

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas atau keefektifan dalam KBBI diartikan sebagai kondisi yang memiliki pengaruh, menghasilkan kesan, serta keberhasilan terkait usaha. Efektivitas adalah sejauh mana hasil yang dihasilkan oleh suatu unit tanggung jawab sesuai dengan target yang harus dicapai. Semakin besar peran hasil tersebut dalam mencapai target, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. (Azhar et al., 2022)

Menurut Handoko, efektivitas merupakan kemampuan dalam menentukan tujuan paling sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pendapat ini sejalan pada pandangan Maulana (2016) yang mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan sebuah unit dalam target yang dituju.

Indikator efektivitas dalam pengalaman magang yang dapat digunakan untuk menilai kesiapan kerja mahasiswa bisa berupa penguasaan pengetahuan dan keterampilan, seberapa baik mahasiswa menguasai kreativitas serta pengetahuan yang tepat pada pekerjaan yang akan dijalani setelah lulus. Kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan menghadapi tantangan yang muncul. Serta kemampuan untuk mengevaluasi pengalaman magang dan melakukan refleksi diri untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan dapat berpikir kreatif dan memberikan solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi ditempat kerja kelak.

Mencapai efektivitas kerja yang maksimal menjadi sulit jika karyawan tidak menunjukkan komitmen terhadap perusahaan. Komitmen ini merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja di perusahaan. Komitmen karyawan dapat ditunjukkan melalui berbagai aspek berikut.:(Yudhaningsih, 2011)

1. Dedikasi untuk membangun kerja sama tim yang efisien.
2. Dedikasi dalam mencapai tujuan dan visi misi organisasi.

3. Dedikasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produk
4. Dedikasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
5. Dedikasi untuk berkontribusi pada organisasi dengan pendekatan kritis dan rasional

Pengukuran efektivitas merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi dan dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah perubahan besar diperlukan dalam bentuk dan manajemen organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya mencakup personil, fasilitas, dan teknik yang digunakan. Suatu aktivitas dianggap efisien jika dilakukan dengan benar sesuai prosedur, sementara dianggap efektif jika memberikan hasil yang bermanfaat. (Puryono, 2017)

- 1) Produktivitas
- 2) Fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan
- 3) Tingkat kepuasan dalam bekerja
- 4) Kemampuan untuk menghasilkan keuntungan
- 5) Proses pencarian dan pemanfaatan sumber daya

Untuk mengevaluasi efektivitas suatu fenomena seperti efektivitas program atau kegiatan, sering digunakan skala atau rate. Berikut adalah rate yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas:

1. Sangat Efektif: Program atau kegiatan memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap tujuan yang ingin dicapai, dengan hasil yang jelas terlihat.
2. Cukup Efektif: Program atau kegiatan memberikan dampak yang baik, meskipun mungkin ada beberapa area yang perlu ditingkatkan.
3. Kurang Efektif: Program atau kegiatan memiliki dampak yang terbatas atau kurang signifikan terhadap tujuan yang ingin dicapai.
4. Tidak Efektif: Program atau kegiatan tidak memberikan dampak atau manfaat yang nyata terhadap tujuan yang ingin dicapai.

b. Pendekatan Efektivitas

Menurut Steers (1985:4), organisasi adalah entitas yang kompleks yang berupaya secara rasional mengalokasikan sumber daya untuk mencapai tujuan. Evaluasi efektivitas organisasi dilakukan melalui dua pendekatan penelitian yang berbeda yaitu: (Dewi, 2018)

1) Pendekatan Sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan sasaran (goal approach) fokus pada pengukuran efektivitas berdasarkan output, yaitu dengan menilai sejauh mana organisasi publik berhasil mencapai tingkat output yang direncanakan. Pengukuran ini melibatkan kemampuan untuk menghasilkan keuntungan dan mencari serta menggunakan sumber daya.

2) Pendekatan Proses (*Process Approach*)

Pendekatan proses (process approach) menitik beratkan pada elemen internal organisasi publik. Pendekatan ini mengukur efektivitas layanan publik dengan menggunakan sejumlah indikator internal organisasi, seperti produktivitas, fleksibilitas atau adaptasi, serta kepuasan kerja.

2. Pengalaman Magang

a. Pengertian Pengalaman Magang

Pengalaman adalah seluruh pengetahuan yang diperoleh seseorang dari kejadian-kejadian yang dialaminya sepanjang hidup. Sedangkan magang, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilakukan secara terintegrasi antara pelatihan di lembaga pelatihan dan pengalaman kerja langsung di bawah bimbingan dan pengawasan. Dengan menggabungkan definisi pengalaman dan magang, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang adalah pengetahuan yang didapat seseorang dari kejadian-kejadian yang dialaminya selama menjalani magang di suatu organisasi.

Praktek kerja lapangan yang dikenal sebagai magang adalah bagian dari kegiatan perkuliahan di luar ruang kelas. Melalui magang, mahasiswa bisa menggunakan materi dan pengetahuan yang didapat dalam kegiatan praktik di tempat kerja. Program magang menjadi salah satu alat yang membantu mahasiswa memahami dan menganalisis perkembangan terbaru dalam dunia kerja yang relevan dengan program studi mereka. Tujuan dari program ini adalah untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan bidang studi mereka. Pengembangan sistem magang terus dilakukan secara berkelanjutan

untuk memenuhi kebutuhan integrasi antara program pendidikan dan dunia kerja.(Tim Penyusun, 2021)

Magang merupakan salah satu cara untuk mengurangi kesenjangan antara teori yang dipelajari oleh mahasiswa di bangku kuliah dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya di lapangan. Dengan pengalaman magang, diharapkan mahasiswa dapat mengembangkan kompetensi tertentu, termasuk tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.(Meliyani et al., 2024)

Magang merupakan komponen penting dari program praktik kerja yang dilaksanakan baik dalam negeri maupun di luar negeri oleh perusahaan, Lembaga Pendidikan dan instansi pemerintah. Program magang ini dilakukan dengan bimbingan dan pengawasan dari instruktur serta pekerja berpengalaman untuk mengembangkan keterampilan khusus..(Hariyanto, 2021)

Praktik kerja adalah komponen penting dalam sistem pelatihan manajemen yang bertujuan untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan manajerial peserta. Melalui praktik ini, peserta dapat menggabungkan teori yang dipelajari Di kelas dengan pengalaman praktik lapangan, mahasiswa akan merasakan langsung bagaimana bekerja di dalam lingkungan organisasi, berperan dan bertindak sebagai bagian dari manajemen dalam bidang tertentu. Praktik kerja ini juga menjadi tahap persiapan profesional, di mana mahasiswa yang hampir menyelesaikan studi formal bekerja di lapangan untuk periode tertentu dengan tujuan mengasah kemampuan mereka dalam menjalankan tanggung jawab. Berdasarkan pemahaman ini, ada beberapa aspek yang perlu dijelaskan lebih lanjut.(Oemar Humalik, n.d.)

1. Praktik kerja adalah tahap krusial dalam pembentukan tenaga manajemen yang profesional.
2. Tujuan magang adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengembangkan ke mampuan professional dalam pelatihan sesuai dengan sasaran.
3. Praktik kerja dilakukan di lokasi nyata, seperti di perusahaan, instansi pemerintah, atau lembaga masyarakat,

tergantung pada tingkat dan jenis manajemen yang sedang dipelajari.

4. Anggota yang telah mempelajari materi-materi pelatihan manajemen terkait dengan manajemen diwajibkan mengikuti kegiatan magang.
5. Peserta mendapatkan bimbingan dari administrator atau supervisor yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidangnya.
6. Magang dilakukan pada periode waktu yang sudah ditetapkan dalam kebutuhan pelatihan.

b. Manfaat Magang

Selama magang mahasiswa mendapatkan banyak manfaat seperti pengalaman kerja nyata yang memberikan kesempatan mahasiswa untuk merasakan lingkungan kerja yang sesungguhnya, menambah keterampilan dalam membangun jaringan profesional dengan mentor, rekan kerja dalam industry yang diminati. Dengan pengalaman magang mahasiswa dapat mengeksplorasi berbagai pilihan karir yang ingin dituju dengan pemahaman dan kemampuan mereka, serta pengalaman magang dapat meningkatkan kepercayaan diri pada diri mahasiswa untuk mempersiapkan tantangan profesional dimasa depan. (Muhammad & Mustari, 2021)

Ada beragam kegiatan pembelajaran di luar lingkungan perguruan tinggi, seperti magang atau praktik kerja di industri atau tempat kerja lainnya, pengalaman mengajar di satuan pendidikan, proyek pengabdian kepada masyarakat di desa, usaha kewirausahaan, penyusunan studi atau proyek independen, serta partisipasi dalam program kemanusiaan. Salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program magang adalah UIN Sumatera Utara. Dalam peraturan akademik yang dirilis, dinyatakan bahwa magang merupakan komponen dari kurikulum yang diikuti oleh mahasiswa, melibatkan berbagai kegiatan praktikum, khususnya untuk Program Studi Perbankan Syariah. (Intan et al., 2023)

Tujuan magang adalah memberikan mahasiswa kesempatan langsung terlibat dalam dunia kerja yang sesuai dengan bidang studi

mereka. Program magang di Program Sarjana FEBI UINSU Medan memiliki tujuan sebagai berikut:(Tim Penyusun, 2021)

- 1) Memastikan mahasiswa memahami penerapan pengetahuan dan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan.
- 2) Membiasakan mahasiswa dengan budaya kerja yang berbeda dari budaya belajar, khususnya dalam hal manajemen waktu, keterampilan, komunikasi, kerja sama tim, dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mengumpulkan masukan dari tempat magang sebagai umpan balik untuk memperbaiki kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
- 4) atih mahasiswa untuk lebih peka dalam mengidentifikasi masalah di tempat magang dan mencari solusi melalui pendekatan transdisipliner dengan paradigma wahdatul 'ulum untuk meningkatkan kemampuan intelektual mereka.
- 5) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu bentuk penerapan tri dharma perguruan tinggi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya elemen yang memiliki pikiran, emosi, aspirasi, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kreativitas. Oleh karena itu, meskipun teknologi maju, informasi berkembang, modal tersedia, dan bahan mencukupi, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dan efisien melalui berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Iqbal, 2021)

Dalam era globalisasi yang serba modern ini, pengembangan sumber daya manusia perlu lebih ditingkatkan, salah satunya melalui pengembangan yang berkelanjutan dan terus-menerus (pendidikan seumur hidup). Selain itu, perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya memahami apa dan bagaimana sumber daya manusia tersebut.

Pendidikan seumur hidup diartikan sebagai wadah untuk belajar agar manusia dapat terus berkembang, baik dari segi aktivitas, ilmu pengetahuan, maupun kegigihan dalam berusaha. Namun, realitas di Indonesia menunjukkan tingginya angka kerja dengan rendahnya mutu kerja, serta kesulitan penyaluran tenaga kerja akibat terbatasnya lowongan pekerjaan. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat pengangguran yang umumnya disebabkan oleh lemahnya pengetahuan sehingga tidak mampu bersaing di dunia usaha atau dunia kerja. (Agus Sucipto, 2019)

Tujuan utama dari perencanaan tenaga kerja adalah untuk menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi semua posisi di perusahaan. Hal ini memastikan ketersediaan tenaga kerja baik untuk saat ini maupun di masa depan, mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga meningkatkan produktivitas. Selain itu, perencanaan ini membantu mencegah kekurangan atau kelebihan karyawan, berfungsi sebagai pedoman untuk mutasi (baik vertikal maupun horizontal) serta pensiun karyawan, dan menjadi dasar untuk penilaian kinerja karyawan (Raymond, 2023)

b. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya enam, yaitu: (Danang, 2018)

- 1) Manusia (*man*)
- 2) Uang (*money*)
- 3) Fisik (*material*)
- 4) Teknologi (*machine*)
- 5) Metode (*method*)
- 6) Pasar (*market*)

Aset terpenting yang harus dimiliki dan diperhatikan dalam manajemen oleh organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja manusia (sumber daya manusia). Istilah sumber daya manusia (human resources) mengacu pada individu-individu yang bekerja dalam organisasi. Individu yang mandiri adalah seseorang yang dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya, membuat keputusan secara mandiri, memiliki inisiatif dan kreativitas, sambil tetap memperhatikan. (Nurlaila, 2024).

Pengembangan organisasi bertujuan untuk mengatasi perubahan dan memajukan aspek internal maupun eksternal. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa produktivitas sangat bergantung pada efektivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, kualitas organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, dan pengembangan SDM bergantung pada perubahan nyata yang mendukung pertumbuhan organisasi.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi ancaman dari luar dan untuk memperkuat kemampuan inovasi guna menciptakan peluang baru. PSDM dalam organisasi bersifat komprehensif, mencakup pengembangan individu dan sistem, serta organisasi sebagai tempat SDM bernaung. Proses ini dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pendidikan, pengembangan, dan pengetahuan.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dibutuhkan Didunia Kerja Pada Masa Sekarang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen vital dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena mereka menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan berbagai kegiatan. Oleh karena itu, kinerja SDM yang optimal akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam pengelolaan keuangan. (Nurlaila, 2023)

Sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) adalah dua faktor kunci dalam keberhasilan pengembangan produk dan layanan perbankan, serta operasional perbankan secara umum. Namun, kualitas SDM dan TI di perbankan syariah saat ini masih berada di bawah standar SDM dan kapasitas TI di perbankan konvensional. Perbankan syariah juga menghadapi tantangan khusus dalam memenuhi standar kualitas dan kapasitas SDM serta TI yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM serta TI, serta infrastruktur lainnya, perlu dilakukan program kerja yang meliputi pengembangan kurikulum perbankan syariah di perguruan tinggi, peninjauan kebijakan alokasi anggaran

sumber daya manusia dibank syariah, pemetaan kompetensi, serta evaluasi standar kompetensi bank syariah.

Saat ini, dibutuhkan SDM yang mampu menguasai teknologi dengan cepat dan dapat beradaptasi serta merespons perubahan teknologi dengan baik. Dalam kondisi seperti ini, integritas pribadi menjadi semakin penting untuk berhasil dalam persaingan..

Untuk memastikan perusahaan tetap bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu, investasi dalam sumber daya manusia, yang merupakan aset ekonomi paling berharga, tidak bisa ditunda lagi. Ancaman terbesar bagi stabilitas ekonomi adalah tenaga kerja yang tidak siap menghadapi tantangan dan perubahan di sekitarnya.(Sutrisni, 2017)

d. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan saat ini, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan bisnis di masa depan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia yang menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmu adalah yang Maha Pemurah, yang mengajarkan manusia melalui pena. Dia mengajari manusia apa yang sebelumnya tidak diketahuinya.” (QS. Al-alaq:1-5)

Ayat tersebut menekankan pentingnya pendidikan. Dengan membaca, seseorang dapat memperoleh pengetahuan, yang kemudian dapat digunakan untuk berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang berharga. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, mereka harus terus belajar dan mengembangkan ilmu yang dimiliki agar dapat menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Tidak hanya kemampuan intelektual yang perlu ditingkatkan, tetapi juga

kualitas keimanan, dan semua ini dapat dicapai dengan memperluas ilmu pengetahuan.

Menurut Stoner dan Freeman, manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap pekerjaan anggota organisasi, serta pemanfaatan semua sumber daya organisasi yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas.

Pengembangan dan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mendukung kemajuan ekonomi. Keberhasilan yang dicapai oleh negara-negara seperti Jepang, Jerman, Taiwan, dan Singapura menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Meskipun Perang Dunia II menyebabkan kerusakan hampir pada seluruh sektor industri dan manufaktur mereka, dan meskipun mereka memiliki sumber daya alam yang terbatas, penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif memungkinkan mereka untuk muncul sebagai pesaing kuat dalam waktu 30 tahun. Contoh lainnya adalah Taiwan dan Singapura, yang dikenal sebagai negara dengan sumber daya alam yang minim, namun kini menikmati status sebagai negara dengan pendapatan per kapita tertinggi. (Musyaddad, 2014)

Islam, sebagai agama yang beradab, pada dasarnya telah menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme dalam manajemen. Hal ini terutama berhubungan dengan cara seorang pemimpin mengelola dan memberdayakan manusia dalam sebuah organisasi atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal.

4. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti "siap" adalah "bersedia" atau "sudah dalam kondisi yang tepat". Kesiapan dalam konteks psikologi diartikan sebagai "tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan efektif." Menurut Chalpin, kesiapan mencakup kemampuan untuk menempatkan diri sebelum memulai serangkaian tindakan yang melibatkan kesiapan mental dan fisik. Kesiapan ini merupakan suatu kondisi atau tingkat perkembangan yang

harus dicapai individu, yang meliputi pertumbuhan mental, fisik, sosial, dan emosional.(Yustati, 2019)

Menurut Segerestrom (dalam Ghufro dan Risnawita 2010: 95), optimisme atau kesiapan adalah sikap berpikir yang positif dan realistis dalam menghadapi masalah. Berpikir positif berarti berupaya mencapai hasil terbaik dari situasi yang sulit. Optimisme dapat berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental, memberikan perasaan yang positif, dan membantu dalam menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang rasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya tahan tubuh.(Rizki, 2018)

Menurut Makki et al, kesiapan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berperan secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Stevani dan Yulhendri, kesiapan kerja merujuk pada kondisi menyeluruh individu yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman, serta adanya motivasi dan kapabilitas untuk menjalankan pekerjaan atau aktivitas yang dihadapi saat ini atau yang akan datang.(Angraini et al., 2021)

Menurut Muri Yusuf A dalam (Juariah, 2019), kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk soft skill dan motivasi kerja. Keterampilan lunak (Soft Skill) adalah kemampuan dan kecakapan yang berguna baik secara individu maupun dalam berinteraksi dengan masyarakat. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupaya untuk meningkatkan kualitas lulusan agar mahasiswa yang akan lulus nantinya siap untuk memasuki dunia kerja.

Soft skill merupakan kemampuan yang dibutuhkan dalam berbagai pekerjaan, seperti komunikasi dan lain-lain. Menurut Sharma, indikator soft skill meliputi:

1. Kemampuan komunikasi
2. Kerjasama
3. kejujuran
4. Adaptasi, dan
5. Kecerdasan emosional.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja adalah keterampilan atau kecakapan yang berguna baik secara individu, dalam kelompok, di masyarakat, maupun dengan Sang Pencipta. Ini mencakup keterampilan berkomunikasi, bekerja dalam kelompok, sikap jujur, tanggung jawab, kesantunan, dan keterampilan spiritual. Soft skill penting karena berkontribusi pada kesiapan kerja. Kualitas lulusan seringkali hanya diukur dari indeks prestasi akademis dan keterampilan teknis (hard skills). Namun, seperti yang kita ketahui, keterampilan interpersonal (soft skills) juga sangat penting untuk memasuki dunia kerja. Kombinasi antara hard skills dan soft skills sangat diperlukan agar lulusan dapat bersaing di dunia kerja..(Dalimunthe et al., 2023) Lulusan dari lembaga pendidikan yang kurang menguasai soft skills biasanya tidak siap menghadapi dunia kerja. Sebagian besar perusahaan lebih menekankan pada kemampuan soft skills dari calon karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa soft skills yang dikembangkan di perguruan tinggi sangat berperan dalam mempersiapkan lulusan untuk memasuki dunia kerja.(Deswarta et al., 2023)

Menurut Purwanto (2021), kebanyakan usaha sekarang membutuhkan keseimbangan antara keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis. Banyak ahli berpendapat bahwa mahasiswa belum sepenuhnya menguasai keterampilan interpersonal, sehingga banyak lulusan sarjana yang menghadapi kesulitan dalam memasuki dunia kerja. Soft Skill, sering kali dianggap menjadi faktor penentu kesuksesan seseorang, mencakup kualitas seperti kerja keras, eksekusi, kejujuran, visi, dan disiplin (Wardani et al., 2022).

Di sisi lain, Hard Skill adalah kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, termasuk berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah. Menurut ahli (Riyanto et al., 2023), indikator Hard Skill meliputi:

1. Pengetahuan
2. Ilmu teknologi
3. Keterampilan teknis

Kemampuan Soft Skill dan Hard Skill perlu diperhatikan dan dikembangkan agar kesiapan serta kematangan kerja sesuai dengan bidang di dunia kerja. Mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan

mengembangkan Hard Skill sebagai dasar untuk melamar pekerjaan, dan menyeimbangkannya dengan Soft Skill sebagai landasan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini penting karena hampir semua perusahaan mengharuskan kombinasi yang tepat antara Hard Skill dan Soft Skill untuk setiap posisi karyawan.

Semakin tinggi kemampuan Soft Skill yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya; sebaliknya, semakin rendah kemampuan Soft Skill, semakin rendah kesiapan kerja tersebut. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengembangan Soft Skill sangat penting untuk meningkatkan kesiapan kerja. Ini menunjukkan bahwa Soft Skill yang diperoleh di perguruan tinggi memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja lulusan. Contoh keterampilan yang termasuk dalam kategori Soft Skill meliputi etika, profesionalisme, kepemimpinan, kreativitas, kerja sama, inisiatif, komunikasi, dan berpikir kritis.

Baik Hard Skill maupun Soft Skill merupakan prasyarat penting untuk kesuksesan seseorang setelah menyelesaikan pendidikan. Menurut temuan dari Mitsubishi Research Institute yang dikutip oleh Setiawati & Mayasari (2021), faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan kerja meliputi: 10% dari finansial, 20% dari keahlian di bidangnya, 30% dari networking, dan 40% dari Soft Skill.

Selain soft skill, motivasi kerja juga memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Menurut Hamzah B Uno, motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar untuk mengubah suatu keadaan menjadi seperti yang diinginkan dan berusaha mencapai tujuan. Motivasi yang dimiliki oleh mahasiswa akan memengaruhi keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan. Tujuan utama mahasiswa setelah lulus adalah memasuki dunia kerja. Dalam konteks motivasi kerja, mahasiswa dengan motivasi yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan mereka. Dorongan ini mendorong mahasiswa untuk aktif mempersiapkan diri sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh dunia kerja. (Titik Kristiyani, 2016)

Kesiapan adalah kondisi individu yang mencakup kematangan fisik, mental, dan pengalaman yang diperlukan untuk menangani tugas atau situasi tertentu. Ini melibatkan gabungan keterampilan,

pengetahuan, sikap, motivasi, dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan berhasil dalam konteks yang spesifik. Kesiapan kerja, khususnya, menunjukkan kesiapan individu untuk memberikan kontribusi yang efektif dalam lingkungan kerja, sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi tempat mereka bekerja. Seseorang hanya dapat mempelajari sesuatu jika di dalam dirinya sudah ada "readiness" (kesiapan) untuk mempelajarinya. Mengingat bahwa setiap individu memiliki perbedaan masing-masing, maka setiap individu memiliki sejarah atau latar belakang perkembangan yang berbeda. Hal ini menyebabkan adanya pola pembentukan kesiapan yang berbeda-beda dalam diri setiap individu. Terdapat tiga aspek yang mencakup kesiapan, yaitu:(Slameto, 2017)

- 1) Kondisi fisik, mental, dan emosional
- 2) Kebutuhan motivasi dan tujuan
- 3) Keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman lain yang telah dipelajari

Proses kesiapan dapat dijelaskan melalui beberapa prinsip dasar. Prinsip-prinsip dasar kesiapan ini dapat digunakan sebagai acuan yang jelas untuk menilai kondisi kesiapan seseorang. Menurut Slameto, prinsip-prinsip kesiapan tersebut adalah:(, et al., 2020)

- 1) Pengalaman memberikan dampak positif terhadap kesiapan.
- 2) Semua aspek pertumbuhan saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain.
- 3) Kesiapan dasar untuk melakukan aktivitas tertentu terbentuk pada periode tertentu selama perkembangan individu.
- 4) Kematangan fisik dan mental diperlukan untuk bisa mendapatkan manfaat dari pengalaman.

Kesiapan dalam menghadapi dunia kerja tidak hanya ditemukan dalam literatur seperti buku atau jurnal, tetapi juga dalam ajaran Al-Qur'an. Al-Qur'an menjelaskan tentang kesiapan dalam konteks perang, yang dapat diartikan sebagai analogi untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Ayat Al-Qur'an yang menggambarkan kesiapan untuk berperang, seperti QS. Al- Anfal ayat 60, memberikan panduan tentang pentingnya persiapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk dalam dunia kerja.(Abu Al-Fida, n.d.)

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ
عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا
مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Artinya: Bersiaplah untuk menghadapi mereka dengan segala kekuatan yang kamu miliki, termasuk pasukan berkuda. Dengan persiapan ini, kamu akan membuat takut musuh-musuh Allah, musuh-musuhmu, dan orang-orang lain yang tidak kamu ketahui, tetapi Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah akan dibalas sepenuhnya, dan kamu tidak akan mengalami ketidakadilan.

Berdasarkan ayat tersebut, dalam menghadapi dunia kerja, mahasiswa memahami bahwa persiapan yang matang diperlukan. Oleh karena itu, mereka mempersiapkan segala sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Surah Al- Anfal ayat 60 mengajarkan pentingnya memiliki kesiapan fisik, mental, dan spiritual dalam menghadapi segala situasi, serta pentingnya persiapan yang matang sebelum menghadapi tantangan, baik dalam konteks perang maupun dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia kerja.

b. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Penguasaan teori, keterampilan praktis, sikap kerja yang positif, dan lingkungan keluarga adalah faktor penting dalam kesiapan kerja. Penguasaan teori berperan dalam kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan informasi mengenai fenomena yang dihadapinya. Demikian juga, keterampilan praktis memungkinkan seseorang untuk mengatur, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Ciri ciri kesiapan kerja diantaranya:(Muspawi & Lestari, 2020)

- 1) Bersikap positif dan menerima risiko yang timbul dari pekerjaan dan lingkungannya;
- 2) Memahami dan mampu mengatasi masalah yang muncul akibat pekerjaan.
- 3) Memahami dan mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan posisi yang dipegang.
- 4) Mengerti cara berperilaku sebagai pekerja yang kompeten.

- 5) Memiliki pandangan positif, minat, dan motivasi terhadap semua aturan yang berlaku di lingkungan kerja.
- 6) Memiliki pengetahuan tentang persyaratan kerja, termasuk pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan pengetahuan terkait lainnya.

c. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto, faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan meliputi minat, motivasi, sikap, dan kepribadian. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:(Wibowo et al., 2020)

- 1) Faktor pengalaman terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- 2) Faktor psikologis meliputi kondisi mental, emosi, keinginan atau minat, semangat atau motivasi, kesiapan untuk berprestasi, dan kematangan berpikir.
- 3) Faktor eksternal melibatkan lingkungan, pendidikan, lingkungan keluarga, dan dunia kerja.
- 4) Faktor fisiologis mencakup kondisi pancaindra, sistem saraf, dan otot-otot yang berfungsi dengan baik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi-studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kesamaan atau perbedaan pada objek dan subjek yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun, dan Kutipan	Metode yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
----	---------------------------------	-----------------------	------------------	-------------------------

1	Dwi Endaryanti, Ade Riawan, Peran Pengalaman On The Job Training Dalam Memperkuat Kesiapan Kerja Mahasiswa Diploma Tiga Perhotelan, Tahun 2023	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa On the Job Training (OJT) memiliki efek positif yang signifikan dalam meningkatkan persiapan kerja mahasiswa program studi perhotelan tingkat D3. Hal ini terlihat dari peningkatan kemampuan mahasiswa dalam memahami dinamika industri perhotelan, mengembangkan keterampilan yang relevan, serta membentuk sikap profesional yang diperlukan.	Perbedaan dari keduanya adalah penelitian Dwi Endaryani dilakukan pada mahasiswa diploma tiga perhotelan sedangkan penelitian ini dilakukan pada mahasiswa perbankan syariah di UINSU. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah keduanya menggunakan studi kasus sebagai pendekatan untuk mendalami fenomena pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.(Endaryanti & Riawan, 2023)
2	Dea Syafitri Dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Magang Terhadap Motivasi dan Kinerja Mahasiswa, Tahun 2023	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja magang berkontribusi positif yang signifikan terhadap motivasi mahasiswa. Faktor	Perbedaan dari kedua penelitian adalah penelitian dea Syafitri dkk menilai dampak lingkungan kerja magang terhadap motivasi dan kinerja mahasiswa. Sedangkan penelitian ini menilai seberapa efektif

			seperti dukungan dari tim, peluang untuk mengembangkan keterampilan, dan interaksi dengan mentor berperan penting dalam membentuk motivasi mahasiswa tersebut	pengalaman magang dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Persamaan dari penelitian keduanya adalah sama sama menggunakan metode penelitian kualitatif.(Syafitri et al., 2023)
3	Rhendra Raira, Pengaruh Kegiatan Program Magang Siswa Terhadap Kinerja Pegawai PNS Sebelum dan Sesudah Magang Disekretariat Daerah Kantor Pemda Kabupaten Muara Enim, Tahun 2020	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program magang siswa tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS di sekretariat daerah Kantor Pemda Kabupaten Muara Enim.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Rhendra Raira, perbedaannya penelitian Rhendra tentang pengaruh kegiatan program magang siswa terhadap kinerja pegawai pns sebelum dan sesudah magang disekretariat daerah kantor pemda kabupaten muara enim. Sedangkan penelitian ini tentang efektivitas pengalaman magang terhadap kesiapan kerja studi kasus mahasiswa perbankan syariah UINSU. Persamaan dari penelitian ini adalah keduanya

				menggunakan metode penelitian yang melibatkan survey, wawancara, dan analisis data untuk mengevaluasi hasilnya.(Rhendra Raira, 2018)
4	Anskaria Simfrosa Gohae, Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi STIE Nisel, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, ekonomi, akuntansi), Tahun 2020.	Kualitatif	Terdapat pengaruh positif potensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,651 dan kontribusi sebesar 43,6%. Selain itu, kompetensi kerja dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,721 dan kontribusi sebesar 52%.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Anskaria Simfrosa Gohae dalam hal metode; Anskaria Simfrosa Gohae menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Persamaan kedua penelitian ini adalah keduanya meneliti mahasiswa dan membahas kesiapan kerja mahasiswa pasca magang.
5	Aris Budianto dkk, Evaluasi Pelaksanaan Program Praktik Kerja Lapangan Di SMK Tamtama 1 Sidareja, Tahun 2024	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) belum optimal, terjadi kesulitan dalam menemukan tempat PKL yang sesuai dengan	Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian Aris dkk subjek penelitian pada siswa SMK Tamtama 1 Sidareja. Sedangkan penelitian ini sebjek penelitiannya

			<p>jurusan mahasiswa, serta mahasiswa kurang memahami deskripsi pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, bimbingan dan pengawasan dari instruktur dianggap kurang, yang berdampak pada kreativitas dan kesiapan kerja siswa.</p>	<p>mahasiswa perbankan syariah uinsu. Persamaan dari keduanya adalah sama-sama berfokus pada evaluasi atau efektivitas dari sebuah program Pendidikan atau pelatihan dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. (Journal et al., 2024)</p>
6	<p>Mahmud Junianto dkk, Dinamika Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Vokasi: Studi Pada Mahasiswa Yang Melakukan Magang Industri, Tahun 2024</p>	Kualitatif	<p>Hasil penelitian mengidentifikasi lima tema terkait dinamika kesiapan kerja mahasiswa vokasi. Mahasiswa mengalami kesulitan saat magang karena perbedaan antara apa yang dipelajari di kampus dan yang dialami di tempat magang. Untuk beradaptasi, mahasiswa mengikuti dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Setelah beradaptasi, mereka mulai mengambil inisiatif dengan membantu rekan kerja dan mencatat hal-hal penting. Melalui pengalaman magang ini, mahasiswa belajar untuk meningkatkan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Mahmud Junianto, penelitian Mahmud mempelajari dinamika kesiapan kerja, yang mencakup berbagai factor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa vokasi selama dan setelah magang. Sedangkan penelitian ini menilai efektivitas pengalaman magang secara langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa dibidang perbankan syariah. Persamaan dari penelitian adalah keduanya</p>

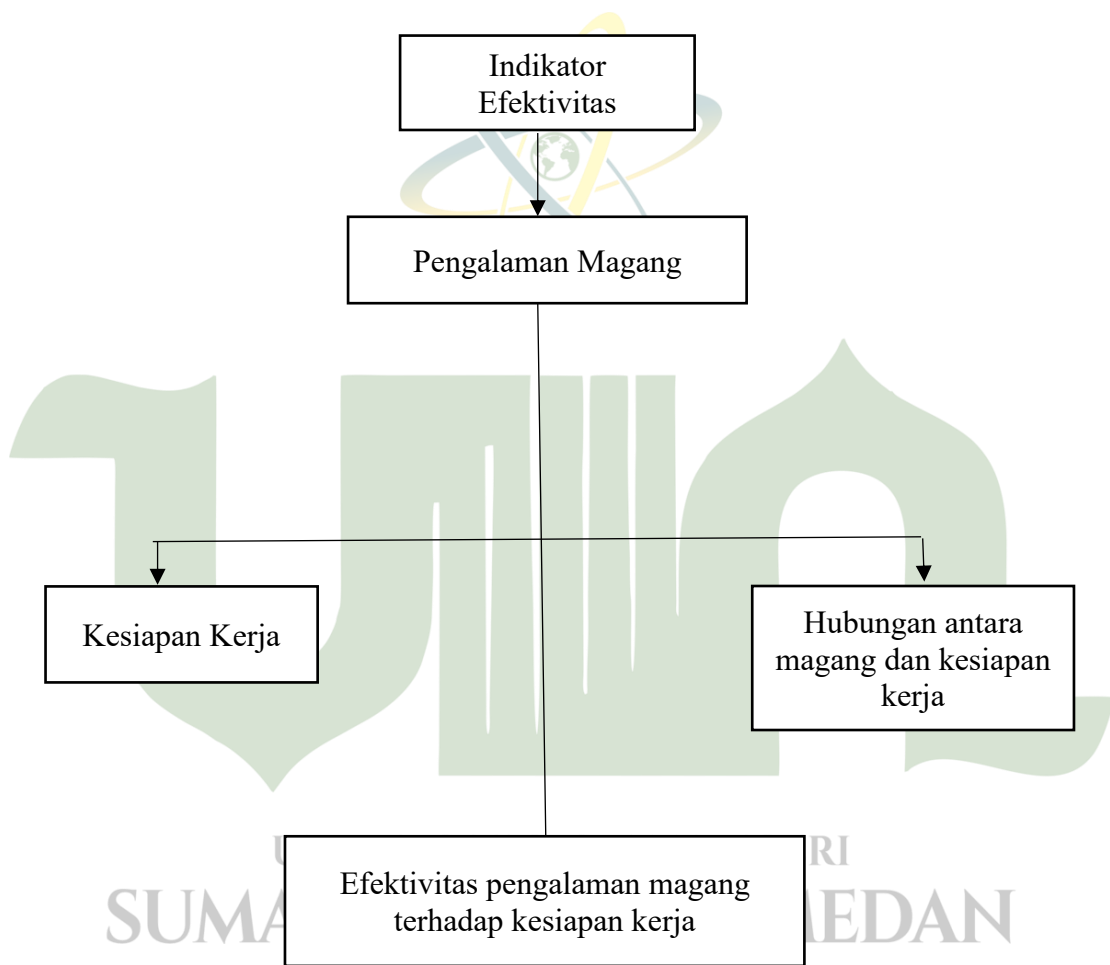
			kesiapan kerja mereka, memahami dunia kerja, dan mengetahui keterampilan yang perlu dikuasai.	menggunakan survey, wawancara atau observasi untuk mengumpulkan data dari mahasiswa yang telah menjalani magang.(Aplikasi, 2024)
7	Loso Judijanto dkk, Analisis Pengaruh Kemitraan Sekolah-Industri dan Program Magang terhadap Keterampilan Kerja dan Kesiapan Karier Siswa SMK di Jawa Tengah, Tahun 2024	Kualitatif	Kemitraan antara sekolah dan industri serta program magang dianggap positif karena memberikan siswa pengalaman praktis, pemahaman tentang industri, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan lunak. Namun, ada tantangan seperti hambatan logistik, ketidaksesuaian ekspektasi, dan keterbatasan sumber daya yang perlu diatasi. Temuan ini menekankan pentingnya upaya kolaboratif antara sekolah kejuruan, mitra industri, dan pembuat kebijakan untuk meningkatkan efektivitas inisiatif pendidikan kejuruan dan mempersiapkan siswa agar dapat bertransisi dengan sukses ke dunia kerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian loso judijanto adalah penelitian judijanto dilakukan di berbagai SMK di wilayah Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan pada satu institusi Pendidikan tinggi. Persamaan dari kedua penelitian adalah mengevaluasi kesiapan kerja sebagai salah satu hasil dari pengalaman Pendidikan dan pelatihan praktis, dan kedua penelitian ini menggunakan metode kualitatif.(Judijanto et al., 2024)

8	Wilda Sari, Efektivitas Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja (studi kasus mahasiswa program studi perbankan syariah UIN Syahada, tahun 2023	Kualitatif	Mahasiswa Perbankan Syariah yang sudah magang umumnya lebih siap kerja, namun ada sebagian yang belum siap. Hal ini disebabkan oleh perbedaan penguasaan ilmu dan praktik di lokasi magang. Beberapa mahasiswa merasa kurang pengalaman dan kurang percaya diri setelah magang, serta merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan dan tekanan di dunia kerja	Persamaan dari kedua judul adalah keduanya membahas tentang efektivitas pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mereka juga menggunakan studi kasus sebagai pendekatan penelitian. Perbedaan dari kedua judul terletak pada institusi dan lokasi penelitian serta tahun penelitian dilakukan. Judul pertama membahas mahasiswa program studi perbankan syariah di UIN Syahada tahun 2023, sedangkan judul kedua membahas mahasiswa perbankan syariah di UIN Sumatera Utara.(Wilda Sari, 2023)
9	Muhammad Andi Nova, Jumiati Safitri, Efektivitas Tingkat Pemahaman Dan Kompetensi Keahlian Terhadap Pelaksanaan Magang Mahasiswa Teknik	Mixed Method	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman dan kompetensi keahlian dalam pelaksanaan magang mahasiswa tidak memiliki pengaruh yang signifikan, yakni hanya sebesar 36%. Sisanya, sebanyak 64%, dipengaruhi	Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian Muhammad Andi Nova menggunakan metode mixed method atau gabungan dari kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan

	Perawatan Pesawat Udara, Tahun 2024		oleh faktor-faktor lain.	penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Persamaan dari keduanya adalah sama-sama mengevaluasi seberapa baik pengalaman magang mempersiapkan mahasiswa untuk masuk dunia kerja. (Muhammad & Mustari, 2021)
10	Adelia Rizky Alwiputri, Triana Rosalina Noor, Penguatan Kompetensi Siswa Melalui Program Magang Pada Dunia Usaha dan Dunia Industri, Tahun 2024	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi siswa melalui program magang di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dilakukan melalui tiga tahap utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam tahap perencanaan, dilakukan identifikasi sekolah atau entitas yang relevan untuk menjadi mitra magang siswa dengan memperluas jaringan kerjasama melalui penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU).	Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian Adelia dkk membahas tentang efek penguatan kompetensi siswa melalui partisipasi dalam program magang disektor industry. Sedangkan penelitian ini tentang efektivitas pengalaman magang terhadap kesiapan kerja studi kasus mahasiswa perbankan syariah uinsu. Persamaan dari keduanya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan studi

				<p>kasus sebagai pendekatan penelitian untuk mendalami efek pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.(Studi et al., 2024)</p>
--	--	--	--	--

C. Kerangka Penelitian



Skema.1 Kerangka Penelitian