



**PENGUATAN KESIAPAN KERJA MELALUI PSIKOEDUKASI DAN SIMULASI  
WAWANCARA BAGI SISWA SMK**

*Strengthening Work Readiness Through Psychoeducation and Interview Simulation for  
Vocational High School Students*

**Anniez Rachmawati Musslifah\*, Rusnandari Retno Cahyani**

Universitas Sahid Surakarta

*Jl. Adi Sucipto 154, Jajar, Laweyan, Surakarta*

\*Alamat Korespondensi : [anniez@usahidsolo.ac.id](mailto:anniez@usahidsolo.ac.id)

*(Tanggal Submission: 21 April 2025, Tanggal Accepted : 20 Juli 2025)*



**Kata Kunci :**

*Kesiapan Kerja,  
Psikoedukasi,  
Wawancara  
Kerja, Siswa SMK,  
Psikologi Terapan*

**Abstrak :**

Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dihadapkan pada tantangan dunia kerja yang kompetitif dan dinamis. Persiapan mental dan keterampilan non-akademik seperti kemampuan menghadapi psikotes dan wawancara kerja menjadi hal yang krusial untuk dimiliki. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja lulusan SMK di Indonesia masih belum optimal, terutama dalam aspek non-teknis seperti pengelolaan emosi saat wawancara dan pemahaman terhadap mekanisme psikotes. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa melalui psikoedukasi dan simulasi wawancara kerja, guna membekali mereka dengan keterampilan menghadapi dunia kerja secara percaya diri. Metode kegiatan dilakukan melalui penyampaian materi interaktif tentang kesiapan kerja, strategi menghadapi psikotes, dan teknik wawancara. Selanjutnya, peserta mengikuti simulasi wawancara langsung untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan secara praktis. Hasil kegiatan menunjukkan antusiasme tinggi dari siswa kelas XII dalam mengikuti seluruh rangkaian psikoedukasi dan simulasi wawancara kerja. Sebagian besar peserta aktif berdiskusi dan mengajukan pertanyaan terkait proses seleksi kerja. Evaluasi singkat di akhir kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan, khususnya dalam aspek persiapan mental dan teknik menjawab pertanyaan wawancara. Simulasi juga membantu siswa mengenali kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Kegiatan ini berkontribusi dalam memperkuat kesiapan psikologis dan keterampilan interpersonal siswa menghadapi dunia kerja. Kegiatan ini efektif meningkatkan kesiapan kerja siswa melalui pemahaman materi dan pengalaman langsung dalam simulasi wawancara kerja.

**Key word :**

*Work Readiness, Psychoeducation, Job Interviews, Vocational High School Students, Applied Psychology*

**Abstract :**

Vocational High School (SMK) graduates are faced with the challenges of a competitive and dynamic world of work. Mental preparation and non-academic skills such as the ability to face psychological tests and job interviews are crucial. Various studies have shown that the level of work readiness of vocational high school graduates in Indonesia is still not optimal, especially in non-technical aspects such as emotional management during interviews and understanding the mechanisms of psychological tests. The objective of this activity is to improve students' work readiness through psychoeducation and job interview simulations, in order to equip them with the skills to face the world of work with confidence. The activity methods are carried out by delivering interactive material on work readiness, strategies for facing psychological tests, and interview techniques. Furthermore, participants take part in direct interview simulations to improve understanding and skills practically. The results of the activity show high enthusiasm from grade XII students in participating in the entire series of psychoeducation and job interview simulations. Most participants actively discussed and asked questions related to the job selection process. A brief evaluation at the end of the activity showed an increase in students' understanding of the material presented, especially in terms of mental preparation and interview question answering techniques. Simulations also help students identify strengths and areas that need improvement. This activity contributes to strengthening students' psychological readiness and interpersonal skills in facing the world of work. This activity is effective in increasing students' work readiness through understanding the material and direct experience in job interview simulations.

Panduan sitasi / citation guidance (APPA 7th edition) :

Musslifah, A. R. & Cahyani, R. R. (2025). Penguatan Kesiapan Kerja Melalui Psikoedukasi dan Simulasi Wawancara Bagi Siswa SMK. *Jurnal Abdi Insani*, 12(7), 3008-3021. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v12i7.2534>

## PENDAHULUAN

Dunia kerja di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 menuntut lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis (hard skills), tetapi juga memiliki kesiapan psikologis dan keterampilan non-teknis (soft skills) yang memadai (Akbar et al., 2025; Irwansya, 2023). Siswa SMK sebagai calon tenaga kerja langsung setelah lulus, sering kali menghadapi kesulitan dalam proses rekrutmen kerja, terutama pada tahapan psikotes dan wawancara yang menuntut kesiapan mental, kepercayaan diri, serta kemampuan komunikasi interpersonal yang baik.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2024 tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK masih menjadi yang tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lain, yakni sebesar 9,01%, lebih tinggi dari lulusan SMA (7,05%) dan diploma (4,83%) (Statistik, 2019). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan SMK dengan tuntutan dunia kerja. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya pelatihan keterampilan lunak (*soft skills*) dan kurangnya kesiapan menghadapi proses seleksi kerja seperti psikotes dan wawancara.

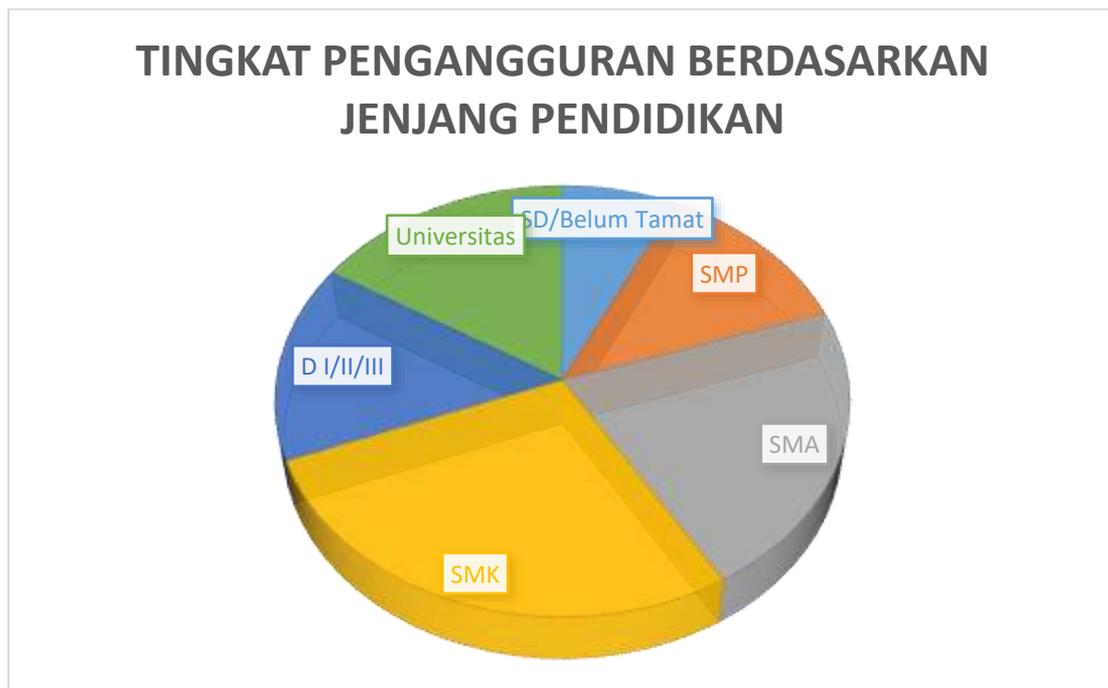


Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

| Jenjang Pendidikan | Tingkat Pengangguran |
|--------------------|----------------------|
| SD/Belum Tamat     | 2.32                 |
| SMP                | 4.11                 |
| SMA                | 7.05                 |
| SMK                | 9.01                 |
| D I/II/III         | 4.83                 |
| Universitas        | 5.25                 |

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi pada tahun 2024, yaitu sebesar 9,01%. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan SMA (7,05%), D I/II/III (4,83%), bahkan universitas (5,25%). Fenomena ini menunjukkan bahwa lulusan SMK yang seharusnya siap kerja justru menghadapi tantangan besar dalam memasuki pasar kerja. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa pendidikan kejuruan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan dunia industri, khususnya dalam hal keterampilan non-teknis (soft skills) seperti komunikasi, kerja tim, dan kemampuan beradaptasi. Minimnya persiapan menghadapi proses rekrutmen, seperti tes psikologi dan wawancara kerja, turut menjadi faktor penghambat lulusan SMK dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan dalam program pembelajaran dan pelatihan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mengintegrasikan pelatihan kesiapan kerja secara menyeluruh, agar lulusan SMK lebih kompetitif dan mampu memenuhi ekspektasi dunia kerja.

Berikut pada Gambar 1 disajikan sebaran tingkat pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan:



Gambar 1. Sebaran Tingkat Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 1 memperkuat data sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengangguran paling banyak terjadi pada lulusan SMK, meskipun secara kurikulum mereka telah dibekali dengan keterampilan vokasional yang seharusnya membuat mereka lebih siap kerja. Hal ini menjadi indikasi serius bahwa sistem pendidikan vokasi masih menghadapi tantangan besar, terutama dalam

menciptakan lulusan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental dan sosial untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif. Tingginya angka pengangguran pada lulusan SMK dibandingkan dengan lulusan diploma dan sarjana juga mencerminkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak selalu sejalan dengan tingkat pengangguran yang lebih rendah, melainkan kualitas kesiapan kerja dan kesesuaian keterampilanlah yang menjadi penentu utama. Oleh karena itu, intervensi yang bersifat strategis dan berkelanjutan diperlukan, seperti program psikoedukasi kesiapan kerja, simulasi wawancara, dan pembekalan soft skills, agar lulusan SMK tidak hanya siap secara teknis tetapi juga secara psikologis dan interpersonal. Langkah ini dilakukan sebagai salah satu cara untuk mengurangi angka pengangguran sekaligus meningkatkan daya saing tenaga kerja muda di Indonesia.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja lulusan SMK di Indonesia masih belum optimal, terutama dalam aspek non-teknis seperti pengelolaan emosi saat wawancara dan pemahaman terhadap mekanisme psikotes (T. Rohman, 2020). Kondisi ini diperparah dengan minimnya bimbingan praktis di sekolah yang secara khusus membekali siswa menghadapi proses seleksi kerja secara nyata. Pelatihan yang dilakukan di sekolah umumnya lebih berfokus pada keterampilan teknis atau kejuruan sesuai kompetensi keahlian siswa, namun belum banyak mengintegrasikan pelatihan keterampilan interpersonal dan kesiapan mental kerja secara sistematis (Herasmus, 2024; Khairi, 2025; Krissanya *et al.*, 2023)

Psikoedukasi merupakan salah satu pendekatan yang efektif dalam memberikan pemahaman dan keterampilan psikologis kepada individu, khususnya remaja, agar mampu mengelola kecemasan, meningkatkan kepercayaan diri, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan kehidupan, termasuk dunia kerja (Asmarany *et al.*, 2025; Supratiknya, 2011). Ketika psikoedukasi digabungkan dengan praktik simulatif seperti wawancara kerja tiruan, maka siswa tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mendapatkan pengalaman konkret yang akan memperkuat kesiapan mereka secara psikologis maupun teknis.

Di sisi lain, wawancara kerja merupakan proses evaluasi personal yang memerlukan kesiapan kognitif dan emosional. Beberapa siswa mengalami kecemasan tinggi saat menghadapi wawancara, yang dapat menghambat kemampuan mereka dalam menyampaikan ide, menjelaskan potensi diri, serta menjalin koneksi yang positif dengan pewawancara. Oleh karena itu, simulasi wawancara menjadi bagian penting dalam pelatihan kesiapan kerja, karena memberikan kesempatan bagi siswa untuk berlatih, menerima umpan balik, dan melakukan perbaikan dari pengalaman langsung.

Berdasarkan urgensi tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini diselenggarakan di SMK Muhammadiyah 4 Surakarta, dengan sasaran siswa kelas XII yang sedang memasuki masa transisi menuju dunia kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan psikoedukasi tentang pentingnya kesiapan mental dan keterampilan interpersonal dalam proses rekrutmen kerja, serta menyelenggarakan simulasi wawancara sebagai bentuk latihan praktis menghadapi seleksi kerja. Melalui pendekatan psikologi terapan, kegiatan ini diharapkan dapat memperkuat kesiapan siswa secara menyeluruh, baik dari sisi kognitif, afektif, maupun keterampilan praktis, sehingga mampu bersaing di pasar kerja setelah lulus.

## METODE KEGIATAN

### Lokasi dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 4 Surakarta, yang berlokasi di Jl. Slamet Riyadi No.443, Pajang, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57146. Sekolah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan swasta yang memiliki tiga program keahlian, yaitu Teknologi Farmasi, Teknik Kimia Industri, Kecantikan dan spa. Mayoritas peserta didik di sekolah ini berasal dari kalangan menengah ke bawah, dengan latar belakang keluarga pekerja, buruh, dan pedagang kecil.

Sebagian besar siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 4 Surakarta memilih untuk langsung bekerja setelah lulus, meskipun beberapa juga mempertimbangkan untuk melanjutkan pendidikan ke



jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam kesiapan mental dan keterampilan menghadapi proses seleksi kerja, terutama yang berkaitan dengan psikotes dan wawancara. Oleh karena itu, kegiatan ini menyasar siswa kelas XII sebagai sasaran utama, dengan jumlah peserta sebanyak 60 siswa dari berbagai jurusan.

### **Tahapan Kegiatan**

Tahapan kegiatan pengabdian ini mengacu pada pendekatan problem-solving yang mencakup tahap analisis kebutuhan, perancangan solusi, dan implementasi di lapangan. Kegiatan ini dilaksanakan dalam satu rangkaian selama 1 (satu) hari penuh melalui kombinasi penyampaian materi (psikoedukasi) dan pelatihan praktik (simulasi wawancara).

#### **a. Analisis Masalah**

Tahap awal kegiatan dimulai dengan identifikasi kebutuhan dan permasalahan siswa melalui koordinasi dengan pihak sekolah, khususnya guru Bimbingan Konseling. Dari hasil wawancara informal dengan guru dan pengamatan terhadap siswa kelas XII, ditemukan bahwa banyak siswa belum memahami secara utuh tahapan seleksi kerja serta merasa cemas atau tidak siap saat menghadapi wawancara dan psikotes. Hal ini diperkuat dengan rendahnya tingkat kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi yang menjadi penilaian penting dalam proses rekrutmen.

#### **b. Perancangan Solusi (Desain Program)**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, dirancanglah program psikoedukasi yang difokuskan pada:

1. Pengenalan dunia kerja dan dinamika proses rekrutmen: Strategi menghadapi psikotes kerja (pengantar psikotes umum, tips mengerjakan soal logika, kepribadian, dll).
2. Teknik menghadapi wawancara kerja: komunikasi verbal & nonverbal, gesture, bahasa tubuh, dan respons yang tepat.
3. Simulasi wawancara kerja secara individual dan kelompok dengan skenario realistis.
4. Refleksi dan umpan balik terhadap penampilan siswa saat simulasi: Materi disusun dengan pendekatan praktis dan komunikatif, disesuaikan dengan konteks usia dan latar belakang siswa SMK. Modul pelatihan juga dilengkapi dengan lembar kerja, lembar evaluasi diri, serta rubrik penilaian sederhana untuk simulasi wawancara.

#### **c. Pelaksanaan Teknis**

Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara klasikal dan terbagi dalam tiga sesi utama:

##### **Sesi I: Psikoedukasi Interaktif**

Dilaksanakan dengan metode ceramah partisipatif dan diskusi kelompok. Materi disampaikan dengan bantuan slide presentasi dan ilustrasi video singkat yang menggambarkan proses seleksi kerja. Peserta juga diajak untuk berbagi pengalaman atau kekhawatiran pribadi seputar dunia kerja.

##### **Sesi II: Simulasi Wawancara Kerja**

Setiap siswa diberikan giliran untuk mengikuti wawancara kerja simulatif secara individu, dengan peran pewawancara dilakukan oleh narasumber (dosen psikologi) dan guru pendamping. Wawancara berlangsung selama 5–7 menit per siswa, dan dilakukan di ruang kelas yang disetting menyerupai ruang rekrutmen sederhana. Pewawancara menilai aspek komunikasi, sikap, serta kejelasan jawaban siswa.

##### **Sesi III: Refleksi dan Umpan Balik**

Setelah simulasi, siswa diberi waktu melakukan refleksi diri melalui lembar evaluasi. Kegiatan ditutup dengan umpan balik terbuka dari narasumber serta diskusi kelompok mengenai kesan dan pembelajaran yang diperoleh. Peserta juga diberi tips lanjutan untuk melatih diri secara mandiri.

Secara keseluruhan, kegiatan ini dirancang agar bersifat partisipatif, aplikatif, dan memberikan pengalaman langsung yang dapat menumbuhkan kesiapan mental siswa dalam menghadapi proses seleksi kerja yang sesungguhnya. Pendekatan yang digunakan juga mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi terapan dalam konteks pendidikan vokasional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penguatan Kesiapan Kerja: Antara Teori dan Realitas Lapangan

Persiapan menghadapi dunia kerja tidak hanya menuntut penguasaan kompetensi teknis sesuai bidang keahlian, tetapi juga kesiapan psikologis yang mencakup kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan kecerdasan emosional dalam menghadapi proses seleksi seperti wawancara dan psikotes (Ilham, 2024; Magdalena *et al.*, 2024; Prayesti, 2022). Berdasarkan hasil identifikasi awal di SMK Muhammadiyah 4 Surakarta, ditemukan bahwa sebagian besar siswa kelas XII belum memiliki pemahaman yang memadai tentang proses rekrutmen kerja, khususnya tahapan psikotes dan wawancara. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Daryanto *et al.*, 2022; Puspita, 2012) yang menyoroti minimnya pengalaman siswa SMK dalam mengikuti pelatihan berbasis simulasi, seperti wawancara kerja atau tes psikologi. Ketiadaan pengalaman tersebut berdampak pada rendahnya kesiapan mental dan rendahnya efektivitas dalam menghadapi seleksi kerja secara optimal. Dalam konteks ini, diperlukan pendekatan yang lebih aplikatif untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, tim pelaksana mencoba merespons permasalahan tersebut dengan menerapkan pendekatan psikoedukatif yang dipadukan dengan metode praktik langsung. Kegiatan ini dirancang dalam tiga tahapan utama:

1. Pemberian Materi Psikoedukatif Interaktif

Pemberian materi psikoedukatif interaktif disajikan pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Pemberian Materi Psikoedukatif

Tahap ini berisi penyampaian materi mengenai pentingnya kesiapan mental dalam menghadapi dunia kerja, teknik menjawab pertanyaan wawancara, serta pengenalan bentuk-bentuk psikotes yang sering digunakan dalam proses rekrutmen. Materi disampaikan secara interaktif untuk mendorong keterlibatan peserta secara aktif dan menumbuhkan kesadaran reflektif tentang pentingnya persiapan non-teknis.

## 2. Simulasi Wawancara Kerja

Simulasi wawancara kerja disajikan pada Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Simulasi Wawancara

Pada tahap ini, peserta terlibat langsung dalam simulasi wawancara kerja yang dirancang menyerupai situasi seleksi riil. Siswa diberi kesempatan untuk memainkan peran sebagai pelamar kerja dan dinilai oleh fasilitator yang berperan sebagai pewawancara. Melalui simulasi ini, siswa tidak hanya melatih keterampilan komunikasi, tetapi juga belajar mengelola tekanan dan kecemasan yang muncul selama proses seleksi.

## 3. Refleksi dan Evaluasi Pasca-Kegiatan

Berikut disajikan tahapan refleksi dan evaluasi pasca kegiatan yang dipandu oleh pengabdian, yang terlihat pada Gambar 4:



Gambar 4. Refleksi dan Evaluasi

Kegiatan diakhiri dengan sesi refleksi yang dipandu oleh fasilitator, di mana siswa diajak untuk mengungkapkan pengalaman, perasaan, dan pembelajaran yang mereka peroleh selama mengikuti simulasi wawancara kerja. Dalam sesi ini, fasilitator memberikan umpan balik konstruktif secara individual maupun kelompok, termasuk saran perbaikan dalam cara berbicara, ekspresi wajah, bahasa tubuh, serta respons terhadap pertanyaan wawancara. Selain itu, dilakukan evaluasi melalui kuesioner dan observasi untuk mengukur peningkatan pemahaman siswa tentang proses rekrutmen, kesiapan emosional dalam menghadapi situasi menegangkan, serta keterampilan komunikasi yang lebih terstruktur dan percaya diri.

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 4 Surakarta dan melibatkan 60 siswa kelas XII dari berbagai jurusan. Secara umum, pelaksanaan kegiatan berlangsung dalam suasana antusias dan partisipatif. Hasil kegiatan dianalisis berdasarkan tiga tahapan intervensi tersebut di atas, yaitu pemberian materi psikoedukatif, simulasi wawancara kerja, dan refleksi-evaluasi.

#### 1. Pemberian Materi Psikoedukatif Interaktif

Pada tahap awal, siswa mengikuti sesi pemaparan mengenai proses seleksi kerja yang umum dilakukan oleh perusahaan, termasuk psikotes dan wawancara. Berdasarkan pre-test yang diberikan sebelum sesi berlangsung, ditemukan bahwa sekitar 72% siswa belum mengetahui jenis-jenis psikotes yang sering digunakan, dan lebih dari 80% belum pernah mendapatkan pelatihan khusus mengenai wawancara kerja. Hal ini memperkuat temuan penelitian (Puspitasari & Bahtiar, 2022) yang menyatakan bahwa ketidaksiapan psikologis menjadi salah satu hambatan utama lulusan SMK dalam memasuki dunia kerja.

Setelah penyampaian materi, dilakukan diskusi interaktif dengan memanfaatkan metode role-playing ringan, di mana siswa diminta memberikan tanggapan terhadap pertanyaan wawancara yang umum. Hasil observasi menunjukkan bahwa siswa mulai memahami pentingnya menyampaikan jawaban yang sistematis, percaya diri, dan sesuai dengan profil pekerjaan yang dilamar.

#### 2. Simulasi Wawancara Kerja

Simulasi wawancara menjadi tahap yang paling menarik perhatian siswa. Dalam kegiatan ini, siswa dibagi dalam beberapa kelompok kecil dan secara bergiliran melakukan wawancara kerja simulatif di hadapan fasilitator yang berperan sebagai HRD. Setiap siswa menerima umpan balik individual mengenai bahasa tubuh, artikulasi, serta kemampuan menjawab pertanyaan dengan relevan.

Evaluasi hasil kegiatan dilakukan melalui observasi berbasis rubrik penilaian selama sesi simulasi wawancara kerja. Setiap peserta dinilai oleh dua fasilitator menggunakan instrumen observasi dengan skala Likert 1–5 pada lima aspek: komunikasi verbal, komunikasi nonverbal, isi jawaban, kepercayaan diri, serta sopan santun dan etika. Skor dari masing-masing aspek kemudian dirata-rata untuk mendapatkan skor individu, dan selanjutnya dihitung rata-rata keseluruhan dari 20 peserta yang terlibat untuk masing-masing aspek. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran kuantitatif terhadap performa siswa dalam situasi wawancara kerja yang disimulasikan.

Hasil simulasi menunjukkan bahwa rata-rata siswa memiliki nilai yang cukup pada aspek sikap sopan dan kesantunan, namun masih lemah pada aspek komunikasi verbal dan nonverbal. Berdasarkan rata-rata hasil observasi rating scale pada proses simulasi wawancara diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Rata-rata Penilaian Hasil Simulasi Wawancara

| Aspek Penilaian        | Skor Rata-rata |
|------------------------|----------------|
| Komunikasi Verbal      | 3.8            |
| Komunikasi Non Verbal  | 3.6            |
| Isi Jawaban            | 3.7            |
| Kepercayaan Diri       | 3.5            |
| Sopan Santun dan Etika | 4.2            |

Berdasarkan hasil simulasi wawancara yang dinilai menggunakan skala observasi, terlihat bahwa aspek sopan santun dan etika memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 4.2, yang menunjukkan bahwa sebagian besar siswa telah menunjukkan sikap yang baik, menghargai lawan bicara, serta mampu menjaga etika komunikasi selama proses wawancara berlangsung. Hal ini menjadi modal utama karena sikap sopan dan etika profesional sering kali menjadi penilaian awal yang diperhatikan oleh pihak perekrut.

Hasil penilaian juga menunjukkan bahwa siswa masih memiliki kelemahan dalam aspek komunikasi, baik verbal maupun nonverbal. Komunikasi verbal mencatat skor rata-rata 3.8, sementara komunikasi nonverbal sedikit lebih rendah yaitu 3.6. Skor ini mengindikasikan bahwa banyak siswa masih belum mampu menyampaikan jawaban secara runtut, jelas, dan meyakinkan, serta kurang dalam penggunaan bahasa tubuh yang mendukung (seperti kontak mata, ekspresi wajah, atau postur tubuh yang percaya diri).

Isi jawaban memperoleh skor 3.7, menunjukkan bahwa sebagian besar siswa mampu memahami dan menjawab pertanyaan dengan cukup baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal kedalaman dan relevansi jawaban terhadap konteks wawancara kerja. Adapun kepercayaan diri berada pada skor terendah yaitu 3.5, yang mengindikasikan bahwa banyak siswa masih tampak gugup, ragu-ragu, atau kurang yakin saat menjawab pertanyaan, yang bisa berdampak negatif pada penilaian rekruter.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan urgensinya pelatihan yang terarah untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan rasa percaya diri siswa, terutama dalam menghadapi situasi formal seperti wawancara kerja. Intervensi yang dapat dilakukan antara lain melalui role play intensif, pemberian umpan balik konstruktif, dan pelatihan public speaking, agar siswa lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang sesungguhnya.

Beberapa temuan menarik dari tahap ini antara lain:

Sebagian besar siswa mengalami gugup berlebihan saat pertama kali disimulasikan menjadi pelamar kerja. Sekitar 60% siswa menggunakan jawaban yang terlalu umum atau kurang terarah, seperti "*Saya orang yang rajin dan jujur*" tanpa menjelaskan konteks aplikatifnya. Namun setelah sesi kedua, simulasi dan umpan balik diberikan, terjadi peningkatan signifikan dalam ekspresi verbal dan nonverbal siswa, terutama pada aspek kontak mata, sikap tubuh, dan ketepatan menjawab.

Temuan ini konsisten dengan model pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning), seperti yang dikemukakan Kolb (1984), bahwa belajar akan lebih efektif ketika peserta mengalami secara langsung, merefleksikan, dan mendapatkan umpan balik.

### 3. Refleksi dan Evaluasi

Setelah simulasi selesai, siswa diminta menuliskan refleksi singkat mengenai pengalaman mereka. Sebagian besar siswa menyatakan bahwa kegiatan ini membuka wawasan mereka mengenai dunia kerja dan memberikan pengalaman baru yang sangat berguna. Beberapa kutipan reflektif antara lain:

*"Saya baru tahu kalau cara bicara saat wawancara itu sangat mempengaruhi penilaian HRD. Ini pengalaman pertama saya diwawancarai seperti sungguhan."* (Zh)



*“Dulu saya kira wawancara itu cuma ditanya biodata, ternyata banyak hal yang harus disiapkan. Saya jadi ingin belajar lebih banyak lagi.” (Rspt)*

Dari hasil evaluasi akhir (post-test), terjadi peningkatan pemahaman siswa terhadap tahapan seleksi kerja sebesar 35% dibandingkan hasil pre-test, khususnya dalam aspek strategi menjawab pertanyaan wawancara dan pengenalan psikotes dasar. Berikut pada Tabel 3 disajikan ringkasan skor pre dan posttest assessment kesiapan kerja:

Tabel 3. Ringkasan Skor Pre dan Post Assesment Kesiapan Kerja

| No.                          | Aspek yang Dinilai  | Skor Rata-rata<br>Pre test | Skor Rata-rata<br>Post test | Peningkatan Skor |
|------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------|
| 1.                           | Pemahaman Psikotest | 45                         | 78                          | +33              |
| 2.                           | Pemahaman Wawancara | 40                         | 82                          | +42              |
| 3.                           | Kepercayaan Diri    | 50                         | 75                          | +25              |
| 4.                           | Kesiapan Mental     | 48                         | 80                          | +32              |
| <b>Rata-rata Keseluruhan</b> |                     | 45.75                      | 78.75                       | +33              |

Hasil evaluasi akhir melalui post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman dan kesiapan siswa menghadapi proses seleksi kerja, jika dibandingkan dengan hasil pre-test. Rata-rata keseluruhan skor meningkat dari 45,75 pada pre-test menjadi 78,75 pada post-test, yang berarti terjadi peningkatan sebesar 33 poin atau sekitar 35%. Hal ini mencerminkan bahwa program pelatihan yang diberikan berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi siswa dalam menghadapi seleksi kerja.

Secara rinci, peningkatan paling tinggi terjadi pada aspek pemahaman wawancara, dengan lonjakan skor dari 40 menjadi 82 (+42 poin). Hal ini menunjukkan bahwa siswa telah memperoleh strategi yang lebih efektif dalam menjawab pertanyaan wawancara, baik dari sisi isi maupun teknik penyampaian. Peningkatan ini sejalan dengan hasil simulasi wawancara sebelumnya yang menggarisbawahi pentingnya peningkatan kemampuan komunikasi.

Aspek pemahaman psikotes dasar juga mengalami peningkatan signifikan, dari skor awal 45 menjadi 78 (+33 poin). Hal ini menunjukkan bahwa siswa semakin memahami bentuk dan tujuan psikotes sebagai bagian dari seleksi kerja, serta mulai memiliki gambaran tentang bagaimana cara menghadapinya dengan strategi yang tepat.

Pada aspek kepercayaan diri, skor meningkat dari 50 menjadi 75 (+25 poin). Walaupun peningkatannya lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, hal ini tetap mencerminkan adanya penguatan pada sisi afektif siswa, di mana mereka mulai merasa lebih siap dan yakin menghadapi proses seleksi. Peningkatan ini perlu terus didorong melalui latihan-latihan praktis dan umpan balik yang membangun.

Pada aspek kesiapan mental, terjadi peningkatan dari 48 menjadi 80 (+32 poin). Ini menunjukkan bahwa siswa tidak hanya memahami proses seleksi secara teknis, tetapi juga lebih siap secara emosional dan mental, misalnya dalam mengelola stres, menjaga ketenangan, dan mempertahankan motivasi selama proses seleksi kerja.

Berdasarkan peningkatan di seluruh aspek yang dinilai, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kesiapan kerja yang diberikan tidak hanya meningkatkan pemahaman kognitif siswa, tetapi juga memberikan dampak psikologis positif dalam membentuk kesiapan dan rasa percaya diri mereka untuk menghadapi dunia kerja yang nyata. Untuk menjaga keberlanjutan hasil ini, direkomendasikan adanya follow-up program dan pelatihan lanjutan, agar siswa tetap termotivasi dan terus berkembang.

Dalam ranah psikologi kerja dan organisasi, proses seleksi merupakan langkah awal dalam mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas, nilai, dan kepribadian mereka (Muchinsky, 2006). Tahapan psikotes, misalnya, digunakan untuk mengukur aspek-aspek seperti kecerdasan umum, kepribadian, dan kemampuan spesifik lainnya yang dianggap relevan dengan posisi

pekerjaan tertentu. Tanpa pemahaman yang memadai tentang tujuan dan bentuk psikotes, siswa cenderung merasa tertekan dan cemas, yang justru dapat memengaruhi hasil tes secara negatif (Schultz & Schultz, 2020).

Proses wawancara kerja merupakan bentuk seleksi berbasis perilaku dan komunikasi, yang menuntut pelamar mampu menampilkan citra diri secara positif, percaya diri, dan komunikatif. Dalam konteks ini, kegiatan simulasi wawancara memberikan pengalaman belajar yang nyata (*experiential learning*) yang sangat penting bagi siswa. Simulasi semacam ini memungkinkan siswa untuk mengembangkan keterampilan *self-presentation* dan *impression management* secara lebih efektif, sebagaimana dijelaskan dalam teori Goffman tentang dramaturgi sosial, di mana individu bertindak seolah berada di atas “panggung” dan mencoba memberikan penampilan terbaik dalam situasi sosial tertentu (Goffman, 2023).

Hasil kegiatan ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kesiapan kerja siswa SMK tidak hanya terkait dengan keterampilan vokasional, melainkan juga kesiapan psikososial seperti kemampuan berkomunikasi, percaya diri, dan ketahanan dalam menghadapi situasi tidak pasti (M. Rohman et al., 2022). Dengan demikian, intervensi psikoedukatif yang dikombinasikan dengan metode simulasi menjadi langkah strategis yang mampu menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Kegiatan ini membuktikan bahwa pendekatan psikoedukatif yang dikombinasikan dengan metode simulatif dapat secara efektif meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK, baik dari aspek pengetahuan maupun kesiapan mental. Intervensi semacam ini sejalan dengan pendekatan konstruktivistik yang menekankan pentingnya pengalaman nyata dalam proses pembelajaran (Hausfather, 1996).

Pendekatan praktik langsung membantu siswa membangun kepercayaan diri, sebagaimana dinyatakan oleh Bandura (Bandura & Evans, 2006) bahwa *self-efficacy* dapat ditumbuhkan melalui pengalaman keberhasilan yang diperoleh dalam situasi yang menyerupai kondisi nyata.

Namun, kegiatan ini juga menunjukkan bahwa pembekalan kesiapan kerja seharusnya menjadi bagian integral dalam kurikulum pendidikan vokasional, dan tidak hanya bersifat tambahan menjelang kelulusan. Oleh karena itu, disarankan agar kegiatan serupa dilakukan secara berkala dan terintegrasi dengan program Bimbingan Karir di sekolah.

Kegiatan penguatan kesiapan kerja yang dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 4 Surakarta mencerminkan kebutuhan mendesak dalam menyiapkan lulusan SMK agar tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan psikologis dan keterampilan sosial dalam menghadapi dunia kerja. Hasil dari kegiatan menunjukkan bahwa sebagian besar siswa belum memahami proses seleksi kerja secara menyeluruh, terutama pada tahap psikotes dan wawancara, yang menjadi bagian krusial dalam penilaian kelayakan calon tenaga kerja oleh perusahaan.

Pembelajaran berbasis simulasi telah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan praktis siswa karena memberikan umpan balik langsung dan memungkinkan siswa belajar dari kesalahan secara reflektif (Kolb, 2014). Dalam kegiatan ini, siswa tidak hanya mendapatkan informasi tentang wawancara kerja, tetapi juga mengalami langsung dinamika wawancara, termasuk bagaimana mereka bereaksi terhadap tekanan, merespons pertanyaan sulit, dan menampilkan bahasa tubuh yang tepat.

Respon positif dari para siswa dan guru menjadi indikator bahwa pendekatan ini sesuai dengan kebutuhan mereka. Menurut teori kebutuhan (Maslow, 2012), individu akan lebih termotivasi untuk belajar ketika kebutuhan dasar mereka terhadap rasa aman dan kepastian masa depan terpenuhi. Dalam hal ini, informasi dan pelatihan mengenai kesiapan kerja memberikan rasa aman psikologis bagi siswa kelas XII yang sedang menghadapi masa transisi menuju dunia kerja.

Meskipun demikian, pelaksanaan kegiatan ini juga menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu yang menyebabkan tidak semua siswa mendapatkan kesempatan untuk simulasi secara penuh. Kendala ini mencerminkan pentingnya perencanaan waktu dan alokasi sumber daya

yang lebih baik dalam kegiatan sejenis. Selain itu, kebutuhan untuk mendampingi siswa secara lebih intensif menunjukkan perlunya kolaborasi berkelanjutan antara pihak sekolah, tenaga psikologi, dan dunia industri.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis psikoedukasi dan simulasi tidak hanya relevan secara praktis, tetapi juga kuat secara teoritis dalam menjawab tantangan kesiapan kerja siswa SMK. Intervensi semacam ini dapat dijadikan model penguatan kesiapan kerja yang integratif, dengan menggabungkan aspek kognitif, afektif, dan perilaku dalam pelatihan yang berorientasi pada dunia nyata.

### **Kendala Dan Solusi**

Kendala utama selama pelaksanaan kegiatan adalah keterbatasan waktu, yang menyebabkan beberapa siswa tidak mendapatkan waktu yang cukup untuk pendampingan personal setelah simulasi. Selain itu, beberapa siswa menunjukkan resistensi awal karena merasa cemas atau malu. Namun, pendekatan empatik dan komunikasi terbuka berhasil mengurangi hambatan tersebut.

Solusi yang dilakukan antara lain: membagi kelompok menjadi kelompok kecil untuk sesi simulasi, memberikan contoh secara langsung sebelum siswa maju, dan menyisipkan humor ringan untuk mengurangi ketegangan.

### **Tanggapan Stakeholder**

Pihak sekolah menyampaikan apresiasi atas kegiatan ini dan berharap ada tindak lanjut dengan materi lanjutan seperti pelatihan membuat CV, manajemen waktu kerja, atau etika kerja profesional. Guru BK mengusulkan agar materi ini dijadikan program rutin menjelang kelulusan siswa.

### **Implikasi Kegiatan**

Kegiatan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi berbasis pengalaman langsung mampu meningkatkan kesiapan psikologis siswa menghadapi dunia kerja. Model kegiatan ini dapat direplikasi di sekolah-sekolah lain dengan populasi siswa SMK yang memiliki latar belakang dan kebutuhan serupa. Dalam jangka panjang, pelatihan seperti ini berkontribusi pada peningkatan daya saing lulusan SMK di pasar kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil kegiatan simulasi wawancara dan pelatihan kesiapan kerja, dapat disimpulkan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan kesiapan siswa SMK dalam menghadapi proses seleksi kerja. Hasil observasi menunjukkan skor rata-rata tertinggi pada aspek sopan santun dan etika (4,2), diikuti oleh komunikasi verbal (3,8), isi jawaban (3,7), komunikasi nonverbal (3,6), dan kepercayaan diri (3,5). Nilai-nilai ini mencerminkan capaian positif dalam keterampilan interpersonal dan komunikasi siswa. Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa siswa SMK memiliki potensi besar untuk berkembang apabila diberikan pendampingan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Kesenjangan antara keterampilan lulusan SMK dan tuntutan industri dapat dikurangi melalui intervensi edukatif yang terstruktur dan berkelanjutan.

Saran terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian berikutnya adalah:

1. Integrasi pelatihan soft skills ke dalam kurikulum sekolah secara sistematis sangat diperlukan, agar kesiapan kerja siswa tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial.
2. Simulasi wawancara dan psikotest perlu dilakukan secara berkala sebagai bagian dari program pembekalan karier siswa, sehingga mereka terbiasa dengan suasana seleksi kerja yang sesungguhnya.
3. Sekolah diharapkan menjalin kemitraan dengan praktisi HRD dan dunia industri untuk memberikan pelatihan yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.



4. Perlu dikembangkan program pendampingan berkelanjutan, seperti bimbingan karier, pelatihan public speaking, dan penguatan kepercayaan diri, guna memastikan kesiapan mental siswa dalam menghadapi transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja.
5. Pengabdian lebih lanjut dapat dilakukan dengan melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam, serta dengan pendekatan longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan kesiapan kerja ini.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada SMK Muhammadiyah 4 Surakarta atas kerjasama dan partisipasinya dalam kegiatan pelatihan dan simulasi kesiapan kerja bagi siswa. Dukungan dari pihak sekolah, baik dari kepala sekolah, guru pendamping, maupun para siswa, sangat berperan dalam kelancaran dan keberhasilan program ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sahid Surakarta, khususnya Program Studi Psikologi, yang telah memberikan dukungan penuh dalam bentuk pendampingan akademik dan fasilitasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Semoga sinergi antara institusi pendidikan menengah dan perguruan tinggi ini dapat terus terjalin dalam upaya meningkatkan kualitas generasi muda yang siap bersaing di dunia kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. R., Siregar, A. A., & Wahid, F. A. (2025). Strategi Efektif dalam Optimalisasi Soft Skills Siswa SMK untuk Kesiapan Kerja dan Daya Saing Global di Era Industri 4.0. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2497–2509.
- Asmarany, A. I., Marissa, A., Wisnubroto, A. P., Dewi, N. N. A. I., Iswahyudi, M. S., Putri, N. Y., Puspitafuri, C., Pasaribu, W., SI, M., & PS, C. (2025). *Psikologi dan Kesehatan Mental*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Bandura, A., & Evans, R. I. (2006). *Albert Bandura*. Bandung: Insight Media.
- Daryanto, I. E., Darwin, M. P., Siregar, I. B., & Januariyansah, S. (2022). *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi*. Mesan: Umsu press.
- Goffman, E. (2023). The Presentation of Self In Everyday Life. In *Social Theory Re-Wired* (pp. 450–459). Routledge.
- Hausfather, S. J. (1996). Vygotsky and Schooling: Creating A Social Context for Learning. *Action in Teacher Education*, 18(2), 1–10.
- Herasmus, H. (2024). Pelatihan Soft Skill Kesiapan Kerja Siswa Siswi Kelas XII SMKN 7 Batam. *Jurnal Pustaka Paket*, 3(1), 5–8.
- Ilham, I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama.
- Irwansya, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 2 Kota Bima Di Era Revolusi Industri 4.0. *JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia*, 2(3), 1–6.
- Khairi, I. (2025). *Implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Plus Al Athiyah Banda Aceh*. UIN Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*. New Jersey: FT press.
- Krissanya, N., Sari, D. A. P., Febrilia, I., Prabumenang, A. K. R., Sadat, A. M., Parlina, R., & Dhinanty, R. D. (2023). Membangun Soft Skill Siswa SMK melalui Pelatihan Optimalisasi Pengelolaan Media Sosial Konten Pemasaran. *Rahmatan Lil'Alamin Journal of Community Services*, 3(1), 39–46.
- Magdalena, L., Putri, N. R., Devi, S., Aulia, S. N., & Nabilah, S. (2024). *Kreatifitas untuk Peluang Berkarya Menuju Kesuksesan*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Maslow, A. (2012). *Pirámide de Maslow*. New York: Thorie Des Besoins de Lhomme Selon.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. USA: Thomson Wadsworth.



- Prayesti, T. (2022). *Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja di Era Vuca Pada Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta: UII Press.
- Puspita, H. (2012). *Evaluasi Penyelenggaraan Model Pendidikan Sistem Ganda Pada SMK Negeri 2 Surakarta Tahun 2011*. Surakarta: Repository UNS.
- Puspitasari, N. A., & Bahtiar, M. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Prakerin, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK di Bidang Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 10(1), 31–43.
- Rohman, M., Pradani, Y. F., & Saepuddin, A. (2022). Penerapan Model PJBL Stem Untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Mahasiswa Pada Matakuliah Gambar Teknik. *Universitas Trunojoyo Madura*, 42. Madura: Simpelnas Trunojoyo.
- Rohman, T. (2020). Kesiapan Kerja Siswa SMK Ditinjau Dari Kinerja Prakerin. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 5(1), 22–27. Madura: Simpelnas Trunojoyo.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2020). *Psychology and Work Today*. New York: Routledge.
- Statistik, B. P. (2019). *Statistik Ketenagakerjaan*. Jakarta: Biro Pusat Statistik.
- Supratiknya, A. (2011). *Merancang Program dan Modul*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

