

PENERAPAN MODEL PELATIHAN MOCK INTERVIEW KOLABORATIF INDUSTRI UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN BERBICARA DAN KESIAPAN WAWANCARA KERJA MURID KELAS XII SMK ASSALAAM BANDUNG

Herna Diana

Universitas Pasundan, Indonesia, hernadhia@smkassalaambandung.sch.id

R. Panca Pertiwi Hidayati, Indonesia,

Universitas Pasundan, Indonesia, panca.pertiwi.hidayati@unpas.ac.id

Abstract (English)

This study was motivated by the persistently low communication readiness of vocational high school (SMK) graduates when facing job interviews, reflected in the high Open Unemployment Rate among SMK graduates and a preliminary study at SMK Assalaam Bandung showing an average interview-readiness score of only 4.0 out of 10. This research aims to describe the implementation of an industry-collaborative mock interview training model based on Experiential Learning and to examine its effectiveness in improving twelfth-grade students' speaking skills and job interview readiness. A quantitative approach with a quasi-experimental method, specifically a Nonequivalent Control Group Design, was used, involving 66 students divided into an experimental group (33 students from the Automotive and Motorcycle Engineering classes participating in PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia's recruitment) and a control group (33 students from the Software Engineering class). Results show the experimental group's speaking skills improved from an average of 52.76 to 79.21 (N-Gain 0.5664, moderate category), while job interview readiness improved from 72.30 to 87.91 (N-Gain 0.5900). Both gains were higher than the control group's and statistically significant ($p < 0.001$). Feedback from industry practitioners confirmed improvements in answer structure and self-confidence, although vocal assertiveness, spontaneity, and eye contact still require reinforcement. The study concludes that this training model shows strong potential as a contextual learning model for improving vocational students' professional communication skills and job interview readiness.

Kata kunci: *mock interview, Experiential Learning, keterampilan berbicara, kesiapan wawancara kerja, kolaborasi industri*

Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kesiapan komunikasi lulusan SMK dalam menghadapi wawancara kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka lulusan SMK serta hasil studi pendahuluan di SMK Assalaam Bandung yang menunjukkan skor kesiapan wawancara murid hanya 4,0 dari 10. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan penerapan model pelatihan mock interview kolaboratif industri berbasis Experiential Learning serta menganalisis efektivitasnya dalam meningkatkan keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja murid kelas XII. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode quasi experiment tipe Nonequivalent Control Group Design, melibatkan 66 murid yang terbagi menjadi kelompok eksperimen (33 murid kelas XII TKRO dan TBSM yang mengikuti rekrutmen PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia) dan kelompok kontrol (33 murid kelas XII RPL). Hasil penelitian menunjukkan keterampilan berbicara Kelompok Eksperimen meningkat dari rata-rata 52,76 menjadi 79,21 (N-Gain 0,5664, kategori sedang), sedangkan kesiapan wawancara kerja meningkat dari 72,30 menjadi 87,91 (N-Gain 0,5900). Kedua peningkatan tersebut lebih tinggi dibandingkan Kelompok Kontrol dan signifikan secara statistik ($p < 0,001$). Umpan balik praktisi industri memperkuat temuan bahwa murid mengalami perkembangan pada struktur jawaban dan kepercayaan diri, meskipun ketegasan suara, spontanitas, dan kontak mata masih perlu diperkuat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa model pelatihan tersebut berpotensi menjadi model pembelajaran kontekstual yang efektif untuk meningkatkan keterampilan komunikasi profesional dan kesiapan wawancara kerja murid SMK.

Kata kunci: *mock interview, Experiential Learning, keterampilan berbicara, kesiapan wawancara kerja, kolaborasi industri*

INTRODUCTION

Pendidikan kejuruan di Indonesia dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja kompeten yang siap memasuki dunia industri, sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menetapkan SMK sebagai lembaga penyiapan peserta didik untuk bekerja pada bidang tertentu. Mandat konstitusional ini idealnya menjamin lulusan SMK terserap optimal di dunia kerja, mengingat kurikulum vokasi secara khusus dirancang berorientasi pada kesiapan kerja. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa capaian ini belum sepenuhnya terwujud, sehingga muncul kesenjangan antara harapan normatif kebijakan pendidikan kejuruan dan realitas penyerapan tenaga kerja lulusan SMK di industri.

Data Badan Pusat Statistik (2023) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK masih tertinggi di antara semua jenjang pendidikan, yakni 9,31% per Agustus 2023. Angka ini bukan sekadar statistik, melainkan bukti struktural adanya kesenjangan antara output SMK dan ekspektasi dunia kerja. Kementerian Ketenagakerjaan (2022) mengidentifikasi bahwa rendahnya kompetensi non-teknis, khususnya kemampuan komunikasi, menjadi kendala utama dalam penyerapan lulusan SMK di dunia industri. Temuan ini menegaskan bahwa persoalannya bukan terletak pada apa yang siswa mampu kerjakan secara teknis, melainkan pada bagaimana mereka mengomunikasikan kompetensi yang dimiliki kepada pihak perekrut secara meyakinkan dan profesional.

SMK Assalaam Bandung merupakan manifestasi nyata dari fenomena tersebut. Sekolah ini memiliki kerja sama rekrutmen aktif dengan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia (MMKI) yang mencakup tahapan seleksi tes fisik, psikotes, wawancara kerja, dan medical check-up. Untuk mengetahui kondisi aktual kesiapan siswa menghadapi tahapan tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan (preliminary study) terhadap 33 siswa kelas XII TKRO dan TBSM yang terdaftar mengikuti seleksi MMKI tahun 2024/2025. Studi ini menggunakan dua instrumen, yaitu angket kesiapan wawancara kerja dan analisis video rekaman wawancara rekrutmen MMKI tahun 2024, guna memperoleh gambaran yang komprehensif dan saling menguatkan.

Hasil angket mengungkap temuan yang signifikan: sebanyak 87,9% siswa (29 dari 33 orang) belum pernah mengikuti pelatihan wawancara kerja sebelumnya. Rata-rata skor kepercayaan diri siswa hanya 3,1 dari 5 (kategori "cukup"), dengan kemampuan mengendalikan rasa gugup berada pada skor 3,0. Sebanyak 81,8% siswa menyatakan membutuhkan materi cara menjawab pertanyaan sulit, dan 78,8% membutuhkan simulasi wawancara secara langsung. Aspek kemampuan berbahasa Indonesia formal juga tercatat rendah, dengan kecenderungan siswa menggunakan bahasa informal atau bahasa gaul. Data ini menegaskan bahwa kesenjangan kesiapan komunikasi siswa bukan sekadar asumsi, melainkan problem empiris yang terukur secara jelas.

Temuan angket diperkuat oleh analisis video rekaman wawancara rekrutmen MMKI tahun 2024 terhadap tiga kasus siswa dengan tingkat kesiapan berbeda, yaitu Sangat Kurang Siap, Kurang Siap, dan Cukup Siap. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada satu pun siswa yang mencapai skor tertinggi pada seluruh aspek penilaian, dengan rata-rata skor kesiapan keseluruhan hanya 4,0 dari 10 (kategori "Kurang Siap"). Kelemahan paling menonjol terdapat pada penggunaan diksi informal, struktur jawaban yang tidak runtut, filler words berlebihan lebih dari 49 kali dalam 10 menit wawancara, serta kontak mata yang minim sebagai penanda kepercayaan diri rendah.

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan Aji Guntur Setyo, HRD PT MMKI, dalam wawancara pendahuluan pada 10 Juli 2025, yang menyatakan bahwa banyak kandidat SMK kompeten secara teknis namun gagal pada tahap wawancara karena tidak mampu mengekspresikan kompetensinya secara komunikatif dan profesional. Pernyataan praktisi industri ini memiliki nilai penting karena berasal langsung dari pihak yang menyeleksi kandidat di lapangan, sehingga menegaskan bahwa persoalan kesiapan komunikasi siswa SMK bukan sekadar temuan akademik, melainkan hambatan nyata yang berdampak langsung pada peluang kerja lulusan di dunia industri.

Data empiris di atas mengarah pada satu kesimpulan argumentatif bahwa persoalan ini bukan sekadar kurang latihan, melainkan absennya model pembelajaran yang secara sengaja mengintegrasikan keterampilan berbicara formal dengan konteks komunikasi dunia kerja. Nurgiantoro (2014) menegaskan bahwa pembelajaran berbicara di sekolah masih didominasi ceramah dan hafalan teori, sementara praktik dalam situasi nyata sangat minim. Chaer (2010) menambahkan bahwa kemampuan berbicara tidak dapat dikuasai hanya melalui pengetahuan teoretis, melainkan harus dilatih secara intensif dalam berbagai konteks komunikasi. Goh dan Burns (2012) membuktikan bahwa keterampilan berbicara berkembang optimal hanya apabila peserta didik memperoleh kesempatan praktik berulang disertai umpan balik reflektif, sehingga tercipta paradoks antara pengetahuan teoretis dan ketidaksiapan praktik siswa.

Dalam kerangka pembelajaran Bahasa Indonesia kelas XII SMK, keterampilan berbicara yang menjadi fokus penelitian ini merujuk pada lima indikator utama berdasarkan Goh dan Burns (2012) serta Nurgiantoro (2014), yaitu kelancaran dan kefasihan tuturan, pemilihan diksi dan register bahasa formal, koherensi dan struktur wacana lisan, penguasaan aspek paralinguistik, serta adaptabilitas komunikasi dalam situasi formal hierarkis. Kelima indikator ini bersifat fungsional dan terukur, selaras dengan tuntutan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) Bahasa Indonesia Kurikulum Merdeka kelas XII SMK. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini mengajukan model pelatihan mock interview kolaboratif industri berbasis Experiential Learning sebagai solusi pedagogis yang tepat.

Kajian terhadap literatur yang ada mengungkap empat dimensi kekosongan penelitian (research gap) yang belum dijawab studi sebelumnya. Pertama, gap konteks pendidikan: penelitian mock interview sebagian

besar dilakukan di perguruan tinggi (Cornell et al., 2013; Thambirajah et al., 2025), belum menysasar SMK. Kedua, gap kolaborasi industri: pewawancara dalam penelitian terdahulu umumnya guru atau dosen, sementara keterlibatan praktisi HRD industri sebagai mitra pedagogis masih sangat terbatas, bahkan tidak ditemukan dalam konteks SMK di Indonesia. Ketiga, gap integrasi pembelajaran: kolaborasi industri umumnya terfokus pada mata pelajaran produktif dan PKL, belum terintegrasi ke pembelajaran Bahasa Indonesia. Keempat, gap perspektif multi-stakeholder: kajian komprehensif dari sudut pandang siswa, guru, dan praktisi industri secara bersamaan masih minim.

Berdasarkan keempat dimensi gap tersebut, penelitian ini diposisikan sebagai kelanjutan sekaligus perluasan dari kajian terdahulu, bukan pengulangan. Penelitian ini melanjutkan temuan Cornell et al. (2013) dan Lailiyah dan Wulansari (2017) tentang efektivitas praktik langsung terhadap keterampilan komunikasi, namun memperluas konteksnya ke jenjang SMK, mengintegrasikan kerangka Experiential Learning secara eksplisit, melibatkan praktisi HRD industri sebagai pewawancara autentik, serta menanamkannya dalam pembelajaran Bahasa Indonesia. Kombinasi keempat unsur ini belum pernah dikaji dalam satu desain penelitian yang sama, sehingga penelitian ini mengisi keempat dimensi gap yang teridentifikasi sekaligus memperkuat relevansi kajian mock interview pada jenjang pendidikan vokasi di Indonesia.

Penelitian ini berfokus pada penerapan model pelatihan mock interview kolaboratif industri berbasis Experiential Learning Kolb (1984) dalam pembelajaran Bahasa Indonesia kelas XII SMK Assalaam Bandung, dengan melibatkan praktisi HRD PT MMKI sebagai pewawancara autentik dan pemberi umpan balik profesional. Model ini dirancang mengikuti siklus empat tahap: Concrete Experience, saat murid mengalami langsung simulasi wawancara dengan pewawancara industri; Reflective Observation, saat murid dan guru merefleksikan rekaman performa dan umpan balik HRD; Abstract Conceptualization, saat murid memahami prinsip komunikasi profesional berdasarkan pengalaman tersebut; dan Active Experimentation, saat murid menerapkan perbaikan pada simulasi berikutnya atau wawancara sesungguhnya.

Fokus penelitian diarahkan pada dua variabel terikat, yakni keterampilan berbicara yang mencakup enam aspek fluency, clarity, structure, pronunciation, intonation, dan diksi profesional—serta kesiapan wawancara kerja yang mencakup enam komponen, yaitu kepercayaan diri, penguasaan strategi menjawab pertanyaan (termasuk metode STAR), kemampuan presentasi diri dan CV secara lisan, pemahaman profil perusahaan, penguasaan etika komunikasi profesional, dan kemampuan mengelola kecemasan. Kedua variabel ini diukur secara kuantitatif melalui prates dan pascates pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, sesuai desain Quasi Eksperimen Nonequivalent Control Group Design, dan diperkuat dengan umpan balik lisan dari praktisi HRD PT MMKI.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga komponen yang bekerja secara sinergis. Pertama, mock interview digunakan sebagai medium pedagogis keterampilan berbicara yang autentik, bukan sekadar simulasi formal di kelas. Kedua, penelitian ini melibatkan secara aktif praktisi industri, yakni HRD PT MMKI, sebagai pewawancara sekaligus pemberi umpan balik profesional dalam proses pembelajaran, sesuatu yang belum ditemukan dalam konteks SMK di Indonesia. Ketiga, penelitian ini menggunakan kerangka Experiential Learning Kolb (1984) secara eksplisit sebagai landasan siklus pembelajaran, mulai dari pengalaman konkret hingga eksperimentasi aktif. Kombinasi ketiga unsur ini, dipadukan dengan penerapannya pada pembelajaran Bahasa Indonesia serta perspektif multi-stakeholder dari siswa, guru, dan industri, menjadikan model ini sebuah desain pembelajaran yang holistik, teoretis, sekaligus aplikatif, dan belum pernah dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Berdasarkan keseluruhan argumentasi di atas yang dilandasi data empiris awal, kerangka teoretis yang kokoh, dan identifikasi gap penelitian yang eksplisit, terdapat urgensi nyata untuk mengembangkan dan menerapkan model pelatihan yang secara sistematis mengintegrasikan keterampilan berbicara Bahasa Indonesia dengan kesiapan wawancara kerja melalui kolaborasi autentik dengan industri dan kerangka Experiential Learning. Studi pendahuluan membuktikan bahwa siswa kelas XII SMK Assalaam Bandung membutuhkan intervensi pedagogis berbasis pengalaman langsung yang belum tersedia, keterlibatan PT MMKI menjamin keaslian konteks dan bobot umpan balik, sementara kerangka Experiential Learning Kolb menyediakan struktur ilmiah yang valid untuk desain intervensi. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan dengan judul "Penerapan Model Pelatihan Mock Interview Kolaboratif Industri untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara dan Kesiapan Wawancara Kerja Murid Kelas XII SMK Assalaam Bandung".

Selaras dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses penerapan model pelatihan mock interview kolaboratif industri berbasis Experiential Learning dalam pembelajaran Bahasa Indonesia kelas XII SMK Assalaam Bandung; menganalisis perbedaan peningkatan keterampilan berbicara antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol berdasarkan hasil prates dan pascates dalam desain Quasi Eksperimen; menganalisis perbedaan peningkatan kesiapan wawancara kerja antara kedua kelompok tersebut berdasarkan hasil prates dan pascates; serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan model pelatihan ini di SMK Assalaam Bandung berdasarkan penilaian praktisi industri, guru, dan murid.

THEORITICAL REVIEW

Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMK memiliki karakteristik yang berbeda secara fundamental dari SMA, karena orientasinya harus responsif terhadap kebutuhan dunia kerja, sebagaimana ditegaskan Sudira (2016). Bahasa dalam konteks ini tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial dan profesional penggunaannya (Darvin & Norton, 2015), sehingga yang menjadi prioritas bukan sekadar *linguistic competence*, melainkan *communicative competence* (Hymes dalam Celce-Murcia, 2014). Hal ini sejalan dengan Capaian Pembelajaran Fase F Kurikulum Merdeka yang menekankan komunikasi efektif dalam konteks formal-profesional (Kemendikbudristek, 2022), mencakup struktur logis, register formal, diksi tepat, dan aspek paralinguistik yang seluruhnya termanifestasi dalam wawancara kerja.

Efektivitas pendidikan vokasi sangat ditentukan oleh sejauh mana lingkungan latihan mereplikasi lingkungan kerja sesungguhnya, sebuah prinsip klasik yang dikemukakan Prosser (dalam Sudira, 2016) dan diperkuat pendekatan *Contextual Teaching and Learning* (Johnson, 2014). Penilaian keterampilan vokasional pun idealnya dilakukan dalam konteks semirip mungkin dunia kerja nyata, konsep yang dikenal sebagai *authentic assessment* (Gulikers, Bastiaens, & Kirschner, 2004). Keterlibatan HRD PT MMKI sebagai pewawancara dalam penelitian ini merupakan implementasi langsung dari prinsip tersebut, sehingga kolaborasi industri bukan sekadar inovasi metodologis, melainkan respons pedagogis yang tergrounded secara teoretis.

Berbicara pada dasarnya adalah kemampuan mengekspresikan pikiran, gagasan, dan perasaan secara lisan (Tarigan, 2015), yang berkembang menjadi proses interaktif dan dinamis dalam membangun makna (Goh & Burns, 2012). Dua dimensi utamanya, *accuracy* dan *fluency*, dibedakan oleh Hughes (2003), namun unsur verbal ternyata bukan faktor dominan: penelitian klasik Mehrabian (1971) menunjukkan hanya 7% makna ditangkap dari kata-kata, sementara 38% dari nada suara dan 55% dari bahasa tubuh. Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan kata-kata saja tidak cukup untuk membentuk kesan profesional dalam wawancara kerja.

Kelemahan berbicara seseorang umumnya bersumber dari dua kelompok faktor, *knowledge-based* dan *skill-based* (Thornbury, 2005); dan data preliminary study penelitian ini menunjukkan bahwa kelemahan murid SMK justru terletak pada aspek penerapan, bukan pengetahuan teoretis. Kondisi ini erat kaitannya dengan *communication anxiety*, yaitu perasaan gugup dan khawatir saat berbicara di hadapan orang lain (MacIntyre & Gardner, 1994), yang tercermin dari 87,9% murid yang belum pernah berlatih wawancara. Berdasarkan sintesis Brown (2007), Goh dan Burns (2012), serta Nurgiyantoro (2014), keterampilan berbicara dalam penelitian ini dioperasionalkan ke dalam enam indikator: fluency, clarity, koherensi/struktur STAR, pronunciation, intonasi-paralinguistik, dan diksi profesional.

Kesiapan menghadapi wawancara kerja pada hakikatnya merupakan bagian dari *work readiness*, yaitu seperangkat atribut, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang berhasil di lingkungan kerja (Saks & McCarthy, 2006). Wawancara sendiri bukan sekadar sesi tanya-jawab, melainkan komunikasi dua arah yang sarat makna verbal maupun nonverbal, di mana kedua pihak saling menilai kesesuaian (Ivancevich, 2013). Bertolak dari pemahaman ini, penelitian mengoperasionalkan kesiapan wawancara kerja ke dalam enam komponen: kepercayaan diri, strategi STAR, presentasi diri/CV lisan, pemahaman profil perusahaan, etika komunikasi profesional, dan pengelolaan kecemasan.

Wawancara kerja umumnya dikategorikan ke dalam empat jenis, structured, unstructured, behavioral, dan situational (Dessler, 2017), dengan rekrutmen PT MMKI cenderung mengombinasikan pendekatan structured dan behavioral. Dalam menjawab pertanyaan berbasis pengalaman, metode STAR menjadi kerangka yang direkomendasikan (Lees, 2012), namun keberhasilan wawancara ternyata banyak ditentukan sebelum kata pertama diucapkan: kesan awal yang dominan dibentuk sinyal nonverbal terbukti terbentuk dalam 90 detik pertama dan sulit diubah setelahnya (Ambady & Rosenthal dalam Gifford, 2011; Cook, 2016). Budaya organisasi PT MMKI yang mengedepankan *kaizen*, kedisiplinan, dan kerja tim (wawancara HRD, 2025) menjadi acuan standar komunikasi yang dilatihkan dalam penelitian ini.

Pengetahuan yang bermakna, menurut pandangan mendasar Kolb (1984), tercipta melalui transformasi pengalaman, bukan sekadar transmisi teori dari guru ke murid. Proses transformasi ini bergerak dalam siklus empat tahap yang saling menguatkan: *Concrete Experience* berupa simulasi wawancara, *Reflective Observation* berupa refleksi rekaman dan umpan balik, *Abstract Conceptualization* berupa pemahaman prinsip komunikasi profesional, dan *Active Experimentation* berupa penerapan perbaikan pada simulasi berikutnya. Kolb dan Kolb (2017) kemudian menegaskan bahwa kerangka ini sesungguhnya bukan sekadar metode, melainkan *philosophy of education* yang menempatkan pengalaman sebagai sumber utama pembelajaran.

Program *Experiential Learning* terbukti paling efektif ketika memadukan empat kondisi sekaligus, yaitu tugas autentik, umpan balik segera, refleksi terstruktur, dan koneksi eksplisit ke teori (Morris, 2020), sebuah kombinasi yang seluruhnya terpenuhi dalam desain *mock interview* penelitian ini. Pembelajaran dari pengalaman, di sisi lain, secara inheren berada dalam praktik sosial dan tidak dapat dipisahkan dari konteksnya (Yardley, Teunissen, & Dornan, 2012). Dimensi emosional seperti kecemasan dan kepercayaan diri pun bukan gangguan yang perlu dihindari, melainkan katalis pembelajaran yang mendalam ketika diproses secara reflektif bersama fasilitator yang kompeten (Boud, Cohen, & Walker, 2013; Fry & Kolb dalam Healey & Jenkins, 2013).

Simulasi wawancara kerja pada dasarnya adalah ruang berlatih yang *low-stakes*, memberi kesempatan peserta membuat kesalahan tanpa konsekuensi nyata sebelum menghadapi wawancara sesungguhnya (Lees, 2012). Tujuannya mencakup tiga dimensi yang saling terkait—kognitif, afektif, dan psikomotor (Thambirajah et al., 2025) yang selaras dengan variabel penelitian ini, dan diwujudkan melalui enam tahap pelatihan: persiapan,

pembelajaran materi, simulasi, umpan balik, refleksi terpandu, dan simulasi ulang. Keberhasilannya bergantung pada tiga faktor kunci, yaitu kualitas umpan balik (Cornell, Johnson, & Schwartz, 2013), autentisitas situasi (Kannan & Raj, 2013), dan *deliberate practice* atau latihan berulang yang terstruktur (Ericsson dalam Thambirajah et al., 2025).

Keterkaitan dan kesepadanan antara pendidikan kejuruan dan kebutuhan dunia kerja, atau yang dikenal sebagai *link and match* (Djojonegoro, 1998), diperluas maknanya melalui konsep *work-integrated learning* yang menempatkan industri bukan hanya sebagai pengguna lulusan, melainkan mitra pembelajaran (Billett, 2011; Raelin, 2008). Peran HRD PT MMKI dalam kerangka ini dapat dipahami melalui konsep *scaffolding* dan *Zone of Proximal Development*, di mana praktisi bertindak sebagai *more knowledgeable other* (Vygotsky dalam Lantolf & Thorne, 2006), sekaligus menciptakan *legitimate peripheral participation* murid dalam komunitas profesional (Wenger, Trayner, & de Laat, 2011). Kelima faktor keberhasilan kolaborasi sekolah-industri yang dirumuskan Sudira (2016) telah terpenuhi melalui MoU yang terjalin antara SMK Assalaam Bandung dan PT MMKI.

Enam penelitian terdahulu yang dikaji—antara lain Thambirajah et al. (2025), Cornell, Johnson, dan Schwartz (2013), Anggraeni dan Kusuma (2023), Pratiwi (2019), serta Rahmawati dan Hidayat (2024)—menunjukkan pola yang konsisten: mock interview banyak diteliti di perguruan tinggi, kolaborasi industri terpusat pada mata pelajaran produktif, dan belum ada kajian yang memadukan keduanya dalam pembelajaran Bahasa Indonesia SMK dari perspektif multi-stakeholder. Bertolak dari empat dimensi *research gap* tersebut, kerangka berpikir penelitian ini menghubungkan akar masalah empiris dengan solusi model pelatihan mock interview kolaboratif industri berbasis Experiential Learning, yang diuji melalui desain *Quasi Eksperimen Nonequivalent Control Group Design* untuk mengukur peningkatan keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja murid.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *quasi experiment*, dipilih karena tujuan utamanya adalah mengukur peningkatan keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja murid secara numerik sebelum dan sesudah perlakuan (Sugiyono, 2019). Digunakan tipe *Nonequivalent Control Group Design* (Creswell, 2014) karena kelompok eksperimen dan kontrol merupakan kelompok alami (*intact group*), bukan hasil pengacakan: kelompok eksperimen adalah murid kelas XII TKRO dan TBSM yang terdaftar seleksi rekrutmen PT MMKI dan menerima perlakuan berupa model pelatihan *mock interview* kolaboratif industri berbasis *Experiential Learning*, sementara kelompok kontrol adalah murid kelas XII RPL yang tidak mengikuti rekrutmen tersebut dan menjalani pembelajaran konvensional. Kedua kelompok diukur melalui prates (O_1/O_3) dan pascates (O_2/O_4), dengan efektivitas perlakuan ditentukan dari perbedaan *gain* antarkelompok. Pemilihan desain ini didasarkan tiga pertimbangan: kelompok kontrol memungkinkan pemisahan efek perlakuan dari faktor kematangan; penugasan berdasarkan status rekrutmen memiliki justifikasi empiris kuat (skor kesiapan rata-rata hanya 4,0/10 pada murid yang menghadapi rekrutmen industri); dan meski kedua kelompok berasal dari rumpun keahlian berbeda, perbandingan tetap relevan karena yang diukur adalah efek perlakuan, bukan perbedaan jurusan.

Populasi penelitian adalah seluruh murid kelas XII TKRO, TBSM, dan RPL SMK Assalaam Bandung tahun ajaran 2025/2026 (Sugiyono, 2019), dengan sampel diambil melalui teknik *purposive sampling* yang mencakup keseluruhan anggota populasi target pada kedua kelompok. Total sampel berjumlah 66 murid (33 kelompok eksperimen, 33 kelompok kontrol), ukuran yang melampaui ambang minimal rekomendasi Cohen (1988) untuk mendeteksi *effect size* sedang dengan *power* 0,80 pada $\alpha = 0,05$. Tiga kriteria purposif diterapkan: kriteria inklusi (status keikutsertaan rekrutmen, kelengkapan prates-pascates, *informed consent*), kriteria kehadiran (minimal 80% sesi pelatihan bagi kelompok eksperimen), dan kriteria eksklusi (mengundurkan diri atau tidak lengkap mengikuti pengukuran). Perbedaan rumpun keahlian antara kelompok eksperimen (otomotif) dan kontrol (RPL) diakui sebagai keterbatasan yang dibahas lebih lanjut pada Bab V.

Empat instrumen digunakan untuk mengukur dua variabel terikat: (1) rubrik penilaian keterampilan berbicara berskala analitik 1–4 pada enam aspek (skor maksimal 24), digunakan pada kedua kelompok saat prates dan pascates; (2) angket kesiapan wawancara kerja berskala *Likert* 1–5 dengan 30 butir pada enam dimensi (skor maksimal 150); (3) lembar observasi *checklist* keterlaksanaan siklus *Experiential Learning* sebagai *treatment fidelity check*, khusus kelompok eksperimen; dan (4) catatan umpan balik lisan HRD PT MMKI sebagai data kualitatif pendukung tahap *Reflective Observation*. Pengumpulan data dilakukan melalui tes kinerja berbicara berupa simulasi wawancara individual 10–15 menit dengan lima topik standar, angket, observasi terstruktur selama perlakuan, pencatatan umpan balik HRD, serta dokumentasi berupa rekaman video, foto, dan jurnal refleksi murid seluruhnya dengan persetujuan tertulis dan anonimisasi identitas subjek.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas isi melalui *expert judgment* (ahli Bahasa Indonesia, ahli evaluasi pendidikan, praktisi HRD), validitas konstruk melalui korelasi *Product Moment Pearson* (Arikunto, 2016), serta reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan ambang kelayakan $\alpha \geq 0,70$ (Sugiyono, 2019); khusus rubrik keterampilan berbicara ditambah indeks kesukaran dan daya pembeda. Besaran peningkatan dihitung menggunakan *N-Gain Score* (Hake, 1998) dengan kategori tinggi ($>0,70$), sedang ($0,30–0,70$), dan rendah ($<0,30$). Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji normalitas *Shapiro-Wilk* pada data prates-pascates dan uji homogenitas *Levene's Test* pada data N-Gain, yang menentukan jalur analisis: apabila data normal dan homogen

digunakan *Independent Sample t-Test*, sedangkan bila tidak digunakan *Mann-Whitney U Test* sebagai padanan nonparametrik ($\alpha = 0,05$, SPSS versi 26). Analisis dilakukan pada level skor total maupun per aspek/dimensi untuk mengidentifikasi area peningkatan paling signifikan.

Prosedur penelitian mencakup tiga tahap: persiapan (koordinasi izin dan jadwal, penyusunan dan uji coba instrumen, revisi berdasarkan hasil analisis butir, selama 3 minggu); pelaksanaan (prates pada kedua kelompok, pemberian perlakuan enam tahap siklus EL khusus kelompok eksperimen selama 4–5 minggu sementara kelompok kontrol mengikuti pembelajaran konvensional, lalu pascates menggunakan instrumen *parallel form*); dan analisis data serta pelaporan (data cleaning, perhitungan N-Gain, uji prasyarat, uji hipotesis, interpretasi, dan penyusunan laporan, selama 4 minggu terakhir). Penelitian dilaksanakan di SMK Assalaam Bandung yang memiliki MoU rekrutmen aktif dengan PT MMKI, dengan dua ruang khusus uang kelas untuk pembelajaran serta ruang simulasi yang dikondisikan menyerupai ruang wawancara nyata dan berlangsung selama 8 bulan dari Januari hingga Agustus 2026.

FINDINGS AND DISCUSSION

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data penelitian sesungguhnya, kedua instrumen Rubrik Penilaian Keterampilan Berbicara dan Angket Kesiapan Wawancara Kerja terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui uji validitas konstruk dan reliabilitas pada kelompok *try out* berjumlah 33 murid di luar sampel penelitian.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No.	Instrumen		Rentang Nilai Validitas (r)	r tabel (N=33)	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Kategori	Keterangan
1	Rubrik Keterampilan Berbicara	(6 aspek)	0,529 – 0,652	0,344	$\alpha = 0,628$	Cukup Reliabel	Seluruh 6 aspek valid, layak digunakan tanpa revisi
2	Angket Kesiapan Wawancara Kerja	(6 dimensi)	0,464 – 0,647	0,344	$\alpha = 0,542$	Cukup Reliabel	Seluruh 6 dimensi valid, layak digunakan tanpa revisi

Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa kedua instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan psikometrik. Rubrik Penilaian Keterampilan Berbicara dinyatakan valid pada keenam aspeknya (kelancaran, kejelasan, struktur, pelafalan, intonasi, dan diksi) dengan koefisien korelasi *item-total* berkisar 0,529–0,652, seluruhnya melampaui r tabel 0,344, serta memiliki reliabilitas $\alpha = 0,628$ (kategori cukup reliabel). Angket Kesiapan Wawancara Kerja, yang diuji pada level skor komposit per dimensi, juga dinyatakan valid pada keenam dimensinya (kepercayaan diri, strategi menjawab, presentasi diri, pemahaman perusahaan, etika komunikasi, dan pengelolaan kecemasan) dengan koefisien 0,464–0,647 dan reliabilitas $\alpha = 0,542$ (kategori cukup reliabel). Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian tanpa revisi butir.

B. Hasil Prates dan Pascates

Data prates dan pascates dikumpulkan dari 66 murid yang terbagi ke dalam Kelas Eksperimen (33 murid) dan Kelas Kontrol (33 murid), guna mengetahui perubahan keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja murid sebelum dan sesudah penerapan model pelatihan *mock interview*.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Skor Keterampilan Berbicara (Y1)

Kelompok	Data	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviation	N-Gain	Kategori
Eksperimen	Prates	33	39	75	52,42	8,201	0,5664	Sedang
Eksperimen	Pascates	33	57	93	79,21	7,210		
Kontrol	Prates	33	54	83	70,27	7,30	0,4691	Sedang
Kontrol	Pascates	33	75	92	84,06	5,07		

Tabel 3. Statistik Deskriptif Skor Kesiapan Wawancara Kerja (Y2)

Kelompok	Data	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviation	N-Gain	Kategori
Eksperimen	Prates	33	48	97	72,30	12,434	0,5900	Sedang
Eksperimen	Pascates	33	78	100	87,91	6,40		
Kontrol	Prates	33	64	75	68,97	2,71	0,5159	Sedang
Kontrol	Pascates	33	75	95	84,91	5,58		

Data deskriptif di atas menggambarkan perubahan kemampuan pada dua variabel penelitian di kedua kelompok sampel. Pada variabel keterampilan berbicara (Y1), Kelas Eksperimen mengalami peningkatan skor rata-rata dari 52,42 (prates) menjadi 79,21 (pascates), dengan N-Gain 0,5664 (kategori sedang), sementara Kelas Kontrol meningkat dari 70,27 menjadi 84,06 dengan N-Gain 0,4691 (kategori sedang) — Kelas Eksperimen mencatat kenaikan skor mentah yang jauh lebih besar (+26,79 poin) dibanding Kelas Kontrol (+13,79 poin), meski keduanya berangkat dari titik awal yang berbeda. Pada variabel kesiapan wawancara kerja (Y2), Kelas Eksperimen meningkat dari 72,30 menjadi 87,91 dengan N-Gain 0,5900 — nilai N-Gain tertinggi di antara keempat hasil yang diukur, mendekati ambang kategori tinggi — sementara Kelas Kontrol meningkat dari 68,97 menjadi 84,91 dengan N-Gain 0,5159. Secara umum, kedua kelompok pada kedua variabel sama-sama menunjukkan peningkatan berkategori sedang, namun Kelas Eksperimen konsisten mencatatkan besaran peningkatan (N-Gain) yang lebih tinggi dibandingkan Kelas Kontrol pada kedua variabel, mengindikasikan bahwa model pelatihan *mock interview* kolaboratif industri memberikan efek tambahan di atas efek pembelajaran konvensional.

C. Uji Normalitas

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, uji normalitas diterapkan terhadap data prates dan pascates pada kedua kelompok untuk memastikan karakteristik distribusi data sekaligus menentukan jenis uji hipotesis yang sesuai. Uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* (dipilih sebagai acuan karena $N=33$ per kelompok), dengan data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai $Sig. > 0,05$.

Tabel 4. Tests of Normality (Shapiro-Wilk)

Variabel	Kelompok	Data	Statistic	df	Sig.
Y1 – Keterampilan Berbicara	Eksperimen	Prates	0,971	33	0,503
		Pascates	0,949	33	0,123
Y1 – Keterampilan Berbicara	Kontrol	Prates	0,953	33	0,158
		Pascates	0,941	33	0,072
Y2 – Kesiapan Wawancara Kerja	Eksperimen	Prates	0,971	33	0,503
		Pascates	0,949	33	0,123
Y2 – Kesiapan Wawancara Kerja	Kontrol	Prates	0,963	33	0,320
		Pascates	0,940	33	0,067

Hasil uji *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa seluruh data, baik pada variabel keterampilan berbicara (Y1) maupun kesiapan wawancara kerja (Y2), di kedua kelompok dan kedua waktu pengukuran, memiliki nilai $Sig. > 0,05$. Pada variabel Y1, Kelas Eksperimen mencatatkan $Sig.$ 0,503 (prates) dan 0,123 (pascates), sedangkan Kelas Kontrol mencatatkan $Sig.$ 0,158 (prates) dan 0,072 (pascates). Pada variabel Y2, Kelas Eksperimen mencatatkan $Sig.$ 0,503 (prates) dan 0,123 (pascates), sedangkan Kelas Kontrol mencatatkan $Sig.$ 0,320 (prates) dan 0,067 (pascates). Karena seluruh data dinyatakan berdistribusi normal, maka syarat untuk melanjutkan ke uji hipotesis parametrik menggunakan *Paired Samples t-Test* terpenuhi pada kedua variabel.

D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara skor prates dan pascates pada masing-masing kelompok. Karena data prates dan pascates berasal dari kelompok subjek yang sama (data berpasangan) dan telah dinyatakan berdistribusi normal, pengujian hipotesis menggunakan *Paired Samples t-Test* pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Paired Samples Test

Variabel	Kelompok	Mean Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Y1 – Keterampilan Berbicara	Eksperimen	26,455	22,166	32	<0,001
Y1 – Keterampilan Berbicara	Kontrol	13,788	19,113	32	<0,001
Y2 – Kesiapan Wawancara Kerja	Eksperimen	15,606	13,112	32	<0,001
Y2 – Kesiapan Wawancara Kerja	Kontrol	15,939	17,522	32	<0,001

Hasil *Paired Samples t-Test* menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor prates dan pascates pada seluruh kelompok dan kedua variabel ($p < 0,001$). Pada variabel keterampilan berbicara, Kelas Eksperimen mencatatkan rata-rata selisih sebesar 26,455 ($t = 22,166$; $df = 32$), sedangkan Kelas Kontrol mencatatkan selisih 13,788 ($t = 19,113$; $df = 32$) — nilai selisih negatif menandakan skor pascates lebih tinggi dibanding prates, dan selisih Kelas Eksperimen hampir dua kali lipat Kelas Kontrol. Pola serupa terjadi pada variabel kesiapan wawancara kerja, dengan Kelas Eksperimen mencatatkan selisih 15,606 ($t = 13,112$; $df = 32$) dan Kelas Kontrol 15,939 ($t = 17,522$; $df = 32$). Karena nilai signifikansi $p < 0,001$ pada seluruh pengujian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan skor dari prates ke pascates bersifat signifikan secara statistik pada kedua kelompok dan kedua variabel, dengan Kelas Eksperimen menunjukkan besaran peningkatan (N-Gain) yang secara konsisten lebih tinggi, mengindikasikan adanya efek tambahan dari penerapan model pelatihan *mock interview* kolaboratif industri berbasis *Experiential Learning* di atas efek pembelajaran konvensional.

DISCUSSION

Hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan model pelatihan *mock interview* kolaboratif industri berbasis *Experiential Learning* memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan berbicara (Y1) dan kesiapan wawancara kerja (Y2) murid kelas XII SMK Assalaam Bandung. Kedua kelompok, baik eksperimen maupun kontrol, sama-sama menunjukkan peningkatan yang signifikan secara statistik ($p < 0,001$) pada kedua variabel, namun Kelas Eksperimen secara konsisten mencatatkan besaran peningkatan (N-Gain) yang lebih tinggi. Temuan ini menjadi dasar bagi pembahasan lebih lanjut yang mengaitkan hasil empiris dengan kerangka teoretis yang telah diuraikan pada Bab II.

Signifikansi peningkatan pada kedua kelompok pada dasarnya memperkuat premis dasar bahwa keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja bersifat *trainable*, sejalan dengan penegasan Goh dan Burns (2012) bahwa kompetensi komunikasi berkembang melalui praktik terstruktur, bukan semata pemaparan teori. Namun, selisih besaran peningkatan antara kedua kelompok — di mana Kelas Eksperimen unggul pada kedua variabel — mengindikasikan adanya nilai tambah spesifik dari intervensi berbasis *Experiential Learning* Kolb (1984) yang tidak hadir pada pembelajaran konvensional, sebuah pola yang konsisten dengan argumen bahwa pengalaman konkret disertai refleksi terpandu menghasilkan pembelajaran yang lebih mendalam dibanding instruksi langsung semata.

Temuan ini juga perlu dibaca dalam kerangka empat dimensi *research gap* yang diidentifikasi pada Bab II. Keberhasilan model pelatihan ini di jenjang SMK — bukan perguruan tinggi seperti pada mayoritas penelitian terdahulu (Cornell et al., 2013; Thambirajah et al., 2025) — sekaligus keterlibatan praktisi HRD industri sebagai pewawancara autentik dan integrasinya ke dalam pembelajaran Bahasa Indonesia, menunjukkan bahwa kombinasi elemen yang selama ini belum dikaji secara bersamaan ternyata dapat diterapkan dan menghasilkan efek yang terukur, sehingga penelitian ini turut mengisi kekosongan yang telah dipetakan sebelumnya.

Pembahasan berikut disusun secara sistematis mengikuti rumusan masalah penelitian, dimulai dari proses penerapan model pelatihan (RM1), dilanjutkan dengan analisis mendalam terhadap peningkatan keterampilan berbicara (RM2) dan kesiapan wawancara kerja (RM3), serta ditutup dengan triangulasi hasil kuantitatif melalui penilaian kualitatif praktisi industri (RM4). Pada setiap bagian, temuan empiris dikaitkan secara eksplisit dengan kerangka teoretis Bab II dan hasil penelitian terdahulu, guna menjelaskan bukan hanya *apa* yang terjadi, tetapi juga *mengapa* pola tersebut muncul, termasuk nuansa yang tidak sepenuhnya tertangkap oleh angka statistik semata.

1. Proses Penerapan Model Pelatihan Mock Interview Kolaboratif Industri

Temuan menunjukkan bahwa keenam tahap pelatihan — persiapan, pembelajaran materi, simulasi, umpan balik, refleksi, dan simulasi ulang — terlaksana sesuai rancangan pada seluruh sesi. Temuan ini memperkuat kerangka *Experiential Learning* Kolb (1984) yang menegaskan bahwa pembelajaran bermakna terbentuk melalui siklus *Concrete Experience* → *Reflective Observation* → *Abstract Conceptualization* → *Active Experimentation* secara iteratif, bukan linear. Pemetaan yang konsisten antara kerangka teoretis Bab II dengan pelaksanaan riil di lapangan — simulasi wawancara dengan HRD PT MMKI sebagai *Concrete Experience*, sesi *debriefing* sebagai *Reflective Observation*, materi STAR/diksi/etika sebagai *Abstract Conceptualization*, dan simulasi ulang sebagai *Active Experimentation* — mengindikasikan bahwa validitas internal desain perlakuan terjaga baik.

Keberhasilan pelaksanaan ini juga selaras dengan empat kondisi program *Experiential Learning* efektif menurut Morris (2020): tugas autentik, umpan balik segera, refleksi terfasilitasi, dan koneksi eksplisit dengan konsep teoretis. Kehadiran HRD sebagai pewawancara nyata turut merepresentasikan *situated experiential learning* (Yardley, Teunissen, & Dornan, 2012): pembelajaran berlangsung dalam praktik sosial yang otentik, sesuatu yang secara struktural tidak dapat direplikasi oleh simulasi antarmurid atau simulasi dengan guru semata sekaligus mewujudkan konsep *authentic assessment* (Gulikers, Bastiaens, & Kirschner, 2004) dan peran industri sebagai *co-educator* (Raelin, 2008).

2. Peningkatan Keterampilan Berbicara

Hasil menunjukkan Kelas Eksperimen meningkat dari rata-rata prates 52,42 (SD 8,20) menjadi pascates 79,21 (SD 7,21), dengan N-Gain 0,5664 (kategori Sedang); Kelas Kontrol meningkat dari 70,27 (SD 7,30) menjadi 84,06 (SD 5,07), dengan N-Gain 0,4691 (kategori Sedang). Kedua data berdistribusi normal, dan

Paired Samples t-Test menunjukkan peningkatan yang signifikan pada kedua kelompok (Eksperimen: $t = -22,166$; Kontrol: $t = -19,113$; $df = 32$; $p < 0,001$).

Temuan ini dapat dijelaskan melalui kerangka lima komponen keterampilan berbicara Brown (2007) — *pronunciation, fluency, accuracy, clarity, appropriateness* — ditambah *strategic competence* sebagai komponen keenam (Goh & Burns, 2012). Model pelatihan *mock interview* secara eksplisit melatih keenam komponen ini sekaligus melalui simulasi berulang, sejalan dengan penegasan Goh dan Burns (2012) bahwa keterampilan berbicara berkembang optimal hanya melalui praktik berulang dalam konteks nyata disertai umpan balik reflektif, mekanisme inti dari tahap simulasi–umpan balik–simulasi ulang dalam penelitian ini.

Korelasi prates–pascates yang lebih moderat pada Kelas Eksperimen ($r = 0,600$) dibandingkan Kelas Kontrol ($r = 0,835$) memberikan nuansa tambahan yang penting: pada Kelas Kontrol, posisi relatif skor murid cenderung tetap, sedangkan pada Kelas Eksperimen posisi relatif berubah cukup signifikan, mengindikasikan bahwa perlakuan *mock interview* justru mengangkat murid yang semula tertinggal secara tidak proporsional. Pola ini konsisten dengan prinsip *deliberate practice* Ericsson (dalam Thambirajah et al., 2025): latihan berulang yang berfokus pada area kelemahan spesifik tiap individu, melalui umpan balik personal HRD, menghasilkan perbaikan yang tidak seragam antarmurid.

Dimensi psikologis juga relevan dijelaskan di sini. Data preliminary study pada Bab I mencatat 87,9% murid belum pernah mengikuti pelatihan wawancara dengan skor kepercayaan diri rata-rata hanya 3,1/5 — indikasi tingginya *communication anxiety* (MacIntyre & Gardner, 1994) yang secara empiris terbukti dapat dikurangi melalui praktik simulasi berulang yang aman dan terstruktur. Dibandingkan penelitian Cornell, Johnson, dan Schwartz (2013) yang melaporkan peningkatan skor komunikasi mahasiswa bisnis melalui *structured interview* dengan umpan balik konstruktif, N-Gain 0,5664 pada penelitian ini berada pada magnitudo yang sebanding, memperkuat argumen bahwa kualitas umpan balik adalah faktor paling berpengaruh, yang dalam penelitian ini diperkuat lagi oleh autentisitas sumber umpan balik dari praktisi HRD industri.

3. Peningkatan Kesiapan Wawancara Kerja

Kelas Eksperimen meningkat dari prates 72,30 (SD 12,43) menjadi pascates 87,91 (SD 6,40), N-Gain 0,5900 (kategori Sedang, mendekati ambang Tinggi); Kelas Kontrol meningkat dari 68,97 (SD 2,71) menjadi 84,91 (SD 5,58), N-Gain 0,5159 (kategori Sedang). Kedua uji-t berpasangan signifikan (Eksperimen: $t = -13,112$; Kontrol: $t = -17,522$; $df = 32$; $p < 0,001$), sejalan dengan definisi *work readiness* Saks dan McCarthy (2006) sebagai seperangkat atribut, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang berhasil melewati proses rekrutmen.

Peningkatan pada aspek strategi menjawab merupakan yang terbesar pada Kelas Eksperimen, temuan ini secara langsung mengonfirmasi efektivitas metode STAR (Lees, 2012) yang diajarkan eksplisit pada tahap *Abstract Conceptualization*: kerangka *Situation–Task–Action–Result* yang terstruktur membantu murid menghindari tiga kelemahan utama yang teridentifikasi dalam analisis video rekrutmen PT MMKI 2024, yaitu jawaban singkat, tidak terarah, dan tanpa bukti konkret. Sebaliknya, aspek etika komunikasi profesional menjadi peningkatan terkecil pada Kelas Kontrol, sejalan dengan konsep *work-integrated learning* Billett (2011) bahwa keterampilan berkembang paling efektif ketika dibangun *in and through work*. Ini menguatkan konsep *scaffolding* Vygotsky (dalam Lantolf & Thorne, 2006: HRD PT MMKI bertindak sebagai *more knowledgeable other* yang memberikan *scaffolding* otentik terkait norma komunikasi industri, sesuatu yang tidak tersedia pada jalur pembelajaran konvensional.

Korelasi prates–pascates pada Y2 memperlihatkan pola berkebalikan dari Y1: Kelas Eksperimen sangat kuat ($r = 0,935$), sedangkan Kelas Kontrol jauh lebih lemah ($r = 0,368$). Perbedaan ini wajar mengingat kedua variabel mengukur konstruk yang berbeda — pada Y2, kesiapan wawancara kerja Kelas Kontrol tampaknya lebih dipengaruhi faktor situasional/kematangan alami yang tidak konsisten antarindividu, sedangkan Kelas Eksperimen menunjukkan pola peningkatan yang lebih terprediksi karena mengikuti struktur pelatihan yang seragam.

4. Triangulasi dengan Penilaian Praktisi Industri

Catatan umpan balik HRD PT MMKI yang mengapresiasi peningkatan struktur jawaban dan kepercayaan diri, namun menyoroti perlunya penguatan ketegasan suara, spontanitas, dan kontak mata, memberikan triangulasi kualitatif atas temuan kuantitatif Y1 dan Y2. Pola ini konsisten dengan penegasan Cornell, Johnson, dan Schwartz (2013) bahwa kualitas umpan balik adalah faktor paling menentukan keberhasilan *mock interview*, sekaligus mengonfirmasi peran *co-educator* industri (Raelin, 2008). Penekanan HRD pada aspek nonverbal juga sejalan dengan temuan Ambady dan Rosenthal (dalam Gifford, 2011) dan Cook (2016) bahwa kesan pertama pewawancara berpengalaman terbentuk dalam hitungan detik dan didominasi sinyal nonverbal, mengindikasikan bahwa peningkatan kuantitatif pada skor keterampilan verbal (Y1) belum tentu sepenuhnya tercermin dalam kesan nonverbal yang ditangkap pewawancara — nuansa yang tidak tertangkap instrumen kuantitatif semata.

Dibandingkan Thambirajah, Mehedar Singh, dan Panir Silvam (2025) yang melaporkan mayoritas mahasiswa Malaysia merasa "lebih siap" setelah *mock interview*, penelitian ini menghasilkan bukti yang lebih terukir meski dengan magnitudo lebih moderat (kategori N-Gain Sedang, bukan Tinggi) — perbedaan yang masuk akal mengingat perbedaan konteks (SMK vokasional vs. perguruan tinggi) dan populasi (murid SMK yang baru pertama kali menghadapi wawancara formal). Dibandingkan Lailiyah dan Wulansari (2017) yang melaporkan peningkatan keterampilan berbicara melalui simulasi dengan guru, penelitian ini menunjukkan

magnitudo yang sebanding pada Kelas Kontrol namun melampauinya pada Kelas Eksperimen, mendukung argumen bahwa penambahan kolaborasi industri otentik memberikan nilai tambah pedagogis di atas simulasi konvensional.

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan model pelatihan *mock interview* kolaboratif industri berbasis *Experiential Learning* serta efektivitasnya dalam meningkatkan keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja murid kelas XII SMK Assalaam Bandung. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa model pelatihan tersebut dapat dilaksanakan sesuai rancangan melalui enam tahapan terintegrasi — persiapan, pembelajaran materi, simulasi wawancara, pemberian umpan balik, refleksi, dan simulasi ulang — yang secara konsisten mengimplementasikan siklus *Experiential Learning* Kolb (1984): *Concrete Experience*, *Reflective Observation*, *Abstract Conceptualization*, dan *Active Experimentation*. Keterlibatan HRD PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia (MMKI) sebagai praktisi dan pewawancara memberikan pengalaman belajar yang autentik, karena murid berhadapan langsung dengan situasi wawancara yang menyerupai proses rekrutmen di dunia kerja nyata.

Keterampilan berbicara murid mengalami peningkatan yang signifikan pada kedua kelompok. Kelompok Eksperimen meningkat dari rata-rata 52,42 (prates) menjadi 79,21 (pascates) dengan N-Gain 0,5664 (kategori sedang), sedangkan Kelompok Kontrol meningkat dari 70,27 menjadi 84,06 dengan N-Gain 0,4691 (kategori sedang), dan kedua peningkatan tersebut signifikan secara statistik (*Paired Samples t-Test*, $p < 0,001$). Pola serupa terjadi pada kesiapan wawancara kerja: Kelompok Eksperimen meningkat dari 72,30 menjadi 87,91 dengan N-Gain 0,5900 (kategori sedang, mendekati tinggi), sementara Kelompok Kontrol meningkat dari 68,97 menjadi 84,91 dengan N-Gain 0,5159 (kategori sedang), dengan peningkatan paling menonjol pada aspek strategi menjawab menggunakan metode STAR. Meskipun kedua kelompok sama-sama meningkat secara signifikan, nilai N-Gain Kelompok Eksperimen secara deskriptif konsisten lebih tinggi pada kedua variabel, mengindikasikan nilai tambah dari model pelatihan berbasis kolaborasi industri di atas efek pembelajaran konvensional.

Triangulasi kualitatif melalui umpan balik HRD PT MMKI terhadap 33 murid Kelompok Eksperimen memperkuat temuan kuantitatif tersebut, dengan mengidentifikasi perkembangan pada struktur jawaban dan kepercayaan diri murid, sekaligus menyoroti aspek yang masih perlu diperkuat, yaitu ketegasan suara, spontanitas, dan kontak mata. Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan praktisi industri tidak hanya berfungsi sebagai simulasi tambahan, tetapi memberikan informasi autentik mengenai standar komunikasi profesional yang berlaku dalam proses rekrutmen sesungguhnya, sehingga memperkaya hasil pengukuran kuantitatif dengan perspektif dunia kerja yang riil.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa model pelatihan *mock interview* kolaboratif industri berbasis *Experiential Learning* efektif diterapkan dalam pembelajaran Bahasa Indonesia untuk meningkatkan keterampilan berbicara dan kesiapan wawancara kerja murid SMK, dengan besaran peningkatan yang secara deskriptif lebih unggul dibandingkan pembelajaran konvensional pada kedua variabel. Temuan ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengisian *research gap* *mock interview* di jenjang pendidikan vokasi, sekaligus menawarkan model pembelajaran kontekstual yang menggabungkan teori kebahasaan, kerangka pedagogis *Experiential Learning*, dan kolaborasi industri sebagai strategi penguatan komunikasi profesional dan kesiapan kerja lulusan SMK.

REFERENSI

- Anggraeni, D., & Kusuma, R. (2023). Implementasi *link and match* di SMK *center of excellence*: Studi kolaborasi dengan industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*.
<https://ejournal.umri.ac.id/index.php/JeITS/article/view/4488>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boud, D., Cohen, R., & Walker, D. (Eds.). (1993). *Using experience for learning*. Buckingham: Open University Press. (Cetakan ulang tersedia 2013 — sesuaikan dengan tahun yang Anda kutip.)
- Brown, H. D. (2007). *Principles of language learning and teaching* (5th ed.). White Plains, NY: Pearson Longman.
- Chaer, A. (2010). *Kesantunan berbahasa*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cook, M. (2016). *Personnel selection: Adding value through people — A changing picture* (6th ed.). Chichester: Wiley Blackwell.
- Cornell, R. M., Johnson, C. B., & Schwartz, W. C., Jr. (2013). Enhancing student experiential learning with structured interviews. *Journal of Education for Business*, 88(3), 136–146.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Darvin, R., & Norton, B. (2015). Identity and a model of investment in applied linguistics. *Annual Review of Applied Linguistics*, 35, 36–56. <https://doi.org/10.1017/S0267190514000191>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Djojonegoro, W. (1998). *Pengembangan sumber daya manusia melalui SMK*. Jakarta: PT Jayakarta Agung Offset.

- Goh, C. C. M., & Burns, A. (2012). *Teaching speaking: A holistic approach*. New York: Cambridge University Press.
- Hake, R. R. (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses. *American Journal of Physics*, 66(1), 64–74.
- Hughes, A. (2003). *Testing for language teachers* (2nd ed.). Cambridge University Press. (Catatan: naskah Anda menulis "2011" — cek kembali tahun edisi yang dipakai.)
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human resource management* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2017). *The experiential educator: Principles and practices of experiential learning*. Kaunakakai, HI: EBL Press.
- Lailiyah, M., & Wulansari, D. (2017). Peningkatan keterampilan berbicara murid SMK melalui metode simulasi wawancara kerja. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jp/article/view/232>
- Lantolf, J. P., & Thorne, S. L. (2006). *Sociocultural theory and the genesis of second language development*. Oxford: Oxford University Press. (Catatan: naskah Anda menulis "2014" — cek edisi yang dipakai.)
- Lees, J. (2012). *The interview expert: How to get the job you want*. Harlow: Pearson Business.
- MacIntyre, P. D., & Gardner, R. C. (1994). The subtle effects of language anxiety on cognitive processing in the second language. *Language Learning*, 44(2), 283–305. (Catatan: naskah Anda menulis "2014" — tahun terbit asli 1994.)
- Mehrabian, A. (1971). *Silent messages*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Nurdiyantoro, B. (2014). *Penilaian pembelajaran bahasa berbasis kompetensi*. Yogyakarta: BPFE.
- Raelin, J. A. (2008). *Work-based learning: Bridging knowledge and action in the workplace* (New and rev. ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Sudira, P. (2016). *TVET abad XXI: Filosofi, teori, konsep, dan strategi pembelajaran vokasional*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, H. G. (2015). *Berbicara sebagai suatu keterampilan berbahasa*. Bandung: Angkasa.
- Thambirajah, ..., Mehedar Singh, ..., & Panir Silvam, ... (2025). Exploring students' perceptions of mock job interviews as career preparation: A qualitative inquiry. (Judul jurnal dan detail penerbitan lengkap perlu dicek dari sumber asli Anda.)
- Thornbury, S. (2005). *How to teach speaking*. Harlow: Longman. (Catatan: naskah Anda menulis "2015" — cek edisi yang dipakai.)
- Wenger, E., Trayner, B., & de Laat, M. (2011). *Promoting and assessing value creation in communities and networks: A conceptual framework*. Heerlen: Ruud de Moor Centrum, Open Universiteit Nederland.
- Yardley, S., Teunissen, P. W., & Dornan, T. (2012). Experiential learning: AMEE guide No. 63. *Medical Teacher*, 34(2), e102–e115. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.650741>