di samping itu (Hughes et al., 2020) menunjukkan melalui meta-analisis bahwa dukungan rekan, supervisor, dan organisasi berhubungan positif dengan training transfer dan keberlanjutan penggunaan hasil pelatihan. Oleh sebab itu, pelaksanaan pelatihan berikutnya sebaiknya bukan semata memperbaiki metode pembelajaran di ruang pelatihan, akan tetapi juga memastikan bahwa kondisi organisasi juga mendukung penerapan hasil belajar.

Simpulannya, pelatihan merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh multifaktor, antara lain interaksi antara peserta, desain pembelajaran, dan konteks organisasi, dan bukan semata-mata sebagai paparan materi dari fasilitator. Oleh sebab itu, faktor kontekstual ini juga

dapat menjadi bahan evaluasi keterbatasan pelaksanaan yang perlu diperhatikan pada kegiatan berikutnya.

### **Keterbatasan kegiatan**

1. Rancangan one-group pretest-posttest tidak memiliki kelompok pembanding sehingga terjadi atau tidaknya perubahan skor tidak serta merta terkait langsung dengan workshop sebagai satu-satunya faktor penyebab.
2. Evaluasi pembelajaran serta evaluasi reaksi memiliki jumlah respons yang berbeda, dikarenakan beberapa peserta mengikuti agenda lain pada waktu yang sama.
3. Instrumen pretest-posttest masih mengukur pengetahuan, belum mengukur keterampilan melakukan wawancara secara langsung.
4. Workshop dilaksanakan dalam konteks waktu terbatas, sedangkan materinya sebenarnya membutuhkan kesempatan praktik lebih banyak
5. Keterlibatan peserta tidak sepenuhnya kontinu, dikarenakan adanya agenda lain di saat yang bersamaan.

### **KESIMPULAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penguatan kapasitas tim seleksi penerimaan mahasiswa baru di STIKes “X” melalui materi tes skrining kesehatan mental, BEI, dan STAR memperoleh respons yang positif dari peserta. Meskipun evaluasi pembelajaran belum menunjukkan peningkatan pengetahuan yang signifikan secara statistik, baik pada skor keseluruhan maupun pada masing-masing sesi, namun hasil tersebut merupakan temuan bahwa workshop dengan karakteristik materi BEI dan STAR membutuhkan metode lanjutan yang aplikatif, waktu yang lebih panjang, dan kontinuitas peserta dalam mengikutinya. Secara umum dapat dikatakan bahwa kegiatan workshop ini telah memberikan dasar bagi mitra untuk mengembangkan sistem seleksi yang lebih komprehensif.

Setelah workshop, peserta melanjutkan proses pembuatan pedoman wawancara sampai selesai, agar dapat dikirimkan kepada instruktur, dan diberi umpan balik. Setelah itu, pedoman wawancara akan disepakati dan distandarisasi oleh mitra, untuk dapat dipergunakan sebagai tools wawancara calon mahasiswa baru. Mengadakan workshop lanjutan dengan metode praktik dan simulasi, saat menerapkan pedoman wawancara yang telah distandarisasi. Menggunakan tes skrining kesehatan mental sebagai gambaran awal untuk menyiapkan prosedur tindak lanjut, untuk hasil yang memerlukan perhatian, dan bukan sebagai alat diagnostic.

### **REFERENSI**

- Ambu-Saidi, B., Fung, C. Y., Turner, K., & Lim, A. S. S. (2024). A critical review on training evaluation models: a search for future agenda. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 10(1), 142–170. <https://doi.org/10.33736/jcshd.6336.2024>
- Ardondi, M., Fortunato, E., Ruozi, C., Di Fronzo, P., Saffioti, A., Ferrari, I., Bassi, M. C., Ghirotto, L., & Pedroni, C. (2026). Workplace training transfer: a systematic scoping review of evaluation tools for adult learning. *Journal of Workplace Learning*, 38(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2025-0068>
- Berry, C. M., Lievens, F., Zhang, C., & Sackett, P. R. (2024). Insights from an updated personnel selection meta-analytic matrix: revisiting general mental ability tests’ role in the validity-diversity trade-off. *Journal of Applied Psychology*, 109(10), 1611–1634. <https://doi.org/10.1037/apl0001203>
- Bhat, Z. H., Mir, R. A., Rameez, R., & Rainayee, R. A. (2022). The influence of learner characteristics, instructional design and work environment on the transfer of training. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 566–588. <https://doi.org/10.1108/ICT-03->

2022-0014

- Hamzah, H. A., Marcinko, A. J., Stephens, B., & Weick, M. (2025). Making soft skills “stick”: a systematic scoping review and integrated training transfer framework grounded in behavioural science. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 237–250. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2376909>
- Hanum, A. (2024). A longitudinal assessment of factors affecting training transfer among new clinical nurse specialists. *International Journal of Nursing Sciences*, 11, 308. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.06.005>
- Hughes, A. M., Zajac, S., Woods, A. L., & Salas, E. (2020). The role of work environment in training sustainment: a meta-analysis. *Human Factors*, 62(1), 166–183. <https://doi.org/10.1177/0018720819845988>
- Jackson, C. B., Brabson, L. A., Quetsch, L. B., & Herschell, A. D. (2019). Training transfer: a systematic review of the impact of inner setting factors. *Advances in Health Sciences Education*, 24(1), 167–183. <https://doi.org/10.1007/s10459-018-9837-y>
- Kauffeld, S., Decius, J., & Graßmann, C. (2025). Learning and transfer in organisations: how it works and can be supported. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 161–174. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2463799>
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick’s four levels of training evaluation*. ATD Press.
- Mehner, L., Rothenbusch, S., & Kauffeld, S. (2025). How to maximize the impact of workplace training: a mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 201–217. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>
- Organization, W. H. (1994). *A user’s guide to the Self-Reporting Questionnaire (SRQ)*. World Health Organization.
- Prahastuti, N. F. (2023). Psychometric properties analysis of Self-Reported Questionnaire (SRQ)-20 instrument with Rasch model. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 8(2), 148–173. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v8i22023.148-173>
- Prasetyo, C. E., Triwahyuni, A., & Prathama, A. G. (2022). Psychometric properties of Self-Report Questionnaire-20 (SRQ-20) Indonesian version. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 69–86. <https://doi.org/10.22146/jpsi.69782>
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Schettino, G., & Capone, V. (2025). From online learning to clinical practice: an investigation on the factors influencing training transfer among physicians. *Healthcare*, 13(2), 133. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020133>
- Schettino, G., Hodačová, L., Caso, D., & Capone, V. (2024). Physicians’ adoption of massive open online courses content in the workplace: an investigation on the training transfer process through the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 154, 108151. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108151>
- Schoeb, G., Lafrenière-Carrier, B., Lauzier, M., & Courcy, F. (2020). Measuring transfer of training: review and implications for future research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 37(4), 385–398. <https://doi.org/10.1002/cjas.1577>
- Supratiknya, A. (2011). *Merancang program dan modul psikoedukasi*. Universitas Sanata Dharma.