

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Minat Kerja

Menurut Alhusnaly & Harnanik (2016) dalam Loka & Ayu (2022) Memiliki minat bekerja adalah dimana suatu perasaan seseorang memiliki suatu kecenderungan melakukan berbagai pekerjaan yang disukai dan bisa mengendalikannya dengan cara yang mereka inginkan. Komitmen terhadap kepribadian seseorang akan muncul sebagai hasil dari memiliki keinginan tersebut. Menurut Ashari & Hasanuddin (2020) dalam Loka & Ayu (2022), minat kerja adalah hubungan antara diri sendiri dan hal-hal yang ada dari luar diri. Hubungan yang begitu kuat ini akan memengaruhi minat dari seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan; begitu juga, jika minat telah menurun, mereka tidak akan mampu melakukan suatu pekerjaan yang luar biasa. Menurut Rianti (2015) dalam Loka & Ayu (2022) minat kerja adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk masuk ke dalam dunia kerja sesuai keinginannya dengan tujuan pemenuhan berbagai kebutuhan dan mewujudkan suatu cita-cita seseorang. Jika keinginannya dapat terpenuhi, seseorang tersebut akan merasa dapat mencapai tujuan dari hidupnya. Seperti yang dinyatakan oleh Zaudah et al. (2018) dalam Loka & Ayu (2022), minat kerja adalah keinginan, motivasi, dan motivasi yang mempengaruhi kepribadian seseorang.

Menurut Rianti (2015) dalam Loka & Ayu (2022) berdasarkan beberapa definisi yang telah diberikan terdapat indikator yang terkait dengan subjek yang diteliti. Peneliti menambahkan dimensi berikut agar lebih konsisten: 1.) Kemauan. Kehendak adalah keinginan seseorang yang berasal dari dirinya sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lainnya, sehingga menghasilkan etos bekerja yang begitu tinggi dan juga hubungan kerja yang baik; 2. Perasaan senang dan tertarik. Dengan

memiliki perasaan positif dalam diri sendiri, seseorang akan merasa lebih mudah untuk melakukan pekerjaannya dan tidak merasa terbebani; dan 3. Memiliki perhatian merupakan fokus dari seseorang terhadap suatu objek; 4. Memiliki Kesadaran: Jika Anda dapat menyelesaikan tugas yang ada tanpa diminta, Anda akan menjadi lebih sadar dalam bekerja. 5. Konsentrasi: Ini adalah efek dari perhatian spontan yang dihasilkan oleh ketertarikan terhadap sesuatu.

Menurut Mulyadi (2003) dan Amelia (2021), beberapa hal mempengaruhi kesiapan kerja:

1. Tingkat cerdas, kemampuan mencapai prestasi dimana pemikiran berperan.
2. Bakat, kemampuan yang luar biasa dalam kognitif, keterampilan, dan seni.
3. Minat adalah kecenderungan secara jangka panjang seseorang yang begitu tertarik pada suatu bidang tertentu dan begitu senang berpartisipasi dalam berbagai aktivitas.
4. Pengetahuan, mencakup informasi siapa Anda dan apa yang akan Anda lakukan.
5. Kondisi fisik seseorang, seperti tinggi, ganteng atau tidak ganteng, ketajaman dalam pendengarana, penglihatan, kekuatan, dan juga jenis kelamin.
6. Sifat lah yang membedakan seseorang, seperti teliti, tulus, ramah, terbuka, tertutup, dan acuh tak acuh.
7. Pekerjaan yang dipilih seseorang dan hasil kerjanya dipengaruhi oleh nilai-nilai kehidupan mereka.

2.1.2 Pengalaman Magang

Menurut Dalimunthe dkk. (2023) dalam Wulan (2023) program magang didefinisikan sebagai gerakan untuk memperoleh wawasan kerja. Menurut Setiarini dkk. (2022) dalam Wulan (2023) Wawasan kerja adalah pengalaman atau keterampilan yang dimiliki siswa setelah

mengikuti pelatihan kerja di dunia kerja dengan jangka waktu yang ditentukan. Menurut Priyanto & Inderanata (2020) dalam Wulan (2023) magang adalah suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis. Magang, menurut definisi Siregar dan Setyawati (2022) dalam Wulan (2023) adalah kegiatan pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan (kemampuan) siswa pada bidang yang mereka pilih dan berlangsung langsung di tempat kerja. Tujuan program magang, menurut Dalimunthe et al. (2023) dalam Wulan (2023) adalah untuk:

1. Meningkatkan keterampilan dan mengamalkan apa yang telah dipelajari di bangku kuliah.
2. Berbagi informasi dan pengalaman pekerjaan.
3. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang-orang dalam organisasi tempat siswa ditahan
4. Meningkatkan keterampilan sosial dan komunikasi karyawan perusahaan tempat magang bekerja
5. Memberikan kesempatan yang bermanfaat bagi siswa untuk mendapatkan pemahaman tentang kerja praktek.
6. Menciptakan hubungan dan kesetaraan antara dunia kerja dan perguruan tinggi.
7. Membangun kerja sama antara perguruan tinggi, dunia usaha, dan industri.

Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Kepemudaan (PLSP) dan Direktorat Tenaga Teknis (2003), indikator program magang terdiri dari:

1. Hadir
2. Konsistensi
3. Tanggung Jawab
4. Kesabaran
5. Sopan

6. Rencana kerja.
7. Pelaksanaan
8. Hasil dari pekerjaan
9. Bekerja sama atau mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas
10. Kerja sama dengan manajer, manajer lapangan, dan karyawan

Menurut Siregar & Setyawati (2020) dalam Wulan (2023) indikator magang adalah sebagai berikut:

1. Kolaborasi (kerja tim)
Kemampuan sekelompok orang dalam bekerja sama untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.
2. Gagasan dan kreatifitas
Kemampuan memecahkan masalah memberikan kesempatan kepada orang untuk menciptakan ide-ide yang bermanfaat.
3. Berbicara
Penyampaian informasi, termasuk pesan, pemikiran, dan konsep, dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung.
4. Pertanggungjawaban
Jalankan semua tugas dan kewajiban dengan hati-hati.
5. Personalitas dan penampilan
Sifat atau watak sebagai karakteristik tingkah laku yang mencerminkan tingkah laku seseorang
6. Kehadiran dan ketegasan
Sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan atau tugas.
7. Insting
Keinginan atau dorongan seseorang dapat berasal dari dalam atau dari luar.
8. Kompetensi di tempat kerja
Kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.
9. Kesetiaan

Tindakan yang menunjukkan dukungan konsisten di tempat kerja
10. Kerahasiaan pekerjaan

Informasi bisnis harus dirahasiakan.

2.1.3 Kesiapan Kerja

Menurut KBBI, "bekerja" berarti suatu kegiatan dalam melakukan sesuatu (selesai), menurut Setiawan & Ebta (2018) dalam Afriyulanzia (2019). Di sisi lain, menurut Noor & Juliansyah (2011) dalam Afriyulanzia (2019), "siap" berarti "bersedia. Kesiapan adalah ketika suatu organisme lebih siap untuk mengubah perilakunya. Menurut Siswoyo & Dwi (2007) dalam Afriyulanzia (2019), penerapan perilaku tersebut akan menyebabkan kepuasan individu, sehingga pergaulan lebih kuat.

Keadaan dimana seseorang lah yang membuat orang itu siap memberikan tanggapan tertentu terhadap berbagai situasi disebut kesiapsiagaan, menurut Slameto (2010:113) dalam Afriyulanzia (2019). Dalam menghadapi suatu keadaan atau masalah, menjawab atau memberikan respons adalah cara seseorang menunjukkan kemampuan mereka. Menurut Sugihartono (2013) dalam Afriyulanzia (2019), seseorang baru hanya dapat mempelajari sesuatu jika ia memiliki "kesiapan" (siap) untuk mempelajarinya. Pola pembentukan kesiapan setiap orang berbeda karena setiap orang unik dan memiliki sejarah atau latar belakang perkembangan yang berbeda.

1. Keadaan fisik, emosional, dan psikologis
2. Kebutuhan atau tujuan yang mendorong
3. Kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman tambahan yang telah diperoleh sebelumnya

Sugihartono (2000) dalam Afriyulanzia (2019) menyebutkan beberapa prinsip pengembangan kesiapan:

1. Setiap aspek pertumbuhan berfungsi bersama untuk membentuk kesiapan, yaitu kemampuan dalam kesiapan.
2. Pengalaman hidup juga memengaruhi pertumbuhan dari fisiologis seseorang.
3. Pengalaman berdampak pada perkembangan fungsi kepribadian secara keseluruhan seseorang,
4. Waktu tertentu dalam kehidupan seseorang dipengaruhi oleh pembentukan kesiapan untuk melakukan aktivitas tertentu.

Kesiapan kerja, menurut Sugihartono (2013:77) dalam Afriyulanzia (2019), didefinisikan sebagai keadaan di mana pengalaman belajar, kematangan mental, dan kematangan jasmani selaras sehingga seseorang dapat melakukan kegiatan atau perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Menurut Agus Fitriyanto (2016:19) dalam Afriyulanzia (2019) kesiapan kerja adalah keadaan di mana seseorang memiliki keselarasan antara kematangan secara mental, fisik, dan pengalaman diperlukan dalam melakukan aktivitas dalam pekerjaan atau aktivitas. Dengan kata lain, mahasiswa harus memiliki pengalaman, kesiapan mental, dan kesiapan fisik yang diperlukan untuk memiliki sikap dalam bekerja yang diperlukan untuk bekerja. Dalam Afriyulanzia (2019), Sukirno dan Sadono (1995) menyatakan bahwa sekolah memainkan peran penting dalam menyediakan semua yang diperlukan untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Menurut Alhadi dkk (2022) dalam Listria (2022) beberapa karakteristik yang menunjukkan kesiapan kerja seseorang menurut Wagner termasuk (a) kemampuan untuk menganalisis informasi; (b) menghitung; (c) penulisan bisnis; (d) menulis; (e) kerjasama tim; (f) pengamatan; (g) mendengarkan; dan (h) menggunakan teknologinya.

Menurut Zirkle, pemimpin jaringan bisnis harus memiliki 9 (sembilan) keterampilan tenaga kerja: (a) komunikasi yang baik, (b)

mendengarkan secara aktif, (c) kemampuan untuk menganalisis, (d) kemampuan untuk bekerja sama (teamwork), (e) kemampuan untuk menyelesaikan konflik dan bernegosiasi, (f) kemampuan untuk membuat pertimbangan logis dan objektif, (g) kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dengan begitu cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah, (h) kemampuan untuk Menurut Listria (2022), Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, "Secara umum, pengusaha Australia menganggap antusiasme, motivasi, ambisi, kedewasaan, dan presentasi pribadi sebagai hal yang penting." kualitas yang penting bagi pelamar pascasarjana. Menurut Mu'arif (2019) dalam Listria (2022), penyedia lapangan kerja di Australia menganggap antusiasme, motivasi, ambisi, kedewasaan, dan presentasi yang baik sebagai kualitas yang penting bagi kandidat baru.

Menurut teori ahli di atas, siswa yang siap kerja memiliki hal-hal berikut: sikap kritis, pengendalian diri, mendengarkan, keterampilan menulis, fasih berbicara dan berkomunikasi di depan umum, mudah beradaptasi, bertanggung jawab, ingin tahu, ingin maju, dan berusaha untuk berkembang. Berdasarkan ciri-ciri tersebut, kesiapan kerja siswa merupakan suatu kondisi dimana siswa menunjukkan penguasaan kemampuan keras, kemampuan soft skill intrapersonal (pengendalian diri sendiri), dan kemampuan soft skill interpersonal. Ketiga kemampuan ini mencakup kecerdasan intelektual dan emosional yang diperlukan di dunia kerja (Listria, 2022). Berdasarkan hasil penelitian di Inggris, Amerika Serikat, dan Kanada, Tarmidi dalam Listria (2022) menguraikan sifat soft skill berikut: (1) inisiatif, (2) moral atau integritas, (3) berpikir kritis, (4) keinginan belajar, (5) komitmen, (6) motivasi, (7) semangat, (8) semangat, dan (9) bekerja dalam tim, (10) mandiri, (11) mendengarkan, (12) tangguh, (13) membuat kesimpulan logis, dan (14) mengelola waktu. Namun, menurut Fitriyanto dalam Listria (2022), tanda-tanda kesiapan kerja adalah berikut:

1. Memiliki penilaian secara logis atau objektif.
2. Memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai.
3. Memiliki dorongan kuat untuk bekerja.
4. Kemampuan beradaptasi di berbagai lingkungan.
5. Mampu bekerja sama dengan orang lain (teamwork).
6. Rasakanlah tanggung jawab.
7. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri.
8. Memiliki kemampuan untuk mengikuti kemajuan teknologi.
9. Bersikap kritis.

Menurut Rahmi dan Nuraini (2021) dalam Listria (2022), ciri-ciri yang disebutkan sebelumnya dianggap tepat sebagai indikator kesiapan kerja siswa. Teori Slameto menyatakan bahwa indikator kesiapan kerja siswa terdiri dari 3 kriteria yaitu: kondisi emosional, secara mental, dan secara fisik; suatu kebutuhan, suatu motif, dan suatu tujuan; dan suatu keterampilan interpersonal, atau keterampilan sosial. Sekurangnya, indikator kesiapan kerja terdiri dari tiga kriteria: kondisi emosional, mental, dan fisik; dan pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan lain yang telah dipelajari. Menurut Sita et al. (2011) dalam Listria (2022), hal ini sesuai dengan penjelasan Winkel berikut:

1. Pengetahuan yang diperoleh siswa selama studi akan membuat mahasiswa siap menghadapi persaingan kerja.
2. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan akal, gagasan, pikiran, dan kreatifitas untuk mengubah, mengerjakan, atau menciptakan sehingga menghasilkan nilai terbaik dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Sikap dan nilai: Siswa yang memiliki sikap atau nilai yang bagus akan lebih siap untuk membuat pilihan tentang masuk ke dunia kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa memenuhi persyaratan keseimbangan produktivitas, kualitas, dan kinerja dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, seperti yang dinyatakan oleh Doe et al. (2015) dalam Listria (2022), perguruan tinggi harus bekerja sama dengan perusahaan jasa dan barang

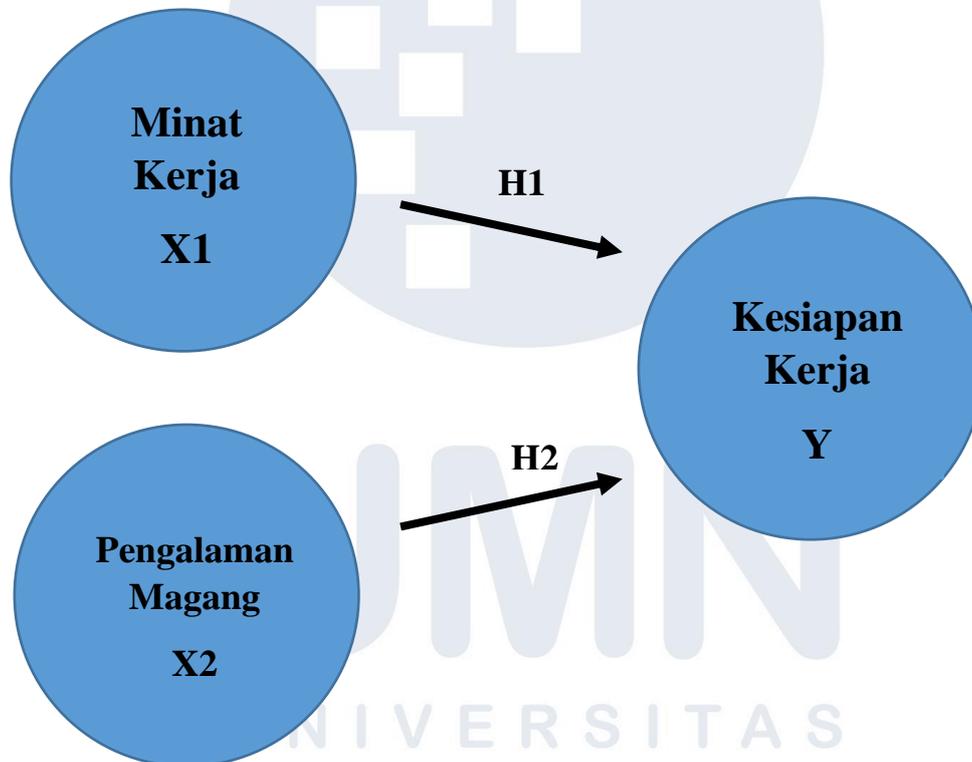
agar kompetensi lulusan perguruan tinggi dapat sesuai atau memenuhi persyaratan dunia kerja. Dengan kata lain, salah satu masalah yang dihadapi perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan adalah kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Ini karena kurikulum perguruan tinggi harus disesuaikan dengan dunia kerja. Aspek-aspek tertentu dari kemampuan mahasiswa dapat diukur. Aspek hard skill termasuk pengetahuan akademik dan keterampilan teknis; Aspek soft skill intrapersonal termasuk inisiatif, etika, integritas, berpikir logis dan obyektif, komitmen, motivasi, semangat, kreativitas, kemampuan analitis, manajemen waktu, kemampuan menghadapi stres, pengendalian diri, kemauan belajar, dan kemandirian; dan Aspek intrapersonal termasuk keterampilan interpersonal.

Menurut para ahli di atas, kompetensi kerja siswa dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan siswa untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu setelah kuliah. Untuk memastikan bahwa lulusan siap untuk bekerja. Mahasiswa yang siap kerja memiliki kemampuan keras serta kemampuan halus intrapersonal dan interpersonal. Dewa Kentut mengatakan bahwa ada beberapa faktor secara internal atau secara eksternal yang dapat mempengaruhi kesiapan dalam bekerja. Faktor secara internal termasuk pengetahuan terkait dunia pekerjaan, pengalaman dalam bekerja, kemampuan atau penampilan fisik (berpenampilan etis), serta kecerdasan, motivasi, minat, bakat, sikap, kepribadian, nilai-nilai, hobi atau minat, prestasi, dan pemanfaatan waktu luang untuk mendukung hobi, dan (o) kesulitan atau keterbatasan yang terkait dengan individu. Faktor sosial lainnya termasuk lingkungan keluarga, masyarakat, tempat kerja, latar belakang ekonomi, hubungan dan asosiasi, promosi, dan gaji. Peneliti mengembangkan indikator kesiapan kerja dari penelitian ini berdasarkan konsep Tarmidi, yang didasarkan pada beberapa hasil bacaan. Kesiapan kerja mahasiswa dapat diukur dengan beberapa cara. Yang pertama adalah penguasaan hard skill, yang mencakup keterampilan akademik dan keterampilan teknis;

yang kedua adalah penguasaan soft skill intrapersonal, yang mencakup inisiatif, etika, integritas, berpikir logis dan obyektif, komitmen, motivasi, semangat, kreativitas, kemampuan analitis, manajemen waktu, kemampuan menghadapi stres, pengendalian diri, kemauan belajar, dan kemandirian; dan yang ketiga adalah penguasaan interpersonal, yang mencakup kemampuan.

2.2 Model Penelitian

Di bawah ini adalah analysis framework dari penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban saat ini untuk rumusan masalah yang ada, yang dibuat dengan kalimat pernyataan. Namun, jawaban hanya dapat

didasarkan dari teori yang relevan daripada fakta secara empiris yang diambil dengan pengolahan data (Sugiyono, 2019: 99-100).

1. H1: Terdapat pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
2. H2: Terdapat pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

2.1.4 Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Saputra (2006: 11) kualitas pendidikan tinggi yang masih rendah membuat output dari institusi pendidikan tinggi menghasilkan daya saing yang lebih rendah di pasar kerja. Dalam hal tersebut, maksudnya merupakan kesiapan para mahasiswa memasuki dunia bekerja. Disebabkan oleh ketidakseimbangan, ada banyak orang tidak bekerja atau pengangguran di Indonesia, yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak cukup untuk mempersiapkan tenaga kerja untuk dunia bekerja.

Menurut Ketut dalam Nurhaniah (2013), ada banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan bekerja. Faktor-faktor ini berasal dari dalam diri seseorang (intern) dan dari luar diri seseorang (ekstern). Faktor dari dalam diri individu termasuk kemampuan dalam minat, bakat, intelegensia, motivasi, sikap, keterampilan, dan pengalaman; faktor dari luar individu termasuk keluarga, sekolah, masyarakat dan lingkungan sekitar. Yusuf (2005:51), semakin kuat minat seseorang dan perhatian, maka lebih peduli orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Minat merupakan penerimaan terhadap hubungan antara diri seseorang dengan sesuatu di luar diri seseorang. Semakin kuat hubungan tersebut maka makin besar minatnya.

Menurut Slameto (2013), menyatakan pengalaman magang memengaruhi kesiapan bekerja, karena semakin banyak pengalaman

bekerja yang dimiliki peserta magang selama praktek magang industri, maka semakin siap mereka untuk bekerja. Akibatnya, hipotesis yang diajukan ialah:

H1: Terdapat pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

H2: Terdapat pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

2.4 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Isi Penelitian
1	Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, Abel Tasman	Jurnal Ecogen, Tahun 2019, Volume 2, Edisi 2, Halaman 187-196.	Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi	Berdasarkan penelitian dan diskusi, hasilnya adalah sebagai berikut: Minat bekerja dan pengalaman dari magang berpengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa FE UNP; lebih banyak minat bekerja dan pengalaman dari magang, lebih baik kesiapan bekerja. Minat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja.

2	Anskaria Simfrosa Gohae	Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, Tahun 2020, Volume 4, Edisi 3, Halaman 1964-1964.	Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi	Hasil penelitian dan diskusi menunjukkan bahwa minat kerja dan pengalaman magang secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kesiapan bekerja dari mahasiswa akuntansi STIE Nisel. Dengan kata lain, semakin tinggi minat kerja mahasiswa, semakin siap mereka untuk bekerja. Pengalaman magang juga memiliki pengaruh terhadap kesiapan bekerja dari mahasiswa akuntansi STIE Nisel.
3	Rahayuning Tyas Sari, Maulida Nurhidayati	Jurnal Ekonomi Islam, Tahun 2022, Volume 8, Edisi 1, Halaman 8-19.	Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan dalam keluarga dan pengalaman dari magang memengaruhi kesiapan bekerja dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo angkatan 2018.

				Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dalam berkeluarga secara parsial memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2018. Menunjukkan bahwa lingkungan berkeluarga memengaruhi kesiapan bekerja dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo angkatan 2018.
4	Andi Muhammad Ikhsan Mustari	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Tahun 2021, Volume 1, Edisi 1, Halaman 1-18.	Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja	Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya dipengaruhi oleh minat kerja mereka dan pengalaman magang mereka.
5	Yuliana Safitri, Rita Syofyan	Jurnal Pendidikan Tambusai, Tahun 2023, Volume 7, Edisi 1, Halaman 3857-3856.	Pengaruh Pengalaman Magang dan <i>Future Time Perspective</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman magang memengaruhi kesiapan kerja siswa, (2) perspektif masa depan berpengaruh terhadap

				kesiapan bekerja siswa, dan (3) kedua pengalaman magang dan perspektif masa depan berpengaruh terhadap kesiapan bekerja siswa.
6	Krystle Wittevrongel, Wendy Mitchell, Michèle L. Hébert, David B. Nicholas & Jennifer D. Zwicker	Jurnal Disability and Rehabilitation, Tahun 2021, Volume 44, Edisi 16, Halaman 1-14.	Acceptability of employment readiness measures in youth and young adults on the autism spectrum: a mixed-methods study	For young people on the autism spectrum, practical metrics are crucial for tracking and assessing their progress in different population and application situations. Our results confirm previous research [70,71] that emphasizes the requirement of sensitivity evaluating instrumentation for teenagers on spectrum. They also underscore the significance of clinical utility and implementation effectiveness in assessing program outcomes related to employment support. These

				<p>results can be used, with or without adjustment, to other jobs support program that use these measureses to evaluate young adults and youth on the spectrum for employment readiness.</p>
7	Jamel Slaughter & Richard Hoefler	Jurnal Social Work Education, Tahun 2019, Volume 55, Edisi 3, Halaman 489-503.	The Impact of Internships on Recruiting and Retaining Mental Health Workers: Views from Students and Their Supervisors	<p>There is a deficit of mental health workers in many sections of the nation, according to research. Our goal is to create the groundwork for suitable students who want to continue in the mental health profession after graduation to enter the pipeline. Based on comments from students and supervisors, themes were generated that highlight the significance of internships and personal experiences as important pre-entry considerations for entering the</p>

				<p>mental health area.</p> <p>Concerning the ramifications, academic institutions ought to concentrate on attracting applicants who possess these specific components in their background, as demonstrated by their application essays or, if conducted, interviews.</p>
8	<p>Donald G. Hackmann, Joel R. Malin & Donna Gilley</p>	<p>Jurnal Educational Strategies Issue and Ideas, Tahun 2018, Volume 91, Edisi 4-5, Halaman 1-6.</p>	<p>Career Academies: Effective Structures to Promote College and Career Readiness</p>	<p>Effective career academies link teachers with local partners, such as community college instructors, business and industry executives, and government representatives, to determine the needs for a workforce in the area, offer integrated curricula, and give students meaningful, career-enhancing experiences.</p> <p>Officials</p>

				collaborate across sectors to address community challenges, especially in education.
9	Listria	Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah	Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah	<p>Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah melakukan magang dengan baik.</p> <p>Mahasiswa dari Program Studi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki kualitas kerja sedang.</p> <p>Program magang di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki nilai yang signifikan dan kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Pendidikan.</p>
10	Azmi Afriyulaniza	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu	Pengaruh Pengalaman Priktik Magang Industri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah	Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Bengkulu sangat dipengaruhi oleh

			Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu	<p>praktik magang industri.</p> <p>Pengaruh dari magang dalam industri kepada kesiapan bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Bengkulu rendah, menurut koefisien determinasi sebesar 0,284, yang sama dengan 28,4 %.</p>
11	Anting Wulan	Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta	Pengaruh Program Magang, Soft Skill, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta	<p>Variabel program magang (X1) dan variabel soft skill (X2) memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta.</p> <p>Variabel motivasi bekerja (X3) juga memengaruhi kesiapan bekerja dari mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta.</p>
12	Pita Loka, Sinta Ayu	Universitas Kristen Satywa Wacana	Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan	<p>Kata kunci: minat kerja, pengalaman magang, dan kesiapan kerja.</p> <p>1. minat bekerja berpengaruh</p>

			Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana	terhadap kesiapan bekerja dari mahasiswa FEB UKSW; 2. pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh kepada kesiapan bekerja mahasiswa FEB UKSW.
13	Dea Rizky Amelia	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Pengaruh Pengalaman Praktik Magang di Industri Perbankan Syariah terhadap Kesiapan Mahasiswa FEBI UINSU Angkatan 2016 dalam Bekerja di Bank Syariah	Mahasiswa FEBI UINSU angkatan 2016 sangat siap untuk bekerja di bank syariah karena pengalaman praktik magang di industri ini. Hasilnya menunjukkan pengalaman dari magang di dalam industri perbankan syariah berdampak pada kesiapan para mahasiswa FEBI UINSU untuk bekerja di bank syariah yang kuat atau unggul.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)