

Pelatihan Interview Etiquette sebagai Persiapan Mencari Pekerjaan Siswa SMK Widjaya (Yayasan Pendidikan Widjaya) Ngoro Jombang

Developing Professional Soft Skills: Interview Etiquette Training for SMK Widjaya Students in Preparation for Employment

Rizka Maulina Wulandari^{1*}, Moh. Farid Maftuh², Jannatul Laily Noviabahari³, Anggi Arlendo⁴

¹⁻⁴Program Studi Bahasa Inggris, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun, Indonesia

*Penulis Korespondensi: rizka.maulina@pnm.ac.id

Article History:

Naskah Masuk: October 5, 2024;

Revisi: October 20, 2024;

Diterima: October 23, 2024;

Tersedia: October 25, 2024;

Published: October 31, 2024;

Keywords: Interview Etiquette;
Professional Etiquette; Soft Skills;
Vocational Students; Job
Preparation

Abstract: Understanding professional ethics in the workplace is a crucial aspect for students in Vocational High Schools (SMK) to prepare themselves for entering the workforce. This ethics is not only related to technical skills but also encompasses attitudes, behavior, and the ability to interact professionally. One of the most critical aspects is interview etiquette, as a student's success is often determined by how they behave and communicate during the interview. An interview is not just about answering questions, but also an opportunity to present a positive self-image. Therefore, students need to understand how to use appropriate body language, manage facial expressions, and answer questions confidently. To address this need, the community service team from the D-III English Language Study Program at Politeknik Negeri Madiun conducted an interview etiquette training at SMK Widjaya Ngoro, Jombang. The training was delivered through interactive discussions and hands-on practice. In the discussion session, students learned preparation strategies, interview etiquette, and follow-up actions after the interview. Furthermore, through simulations, students were able to practice communication skills, improve their attitudes, and build confidence. This activity proved to be beneficial as it enriched knowledge and provided practical experience that is relevant for facing job selection processes in the future.

Abstrak

Pemahaman etika profesional dalam dunia kerja merupakan aspek penting bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja. Etika profesional tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga sikap, perilaku, dan kemampuan berinteraksi secara profesional. Salah satu aspek yang paling krusial adalah etika wawancara (interview etiquette), karena keberhasilan siswa dalam mendapatkan pekerjaan sering ditentukan oleh cara mereka bersikap dan berkomunikasi selama wawancara. Wawancara bukan sekadar menjawab pertanyaan, tetapi juga merupakan kesempatan untuk menampilkan citra diri yang positif. Oleh karena itu, siswa perlu memahami cara menggunakan bahasa tubuh yang tepat, mengelola ekspresi wajah, dan menjawab pertanyaan dengan percaya diri. Menjawab kebutuhan ini, tim pengabdian masyarakat dari dosen Program Studi D-III Bahasa Inggris Politeknik Negeri Madiun melaksanakan pelatihan interview etiquette di SMK Widjaya Ngoro, Jombang. Pelatihan dilakukan melalui diskusi interaktif dan praktik langsung, yang mencakup strategi persiapan, etika selama wawancara, tindak lanjut setelah wawancara, serta simulasi wawancara untuk melatih keterampilan komunikasi, memperbaiki sikap, dan membangun rasa percaya diri. Kegiatan ini terbukti memberikan manfaat nyata dengan memperkaya pengetahuan dan pengalaman praktis yang relevan bagi siswa dalam menghadapi seleksi kerja di masa depan.

Kata Kunci: Etika Wawancara; Etik Profesional; *Soft Skills*; Siswa Vokasi; Persiapan Kerja

1. PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertujuan menyiapkan lulusan agar mampu langsung terjun ke dunia kerja sesuai bidang keahlian mereka. Namun, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, melainkan juga keterampilan non-teknis atau soft skills yang menjadi bekal penting dalam bersaing di pasar kerja (Heckman & Kautz, 2012; Andrews & Higson, 2008). Tanpa keterampilan ini, banyak lulusan yang masih mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan, meskipun secara teknis mereka sudah terlatih dengan baik (Hidayat & Nurlaela, 2021).

Berbagai penelitian menegaskan bahwa soft skills meliputi kemampuan komunikasi, sikap profesional, dan keterampilan interpersonal yang berperan besar dalam menentukan daya saing lulusan (Robbins & Judge, 2019; Robles, 2012). Dalam konteks pendidikan vokasi, soft skills bahkan menjadi penopang utama agar lulusan tidak hanya dapat diterima bekerja, tetapi juga mampu beradaptasi dan bertahan di lingkungan kerja yang dinamis (Jackson, 2016). Dengan demikian, pendidikan vokasi idealnya memberikan keseimbangan antara penguasaan keterampilan teknis dan pengembangan soft skills.

Salah satu tahapan paling menentukan dalam proses rekrutmen adalah wawancara kerja. Pada tahap ini, perusahaan tidak hanya menilai jawaban yang diberikan pelamar, tetapi juga bagaimana mereka menampilkan kepribadian, profesionalisme, serta kemampuan komunikasi (Suparno & Fitriyani, 2020; Yorke, 2006). Oleh karena itu, wawancara kerja dapat dipandang sebagai jendela pertama yang digunakan pewawancara untuk menilai kecocokan pelamar dengan kebutuhan perusahaan.

Etika wawancara atau interview etiquette mencakup tata krama, bahasa tubuh, penampilan, serta kemampuan menjawab pertanyaan dengan percaya diri (Sweitzer & King, 2019). Sayangnya, banyak pelamar gagal karena melakukan kesalahan sederhana, misalnya datang terlambat, berpakaian tidak pantas, atau menunjukkan sikap kurang percaya diri (Koc & Koncz, 2012). Kesalahan kecil seperti itu sering kali berdampak besar terhadap penilaian pewawancara, bahkan bisa mengurangi peluang diterimanya pelamar.

Beberapa studi menunjukkan bahwa wawancara kerja yang baik memerlukan persiapan matang, sikap profesional, dan tindak lanjut yang sopan setelah wawancara selesai (Huffcutt, 2011; Roulin & Bangerter, 2013). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam wawancara bukanlah hasil kebetulan, tetapi dapat dipelajari dan dilatih melalui pengalaman maupun bimbingan yang tepat. Dengan adanya pelatihan, siswa dapat meminimalkan kesalahan umum sekaligus menampilkan diri dengan lebih percaya diri.

Dalam praktiknya, banyak siswa SMK yang belum memperoleh pelatihan khusus mengenai interview etiquette. Sebagian besar masih berfokus pada keterampilan teknis sesuai bidang keahlian mereka, sehingga belum siap menghadapi tantangan psikologis maupun komunikasi dalam wawancara. Padahal, kemampuan menampilkan sikap profesional sejak awal proses seleksi menjadi nilai tambah penting bagi calon tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan intervensi berupa kegiatan pembekalan khusus yang dapat menyeimbangkan keterampilan teknis dan non-teknis siswa.

Sebagai respon terhadap kebutuhan tersebut, dosen Program Studi D-III Bahasa Inggris Politeknik Negeri Madiun melaksanakan kegiatan pelatihan bagi siswa SMK Widjaya Ngoro Jombang. Pelatihan ini dirancang untuk membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan praktis, serta kepercayaan diri dalam menghadapi wawancara kerja. Dengan metode diskusi, praktik langsung, dan simulasi wawancara, kegiatan ini diharapkan mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan sehingga siswa lebih siap bersaing di dunia kerja yang kompetitif (Othman & Othman, 2019; Singh & Gera, 2015).

Sebagai respon terhadap kebutuhan tersebut, dosen Program Studi D-III Bahasa Inggris Politeknik Negeri Madiun melaksanakan kegiatan pelatihan bagi siswa SMK Widjaya Ngoro Jombang. Pelatihan ini dirancang untuk membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan praktis, serta kepercayaan diri dalam menghadapi wawancara kerja. Dengan metode diskusi, praktik langsung, dan simulasi wawancara, kegiatan ini diharapkan mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan sehingga siswa lebih siap bersaing di dunia kerja yang kompetitif (Othman & Othman, 2019; Singh & Gera, 2015). Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan interview etiquette bagi siswa SMK Widjaya, menjelaskan hasil yang diperoleh, serta menganalisis dampaknya terhadap kesiapan mereka menghadapi proses seleksi kerja.

2. METODE

Pelatihan interview etiquette dilaksanakan pada 1 Oktober 2024 di SMK Widjaya Ngoro, Jombang. Peserta kegiatan adalah siswa kelas akhir yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Kegiatan ini dirancang sebagai bentuk pengabdian masyarakat dari dosen Program Studi D-III Bahasa Inggris Politeknik Negeri Madiun. Tujuan utamanya adalah memberikan pengalaman belajar praktis yang membantu siswa lebih percaya diri menghadapi wawancara kerja (Hidayat & Nurlaela, 2021).

Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif, di mana siswa tidak hanya menjadi pendengar pasif, melainkan juga berperan aktif dalam setiap sesi. Pendekatan ini

sejalan dengan pandangan Smith dan Comyn (2004) bahwa pembelajaran keterampilan kerja akan lebih efektif jika melibatkan partisipasi aktif peserta, bukan sekadar teori. Dengan demikian, pelatihan ini menekankan pengalaman langsung melalui interaksi, diskusi, dan simulasi.

Tahap pertama adalah pemberian materi teoritis mengenai etika wawancara. Materi ini mencakup persiapan sebelum wawancara, perilaku selama wawancara, dan etika pasca wawancara (Sweitzer & King, 2019). Siswa diperkenalkan pada pentingnya riset tentang perusahaan, menjaga penampilan, serta menyiapkan dokumen dengan rapi. Pada tahap ini, pematiri juga memberikan contoh kesalahan umum yang sering terjadi, seperti datang terlambat atau berbicara dengan bahasa yang tidak profesional (Koc & Koncz, 2012).

Tahap kedua adalah diskusi interaktif. Siswa diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, dan mendiskusikan kesulitan yang pernah dialami atau dibayangkan saat menghadapi wawancara. Diskusi ini membuka ruang refleksi kritis, di mana siswa bisa membandingkan pandangan mereka dengan teori yang disampaikan. Laker dan Powell (2011) menekankan bahwa pembelajaran soft skills hanya akan berhasil jika siswa memiliki ruang untuk mempraktikkannya dalam konteks yang dekat dengan pengalaman mereka.

Tahap ketiga adalah simulasi wawancara atau role play. Siswa berperan sebagai pelamar kerja, sedangkan tim dosen berperan sebagai pewawancara. Pada bagian ini, siswa diminta menjawab pertanyaan umum wawancara dengan menggunakan metode STAR (Situation, Task, Action, Result). Menurut Huffcutt (2011), wawancara yang terstruktur dengan metode tertentu dapat meningkatkan objektivitas dan kepercayaan diri pelamar. Simulasi ini diakhiri dengan sesi umpan balik, di mana dosen memberi masukan langsung mengenai sikap, bahasa tubuh, maupun struktur jawaban siswa.

3. HASIL DAN DISKUSI

Pelatihan berlangsung lancar dengan antusiasme tinggi dari peserta. Sejak awal, siswa menunjukkan ketertarikan terhadap topik, terlihat dari semangat mereka bertanya dan berdiskusi. Antusiasme ini mencerminkan kesadaran mereka bahwa wawancara kerja adalah tahapan penting yang harus dipersiapkan dengan baik (Andrews & Higson, 2008).

Salah satu hasil utama adalah peningkatan pengetahuan siswa tentang persiapan wawancara. Sebelum pelatihan, banyak siswa yang mengaku belum mengetahui pentingnya melakukan riset perusahaan atau menyiapkan pertanyaan balik. Setelah pelatihan, mereka

mulai memahami bahwa persiapan bukan hanya soal dokumen, tetapi juga cara menunjukkan keseriusan dan profesionalisme (Sweitzer & King, 2019).

Hasil lain adalah perubahan sikap dan perilaku. Pada awal simulasi, banyak siswa yang gugup, duduk tidak tegap, dan menghindari kontak mata. Namun, setelah mendapat arahan dan latihan, mereka mulai berani menjaga kontak mata, duduk dengan posisi yang lebih profesional, dan berbicara dengan bahasa yang lebih sopan. Perubahan ini sejalan dengan temuan Robles (2012) yang menekankan bahwa sikap dan bahasa tubuh sering kali menjadi faktor penentu dalam menciptakan kesan positif di dunia kerja.

Selain sikap, terdapat peningkatan pada kemampuan praktis menjawab pertanyaan. Pengenalan metode STAR membantu siswa merangkai jawaban lebih runtut dan meyakinkan. Misalnya, saat ditanya tentang pengalaman bekerja dalam tim, mereka mampu menjelaskan situasi, tugas, tindakan, dan hasil yang dicapai. Hal ini membuktikan bahwa kerangka sederhana mampu memperbaiki kualitas jawaban (Singh & Gera, 2015).

Hasil berikutnya adalah kesadaran akan kesalahan umum. Siswa menyadari bahwa kebiasaan seperti memainkan ponsel saat menunggu giliran, berbicara negatif tentang pengalaman sebelumnya, atau tidak mengucapkan terima kasih dapat merugikan diri mereka sendiri. Kesadaran ini penting karena detail kecil bisa memengaruhi penilaian pewawancara (Koc & Koncz, 2012; Suparno & Fitriyani, 2020).

Di luar itu, pelatihan juga berdampak pada aspek lain yang tidak dibahas mendalam, seperti meningkatnya keberanian berbicara di depan orang lain, terjalannya komunikasi lebih dekat antara dosen dan siswa, serta tumbuhnya kesadaran bahwa soft skills merupakan bekal jangka panjang. Meskipun tidak menjadi fokus evaluasi, temuan tambahan ini memperkuat keyakinan bahwa pelatihan sederhana dapat memberikan manfaat luas (Finch et al., 2013; Claxton, Costa, & Kallick, 2016).



Gambar 1. Pelatihan Interview Etiquette untuk Siswa SMK Widjaya Ngoro



Gambar 2. Foto bersama Peserta Pelatihan dan Guru di SMK Widjaya Ngoro



Gambar 3. Peserta antusias mempraktikkan interview etiquette

Pelaksanaan pelatihan ini memberikan sejumlah pembelajaran yang dapat dianalisis lebih lanjut. Pertama, antusiasme peserta membuktikan bahwa siswa SMK memiliki kebutuhan besar terhadap pembekalan soft skills. Hal ini mendukung penelitian Andrews dan Higson (2008) yang menyatakan bahwa mahasiswa maupun lulusan lebih siap memasuki dunia kerja jika mendapat pelatihan non-teknis sejak dini.

Kedua, peningkatan pengetahuan siswa menunjukkan bahwa informasi dasar tentang wawancara kerja masih jarang diperoleh di sekolah. Pengetahuan seperti riset perusahaan atau etika datang lebih awal sering dianggap sepele, padahal sangat berpengaruh terhadap kesan

pertama (Sweitzer & King, 2019). Temuan ini selaras dengan Jackson (2016) yang menekankan pentingnya pre-professional identity sebagai bekal lulusan vokasi.

Ketiga, perubahan sikap dan perilaku siswa menegaskan pentingnya praktik langsung. Awalnya siswa canggung, namun simulasi membuat mereka lebih berani tampil. Hidayat dan Nurlaela (2021) menjelaskan bahwa siswa yang terbiasa melatih soft skills akan memiliki sikap positif dan kepercayaan diri lebih tinggi. Ini memperkuat bahwa pelatihan partisipatif jauh lebih efektif daripada penyampaian teori semata.

Keempat, kemampuan menjawab pertanyaan dengan metode STAR memperlihatkan efektivitas penggunaan kerangka terstruktur. Metode ini tidak hanya membantu siswa menyusun jawaban, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri karena mereka memiliki pola pikir yang jelas (Singh & Gera, 2015). Hal ini relevan dengan temuan Huffcutt (2011) yang menyebutkan bahwa wawancara terstruktur lebih mampu menilai kompetensi pelamar dibanding wawancara bebas.

Kelima, kesadaran akan kesalahan umum menunjukkan bahwa diskusi dan simulasi efektif untuk mendorong refleksi diri. Siswa mulai memahami bahwa hal-hal sederhana, seperti penggunaan bahasa formal atau ucapan terima kasih, sangat diperhatikan oleh pewawancara (Suparno & Fitriyani, 2020; Koc & Koncz, 2012). Dengan kesadaran ini, mereka diharapkan dapat menghindari kesalahan serupa di dunia kerja nyata.

Keenam, hubungan antara pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja tampak jelas. Menurut Othman dan Othman (2019), siswa vokasi yang menguasai employability skills lebih mudah mendapatkan pekerjaan. Hasil pelatihan ini menunjukkan bahwa bekal sederhana dalam bentuk wawasan, sikap, dan keterampilan praktis bisa menjadi pembeda utama dalam persaingan kerja.

Ketujuh, secara lebih luas, pelatihan ini juga memperlihatkan bahwa kerja sama antara sekolah, perguruan tinggi, dan dunia industri sangat penting. Finch et al. (2013) menekankan bahwa dunia kerja membutuhkan lulusan dengan kombinasi keterampilan teknis dan non-teknis. Oleh karena itu, program pengabdian masyarakat seperti ini sebaiknya dilanjutkan agar ada kesinambungan antara teori yang dipelajari siswa di sekolah dengan realitas yang mereka hadapi di lapangan.

KESIMPULAN

Pelatihan ini menunjukkan bahwa keterampilan wawancara bukan hanya sekadar teori, tetapi juga dapat dilatih dan dikembangkan melalui pengalaman langsung. Melalui sesi diskusi dan simulasi, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan baru tentang etika wawancara, tetapi

juga membangun keberanian, sikap profesional, serta kesadaran etis yang menjadi bekal penting dalam proses rekrutmen (Robles, 2012; Claxton et al., 2016). Pengalaman praktik nyata ini membuat siswa lebih percaya diri ketika harus menghadapi situasi wawancara yang sebenarnya.

Sebagai tindak lanjut, kegiatan serupa sebaiknya dilaksanakan secara berkesinambungan agar manfaat yang diperoleh tidak berhenti pada satu pelatihan saja. Materi yang diberikan juga dapat diperluas dengan topik soft skills lain, seperti keterampilan komunikasi dalam kerja tim, manajemen waktu, dan kepemimpinan. Dengan demikian, siswa tidak hanya siap menghadapi wawancara kerja, tetapi juga memiliki kemampuan untuk berkembang di lingkungan kerja yang dinamis.

Selain itu, kolaborasi antara sekolah, perguruan tinggi, dan dunia industri perlu diperkuat agar siswa memperoleh pengalaman belajar yang lebih komprehensif (Finch et al., 2013; Jackson, 2016). Sinergi ini penting karena dunia industri membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter, sikap profesional, dan keterampilan interpersonal yang baik. Dengan adanya kolaborasi yang berkelanjutan, pendidikan vokasi dapat benar-benar mempersiapkan siswa untuk bersaing dan bertahan di dunia kerja.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada SMK Widjaya Ngoro Jombang beserta jajaran guru, siswa, dan pihak yayasan yang telah memberikan kesempatan dan dukungan penuh sehingga kegiatan pelatihan ini dapat berjalan dengan lancar. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Politeknik Negeri Madiun, khususnya Program Studi D-III Bahasa Inggris, yang telah mendukung baik secara moral maupun material. Tidak lupa, apresiasi kami berikan kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu terselenggaranya program ini. Semoga kerja sama yang baik ini dapat terus berlanjut dan memberi manfaat lebih luas bagi dunia pendidikan dan masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Claxton, G., Costa, A., & Kallick, B. (2016). *Hard thinking about soft skills*. Melbourne: ACER Press.

- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681–704. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Hidayat, A., & Nurlaela, S. (2021). Strategi meningkatkan soft skills siswa SMK dalam memasuki dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(2), 85–93.
- Huffcutt, A. I. (2011). An empirical review of interview structure in personnel selection. *Journal of Management*, 37(2), 521–545. <https://doi.org/10.1177/0149206310384633>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Koc, E., & Koncz, A. (2012). *Job outlook 2012: The candidate skills/qualities employers want*. Bethlehem, PA: National Association of Colleges and Employers.
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111–122. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- Othman, N., & Othman, N. H. (2019). Employability skills among students in Technical and Vocational Education and Training institutions in Malaysia. *Journal of Technical Education and Training*, 11(1), 77–89. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.01.08>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2013). Extracurricular activities in young applicants' résumés: What do they signify to recruiters? *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 415–426. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12048>
- Singh, M., & Gera, M. (2015). Developing employability skills: Student perceptions of curriculum effectiveness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204, 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.120>
- Smith, C., & Comyn, P. (2004). The development of employability skills in novice workers through employment. *Australian Journal of Adult Learning*, 44(1), 19–38.
- Suparno, J., & Fitriyani, A. (2020). Etika profesional dan persiapan karir siswa SMK. *Jurnal Humaniora dan Pendidikan*, 8(1), 45–56.
- Sweitzer, H. F., & King, M. A. (2019). *The successful interview: Preparation and practice*. Boston, MA: Cengage Learning.