

## Analisis Kesiapan Kerja di Bidang Penyuluh Agama Islam Mahasiswa Akhir Prodi Bimbingan Penyuluhan Islam

Ira Wirtati<sup>1</sup>, Dika Sahputra<sup>2</sup>, Yasmin Izzatunnisa<sup>3</sup>  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia<sup>123</sup>

Email: [irawirtati@uinsu.ac.id](mailto:irawirtati@uinsu.ac.id)

Email: [dikasahputra@uinsu.ac.id](mailto:dikasahputra@uinsu.ac.id)

Email: [yasminnisa30@gmail.com](mailto:yasminnisa30@gmail.com)

---

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Submitted: 22 Desember 2023 Accepted: 4 Maret 2024 Published : 28 Maret 2024</p>	<p>Research on final semester students, namely the class of 2020, because the subjects in this research were deemed to have met the predetermined criteria. That the problem of final students in facing the world of work is that students are not sure whether their future jobs will be in accordance with the knowledge they have studied or not. Furthermore, there are still some students, especially in the BPI study program, who are not confident about their abilities and skills. This is the basis for researchers to carry out comprehensive further research regarding the work readiness of BPI Study Program students in the 2020 standard in the field of Islamic religious extension. This research uses a <i>Quantitative Descriptive Approach</i>. The population in this research was 127 students, the sample was 88 students who were still in their seventh semester/active. Data collection techniques use a Likert scale model with five alternative answer choices. Data analysis technique using descriptive analysis. The results of this research show that all indicators of work readiness are in the High category. Thus it can be concluded that students are ready to face work, especially in the field of Islamic education.</p>
<p><b>Keyword:</b> Kesiapan Kerja, Penyuluh Agama Islam, Mahasiswa</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa yang mendekati akhir masa studinya yaitu angkatan 2020. Karena subjek dalam penelitian ini diyakini telah mencapai kriteria yang diinginkan maka mereka dianggap sebagai subjek penelitian. Bahwa permasalahan mahasiswa akhir dalam kaitannya dengan dunia kerja adalah mahasiswa tidak yakin apakah pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang diperolehnya atau tidak. Selanjutnya masih ada sebagian mahasiswa khususnya di Prodi BPI yang kurang yakin akan kemampuan, keterampilan yang dimiliki. Hal ini yang menjadi dasar peneliti untuk meneliti lanjutan secara komprehensif mengenai kesiapan kerja mahasiswa Prodi BPI pada stambuk 2020 di bidang Penyuluh agama Islam. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam Penelitian ini 127 Mahasiswa, Sample 88 Mahasiswa yang masih semester VII/Aktif. Teknik Pengumpulan data menggunakan Skala model Likert dengan lima alternatif pilihan jawaban. Teknik analisis data dengan Analisis deskriptif Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Semua indikator pada kesiapan kerja berada pada kategori Tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mahasiswa siap dalam menghadapi kerja khususnya dalam bidang penyuluhan islam.</p>
<p><b>Corresponding Author:</b> Author Name, Ira Wirtati Email: <a href="mailto:irawirtati@uinsu.ac.id">irawirtati@uinsu.ac.id</a></p>	

---

## PENDAHULUAN

Salah satu tanggung jawab pengembangan peserta didik adalah memilih dan mempersiapkan karir dengan hati-hati (*career readinnes*) (Suherman, 2007). Persiapan karir merupakan proses dimana individu mengambil keputusan karir dan memilih karir yang tepat serta mempersiapkan segala sesuatunya sesuai dengan tahapan perkembangan karir (Febriani et al., 2016; Rachmawati, 2013). Mempersiapkan diri Komponen penting dari sumber daya psikologis untuk mengatasi transisi karier secara efektif (Magnano et al., 2021). Ketika individu telah menyelesaikan pendidikan formalnya, mereka menentukan tujuan hidupnya dan memilih pekerjaan yang sesuai berdasarkan latar belakang pendidikan, minat, dan keterampilannya (Sulistiawan & Kamaruzzaman, 2020). Individu juga perlu merencanakan, mempersiapkan dan memilih pekerjaan yang tepat untuk meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja (Athanasou & Perera, 2019; Yusuf, 2002).

Tidak semua mahasiswa hanya berdedikasi untuk mempersiapkan kuliah atau menindaklanjuti setelah lulus. Akibatnya, seringkali sulit bagi siswa untuk menentukan pekerjaan mana yang sesuai dengan potensi, tujuan karir, dan latar belakang pendidikan mereka. Selain itu, lingkungan persaingan di tempat kerja menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, individu harus mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk pekerjaannya (Ardi et al., 2019). Pilihan karir lebih bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan minat daripada sekedar ijazah (Wijaya, et al 2016).

Langkah awal yang dapat diambil adalah mencari sumber informasi mengenai karier dan dunia kerja melalui proses penelusuran yang efektif. Dengan demikian, ketika seseorang harus membuat keputusan mengenai karier, mereka telah siap untuk memasuki dunia kerja (Latif et al., 2017). Pool dan (Sewell 2007) berpendapat bahwa kesiapan untuk bekerja melibatkan penguasaan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan karakteristik personal yang memungkinkan seseorang untuk merasa nyaman dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kesuksesan. Bahwa pengalaman kerja, bahkan jika hanya sebagian waktu, dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kesiapan untuk bekerja. Kesulitan yang dihadapi

dalam dunia kerja seringkali dirasakan sebagai beban yang berat, yang kemudian dapat mengakibatkan perkembangan sikap negative.

Mahasiswa yang akan menyelesaikan studi di perguruan tinggi dan memasuki semester terakhir mereka akan segera memasuki dunia kerja. Setelah tamat mahasiswa sebagian ada yang melanjutkan studi lanjutan dan ada juga yang siap mencari pekerjaan. Rata-rata, mahasiswa pada semester akhir berusia 21 tahun ke atas, yang sering dianggap sebagai awal dari masa dewasa, di mana keputusan mengenai karier dan pencarian pekerjaan mulai diambil. Mereka juga mempertimbangkan gaya hidup, tanggung jawab ekonomi, dan kesiapan untuk membangun hubungan keluarga serta menjaga hubungan romantis. Kriteria ini sering digunakan untuk menandai akhir masa remaja dan awal dewasa. (Santrock, 2011).

Langkah pertama dalam memasuki dunia kerja khususnya bagi mahasiswa semester akhir tahun 2020 adalah dengan mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, minat dan kemampuan. Keterampilan merupakan modal terpenting yang harus dimiliki agar dapat berpartisipasi dalam pasar kerja yang kompetitif dan mendapatkan posisi yang diinginkan. Namun, mencapai pekerjaan yang sesuai dengan potensi, minat, dan kemampuan tidaklah mudah karena ada berbagai rintangan dan halangan yang membuatnya sulit untuk dicapai. Saat memasuki semester terakhir, para mahasiswa menghadapi tantangan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Mayoritas dari mereka sudah memikirkan masa depan mereka di dunia kerja setelah menyelesaikan studi, namun saat ini, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara lapangan pekerjaan yang tersedia dan jumlah lulusan sarjana setiap tahunnya dari perguruan tinggi di Indonesia.

Penyebab peneliti memilih subjek penelitian untuk mahasiswa semester akhir yaitu angkatan 2020 karena subjek dalam penelitian ini dianggap telah mencapai kriteria yang diinginkan. Bahwa permasalahan mahasiswa akhir dalam menghadapi dunia kerja adanya mahasiswa yang kurang yakin dengan pekerjaan yang nantinya apakah sesuai dengan ilmu yang dipelajari atau tidak. Selanjutnya masih ada sebagian mahasiswa khususnya di Prodi BPI yang kurang yakin akan

kemampuan, keterampilan yang dimiliki. Hal ini yang menjadi dasar peneliti untuk meneliti lanjutan secara komprehensif mengenai kesiapan kerja mahasiswa Prodi BPI pada stambuk 2020 di bidang Penyuluh agama Islam.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengandalkan metode deskriptif (Yusuf, 2017). Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan suatu aspek tertentu dari suatu fenomena secara rinci, atau merupakan suatu bentuk penelitian yang berusaha menggambarkan keseluruhan hal secara rinci. Penelitian ini akan mendeskripsikan tingkat kesiapan kerja mahasiswa akhir prodi BPI yang akan terungkap melalui pengolahan data.

Proses analisis data merupakan tahapan krusial dalam proses penelitian yang berperan penting dalam memastikan akurasi dan kevalidan hasil studi. Kualitas hasil penelitian sangat bergantung pada kemampuan untuk menganalisis data dengan tepat, karena dari analisis ini akan dihasilkan temuan-temuan yang relevan. Menurut Yusuf (2013) menyatakan bahwa analisis data memegang peran penting dalam menjamin keakuratan dan kevalidan penelitian. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan metode yang dijelaskan sebagai berikut.

Data kesiapan kerja dievaluasi dan dirangkum dengan pendekatan persentase. Rumus persentasenya adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P = tingkat persentase jawaban

f = frekuensi jawaban

n = jumlah sampel

(Sudijono, 2001)

Penetapan kriteria penilaian menggunakan klasifikasi tingkat pencapaian responden menggunakan rumus *mean hipotetik* sebagai berikut:

$$Interval_k = \frac{\text{data terbesar} - \text{data terkecil}}{\text{jumlah kelompok}}$$

(Irianto, 2010).

**Tabel 1. Kategorisasi**

Kategori Kesiapan Kerja	Rentang	
	Skor	% Rata-rata
Sangat Tinggi (ST)	$\geq 197$	$\geq 84\%$
Tinggi (T)	159 – 196	68% - 83%
Sedang (S)	121– 158	52% - 67%
Rendah (R)	83 – 120	36% - 51%
Sangat Rendah (SR)	$\leq 82$	$\leq 35\%$

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Data Kesiapan Kerja

Datayang sudah dikumpulkan selanjutnya diolah melalui instrumen kesiapan kerja dari keseluruhan sampel (responden) berjumlah 88 Mahasiswa, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kesiapan Kerja**

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	%
$\geq 197$	Sangat Tinggi (ST)	20	23
159 – 196	Tinggi (T)	64	73
121 – 158	Sedang (S)	4	4
83 – 120	Rendah (R)	0	0
$\leq 82$	Sangat Rendah (SR)	0	0
Total		88	100

**Tabel 3. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Kesiapan Kerja Berdasarkan Indikator**

No	Indikator	SKOR							
		Ideal	Max	Min	$\Sigma$	Mean	%	SD	Ket
1	Tanggungjawab	40	35	17	2685	30.51	76	3.08	T
2	Fleksibel	50	20	31	3591	40.81	81.61	3.62	T
3	Komuikasi	40	39	21	2786	31.66	79.15	3.80	T
4	Kemampuan	35	31	18	2271	31.00	73.77	2.72	T
5	Pandangan terhadap diri sendiri	45	45	26	3646	36.89	81.97	3.42	T
6	Kesehatan dan keselamatan	30	30	14	2147	24.40	81	3.29	T

Keterangan:

Max = skor maksimal

Min = skor minimal

Sd = standar deviasi

T = tinggi

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa secara rata-rata dari keseluruhan indikator kesiapan kerja berada pada kategori tinggi

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat, dapat diketahui bahwa semua indicator dari kesiapan kerja berada pada kategori tinggi. Untuk penjelasannya sebagai berikut.

### **Tanggung Jawab**

Tanggungjawab berada pada kategori tinggi hal ini menandakan bahwa dengan rasa tanggungjawab akan menjadi modal utama dalam mempersiapkan diri dalam bekerja Menurut Mustari and Rahman (2011) Bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang yang memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan sepenuh hati, baik terhadap diri sendiri maupun masyarakat. Dengan memperlihatkan tanggung jawab yang baik, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan menghasilkan hasil yang optimal. Meskipun produktivitas tidak hanya bergantung pada faktor moral semata, namun faktor moral tetap memiliki pengaruh besar dalam aspek mental yang memengaruhi produktivitas (Lovenda, 2019). Setiap individu pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang berbeda-beda untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, terutama kegiatan kerja. Tanggung jawab termasuk kedalam aspek kesiapan kerja yang sangat penting karena disini bisa untuk mengukur sudah siap atau tidaknya individu untuk terjun di dunia pekerjaan (Virgian, 2021).

### **Fleksibilitas**

Berdasarkan hasil penelitian Fleksibilitas dari seseorang juga berda pada kategori tinggi Menurut (Atkinson & Hall, 2011) Fleksibilitas kerja merujuk pada kemampuan para pekerja untuk mengatur waktu kerja mereka dengan bebas, yang bisa dilakukan dari lokasi mana pun sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Menurut Bukit (Saadah dan Sopiah, 2022) Fleksibilitas lokasi kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan yang memengaruhi waktu dan lokasi tempat mereka bekerja. Hynes (Sa'adah dan Sopiah, 2022) menjelasakna bahwa Salah satu cara untuk mengelompokkan

karyawan kantor adalah melalui tingkat mobilitas mereka di lingkungan kerja, yang memungkinkan gaya kerja yang dapat menyesuaikan dengan berbagai tingkat mobilitas.

Fleksibilitas kerja, yang mencakup fleksibilitas tempat kerja, merujuk pada kemampuan karyawan untuk membuat keputusan yang memengaruhi waktu, lokasi, dan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas terkait pekerjaan. Analisis fleksibilitas kerja menunjukkan adanya banyak korelasi antara fleksibilitas kerja dan variabel lainnya.

Variabel yang dimaksud seperti agenda keseimbangan kehidupan kerja, untuk memperbaiki kondisi pekerja dengan mengubah praktik kerja, bagaimana pengaturan kerja yang fleksibel memengaruhi hukuman upah, dan tidak konsisten mengenai hubungan antara pengaturan kerja. Kemampuan seseorang yang dimana bisa lebih menyesuaikan keadaan yang ada dalam pekerjaan. Dimana individu dapat menyelaraskan tuntutan-tuntutan yang ada dan harus sanggup menyelesaikan hal itu (Findriyani & Parmin, 2021).

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa fleksibilitas sangat dibutuh dalam pekerjaan. Tidak hanya Ketika bekerja akan tetapi Ketika sebelum bekerja juga butuh persiapan yang matang dalam hal ini adalah kefleksibilitas dari setiap individu.

### **Kemampuan**

Kemampuan kerja merupakan karakteristik yang dapat diperoleh sejak lahir atau dipelajari, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efektif (Gibson, et al. 1989). kemampuan mencerminkan potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) terkait dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu, yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan (Alhamdi, 2018).

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada produktivitas dan kesuksesan seseorang dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pekerja atau karyawan perlu memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan atasan guna meningkatkan

produktivitas mereka sendiri. Menurut pendapat Robbins (Rinaldi dan Rahmawati, 2022), kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara keseluruhan, kemampuan kerja seseorang terdiri dari dua faktor utama, yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Perusahaan juga perlu cermat dalam mengevaluasi kemampuan kerja calon karyawan selama proses rekrutmen dan seleksi agar mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan ketika mereka bekerja.

### **Komunikasi**

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Komunikasi juga berada dalam kategori tinggi. Komunikasi kerja merupakan interaksi antar individu dalam organisasi melalui bahasa lisan dan tulisan, keduanya berkaitan dengan pekerjaan. Dalam menjalankan pekerjaan tentunya harus terjalin komunikasi yang efektif antara pimpinan, karyawan dan lain-lain. Pada indicator ini mennunjukkan bahwa komunikasi yang dimiliki mahasiswa berada pada kategori tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam berkomunikasi mahasiswa sudah baik dan mampu untuk menyesuaikan komunikasi dengan pimpinan, sebaya dan bawahan.

Komunikasi merupakan sarana vital untuk mengoordinasikan berbagai fungsi dalam suatu organisasi, seperti penyampaian kebijakan perusahaan, instruksi, memo resmi, dan laporan antara bagian administrasi dan pemasaran, serta informasi mengenai pedoman kerja dan pengumuman perusahaan. Peningkatan kemampuan komunikasi karyawan dapat berdampak positif pada kemampuan menyampaikan pesan dengan jelas dan mencegah terjadinya kesalahpahaman selama bekerja. Sebaliknya, rendahnya kemampuan komunikasi karyawan dapat menimbulkan tekanan yang tidak perlu di antara anggota. Dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan baik secara horizontal maupun vertikal, maka akan tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan dan perlakuan yang unggul dari pimpinan, hal ini akan menginspirasi karyawan untuk berusaha lebih keras. Hal ini akan meningkatkan reputasi perusahaan dan mengurangi kepergian karyawan. Selain itu, rasa aman yang dihasilkan akan mengurangi stres antar karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seluruh perusahaan. Jika komunikasi dianggap penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan mendorong iklim kerja yang positif, maka penting untuk menciptakan komunikasi

yang diperlukan antar departemen dalam organisasi. Hal ini melibatkan peningkatan kesetiaan, aliran dan penerimaan komunikasi yang relevan, dengan tujuan meminimalkan tingkat ketidakpastian sebanyak mungkin.

Hasilnya, desain organisasi mendorong arus komunikasi dalam tiga arah: ke atas, ke bawah, dan horizontal (Sinambela et al., 2019). Darmawan (2013) Menyatakan bahwa komunikasi adalah proses sosial yang memiliki signifikansi yang luas dalam memengaruhi setiap kelompok, organisasi, atau masyarakat. Untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan, termasuk perencanaan, organisasi, penggerakan, dan pengendalian, penting untuk menjaga komunikasi yang efektif dan tepat waktu (Sinambela et al., 2019).

### **Pandangan Terhadap Diri Sendiri (Konsep Diri)**

Pandangan diri merupakan suatu aspek esensial untuk menunjang kesiapannya kerja seseorang. Individu pasti akan mengetahui kemampuan dirinya sendiri, dan ini bisa menguntungkan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Serta bisa lebih percaya diri untuk siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Pada penelitian ini pandangan terhadap diri sendiri berda pada kategori tinggi/positif. Hal ini diindikasikan bahwa kesadaran diri/konsep diri yang dimiliki mahasiswa akhir sudah matang dalam mempersiapkan diri untuk bekerja.

Aspek yang paling penting dalam kepribadian seseorang adalah konsep diri, yang merupakan ciri khas yang membedakan satu individu dengan yang lainnya. Perbedaan ini pada akhirnya dapat menjadi indikator keberhasilan seseorang, Burns (1993) menjelaskan bahwa keberhasilan tidak terlepas dari bagaimana individu tersebut memandang dirinya sendiri, menjelaskan mengapa konsep diri memiliki peran yang krusial. Hal ini semakin ditegaskan bahwa konsep diri menjadi dasar untuk introspeksi yang lebih jujur, pemahaman akan aspek afektif dalam diri sendiri, orang lain, dan realitas sekitar (Lestari et al., 2020).

Sobur (2003) Keseluruhan penilaian terhadap diri sendiri, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, serta pengalaman dan interaksi dengan orang lain, disebut sebagai konsep diri. Selanjutnya Mayers (2010) menjelaskan bahwa konsep diri adalah kombinasi keyakinan, persepsi terorganisir tentang diri sendiri

yang memungkinkan kita untuk memahami motivasi, kondisi emosional, kemampuan, dan kemampuan untuk mengevaluasi diri sendiri (Virgian, 2021)

### **Kesehatan atau Keselamatan**

Berdasarkan Hasil Penelitian ini, data yang diperoleh dari kesiapan kerja berada dalam kategori tinggi. Dapat dipahami bahwa dengan adanya kesadaran dalam menjaga Kesehatan serta keselamatan kerja akan memberikan dampak yang positif terhadap produktifitas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Keselamatan kerja merujuk pada kondisi yang bebas dari risiko penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja menurut (Mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut mendefinisikan keselamatan kerja sebagai keamanan yang terkait dengan mesin, peralatan kerja, proses pengolahan, infrastruktur tempat kerja, lingkungan, dan metode kerja. Menurut Leon C. Megginson mengemukakan bahwa keselamatan mencakup risiko keselamatan dan kesehatan (Busyairi et al., 2014).

Mangkunegara (2000) mengacu pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan melibatkan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang terjadi dalam jangka waktu tertentu, dapat menciptakan tekanan emosional atau gangguan fisik. Suma'mur (1976) menjelaskan kesehatan kerja sebagai ilmu dan praktik kesehatan yang bertujuan untuk menjaga kesehatan, produktivitas, dan keseimbangan antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta melindungi pekerja dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja (Djatkiko, 2016).

Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, sumber daya manusia memerlukan kondisi kerja yang memadai untuk mendukung kinerja mereka. Tempat kerja yang aman dan mendukung kinerja optimal dapat menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, ketika perusahaan tidak memperhatikan keamanan dan keselamatan karyawan selama bekerja, maka situasinya berbeda. Berdasarkan penjelasan tersebut sudah dapat dipahami bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk dijaga dan memberikan kenyamanan dalam bekerja terutama jaminan untuk kesehatan dan keselamatan bekerja.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran dari kesiapan kerja mahasiswa akhir BPI berada kategori tinggi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa mahasiswa akhir BPI sudah siap untuk kerja khususnya dalam bidang penyuluhan agama islam. Apabila dilihat dari masing-masing indikator semua indikator dari kesiapan kerja juga dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini tentunya masih bisa dikembangkan dengan metode penelitian yang lainnya. Penelitian ini hanya satu variabel deskriptif, untuk mengembangkan dengan variabel kesiapan kerja dapat dilakukan dengan menguji factor-faktor yang mempengaruhi dari kesiapan kerja. Banyak variabel lain yang bisa dijadikan sebagai variabel dependen. Selanjutnya untuk prodi BPI sebagai acuan atau menjadi data awal untuk melakukan riset lanjutan dan menambah kasanah ilmu pengetahuan. Kemudian agar dapat membuat workshop dalam menghadapi kesiapan kerja dibagi mahasiswa khususnya dalam penyuluh agama islam.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2000). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *PT Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Ardi, Z., Febriani, R. D., Ifdil, I., & Afdal, A. (2019). Android “karirKu” Software Development for Exploration of Career Trends based on Personality Types. *Journal of Physics: Conference Series*, 1339(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1339/1/012123>
- Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (2019). A Framework for Career Reconstruction Following Personal Injury and Disability. *Handbook of Innovative Career Counselling*, 391–403.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2), 88–105.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277–

289.

- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Djatmiko, R. D. (2016). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Deepublish.
- Febriani, R. D., Yusuf, A. M., & Iswari, M. (2016). Perbedaan aspirasi karier siswa ditinjau dari jenis kelamin, jurusan, dan tingkat pendidikan orangtua serta implikasinya terhadap pelayanan bimbingan dan konseling. *Konselor*, 5(3), 160–171.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29–38.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lovenda, E. (2019). *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*.
- Mardikaningsih, R., & Putra, A. R. (2021). Minat Berwirausaha Mahasiswa Ditinjau dari Konsep Diri. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 7(3), 173–178.
- Muri Yusuf, A. (2017). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2011). *Nilai karakter: Refleksi untuk pendidikan karakter*. Laksbang Pressindo.
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 225–238.
- Rachmawati, Y. E. (2013). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Calyptra*, 1(1), 1–25.
- Santrock, J. W. (2011). *Educational psychology*. McGraw-Hill.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- Sobur, A. (2003). Pengantar psikologi umum. *Jakarta: CV. Pustaka Setia*.
- Sudijono, A. (2001). *Pengantar evaluasi pendidikan*.
- Suherman, U. (2007). Manajemen bimbingan dan konseling. *Bekasi: Madani*

*Production.*

- Sulistiawan, H., & Kamaruzzaman, K. (2020). Orientasi Karir Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling IKIP PGRI Pontianak. *Khazanah Pendidikan, 13*(2).
- Suma'mur, P. K. (1976). Higene perusahaan dan kesehatan kerja. (*No Title*).
- Suma'mur, P. K. (1993). Higiene Perusahaan dan Kesker. *Jakarta: CV. Haji Masagung*.
- Sutataminingsih, R. (2009). *Konsep diri*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456> Suyatno. (2007).
- Virgian, E. D. (2021). *HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika, 1*(26), 263–278.
- Yusuf, A. M. (2002). Kiat sukses dalam karier. *Padang: Ghalia Indonesia*.