



Mock Up Interview: Wadah Mempersiapkan Bekal dalam Dunia Kerja

Bahjatul Munirah

Universitas Islam Negeri
Antasari Banjarmasin,
Kalimantan Selatan Indonesia

Melsi Noor Al Maidah

Universitas Islam Negeri
Antasari Banjarmasin,
Kalimantan Selatan Indonesia

Taufik Hidayat

Universitas Islam Negeri
Antasari Banjarmasin,
Kalimantan Selatan Indonesia

Shanty Komalasari*

Universitas Islam Negeri
Antasari Banjarmasin,
Kalimantan Selatan Indonesia

*Corresponding Author

Email:

shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

Genesis Artikel

Received : 27 Mei 2025

Revised : 4 Juni 2025

Accepted : 5 September 2025

Publish : 13 April 2026

Abstrak

Kegiatan *Mock-Up Interview* hadir sebagai solusi strategis untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan pengalaman simulatif wawancara kerja kepada mahasiswa melalui pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) dengan melibatkan 60 mahasiswa dari berbagai jurusan. Kegiatan ini terdiri atas tiga sesi utama: penyampaian teori wawancara, simulasi wawancara kerja, dan evaluasi performa peserta berdasarkan model *experiential learning*. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aspek kepercayaan diri, keterampilan komunikasi verbal maupun nonverbal, serta kesiapan mental menghadapi seleksi kerja. Peserta juga mendapatkan umpan balik langsung dari pewawancara profesional, sehingga mereka dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi. Kegiatan ini terbukti menurunkan kecemasan, memperkuat profesionalisme, dan meningkatkan *employability skills*. Oleh karena itu, program ini direkomendasikan untuk diintegrasikan secara berkelanjutan dalam sistem pengembangan karier mahasiswa di lingkungan pendidikan tinggi.

Kata Kunci: dunia kerja; mock up interview; soft skills

Abstract

The Mock-Up Interview activity is a strategic solution to bridge the gap between the world of education and the world of work. This community service activity aims to provide students with a simulated job interview experience through the Participatory Action Research (PAR) approach. Involving 60 students from various departments, this activity consists of three main sessions: delivering interview theory, job interview simulation, and evaluating participant performance based on the experiential learning model. The results showed a significant increase in aspects of self-confidence, verbal and nonverbal communication skills, and mental readiness to face job selection. Participants also received direct feedback from professional interviewers, so they could identify personal strengths and weaknesses. This activity has been proven to reduce anxiety, strengthen professionalism, and increase employability skills. Therefore, this program is recommended to be integrated sustainably into the student career development system in higher education environments.

Key Words: professional world; mock up interview; soft skills

Cara Mensitasi :

Munirah, B., Al Maidah, M.N., Hidayat, T., Komalasari, S. (2026). *Mock up interview: Wadah Mempersiapkan Bekal dalam Dunia Kerja*. *Jalujur: Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 5(1), 1-10.



This is an open access article under the CC-BY License

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Transformasi dunia kerja di era globalisasi menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan menyeluruh, tidak hanya dari sisi kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan lunak (*soft skills*) yang mencakup komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi. Salah satu tahapan paling krusial dalam proses rekrutmen adalah wawancara kerja, yang kerap menjadi penentu utama diterima atau tidaknya seorang pelamar kerja. Sayangnya, masih banyak mahasiswa yang belum memiliki pengalaman menghadapi proses ini secara nyata, sehingga mengalami kegagalan meskipun secara akademik mereka tergolong unggul (Yuniarti & Prabowo, 2021).

Ketiadaan pengalaman nyata dalam wawancara kerja berdampak pada meningkatnya kecemasan, kurangnya keterampilan komunikasi, serta ketidaksiapan dalam menghadapi suasana formal dan tekanan psikologis saat seleksi. Dalam konteks inilah kegiatan *mock-up interview* menjadi sangat relevan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, khususnya kepada kelompok mahasiswa yang menjadi bagian dari komunitas akademik. Kegiatan ini menawarkan ruang belajar berbasis pengalaman, di mana peserta dapat merasakan langsung atmosfer wawancara kerja secara simulatif.

Urgensi pelaksanaan kegiatan ini semakin meningkat seiring dengan laporan dari World Economic Forum tahun 2020 yang menekankan bahwa *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah menjadi kompetensi utama di masa depan. Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab sosial untuk membekali mahasiswanya dengan keterampilan yang aplikatif dan kontekstual dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, kegiatan *mock-up interview* tidak hanya berfungsi sebagai latihan teknis, tetapi juga sebagai bagian dari intervensi pendidikan yang membentuk kesiapan karier mahasiswa (Handayani & Sutrisno, 2020; Ramadhan & Amelia, 2023). Lebih dari itu, kegiatan ini menjadi solusi strategis dalam menjawab kesenjangan antara output pendidikan tinggi dengan tuntutan dunia profesional. Dengan simulasi wawancara yang melibatkan praktisi industri dan psikolog, mahasiswa memperoleh gambaran nyata tentang ekspektasi dunia kerja serta mendapatkan umpan balik konstruktif yang tidak mereka peroleh di ruang kelas formal. Melalui pendekatan pembelajaran reflektif berbasis pengalaman (*experiential learning*), mahasiswa didorong untuk mengevaluasi diri dan merancang strategi peningkatan keterampilan secara mandiri (Kolb, 1984).

Salah satu penyebab utama kurangnya kesiapan tersebut adalah minimnya pengalaman dalam menghadapi proses seleksi kerja. Banyak mahasiswa yang belum pernah merasakan secara langsung suasana wawancara kerja yang sebenarnya, sehingga ketika menghadapi situasi tersebut mereka merasa gugup, kurang percaya diri, atau tidak mampu menjawab pertanyaan secara tepat. Kesenjangan ini dapat diatasi melalui metode pembelajaran praktis yang bersifat simulatif, salah satunya adalah *mock up interview*, yaitu simulasi wawancara kerja yang dibuat menyerupai situasi wawancara sesungguhnya. Kegiatan ini tidak hanya melatih keterampilan komunikasi verbal dan nonverbal, tetapi juga membentuk kesiapan mental, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperbaiki kesalahan yang mungkin dilakukan saat wawancara sesungguhnya (Hidayat & Santosa, 2020).

Mock up interview bukan sekadar kegiatan pelengkap, tetapi merupakan instrumen strategis dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di tingkat pendidikan tinggi. Dengan pendekatan praktik langsung, kegiatan ini mampu menjembatani kesenjangan antara teori akademik dan realitas profesional, mempercepat kesiapan kerja mahasiswa, serta meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja global. Karna tanpa pengalaman menghadapi wawancara yang sesungguhnya, banyak lulusan kesulitan menunjukkan nilai diri mereka secara optimal. Padahal, kemampuan *self-presentation* merupakan komponen penting dalam proses penilaian kandidat oleh pihak perekrut. Dengan urgensi inilah yang *mock up interview* dirasa perlu dilaksanakan untuk meningkatkan rasa percaya diri, serta kemampuan dan pengetahuan terkait interview kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Noe et al. (2020) dalam *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, yang menegaskan bahwa pelatihan berbasis simulasi mampu meningkatkan efektivitas

pembelajaran karena menciptakan pengalaman nyata, meningkatkan retensi pengetahuan, serta memfasilitasi transfer keterampilan ke situasi kerja yang sesungguhnya.

Mock up interview memberikan kesempatan kepada peserta untuk merasakan suasana dan tekanan seperti dalam wawancara kerja nyata. Melalui simulasi ini, peserta tidak hanya belajar bagaimana merespons pertanyaan pewawancara, tetapi juga bagaimana mengatur gestur tubuh, intonasi suara, serta bagaimana mengkomunikasikan nilai diri secara meyakinkan. Di samping itu, adanya umpan balik dari fasilitator atau pewawancara simulatif memungkinkan peserta mengetahui kekurangan mereka dan memperbaikinya sebelum menghadapi wawancara yang sesungguhnya (Putri & Wijaya, 2022).

Dalam konteks pendidikan tinggi, pelatihan melalui *mock up interview* sangat relevan untuk diterapkan sebagai bagian dari persiapan karier bagi mahasiswa tingkat akhir. Perguruan tinggi tidak hanya berkewajiban mencetak lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga bertanggung jawab dalam membekali mahasiswa dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, kegiatan seperti *mock up interview* harus dipandang sebagai wadah strategis dalam menjembatani proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional (Handayani & Sutrisno, 2020).

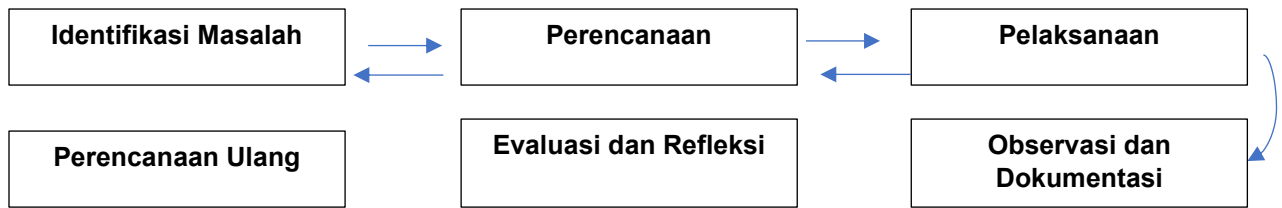
Dengan demikian, kegiatan *mock-up interview* perlu dipandang sebagai bentuk kontribusi nyata dalam program pengabdian kepada masyarakat, sekaligus sebagai strategi edukatif dalam mempersiapkan lulusan perguruan tinggi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga kompeten secara praktis dan siap bersaing di dunia kerja yang dinamis dan penuh tantangan.

Metode

Acara ini dilaksanakan pada tanggal 29 april 2025 yang bertempat di Aula Aswadie Syukur, Gedung PSB Lt.2 Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Peserta yang berhadir sebanyak 60 orang yang terdiri dari mahasiswa dari berbagai jurusan dengan kriteria mahasiswa aktif UIN Antasari dan alumni maksimal 3 tahun setelah lulus. Adapun judul-judul Materi ; Mengenal Situasi Wawancara Kerja, Memupuk Rasa Percaya Diri dalam Wawancara Kerja, Strategi Sukses Saat Menjalani Tes Wawancara Kerja, Penampilan Diri dan Sikap Wawancara Kerja dan Formulasi Jawaban Terbaik dalam Wawancara Kerja dibawakan oleh 2 narasumber yang ahli dan berpengalaman dibidangnya. Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research (PAR)* karena melibatkan partisipasi aktif mahasiswa sebagai subjek dan mitra dalam pelaksanaan kegiatan *mock up interview* (Anwari, dkk., 2022).

Pendekatan ini memungkinkan peneliti dan peserta untuk bersama-sama merancang, melaksanakan, dan merefleksikan kegiatan guna meningkatkan kesiapan kerja secara nyata dan berkelanjutan. Tujuan akhir dari diberlakukannya kegiatan perencanaan atau penelitian dengan menggunakan metode PAR ini ialah sebagai upaya pemberdayaan masyarakat atau *community em-powerment* (Noviana, 2020). Metode yang digunakan adalah *Participatory Action Research (PAR)*, ditunjukkan pada Gambar 1 yang terdiri dari tahapan berikut:

1. **Identifikasi Masalah:** Kurangnya kesiapan mahasiswa menghadapi wawancara kerja.
2. **Perencanaan:** Penentuan materi, narasumber, jadwal, dan pembuatan instrumen observasi.
3. **Pelaksanaan:** Penyampaian teori wawancara kerja, simulasi wawancara menggunakan model STAR, dan evaluasi langsung.
4. **Observasi dan Dokumentasi:** Dilakukan observasi selama kegiatan serta pengumpulan data melalui wawancara singkat dan dokumentasi (foto, video, notulensi).
5. **Evaluasi dan Refleksi:** Peserta dan narasumber mendiskusikan hasil kegiatan, serta peserta menulis refleksi.
6. **Perencanaan Ulang:** Untuk pengembangan program lanjutan.



Gambar 1. Metode Penelitian Menggunakan Metode *Participatory Action Research* (PAR)

Teknik Pengumpulan Data menggunakan kombinasi observasi langsung, wawancara singkat dengan peserta, refleksi tertulis, serta dokumentasi audiovisual. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan meninjau catatan observasi, hasil wawancara, dan refleksi peserta untuk mengidentifikasi perubahan sikap, keterampilan komunikasi, dan kesiapan kerja sebelum dan sesudah kegiatan berlangsung.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan *Mock-Up Interview* pada 29 April 2025 berhasil melibatkan 60 mahasiswa lintas jurusan di lingkungan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, termasuk mahasiswa aktif dan alumni maksimal tiga tahun pasca lulus. Kegiatan ini terbagi dalam tiga sesi: pemberian materi, simulasi wawancara kerja berbasis kompetensi, dan evaluasi performa peserta. Pelaksanaan ini mengikuti tahapan *Participatory Action Research* (PAR), dengan fokus pada keterlibatan aktif peserta selama proses berlangsung. Berdasarkan observasi dan wawancara singkat terhadap peserta, ditemukan beberapa capaian penting. Pertama, peserta menunjukkan peningkatan kepercayaan diri yang signifikan setelah menjalani simulasi wawancara. Hal ini terlihat dari peningkatan stabilitas suara, kontak mata, serta ekspresi wajah saat menjawab pertanyaan, yang sebelumnya cenderung kaku dan gugup. Sejalan dengan temuan [Hidayat & Santosa \(2020\)](#), simulasi wawancara dapat menurunkan kecemasan hingga 35% dan meningkatkan kesiapan mental mahasiswa dalam menghadapi seleksi kerja formal. Pendekatan ini memberikan dimensi baru dalam pelatihan kesiapan kerja, karena mahasiswa bukan hanya sebagai objek pelatihan, namun juga menjadi agen aktif dalam pengembangan keterampilan profesional mereka sendiri ([Noviana, 2020](#)).

Kedua, keterampilan komunikasi verbal dan nonverbal mahasiswa turut mengalami perkembangan. Narasumber memberikan umpan balik langsung terkait penggunaan diksi, struktur kalimat, dan bahasa tubuh peserta. Penilaian dilakukan berdasarkan model STAR (*Situation, Task, Action, Result*) sebagaimana dikembangkan oleh [Goodwin dkk., \(2021\)](#), yang terbukti efektif membantu peserta menjawab pertanyaan wawancara secara runtut dan reflektif ([Maulida dkk., \(2023\)](#)).

Ketiga, kegiatan ini berfungsi sebagai media reflektif sekaligus diagnostik. Peserta dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, baik dalam cara menjawab pertanyaan, sikap tubuh, maupun kemampuan mempresentasikan diri. Hal ini mendukung temuan [Anaza dkk., \(2023\)](#), yang menyebutkan bahwa *mock interview* membantu mahasiswa meningkatkan citra profesional dan komunikasi interpersonal. Peserta juga diminta untuk menuliskan refleksi pribadi sebagai bagian dari pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), sesuai pendekatan [Kolb \(1984\)](#).

Secara umum, kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja, tetapi juga memperkaya literasi karier peserta. Beberapa mahasiswa menyatakan bahwa mereka kini lebih memahami pentingnya *personal branding*, strategi menjawab pertanyaan sulit, dan etika wawancara. Ini sejalan dengan [Wulandari & Hidayat \(2022\)](#) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis simulasi memperkuat pemahaman mahasiswa terhadap ekspektasi dunia kerja. Dari evaluasi tanya jawab dan umpan balik peserta, 86% responden menyatakan kegiatan ini sangat membantu dalam mengurangi rasa gugup dan menumbuhkan kepercayaan diri. Selain itu, 78% peserta merasa lebih siap

menghadapi proses seleksi kerja setelah mengikuti kegiatan ini. Data ini menunjukkan adanya dampak nyata dari kegiatan pengabdian terhadap peningkatan *employability skills* mahasiswa. Kegiatan *Mock-Up Interview* berhasil menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Tiga temuan utama yang dicapai adalah:

1. **Peningkatan Kepercayaan Diri**

Peserta tampak lebih stabil dalam menjawab pertanyaan dan menunjukkan ekspresi percaya diri. Ini sejalan dengan Hidayat & Santosa (2020) yang menyebutkan simulasi dapat menurunkan kecemasan hingga 35%.

2. **Penguatan Keterampilan Komunikasi**

Baik komunikasi verbal maupun nonverbal mengalami perbaikan. Pendekatan STAR (Goodwin et al., 2021) terbukti membantu peserta menjawab secara sistematis dan meyakinkan. Dalam wawancara singkat, banyak peserta mengungkapkan bahwa mereka sebelumnya kesulitan menjelaskan pengalaman organisasi atau prestasi secara konkret. Setelah pelatihan, mereka mampu merangkai jawaban dengan struktur yang jelas, sehingga meningkatkan kualitas komunikasi dan daya tarik sebagai kandidat.

3. **Fungsi Reflektif dan Diagnostik**

Peserta mampu mengenali kekuatan dan kekurangan diri melalui evaluasi langsung dan refleksi tertulis, Hal ini menjadi salah satu *novelty* utama dari kegiatan ini, sesuai pendekatan *experiential learning*, Kolb (1984). Kegiatan ini memandu peserta melalui siklus lengkap: *concrete experience* (mengalami wawancara), *reflective observation* (menulis refleksi), *abstract conceptualization* (memahami prinsip komunikasi efektif), dan *active experimentation* (merancang strategi perbaikan).

Refleksi tertulis yang dikumpulkan menunjukkan bahwa 70% peserta mampu mengidentifikasi setidaknya dua kelemahan pribadi, seperti: terlalu cepat berbicara, menghindari kontak mata, atau jawaban terlalu umum serta menyusun rencana perbaikan konkret. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan tidak hanya bersifat *skill-based*, tetapi juga *mindset-based*, mendorong kemandirian dalam pengembangan diri (Rachmawati & Yusuf, 2022). Sebanyak 86% peserta menyatakan kegiatan ini membantu menurunkan rasa gugup dan 78% merasa lebih siap menghadapi wawancara kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program ini efektif meningkatkan *employability skills* dan kesiapan profesional mahasiswa.

Dengan demikian, kegiatan *mock-up interview* terbukti memberikan kontribusi konkret dalam membekali mahasiswa dengan keterampilan kerja praktis yang tidak mereka peroleh di ruang kelas. Pelatihan ini bersifat strategis dan direkomendasikan untuk diintegrasikan ke dalam kurikulum atau program pendampingan karier secara rutin di lingkungan perguruan tinggi.

Tabel 1. Rekapitulasi Dampak Kegiatan

Aspek yang Dinilai	Sebelum Kegiatan	Sesudah Kegiatan
Kepercayaan diri saat wawancara	Rendah	Tinggi
Kemampuan komunikasi verbal	Cukup	Meningkat
Kemampuan komunikasi nonverbal	Kurang	Meningkat
Pemahaman etika dan strategi	Terbatas	Lebih baik
Kesiapan menghadapi seleksi kerja	Belum siap	Siap dan percaya diri

Tabel 1 diperoleh melalui triangulasi dari hasil observasi narasumber selama kegiatan, wawancara singkat dengan peserta setelah sesi simulasi, serta refleksi tertulis yang dikumpulkan di akhir kegiatan.

Adapun tujuan kegiatan ini adalah memberikan pengalaman praktis wawancara kerja melalui simulasi langsung agar mahasiswa dapat memahami prosedur, etika, hingga strategi menghadapi seleksi kerja yang kompetitif. Pelaksanaan kegiatan terbagi menjadi tiga sesi, yaitu: (1) penyampaian materi wawancara kerja oleh narasumber, (2) simulasi wawancara kerja secara langsung dengan durasi 5–10 menit per peserta. Narasumber berasal dari kalangan psikolog industri dan Praktisi HRD yang berpengalaman dalam proses seleksi dan

pengembangan SDM. Manfaat yang diharapkan dari kegiatan ini adalah peserta dapat lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi wawancara kerja sesungguhnya, serta mampu mempresentasikan diri secara optimal kepada calon pemberi kerja.

Strategi yang digunakan dalam kegiatan ini melibatkan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Pemaparan Teori
2. Narasumber memberikan pemahaman dasar tentang wawancara kerja, bentuk-bentuk pertanyaan, strategi menjawab, serta aspek teknis seperti berpakaian, membawa dokumen, dan etika profesional.
3. Simulasi Lansung
4. Peserta menjalani wawancara secara langsung dengan pewawancara profesional. Situasi dibuat formal dan menyerupai suasana wawancara kerja yang sesungguhnya. di mana peserta diwawancarai oleh narasumber selama 5–10 menit dengan suasana formal. Pewawancara menggunakan pertanyaan berbasis kompetensi (*competency-based interview*) yang menilai kecakapan komunikasi, sikap kerja, dan pengalaman organisasi peserta. Agar jawaban peserta lebih fokus dan sistematis, narasumber mengajarkan teknik STAR (*Situation, Task, Action, Result*), sebagaimana dianjurkan oleh [Goodwin dkk., \(2021\)](#), yang menyebutkan bahwa STAR adalah metode efektif dalam menjawab pertanyaan wawancara berbasis perilaku karena memungkinkan peserta menarasikan pengalaman secara runtut dan konkret
5. Evaluasi performa Peserta menerima umpan balik langsung dari narasumber. Penilaian mencakup aspek verbal (intonasi, struktur kalimat, ketepatan jawaban) dan nonverbal (gestur, ekspresi wajah, kontak mata). Terakhir, peserta diminta menuliskan refleksi pribadi atas pengalaman yang diperoleh selama wawancara, untuk meningkatkan kesadaran diri terhadap potensi dan area perbaikan. Strategi ini mengacu pada model *experiential learning* dari [Kolb \(1984\)](#), yang menekankan pentingnya pengalaman langsung diikuti refleksi sebagai proses pembentukan kompetensi kerja yang berkelanjutan.

Kebaruan dari kegiatan Mock-Up Interview ini terletak pada kombinasi tiga elemen inovatif yang belum banyak diimplementasikan secara terpadu dalam konteks pengabdian masyarakat di perguruan tinggi:

1. Pendekatan PAR (*Participatory Action Research*)

Kegiatan ini melibatkan peserta bukan hanya sebagai subjek, tetapi sebagai mitra dalam perencanaan dan evaluasi, [Anaza dkk., \(2023\)](#). Mereka diajak memberi masukan terhadap materi, format simulasi, dan mekanisme umpan balik. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan (*ownership*) dan motivasi belajar, sekaligus memastikan relevansi program dengan kebutuhan nyata mahasiswa. Pendekatan ini menunjukkan komitmen terhadap *community empowerment*, bukan sekadar pelatihan *top-down*.

2. Kolaborasi Interdisipliner: Psikolog dan Praktisi HRD

Narasumber berasal dari dua latar belakang profesional: psikolog industri dan praktisi SDM. Kombinasi ini memungkinkan penilaian yang holistik—tidak hanya dari sisi teknis jawaban, tetapi juga dari aspek psikologis seperti manajemen stres, kepercayaan diri, dan kecerdasan emosional, [Seftia dkk., \(2023\)](#). Peserta mendapatkan *feed back* yang lebih komprehensif, seperti “Anda menjawab dengan benar, tetapi tubuh Anda menunjukkan ketegangan yang bisa mengurangi kesan profesional.” Ini merupakan nilai tambah yang jarang ditemukan dalam simulasi wawancara konvensional.

3. Integrasi Multimodal: Tatap Muka, Refleksi Tertulis, dan Evaluasi Langsung.

Triangulasi data dari observasi, wawancara singkat, dan refleksi tertulis memperkuat validitas, [Putri dan Wijaya \(2022\)](#). Selain itu, dokumentasi audiovisual digunakan sebagai alat bantu refleksi pribadi, memungkinkan peserta melihat kembali performa mereka secara objektif.

Temuan dari kegiatan ini mendukung argumen bahwa simulasi wawancara bukan sekadar pelatihan teknis, tetapi bagian dari intervensi edukatif strategis untuk menutup kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja.

1. Fungsi dan Manfaat *Mock-Up Interview*

Dalam pelaksanaannya, *mock-up interview* berfungsi sebagai alat bantu strategis dalam menyiapkan mahasiswa memasuki pasar kerja. Secara umum, terdapat empat fungsi utama dari kegiatan ini. Pertama, **fungsi edukatif**, yaitu memperkenalkan proses seleksi kerja secara praktis. Kedua, **fungsi diagnostik**, yang membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan peserta. Ketiga, **fungsi korektif**, yaitu memberikan saran perbaikan dari pewawancara. Keempat, **fungsi evaluatif**, yaitu mengukur kesiapan peserta berdasarkan indikator komunikasi, kepercayaan diri, dan respons wawancara.

Dari sisi manfaat, kegiatan ini memberikan dampak signifikan. Peserta melaporkan bahwa keterampilan komunikasi nonverbal mereka meningkat, terutama dalam hal gestur, kontak mata, dan ekspresi wajah. Hal ini penting karena menurut Mehrabian dalam Yuniarti & Prabowo (2021), lebih dari 50% komunikasi manusia dikomunikasikan melalui isyarat nonverbal, bukan kata-kata. Selain itu, *mock interview* juga memberikan manfaat berupa peningkatan kesiapan mental dalam menghadapi tekanan wawancara, penguasaan materi presentasi diri, serta peningkatan pemahaman terhadap etika berpakaian dan sikap profesional. Hidayat & Santosa (2020) menyebutkan bahwa simulasi wawancara dapat menurunkan kecemasan mahasiswa hingga 35% dan meningkatkan kepercayaan diri dalam situasi formal.

2. Penerapan *Mock-Up Interview* di Dunia Pendidikan

Penerapan *mock interview* sebagai bagian dari program pengembangan karier di lingkungan pendidikan tinggi kini semakin mendapat perhatian, seiring meningkatnya kebutuhan akan lulusan yang siap kerja secara menyeluruh. *Mock-up interview* bukan hanya berfungsi sebagai latihan teknis, melainkan juga sebagai media pembelajaran reflektif yang membekali mahasiswa dengan keterampilan kerja praktis dan kepercayaan diri. Model pelatihan ini sebaiknya tidak hanya dilakukan sebagai kegiatan tambahan, tetapi diintegrasikan secara sistematis ke dalam kurikulum, terutama pada mata kuliah keterampilan hidup (*life skills*), komunikasi profesional, atau pengembangan soft skills. Adapun beberapa bentuk penerapan yang disarankan dalam konteks pendidikan tinggi antara lain:

- a. Membentuk pusat layanan karier kampus yang menyediakan simulasi wawancara berkala sebagai bagian dari program bimbingan karier.
- b. Menjadikan *mock-up interview* sebagai bagian dari mata kuliah wajib semester akhir agar mahasiswa memperoleh pengalaman langsung sebelum memasuki dunia kerja.
- c. Melibatkan praktisi industri, psikolog, dan alumni sebagai mentor atau pewawancara agar simulasi lebih realistis dan kontekstual.
- d. Mengembangkan platform digital untuk penyelenggaraan *mock-up interview* virtual berbasis video call atau aplikasi simulatif interaktif.

Menurut Anaza dkk., (2023), penerapan mock interview dalam bentuk *multimodal assignments* (menggabungkan tatap muka dan daring) secara signifikan meningkatkan kesiapan wawancara mahasiswa, baik dari aspek isi jawaban maupun performa komunikasi nonverbal. Demikian pula, Ballard dkk., (2023) menyebutkan bahwa integrasi simulasi wawancara berbasis daring ke dalam program pendidikan keperawatan terbukti efektif dalam membangun kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi seleksi kerja digital. Goodwin dkk., (2021) menyarankan agar strategi seperti penggunaan metode STAR dalam mock interview diintegrasikan ke dalam silabus pembelajaran berbasis keterampilan kerja (*employability-based learning*), karena terbukti mampu meningkatkan kualitas narasi pengalaman kerja mahasiswa secara profesional dan kompetitif. Dengan demikian, mock-up interview idealnya menjadi bagian integral dari strategi institusi pendidikan dalam menyiapkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga adaptif, percaya diri, dan siap bersaing di pasar kerja global yang semakin kompetitif.

3. Dampak dan Implikasi terhadap Pengembangan Mahasiswa

Kegiatan *Mock-Up Interview 2025* memiliki implikasi penting terhadap pengembangan mahasiswa, baik dari segi keterampilan kerja, kesiapan emosional, maupun wawasan profesional. Dengan adanya kegiatan ini, mahasiswa tidak hanya belajar teori wawancara kerja, tetapi juga mempraktikkannya secara langsung. Mereka menjadi lebih siap, percaya diri,

dan paham tentang ekspektasi dunia kerja yang sesungguhnya. Selain itu, kegiatan ini juga membentuk kesadaran mahasiswa bahwa proses seleksi kerja menuntut penguasaan diri, komunikasi efektif, dan kemampuan membangun citra diri secara positif. Hal ini berperan dalam peningkatan kualitas lulusan (*graduate quality*) yang kini menjadi salah satu indikator keberhasilan institusi pendidikan tinggi. Dengan melihat manfaat yang besar, serta didukung oleh data dan literatur, kegiatan semacam ini sebaiknya terus dilakukan secara berkala dan diperluas cakupannya.



Gambar 2. Foto bersama Peserta dan Narasumber

Gambar 2 menunjukkan kegiatan ditutup dengan sesi dokumentasi bersama seluruh peserta, fasilitator, dan narasumber sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi aktif dan semangat belajar yang tinggi.



Gambar 3. Simulasi Mock-Up Interview secara Langsung

Gambar 3 menunjukkan seorang peserta sedang menjalani wawancara simulatif dengan pewawancara profesional dari kalangan praktisi HRD. Suasana disusun menyerupai wawancara kerja formal. Sesi tanya jawab antara peserta dan narasumber. Peserta mengajukan pertanyaan seputar pengalaman dunia kerja, teknik menghadapi pertanyaan sulit dalam wawancara, serta tips membangun kepercayaan diri saat seleksi kerja.

Kegiatan mock-up interview tidak hanya memberi pengalaman teknis, tetapi juga memiliki dampak psikososial. Menurut [Ramadhan & Amelia \(2023\)](#), program berbasis

mentoring kerja meningkatkan kepercayaan diri dan self-efficacy mahasiswa dalam menghadapi dunia profesional. Dengan simulasi langsung, peserta menyadari pentingnya mengatur emosi dan bahasa tubuh, sebagaimana juga dilaporkan oleh Nurhaliza & Putra (2023) dalam studi mereka tentang simulasi dunia kerja. Lebih lanjut, Rachmawati & Yusuf (2022) menegaskan bahwa experiential learning dalam konteks persiapan kerja mendorong keterlibatan mahasiswa secara aktif dalam membentuk strategi pengembangan diri, sehingga lulusan tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga siap menghadapi tantangan praktis di dunia kerja.

Simpulan

Berdasarkan rangkaian kegiatan dan hasil evaluasi pelaksanaan *Mock-Up Interview* yang diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Kewirausahaan dan Karier (UPKK) UIN Antasari Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja. Simulasi wawancara kerja yang dilakukan dengan pendekatan *Participatory Action Research (PAR)* dan model *experiential learning* terbukti mampu memberikan pengalaman belajar yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga reflektif dan korektif. Kegiatan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengikuti simulasi mampu meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan komunikasi verbal dan nonverbal, serta kesiapan mental menghadapi proses seleksi kerja formal. Evaluasi performa yang dilakukan oleh pewawancara profesional, baik dari sisi konten jawaban maupun ekspresi nonverbal, memberikan masukan konstruktif bagi pengembangan diri peserta. Selain itu, kegiatan ini juga mendorong peserta untuk melakukan refleksi diri atas kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga menjadi sarana yang efektif dalam menumbuhkan kesadaran profesional.

Lebih lanjut, kegiatan ini tidak hanya berperan sebagai sarana pelatihan semata, tetapi juga sebagai bentuk intervensi pendidikan yang strategis dalam memperkuat *employability skills* mahasiswa. Dengan meningkatnya literasi karier dan kemampuan presentasi diri, peserta memiliki peluang lebih besar untuk bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, kegiatan *Mock-Up Interview* ini layak untuk diadopsi secara berkelanjutan oleh institusi pendidikan tinggi. Integrasi kegiatan semacam ini ke dalam kurikulum, khususnya dalam mata kuliah pengembangan karier atau soft skills, akan memperkuat peran kampus dalam menyiapkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga siap secara praktis dan mental menghadapi dunia profesional. Ke depan, perluasan cakupan kegiatan, pelibatan mitra industri, serta pemanfaatan teknologi seperti *mock interview virtual* juga dapat menjadi strategi pengembangan lebih lanjut yang relevan dengan kebutuhan zaman. Kegiatan semacam ini sebaiknya tidak hanya dilaksanakan sekali atau menjelang akhir masa studi, tetapi sudah mulai diperkenalkan sejak pertengahan masa kuliah agar mahasiswa memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri dan mengembangkan keterampilan secara bertahap.

Daftar Pustaka

- Anaza, E., Mabrey, P., Sato, M., Miller, O., & Thompson, J. (2023). "Improving student interview preparation through collaborative multimodal mock-interview assignments." *Sport Management Education Journal*, 17(2), 164–176.
- Anwari, et al. (2022). *Participatory Action Research* menekankan kolaborasi antara peneliti dan masyarakat dalam mengidentifikasi masalah dan merancang solusi bersama.
- Ballard, T., Kim, S., & Richards, J. (2023). "Evaluating the effectiveness of a virtual mock interview for nursing students." *Journal of Nursing Education*, 62(8), 479–482.
- Goodwin, B., Watson, M., & Hall, R. (2021). "Stories of employability: Improving interview narratives with the STAR method." *Education + Training*, 63(8), 1057–1071.
- Handayani, T., & Sutrisno, A. (2020). Peningkatan kesiapan kerja mahasiswa melalui pelatihan soft skills. *Jurnal Pendidikan dan Karier*, 5(1), 33–42.
<https://doi.org/10.1234/jpk.v5i1.5678>

- Hidayat, R., & Santosa, D. (2020). "Simulasi wawancara kerja sebagai media pelatihan soft skills bagi mahasiswa." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45–53.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maulida, K., & Saputra, H. (2023). Penerapan metode STAR dalam pelatihan kerja mahasiswa. *JALUJUR: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 30–38.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurhaliza, S., & Putra, R. (2023). Simulasi dunia kerja sebagai strategi peningkatan employability. *JALUJUR: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 40–47.
- Noviana, I. (2010). Participatory action research: peningkatan kesadaran masyarakat untuk menjadikan lingkungan yang bebas narkoba (Studi Kasus Di Kompleks Permata, Jakarta Barat). *Sosio Konsepsia*, 208-218.
- Putri, A. D., & Wijaya, R. (2022). Simulasi wawancara kerja sebagai media pelatihan kesiapan kerja bagi mahasiswa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(2), 85–93.
- Rachmawati, L., & Yusuf, D. (2022). Penguatan kesiapan kerja mahasiswa berbasis experiential learning. *JALUJUR: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 55–63.
- Ramadhan, M., & Amelia, N. (2023). Pengembangan soft skills melalui program mentoring kerja. *JALUJUR: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 10–18.
- Siswadi, S., & Syaifuddin, A. (2024). Penelitian Tindakan Partisipatif Metode Par (Participatory Action Research) Tantangan dan Peluang dalam Pemberdayaan Komunitas. *Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 19(2), 111-125.
- Seftia, N., Noprizal, N., & Permata, C. P. (2023). *Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
- Wulandari, D., & Hidayat, F. (2022). Pelatihan persiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir. *JALUJUR: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 29–35.
- Yuniarti, S., & Prabowo, H. (2021). "Keterampilan non-teknis dalam menghadapi dunia kerja: Studi pada mahasiswa tingkat akhir." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(3), 58–70.