



Teknik Wawancara Internasional: Persiapan, Komunikasi, Etika, dan Strategi Menjawab Pertanyaan dalam Seleksi Pekerjaan Global

Tri Wahyuni^{1*}, Edomi Saputra²

¹⁻²Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Mambaul Ulum Jambi, Indonesia

Email: triwahyuni03403@gmail.com¹, edoisaputra@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: triwahyuni03403@gmail.com

Abstract. Globalization, advances in digital technology, and increasing workforce mobility have transformed the way multinational companies conduct recruitment, making international interviews a critical stage in assessing candidates' competence, personality, and cultural fit. This study aims to describe preparation strategies, effective communication, professional ethics, and structured approaches to answering questions required by candidates facing international interviews. This research employs a qualitative method through a library research approach, collecting, reviewing, and analyzing academic sources such as journal articles, books, and relevant prior studies on international interviews. The findings indicate that candidates' success in international interviews is determined by four main aspects: (1) thorough preparation, including understanding the company profile, preparing professional documents, mastering foreign languages, conducting mock interviews, and ensuring technical readiness for online interviews; (2) effective communication, encompassing structured verbal communication, rapport building, optimized nonverbal communication, active listening, and adaptation to technology; (3) professional ethics and attitude, such as neat appearance, courtesy, integrity, cross-cultural sensitivity, and post-interview etiquette; and (4) the application of structured strategies such as the present–past–future approach and the STAR (Situation, Task, Action, Result) method in answering experience-based questions. This study concludes that the integrated mastery of these four aspects can enhance candidates' chances of success in the global job selection process.

Keywords: Cross-Cultural Communication; Effective Communication; International Interview; Professional Ethics; STAR Method.

Abstrak. Globalisasi, kemajuan teknologi digital, dan meningkatnya mobilitas tenaga kerja telah mengubah cara perusahaan multinasional melakukan rekrutmen, menjadikan wawancara internasional sebagai tahap penting dalam menilai kompetensi, komunikasi lintas budaya, dan kecocokan kandidat dengan budaya kerja global. Studi ini bertujuan untuk menjelaskan persiapan yang diperlukan sebelum wawancara internasional, strategi komunikasi yang efektif, etika profesional dan sikap yang dibutuhkan, serta pertanyaan wawancara umum beserta strategi untuk menjawabnya. Studi ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan riset perpustakaan, menganalisis berbagai sumber akademik yang relevan. Diskusi menunjukkan bahwa keberhasilan kandidat dalam wawancara internasional ditentukan oleh lima aspek persiapan utama: memahami profil perusahaan, menyiapkan dokumen profesional, menguasai bahasa asing, melakukan simulasi wawancara, dan memastikan kesiapan teknis untuk wawancara online. Selain itu, komunikasi yang efektif mencakup keterampilan verbal dan nonverbal, membangun hubungan, dan mendengarkan aktif juga memengaruhi penilaian pewawancara. Etika profesional seperti penampilan, kejujuran, sensitivitas antarbudaya, dan tindak lanjut pasca wawancara juga merupakan indikator penting. Penerapan pendekatan masa kini lalu masa depan dalam pengenalan diri dan metode STAR (Situation, Task, Action, Result) dalam menjawab pertanyaan perilaku telah terbukti membantu kandidat menyampaikan kompetensi mereka secara terstruktur dan meyakinkan.

Kata Kunci: Etika Profesional; Komunikasi Lintas Budaya; Metode STAR; Rekrutmen Global. Wawancara Internasional;

1. LATAR BELAKANG

Banyak negara telah mengubah cara mereka merekrut karyawan karena meningkatnya globalisasi, kemajuan teknologi digital, dan meningkatnya mobilitas tenaga kerja di seluruh dunia. Oleh karena itu, perusahaan multinasional saat ini tidak hanya mencari kandidat yang memiliki kemampuan teknis di bidang kerja, tetapi juga kandidat yang mampu berkomunikasi

dengan baik, mampu beradaptasi dengan berbagai budaya, dan mampu bekerja di lingkungan global.

Perkembangan teknologi informasi juga telah mengubah cara perusahaan melakukan wawancara. Dalam perkembangan saat ini, proses wawancara internasional merupakan salah satu metode terpenting untuk menilai apakah kandidat sesuai dengan budaya kerja dan kebutuhan perusahaan, serta merupakan salah satu tahap penting dalam proses seleksi sumber daya manusia. Hal ini karena wawancara internasional memungkinkan evaluasi kompetensi, kepribadian, pengalaman, dan kesesuaian kandidat dengan budaya perusahaan (Irma Baneviciene et al., 2024). Wawancara internasional melibatkan interaksi antara kandidat dan perekrut yang sering berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, yang dapat menyebabkan perbedaan dalam cara mereka berkomunikasi, mengekspresikan diri, dan menafsirkan perilaku nonverbal, yang berbeda dari wawancara konvensional (Davide Cannata et al., 2024).

Persiapan sebelum wawancara internasional adalah tahap yang menentukan keberhasilan kandidat dalam menghadapi proses seleksi. Persiapan mencakup pemahaman profil perusahaan, budaya organisasi, deskripsi pekerjaan yang dilamar, persiapan dokumen profesional seperti curriculum vitae dan portofolio, serta latihan melalui wawancara simulasi. Persiapan yang baik memungkinkan kandidat memberikan jawaban yang lebih terstruktur, menunjukkan kepercayaan diri, dan menunjukkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan internasional (Gary Dessler, 2022).

Berdasarkan hal ini, penguasaan teknik wawancara internasional menjadi kebutuhan yang semakin relevan di era persaingan tenaga kerja global. Kandidat perlu mengembangkan strategi yang meliputi persiapan sebelum wawancara, keterampilan komunikasi yang efektif, pemahaman komunikasi lintas budaya, penerapan etika profesional, dan kemampuan menjawab pertanyaan wawancara dengan pendekatan sistematis seperti metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*). Oleh karena itu, studi tentang teknik wawancara internasional sangat penting untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang strategi yang dapat meningkatkan peluang keberhasilan kandidat dalam proses rekrutmen global (Kay H. Hofmann, 2024).

Berdasarkan latar belakang ini, rumusan masalah dalam studi ini adalah: (1) bagaimana mempersiapkan diri sebelum menghadapi wawancara internasional; (2) bagaimana membangun strategi komunikasi yang efektif dalam wawancara internasional; (3) bagaimana etika dan sikap profesional harus ditunjukkan selama wawancara internasional; dan (4) apa saja pertanyaan umum dalam wawancara internasional dan bagaimana menjawabnya. Tujuan

penulisan artikel ini adalah untuk menjelaskan langkah-langkah persiapan sebelum wawancara internasional, menjelaskan strategi komunikasi yang efektif dalam proses wawancara internasional, menganalisis pentingnya etika dan sikap profesional dalam lingkungan kerja global, serta mengidentifikasi pertanyaan umum dalam wawancara internasional dan strategi jawaban.

2. KAJIAN TEORITIS

Interview internasional adalah salah satu tahap krusial dalam rekrutmen global yang berfungsi untuk mengukur kompetensi, pengalaman, kemampuan berkomunikasi, dan kesiapan kandidat menghadapi lingkungan kerja yang bersifat lintas negara dan lintas budaya. Tidak seperti wawancara kerja di tingkat lokal, konteks internasional menuntut kandidat mampu menyesuaikan diri dengan variasi bahasa, budaya organisasi, dan gaya komunikasi. Penilaian dalam proses ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, melainkan juga mencakup kemampuan interpersonal, daya adaptasi, dan kecocokan kandidat dengan lingkungan kerja global. Baneviciene et al. (2024) menegaskan bahwa kemampuan individu untuk menyesuaikan diri merupakan faktor krusial ketika berhadapan dengan konteks organisasi internasional yang berbeda-beda, sehingga penguasaan terhadap adaptabilitas dan pemahaman lintas negara sangat berperan dalam pengembangan karier global (Baneviciene et al., 2024).

Kesiapan menghadapi interview internasional sangat bergantung pada tahap persiapan yang matang. Kandidat dituntut untuk menelusuri informasi mengenai profil perusahaan, nilai-nilai organisasi, tuntutan posisi yang dituju, serta kompetensi yang diperlukan. Di samping itu, persiapan turut mencakup penyusunan berkas profesional, pendalaman kemampuan berbahasa asing, latihan menjawab pertanyaan wawancara, dan kesiapan menghadapi format wawancara berbasis teknologi. Dengan persiapan yang terencana, kandidat dapat menyampaikan informasi secara lebih fokus dan memperlihatkan keselarasan antara kompetensi pribadi dengan kebutuhan organisasi. Dessler (2022) menyatakan bahwa wawancara seleksi berfungsi sebagai prosedur yang dipakai organisasi guna menggali informasi tentang kandidat sekaligus memperkirakan potensi kinerjanya di masa depan. Karena itu, mutu persiapan menjadi penentu penting bagi kemampuan kandidat dalam menonjolkan kompetensinya secara maksimal (Dessler, 2022).

Komunikasi yang efektif merupakan kompetensi inti dalam interview internasional, mengingat proses wawancara umumnya mempertemukan individu-individu dengan latar belakang budaya dan bahasa yang beragam. Kompetensi komunikasi ini meliputi keterampilan menyampaikan ide secara jernih, penggunaan bahasa yang profesional, keterampilan

mendengarkan secara aktif, kemampuan membangun rapport, serta ketepatan dalam menampilkan komunikasi nonverbal sesuai konteks. Awang et al, (2024) menegaskan bahwa cara kandidat berkomunikasi turut memengaruhi bagaimana pewawancara mempersepsikan kualitas kandidat selama proses seleksi. Atas dasar itu, kandidat perlu mengasah kemampuan menyusun jawaban secara runtut, memilih diksi yang tepat, dan menyelaraskan gaya komunikasinya dengan konteks profesional serta karakter pewawancara (Awang et al., 2024).

Selain komunikasi, pemahaman terhadap komunikasi lintas budaya dan penerapan etika profesional juga menjadi unsur yang tidak kalah penting. Variasi budaya dapat memengaruhi bagaimana seseorang mengungkapkan emosi, menjaga kontak mata, memperlihatkan rasa percaya diri, maupun memaknai bahasa tubuh. Karena itu, sensitivitas interkultural menjadi hal yang perlu dimiliki kandidat agar mampu menghormati perbedaan serta meminimalkan risiko kesalahpahaman selama wawancara berlangsung. Cannata et al. (2024) memperlihatkan bahwa latar belakang budaya, baik dari kandidat maupun pewawancara, dapat memengaruhi cara ekspresi nonverbal ditampilkan sekaligus penilaian terhadap perilaku kandidat dalam wawancara kerja. Dalam kaitan ini, profesionalisme kandidat juga tercermin dari kejujuran, kesantunan, disiplin waktu, penampilan yang layak, serta kemampuan berkomunikasi dengan cara yang menghargai keberagaman (Cannata et al., 2024).

Kemajuan teknologi turut mengubah praktik interview internasional, yang kini banyak dilaksanakan melalui media digital seperti wawancara video langsung (*live video interview*) maupun wawancara video tertunda (*asynchronous video interview*). Situasi ini menuntut kandidat tidak hanya menguasai materi dan strategi menjawab, tetapi juga memiliki kesiapan teknis dan kecakapan berkomunikasi melalui media virtual. Melalui kajian meta-analisis mengenai wawancara berbasis teknologi, Moon et al. (2026) memperlihatkan bahwa karakteristik wawancara jenis ini berkaitan erat dengan respons kandidat serta proses penilaian dalam seleksi kerja. Dengan demikian, teknik interview internasional pada era digital perlu dipahami sebagai kompetensi yang bersifat multidimensional, mencakup persiapan, komunikasi verbal dan nonverbal, kepekaan lintas budaya, etika profesional, strategi menjawab pertanyaan, serta kesiapan memanfaatkan teknologi komunikasi (Moon et al., 2026).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan riset perpustakaan. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami, menganalisis, dan mensintesis konsep terkait teknik wawancara internasional berdasarkan literatur ilmiah yang dipublikasikan, bukan untuk mengumpulkan data primer dari bidang tersebut. Sumber data

dalam studi ini berupa artikel jurnal internasional, buku referensi tentang manajemen sumber daya manusia, dan ayat-ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan konsep persiapan, yang diterbitkan dalam periode yang relevan dengan perkembangan terbaru.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu menentukan formulasi topik dan masalah, menelusuri sumber literatur yang relevan, memilih sumber berdasarkan relevansi dan kredibilitas, analisis isi temuan dari berbagai sumber, serta sintesis hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan mengelompokkan temuan ke dalam empat tema utama, yaitu persiapan sebelum wawancara, strategi komunikasi yang efektif, etika dan sikap profesional, serta strategi pertanyaan dan jawaban umum, sehingga memperoleh pemahaman komprehensif tentang teknik wawancara internasional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan sejumlah literatur ilmiah, buku manajemen sumber daya manusia, dan jurnal internasional yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa keberhasilan kandidat dalam wawancara internasional bergantung pada empat aspek utama, yaitu kesiapsiagaan sebelum sesi wawancara, keterampilan komunikasi yang efektif, etika dan sikap profesional, serta strategi dalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan multinasional kini semakin memprioritaskan kompetensi non-teknis (keterampilan lunak), keterampilan komunikasi antarbudaya, dan kesiapan kandidat menghadapi tahap seleksi berbasis teknologi digital sebagai elemen penting dalam pengambilan keputusan rekrutmen.

Temuan studi menunjukkan bahwa kandidat yang melakukan persiapan menyeluruh untuk profil perusahaan, dokumen profesional, kemampuan bahasa asing, wawancara simulasi, dan kesiapan teknis untuk wawancara online cenderung memiliki peluang keberhasilan yang lebih besar. Kemampuan berkomunikasi secara verbal dan nonverbal, membangun hubungan, dan menerapkan pendengaran aktif juga memengaruhi penilaian pewawancara. Selain itu, etika profesional seperti penampilan, integritas, kejujuran, dan sensitivitas antarbudaya merupakan indikator penting, sementara penerapan pendekatan masa kini lalu masa depan dan metode STAR telah terbukti membantu kandidat menjawab pertanyaan secara terstruktur.

Persiapan sebelum wawancara

Persiapan sebelum menghadapi wawancara internasional adalah tahap yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan kandidat dalam proses rekrutmen global. Salah satu metode seleksi yang paling umum digunakan oleh organisasi adalah wawancara, yang

memberikan informasi tentang kemampuan, pengalaman, kepribadian, dan kemungkinan kandidat berdasarkan apa yang mereka katakan selama proses wawancara. Karena kandidat dinilai tidak hanya berdasarkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan komunikasi, pemahaman budaya organisasi, dan kesiapan menghadapi lingkungan kerja global, persiapan yang cermat diperlukan dalam lingkungan kerja internasional. Gary Dessler menjelaskan bahwa wawancara seleksi adalah proses untuk memprediksi kinerja pekerjaan di masa depan berdasarkan jawaban verbal pelamar terhadap pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara (Gary Dessler et al., 2021). Oleh karena itu, persiapan yang baik sangat penting untuk menunjukkan kualitas Anda secara optimal.

Dalam perspektif Islam, pentingnya melakukan persiapan sebelum melaksanakan pekerjaan telah dijelaskan dalam Al-Qur'an. Allah SWT. dikatakan dalam Q.S. Al-Anfal [8]: 60 yang berarti: "Dan bersiaplah menghadapi mereka dengan kekuatan apa pun yang kamu mampu." [Surah Al-Qur'an Al-Anfal [8] ayat 60.] Meskipun ayat ini berkaitan dengan persiapan dalam konteks pertahanan, para sarjana menjelaskan bahwa ayat ini mengandung nilai universal mengenai pentingnya perencanaan dan persiapan maksimal sebelum menghadapi tantangan. Oleh karena itu, dalam konteks wawancara internasional, kandidat diwajibkan mempersiapkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional agar dapat menghadapi proses seleksi dengan baik. Persiapan yang harus dilakukan meliputi hal-hal berikut:

Pahami profil perusahaan dan posisi pekerjaan.

Langkah pertama yang perlu diambil kandidat adalah melakukan studi menyeluruh terhadap profil perusahaan, termasuk visi, misi, nilai organisasi, budaya kerja, serta kompetensi dan persyaratan posisi yang dilamar. Pada dasarnya, sebelum melakukan proses rekrutmen, perusahaan telah secara sistematis melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk memastikan pemilihan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang perusahaan dapat mencerminkan tingkat kesiapan, minat, dan komitmen kandidat terhadap posisi yang diinginkan, serta membantu kandidat memberikan jawaban yang lebih relevan mengenai alasan melamar dan keselarasan antara tujuan pribadi dan budaya perusahaan (E. P. Kleinlogel, M. Schmid Mast, D. B. Jayagopi, et al., 2023).

Menyiapkan dokumen profesional dan portofolio.

Kandidat harus menyiapkan dokumen profesional seperti curriculum vitae (CV) yang sesuai dengan standar internasional, surat lamaran yang disiapkan berdasarkan kebutuhan posisi, sertifikat keahlian, dan portofolio yang berisi pengalaman kerja serta hasil proyek. Prosedur seleksi dalam rekrutmen global dapat berbeda tergantung pada kebijakan organisasi,

karakteristik pekerjaan, dan konteks negara, tetapi umumnya mencakup penyaringan aplikasi, penilaian kompetensi, wawancara, dan verifikasi referensi serta riwayat kandidat. Oleh karena itu, persiapan dokumen yang lengkap, sistematis, dan profesional merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan peluang kandidat untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

Tingkatkan keterampilan bahasa asing dan komunikasi profesional.

Kemampuan menguasai bahasa asing, terutama bahasa Inggris sebagai lingua franca dalam komunikasi bisnis internasional, adalah kompetensi yang tak tergantikan dalam menghadapi persaingan tenaga kerja global. Kemampuan bahasa Inggris tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi, tetapi juga meningkatkan kesiapan karier dan memperkuat kompetensi individu dalam lingkungan profesional lintas budaya dan lintas negara. Oleh karena itu, kandidat perlu mengembangkan keterampilan bahasa melalui latihan berbicara, meningkatkan pengucapan, memperkaya kosakata profesional, dan melatih kemampuan menjelaskan pengalaman dan keterampilan secara sistematis agar pesan dapat dipahami dengan jelas oleh pewawancara dari latar belakang budaya yang beragam (Putri Bunga Astria & Luthfiah Rizki Nur Azizah, 2025)

Lakukan wawancara simulasi.

Melakukan latihan atau simulasi dalam menjawab berbagai pertanyaan yang sering muncul dalam wawancara internasional, serta mendapatkan umpan balik dari orang lain, adalah strategi efektif untuk meningkatkan kepercayaan diri sambil mengevaluasi kelemahan dalam teknik dan jawaban komunikasi. Melalui simulasi, kandidat dapat mengembangkan kemampuan untuk memberikan respons yang terstruktur, jelas, dan relevan, sehingga mereka dapat membangun kesan profesional. Latihan ini sangat penting, terutama dalam menangani pertanyaan perilaku, karena kandidat diwajibkan menyampaikan pengalaman dan pencapaian mereka secara konkret, ringkas, dan meyakinkan.

Persiapkan aspek teknis dari wawancara online.

Seiring semakin banyak wawancara internasional yang dilakukan secara online melalui platform seperti Zoom, Skype, dan Microsoft Teams karena perbedaan lokasi geografis, kesiapan aspek teknis tidak bisa diabaikan. Kandidat perlu memastikan bahwa perangkat yang digunakan, kualitas kamera dan mikrofon, pencahayaan ruangan, latar belakang yang rapi dan profesional, serta koneksi internet berada dalam kondisi optimal sebelum wawancara dimulai, karena hambatan teknis dapat memengaruhi kelancaran komunikasi dan mengurangi persepsi profesionalisme kandidat (Ponn P. Mahayosnand & S. M. Sabra, 2023).

Berdasarkan hal ini, dapat dilihat bahwa keberhasilan kandidat dalam proses rekrutmen global sangat dipengaruhi oleh sejauh mana persiapan dilakukan sebelum mengikuti wawancara internasional. Persiapan ini bersifat multidimensi, termasuk pemahaman mendalam tentang profil perusahaan dan posisi yang dimaksud, persiapan dokumen aplikasi profesional, penguatan keterampilan bahasa asing, latihan simulasi wawancara, dan kesiapan teknis untuk menghadapi sesi wawancara berbasis digital. Jika dilakukan secara terstruktur dan sistematis, persiapan akan membantu kandidat menunjukkan kompetensi, kepercayaan diri, dan profesionalisme mereka secara maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan peluang mereka untuk lolos seleksi internasional.

Komunikasi yang Efektif

Dalam proses rekrutmen di tingkat internasional, komunikasi yang efektif adalah salah satu kompetensi penting yang sangat memengaruhi keberhasilan kandidat selama wawancara. Pewawancara umumnya tidak hanya fokus pada substansi jawaban yang diberikan, tetapi juga mengamati cara kandidat menyampaikan ide, membangun hubungan, menunjukkan keterampilan mendengarkan aktif, dan beradaptasi dengan berbagai norma budaya dalam komunikasi. Dengan demikian, baik keterampilan komunikasi verbal maupun nonverbal merupakan elemen penting dalam membangun kesan profesional dan memperkuat kualitas interaksi sepanjang proses wawancara.

Gunakan komunikasi verbal yang jelas, terstruktur, dan profesional.

Komunikasi verbal harus disampaikan dengan bahasa situasional yang lugas, terorganisir, dan profesional. Kandidat diwajibkan menjelaskan pengalaman, pencapaian, dan kompetensi mereka secara sistematis agar mudah dipahami oleh pewawancara. Selain itu, dalam lingkungan kerja global, penggunaan bahasa Inggris dan bahasa asing lainnya membutuhkan perhatian pada kejelasan pelafalan, pemilihan diksi profesional, dan persiapan jawaban yang koheren dan logis (Suryani Awang et al., 2024).

Bangun Hubungan Interpersonal (Hubungan) dengan Pewawancara.

Kemampuan untuk membangun hubungan baik dengan pewawancara adalah elemen yang sama pentingnya dengan keterampilan teknis yang dimiliki kandidat. Hubungan dapat terbentuk melalui penggunaan bahasa yang sopan, sikap antusias dalam mengikuti percakapan, memberikan respons kontekstual, dan upaya menjaga suasana komunikasi yang nyaman bagi kedua belah pihak.

Mengoptimalkan Komunikasi Nonverbal.

Selain komunikasi verbal, bahasa tubuh juga memainkan peran penting dalam wawancara internasional. Ekspresi wajah, kontak mata, postur, gerakan tangan, intonasi suara,

dan penampilan profesional dapat membentuk kesan tertentu tentang kepribadian dan tingkat kepercayaan diri kandidat di mata pewawancara.

Menerapkan Kemampuan Mendengarkan Aktif.

Komunikasi yang efektif tidak hanya bergantung pada kemampuan berbicara, tetapi juga pada kemampuan mendengarkan secara aktif. Kandidat diwajibkan untuk memperhatikan sepenuhnya setiap pertanyaan, tidak terburu-buru menjawab, dan memastikan bahwa informasi yang diterima telah dipahami dengan benar, misalnya melalui jawaban verbal seperti "Tentu saja" atau "Saya mengerti pertanyaan Anda," atau dengan mengulangi inti pertanyaan sebelum menjawab. Sikap semacam ini menunjukkan rasa hormat kepada lawan bicara, sekaligus meminimalkan kemungkinan kesalahpahaman dalam komunikasi lintas budaya.

Menyesuaikan gaya komunikasi dengan perbedaan budaya dan teknologi wawancara.

Wawancara internasional kini sebagian besar dilakukan melalui platform digital seperti Zoom, Microsoft Teams, atau aplikasi wawancara video lainnya. Kandidat diwajibkan menyesuaikan gaya komunikasi mereka, termasuk dengan menjaga kontak mata melalui kamera, mengatur tempo berbicara dengan tepat, dan memperhatikan jeda komunikasi. Sejumlah studi tentang wawancara yang dimediasi teknologi mengungkapkan bahwa kemajuan teknologi dalam proses seleksi mengharuskan kandidat menyesuaikan diri dengan karakteristik komunikasi digital, sehingga kemampuan mengelola interaksi melalui media berbasis teknologi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan wawancara di era modern (Rosemary H. Moon et al., 2026).

Berdasarkan hal ini, diketahui bahwa kompetensi komunikasi yang efektif memainkan peran strategis dalam membangun interaksi profesional selama proses wawancara internasional. Keberhasilan komunikasi ini bergantung pada kemampuan kandidat menyampaikan ide dengan jelas, terstruktur, dan meyakinkan, yang diperkuat dengan penggunaan bahasa nonverbal yang tepat, penerapan mendengarkan aktif, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal (hubungan) dengan pewawancara. Selain itu, fleksibilitas dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan latar belakang budaya yang berbeda, serta penguasaan teknologi dalam konteks wawancara virtual, semakin menjadi aspek relevan seiring perkembangan dinamika rekrutmen global.

Etika dan Sikap Profesional

Etika dan sikap profesional adalah komponen penting yang juga dinilai dalam proses wawancara internasional. Perusahaan multinasional tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademik dan keterampilan teknis yang dimiliki kandidat, tetapi juga memperhatikan perilaku profesional, integritas, kemampuan menghargai keberagaman budaya,

dan kesiapan individu untuk bekerja di lingkungan kerja global. Sikap yang ditunjukkan kandidat selama wawancara sering kali merupakan cerminan awal dari karakter, kedewasaan, dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan budaya internasional organisasi.

Menunjukkan penampilan profesional.

Penampilan profesional adalah elemen pertama yang membentuk kesan pertama dalam wawancara internasional. Memilih pakaian rapi yang sesuai dengan budaya organisasi, kebersihan pribadi, dan kontrol ekspresi wajah adalah bagian dari komunikasi profesional yang membutuhkan perhatian. Dalam konteks wawancara kerja, penampilan tidak hanya dilihat dari sisi estetika, tetapi juga berfungsi sebagai indikator yang menggambarkan keseriusan, kesiapan, dan tingkat profesionalisme kandidat.

Tunjukkan kesopanan, rasa hormat, dan jaga profesionalisme.

Kesopanan profesional adalah prinsip dasar yang harus diterapkan dalam komunikasi internasional, termasuk melalui penggunaan bahasa sopan, mendengarkan dengan baik, tidak mengganggu percakapan, dan memberikan respons yang relevan. Dalam wawancara kerja, profesionalisme berpotensi menciptakan batas kabur antara ranah pribadi dan profesional, sehingga penting bagi proses wawancara untuk menjaga profesionalisme dan menghormati batasan pribadi kandidat (Devalina Nag, et al., 2026).

Menunjukkan integritas dan kejujuran dalam menyampaikan informasi.

Integritas adalah nilai utama yang harus ditunjukkan kandidat selama wawancara internasional. Kandidat diwajibkan menyampaikan pengalaman kerja, keterampilan, prestasi akademik, dan kemampuan bahasa secara jujur dan bertanggung jawab. Kejujuran yang ditunjukkan mencerminkan profesionalisme etis, yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan norma dan nilai profesional yang berlaku. Dalam lingkungan kerja internasional, integritas adalah karakter yang sangat krusial, karena organisasi global membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya dan memiliki rasa tanggung jawab profesional yang tinggi.

Menghormati perbedaan budaya dan menunjukkan kepekaan antarbudaya.

Wawancara internasional melibatkan interaksi antara individu dari latar belakang budaya yang berbeda. Oleh karena itu, kandidat perlu memiliki kesadaran lintas budaya, yaitu kesadaran untuk memahami dan menghargai perbedaan norma komunikasi, gaya berbicara, cara mengekspresikan emosi, dan kebiasaan profesional yang berlaku di berbagai negara. Perbedaan budaya dapat menimbulkan variasi dalam penggunaan kontak mata, ekspresi wajah, dan gerakan tubuh, sehingga kemampuan beradaptasi budaya merupakan elemen penting dalam membangun profesionalisme selama wawancara internasional (Davide Cannata et al., 2024).

Tunjukkan disiplin dan profesionalisme dalam wawancara virtual.

Kemajuan teknologi telah mendorong banyak perusahaan internasional untuk menerapkan wawancara berbasis digital. Dalam situasi seperti ini, etika profesional tidak hanya terkait dengan cara berbicara, tetapi juga mencakup ketepatan waktu, kesiapan perangkat, penciptaan lingkungan yang kondusif, dan kemampuan untuk menjaga keterlibatan selama komunikasi virtual. Kesiapan untuk mengoperasikan teknologi dan kemampuan membangun interaksi yang efektif adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan wawancara di era modern (Rosemary H. Moon et al., 2026).

Tindak lanjut setelah wawancara (etika pasca-wawancara).

Etiket profesional tidak berhenti setelah sesi wawancara berakhir. Kandidat didorong untuk mengirim email terima kasih kepada pewawancara sebagai bentuk apresiasi atas waktu dan kesempatan yang diberikan. Tindakan ini mencerminkan kesopanan, profesionalisme, serta menunjukkan minat dan keseriusan kandidat terhadap posisi yang ia lamar.

Berdasarkan hal di atas, dapat dilihat bahwa etika dan sikap profesional adalah salah satu tolok ukur utama yang digunakan perusahaan dalam menilai kualitas pribadi kandidat. Penampilan yang rapi dan profesional, tata krama yang baik, integritas, kejujuran, disiplin, dan kemampuan menghormati keberagaman budaya menggambarkan kesiapan seseorang untuk berkarier di lingkungan internasional multikultural. Selain itu, penerapan etika baik selama proses wawancara maupun setelahnya, termasuk melalui komunikasi lanjutan (etika pasca-wawancara), juga merupakan bentuk profesionalisme yang dapat memperkuat citra positif kandidat di mata perekrut.

Pertanyaan yang Sering Diajukan dan Strategi Jawaban

Dalam wawancara kerja, pewawancara umumnya menilai alasan melamar, kelebihan dan kekurangannya, serta klarifikasi CV, pengalaman, dan kesesuaian kandidat dengan budaya perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara internasional dirancang untuk mengevaluasi berbagai aspek kandidat, mulai dari latar belakang pribadi, pengalaman profesional, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan interpersonal, hingga kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja multikultural. Strategi untuk menjawab pertanyaan secara terstruktur semakin penting, mengingat wawancara kerja semakin mengarah pada pendekatan wawancara perilaku, yaitu pendekatan yang menilai perilaku nyata dan kemampuan kandidat untuk menjelaskan pengalaman serta kompetensi mereka secara konkret (Emmanuelle P. et al., 2023).

Pertanyaan tentang pengenalan diri (Ceritakan tentang dirimu).

Pertanyaan ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui informasi pribadi kandidat, tetapi juga untuk menilai kemampuannya memperkenalkan identitas profesionalnya, menjelaskan pengalaman yang relevan, dan menunjukkan kesesuaian antara kompetensi yang dimilikinya dengan posisi yang dilamar. Strategi yang efektif adalah menggunakan pendekatan masa kini–masa lalu–masa depan, yaitu menjelaskan kondisi profesional saat ini (masa kini), pengalaman atau pencapaian sebelumnya (masa lalu), serta tujuan karier di masa depan dan alasan melamar posisi tersebut (masa depan). Jawaban harus ringkas, terarah, dan menekankan pengalaman yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Pertanyaan tentang kekuatan dan kelemahan.

Pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui tingkat kesadaran diri, keterampilan refleksi diri, dan kesiapan kandidat untuk mengembangkan diri. Saat menjelaskan keunggulan, kandidat harus memilih kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan memperkuatnya dengan contoh konkret. Dalam menjelaskan kekurangan, pendekatan yang tepat adalah dengan jujur mengakui kekurangan tersebut beserta langkah-langkah konkret yang telah diambil untuk memperbaikinya, yang mencerminkan pola pikir berkembang, yaitu kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Pertanyaan Wawancara Perilaku.

Perusahaan internasional sering menggunakan pertanyaan berbasis perilaku, seperti "Ceritakan tentang saat Anda menghadapi situasi sulit di tempat kerja" atau "Jelaskan konflik yang Anda alami dengan anggota tim dan bagaimana Anda menanganinya." Strategi yang umum digunakan untuk menjawab ini adalah metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*), yang memudahkan kandidat menyampaikan jawaban secara sistematis, mulai dari situasi yang dihadapi, tugas yang dilakukan, tindakan yang diambil, hingga hasil akhir yang diperoleh. (Emmanuelle P. et al., 2024).

Pertanyaan Mengenai Motivasi dan Tujuan Karier.

Pertanyaan seperti "Mengapa Anda ingin bekerja di perusahaan kami?" atau "Di mana Anda melihat diri Anda dalam lima tahun?" digunakan untuk mengukur tingkat motivasi, pemahaman tentang perusahaan, dan kesesuaian tujuan kariernya dengan visi organisasi. Strategi yang tepat adalah menunjukkan hasil riset tentang perusahaan, menjelaskan alasan ketertarikan pada budaya organisasi, dan menjelaskan bagaimana posisi tersebut mendukung pengembangan karier jangka panjang.

Pertanyaan tentang keterampilan kerja tim dan lingkungan multikultural.

Perusahaan sangat memperhatikan kemampuan kandidat untuk berkolaborasi dengan individu dari latar belakang budaya yang beragam. Contoh pertanyaan termasuk "Bagaimana Anda bekerja dengan orang dari budaya berbeda?" atau "Jelaskan masa Anda bekerja dengan sukses dalam tim." Strategi untuk menjawab ini adalah dengan menyajikan contoh nyata pengalaman bekerja dalam kelompok, kemampuan menghormati perbedaan, keterampilan komunikasi lintas budaya, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Kompetensi lintas budaya adalah salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan seseorang dalam organisasi internasional.

Pertanyaan dalam Wawancara Virtual dan Strategi Penyampaian.

Kemajuan teknologi telah mendorong banyak perusahaan global untuk menerapkan wawancara video dan wawancara video asinkron (AVI) dalam proses seleksi pekerjaan. Dalam jenis wawancara ini, kandidat perlu memperhatikan cara mereka berbicara, bagaimana mengatur waktu dalam menjawab, kontak mata dengan kamera, dan kemampuan memberikan jawaban secara alami meskipun tidak ada interaksi langsung dengan pewawancara (Ottillie Tilston, et al, (2024).

Berdasarkan hal ini, dapat dilihat bahwa kemampuan menjawab pertanyaan wawancara secara sistematis merupakan faktor penentu dalam menyampaikan kompetensi profesional dan pengalaman kepada pewawancara. Penerapan pendekatan masa kini–lalu–masa depan selama sesi pengenalan diri, serta metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*) dalam menjawab pertanyaan berbasis perilaku, membantu kandidat mengembangkan jawaban yang logis, terstruktur, dan berpengalaman nyata. Selain itu, kemampuan untuk menguraikan motivasi kerja, tujuan karier, pengalaman berkolaborasi di lingkungan multikultural, dan kesiapan untuk wawancara virtual mencerminkan kemampuan kandidat untuk beradaptasi dengan tuntutan tenaga kerja global yang terus berkembang secara dinamis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kandidat dalam menghadapi wawancara internasional ditentukan oleh empat aspek utama. Pertama, persiapan sebelum wawancara meliputi kesiapan mental dan kepercayaan diri, memahami profil perusahaan dan posisi yang dilamar, penyusunan dokumen profesional sesuai standar internasional, peningkatan kemampuan bahasa asing, pemahaman budaya kerja lintas batas, dan kesiapan teknis untuk wawancara online. Kedua, komunikasi yang efektif dibangun melalui kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas, sistematis, dan profesional,

penerapan komunikasi nonverbal yang sesuai, praktik mendengarkan aktif, serta penyesuaian gaya komunikasi dengan latar belakang budaya dan perkembangan teknologi. Ketiga, etika dan sikap profesional tercermin dalam penampilan yang rapi, sikap sopan dan rasa hormat terhadap pewawancara, kejujuran dalam menyampaikan informasi, kemampuan menghormati perbedaan budaya, disiplin waktu, dan penerapan etika komunikasi pasca wawancara. Keempat, strategi untuk menjawab pertanyaan umum melalui pendekatan *present–past–future* untuk memperkenalkan diri dan metode STAR untuk pertanyaan berbasis perilaku membantu kandidat menyampaikan kompetensi, motivasi, dan kemampuan beradaptasi dengan cara yang lebih terstruktur dan meyakinkan di lingkungan kerja global.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Anfal. (n.d.). *Surah Al-Qur'an Al-Anfal (8): Ayat 60*.
- Astria, P. B., & Azizah, L. R. N. (2025). Penguasaan bahasa Inggris sebagai strategi untuk pengembangan kompetensi kerja dan persiapan karier profesional. *Manajemen Modal Manusia*, 3(1).
- Awang, S., Wan Zakaria, W. N. F., Razak, S. S., et al. (2024). Use of favourable and less favourable types of communication strategies in job interviews: Interviewers' perspectives on candidates. *International Journal of Law, Government and Communication*, 9(37). <https://doi.org/10.35631/IJLGC.937033>
- Baneviciene, I., Andresen, M., & Kumpikaite-Valiuniene, V. (2024). Menilai status quo riset penyesuaian karyawan internasional, 1990–2022: Tinjauan dan agenda riset masa depan. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03098-y>
- Cannata, D., O'Hora, D., & Redfern, S. (2024). Pengaruh budaya kandidat dan penilai terhadap ekspresi nonverbal dan penilaian nonverbal dalam wawancara kerja. *International Journal of Cross Cultural Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1177/14705958241244689>
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Emmanuelle, P., et al. (2023). Pewawancara adalah mesin! Menyelidiki efek metode wawancara konvensional dan teknologi terhadap reaksi dan perilaku narasumber. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(3). <https://doi.org/10.1111/ijsa.12433>
- Hofmann, K. H. (2024). Digital natives dan signalling dalam wawancara kerja: Penyelidikan tentang penerimaan dan keadilan yang dipersepsikan dari berbagai mode wawancara. *Review Manajemen*, 35(3).
- Kleinlogel, E. P., Schmid Mast, M., Jayagopi, D. B., et al. (2023). Pewawancara adalah mesin! Menyelidiki efek metode wawancara konvensional dan teknologi terhadap reaksi dan perilaku narasumber. *International Journal of Selection and Assessment*, 31. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12433>

- Mahayosnand, P. P., & Sabra, S. M. (2023). Persiapan wawancara virtual untuk siswa STEM Generasi Z: Kebutuhan untuk era pasca-pandemi. *GILE Journal of Skills Development*, 3(2), 7–15. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2023.v3.i2.pp7-15>
- Moon, R. H., Park, J., & Park, H. I. (2026). Technology-mediated interviews: Meta-analyses on interview ratings and job applicants' responses. *Current Psychology*, 45. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08946-x>
- Nag, D., et al. (2026). Memeriksa bagaimana tekanan untuk mengungkapkan informasi pribadi selama wawancara kerja berbalik merugikan organisasi. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-026-10112-4>
- Suryani Awang, W. N. F. W. Z., Razak, S. S., et al. (2024). Penggunaan strategi komunikasi yang menguntungkan dan kurang menguntungkan dalam wawancara kerja: Perspektif pewawancara terhadap kandidat. *International Journal of Law, Government and Communication*, 9(37).
- Tilston, O., et al. (2024). Reaksi terhadap wawancara video asinkron: Peran keputusan desain dan usia serta gender pelamar. *Human Resource Management*, 63(2). <https://doi.org/10.1002/hrm.22202>