

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU ASERTIF DENGAN
KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU
TARBIYAH DAN KEGURUAN ANGKATAN 2019
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Cica Aprilia Munika

NIM. 19410189

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU ASERTIF DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN ANGKATAN 2019 UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Cica Aprilia Munika

NIM. 19410189

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU ASERTIF DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN ANGKATAN 2019 UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

oleh:

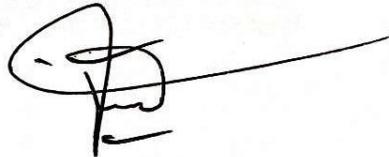
Cica Aprilia Munika

NIM. 19410189

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 195507171982031005



Ermita Zakiyah, M. Th. I
NIP. 198701312019032007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282002122001

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA PERILAKU ASERTIF DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN ANGKATAN 2019 UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG

Oleh:

Cica Aprilia Munika

NIM. 19410189

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 26 Juni 2023

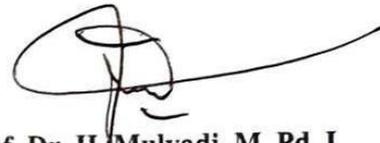
Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji



Ermita Zakiyah, M. Th. I
NIP. 198701312019032007

Ketua Penguji



Prof. Dr. H. Mulvadi, M. Pd. I
NIP. 195507171982031005

Penguji Utama

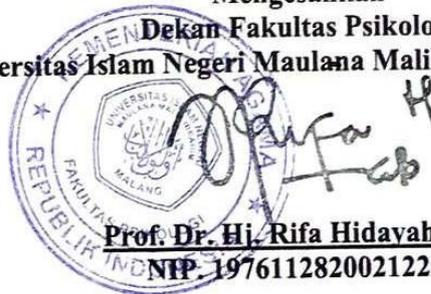


Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 196710291994032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cica Aprilia Munika

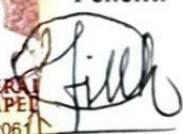
NIM : 19410189

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 Mei 2023

Peneliti

METERAL TEMPEL
7A9AKX521202061

Cica Aprilia Munika

NIM. 19410189

MOTTO

‘Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa adanya tujuan dan arah perencanaan’

-John F. Kennedy-

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”.

(QS. Al-Insyirah:7-8)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin,
dalam setiap proses yang penuh dengan suka duka hingga sampai pada keberhasilan ini. Ucapan terimakasih terkhusus untuk orang-orang istimewa yang telah Allah SWT kirimkan.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

My beloved support system, kedua orang tua saya, Ayah Sugin Mansur dan Ibu Sutiani, serta *my beloved brother* Ramadhani Nurcahya.

Terima kasih dan do'a terbaik yang tiada hentinya untuk segala bentuk *support* dan do'a yang telah diberikan.

My beloved BNI (Enem, Lili, Dunda) dan Uly yang selalu siap ada dan penuh kesabaran untuk membantu peneliti serta selalu mendengarkan keluh kesah peneliti selama menjalani proses perkuliahan di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Tanpa segala support dan do'a dari pihak-pihak tersebut peneliti tidak mungkin dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar, serta tepat waktu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayahnya, serta Sholawat salam tak lupa kita hanturkan kepada junjungan Nabi besar Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”**, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penyusunan skripsi ini mendapat banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, MA. selaku sekretaris prodi Psikologi
4. Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I. selaku dosen pembimbing I (satu) atas segala bimbingan, arahan, masukan dan dukungan yang diperoleh peneliti selama proses penyelesaian skripsi
5. Ermita Zakiyah, M. Th. I. selaku dosen pembimbing II (dua) atas segala bimbingan, arahan, masukan dan dukungan yang diperoleh peneliti selama proses penyelesaian skripsi
6. Dr. Siti Mahmudah, M. Si selaku penguji utama yang telah memberikan saran, arahan, masukan dan dukungan kepada penulis dalam sidang skripsi agar skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Agus Iqbal Hawabi, M. Psi. selaku dosen wali yang telah memberikan nasehat, dukungan dan motivasi selama peneliti menempuh pendidikan pada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

8. Seluruh responden yang telah memberikan peneliti untuk mengisi data yang dibutuhkan dalam skripsi ini
9. Seluruh pihak yang telah membantu menyebarkan kuesioner penelitian sehingga memperlancar jalannya dalam pengambilan data
10. Pemilik nim 189 yang telah berjuang dan berusaha keras untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengerjaan dan penyelesaian skripsi ini.

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya pada pihak yang telah membantu serta mendukung selama proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan perlunya saran dari berbagai pihak. Peneliti berharap saran dan masukan agar skripsi ini dapat memenuhi standar dalam memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan keilmuan psikologi ke dapannya bagi Universitas dan pembaca sekalian.

Malang, 27 Juni 2023

Peneliti

Cica Aprilia Munika

NIM. 19410189

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kesiapan Kerja	11
1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	11

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	12
3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja	14
4. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja	15
5. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam	16
B. Perilaku Asertif	20
1. Pengertian Perilaku Asertif	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Asertif	21
3. Ciri-Ciri Perilaku Asertif	23
4. Aspek-Aspek Perilaku Asertif	24
5. Perilaku Asertif dalam Perspektif Islam	25
C. Hubungan Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja	29
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Desain Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34
1. Variabel Bebas (X)	34
2. Variabel Terikat (Y)	35
C. Definisi Operasional	35
1. Perilaku Asertif	35
2. Kesiapan Kerja	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Instrumen Penelitian	38
2. Alat Ukur Penelitian	39
F. Validitas dan Reliabilitas	41

1. Validitas	41
2. Reliabilitas	42
G. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis Deskripsi Data	43
2. Uji Normalitas.....	45
3. Uji Linearitas	45
4. Uji Korelasi.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Pelaksanaan Penelitian	47
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	47
2. Waktu dan Tempat.....	47
B. Hasil Penelitian	48
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
2. Analisis Deskriptif Data.....	51
3. Uji Normalitas.....	53
4. Uji Linieritas	53
5. Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	54
6. Uji Tambahan	54
C. Pembahasan	57
1. Tingkat Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	57
2. Tingkat Perilaku Asertif pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	62

3. Hubungan Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	67
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert	39
Tabel 3.2 Blueprint Perilaku Asertif	40
Tabel 3.3 Blueprint Kesiapan Kerja.....	41
Tabel 3.4 Norma Kategorisasi.....	44
Tabel 4.1 Item Valid Skala Perilaku Asertif	48
Tabel 4.2 Item Valid Skala Kesiapan Kerja.....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas yang Kedua.....	50
Tabel 4.5 Tingkat Kesiapan Kerja pada Responden	52
Tabel 4.6 Tingkat Perilaku Asertif pada Responden	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas Data	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	54
Tabel 4.10 Pengaruh Gender pada Kesiapan Kerja	54
Tabel 4.11 Pengaruh Gender pada Perilaku Asertif.....	55
Tabel 4.12 Aspek Dominan pada Kesiapan Kerja	56
Tabel 4.13 Aspek Dominan pada Perilaku Asertif.....	56
Tabel 4.14 Pengaruh Aspek Perilaku Asertif pada Kesiapan Kerja.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	35
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA 1	80
LAMPIRAN 2 SKALA 2	83
LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN	85
LAMPIRAN 4 SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN.....	86
LAMPIRAN 5 HASIL PENELITIAN.....	87
LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS	89
LAMPIRAN 7 HASIL UJI RELIABILITAS	93
LAMPIRAN 8 HASIL UJI NORMALITAS	95
LAMPIRAN 9 UJI LINIERITAS	96
LAMPIRAN 10 UJI KATEGORISASI DATA.....	97
LAMPIRAN 11 UJI KORELASI <i>PRODUCT MOMENT</i>	98
LAMPIRAN 12 UJI TAMBAHAN	99

ABSTRAK

Cica Aprilia Munika, 2023. Hubungan Antara Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I

Ermita Zakiyah, M. Th. I

Dewasa ini, pengangguran terdidik masih terus meningkat yang disebabkan salah satunya karena para calon pekerja memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan standar pasar dunia kerja. Maka tidak sedikit perusahaan yang menolak para calon pekerja. Tingkat kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah perilaku asertif. Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk persiapan dan melakukan pekerjaan hingga mampu mencapai kesuksesan.

Fokus pada penelitian ini adalah terkait bagaimana tingkat kesiapan kerja dan tingkat perilaku asertif. Serta adakah hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja dan tingkat perilaku asertif. Serta untuk mengetahui hubungan antara perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada subjek yang terkait. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan total subjek penelitian sebanyak 90 responden.

Subjek pada penelitian ini adalah Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang. Pengambilan data responden menggunakan bantuan *google form*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Teknik ini untuk mengetahui hubungan serta arah hubungan yang diberikan antara kedua variabel. Uji tambahan lainnya dilakukan dengan menggunakan uji T dan uji regresi linier berganda.

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja dan perilaku asertif pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 UIN Malang berada pada tingkat sedang dengan presentase kesiapan kerja 64,4% dan perilaku asertif 83,3%. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara perilaku asertif dengan kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai *correlation* sebesar 0,602. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi perilaku asertif yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya dan begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Perilaku Asertif, Kesiapan Kerja, Mahasiswa.

ABSTRACT

Munika, Cica Aprilia, 2023. The Relationship between Assertive Behavior and Job Readiness of Students of 2019 in Tarbiyah and Teacher Training Faculty, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Advisor: Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd. I
Ermita Zakiyah, M. Th. I

Today, educated unemployment continues to increase. One of which is caused by the fact that prospective workers' abilities do not meet the standards of the world's labor market. Thus, there are a lot of companies that reject prospective workers. The level of job readiness can be influenced by several factors, and assertive behavior is one of them. Job readiness is the ability possessed by individuals to prepare and do the job so that they are able to achieve success.

The focuses of this study are related to the level of job readiness and assertive behavior as well as whether there is a relationship between these two. The study aims to determine the level of job readiness and level of assertive behavior. It also aims to determine the relationship between assertive behavior and job readiness on related subjects. This study employs quantitative methods with a total of 90 respondents as the subjects of study.

The subjects are the students of the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training of 2019 at the Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang. The respondent data can be retrieved by using google form. The analysis technique of this study uses product-moment correlation. It is used to find out the relationship and the direction of the relationship of the two variables. Other additional tests were carried out using the T test and multiple linear regression tests.

The results of the data analysis that has been carried out show that the level of job readiness and assertive behavior of the students of the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training of 2019 in Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang is at a moderate level. The percentage of job readiness is 64.4% and assertive behavior's is 83.3%. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between assertive behavior and job readiness. The significance value is $0.000 < 0.05$ and the correlation value is 0.602. This indicates that the higher the assertive behavior, the higher the job readiness is and vice versa.

Keywords: Assertive Behavior, Job Readiness, Students.

Translator,	Date	Director of Language Center,
Prima Purbasari, M.Hum NIDT 19861103201608012099	May 30, 2023	Prof. Dr. H. M. Abdul Hamid, MA NIP. 19732011998031007

مستخلص البحث

جيجا أبريليا مونيكسا، ٢٠٢٣. العلاقة بين السلوك الحازم والاستعداد الوظيفي لدى طلاب كلية علوم التربية والتعليم الدفعة ٢٠١٩ بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأول: أ. د. الحاج مولياي، الماجستير. المشرف الثاني: إرمينا زكية، الماجستير.

الآن لا تزال البطالة المتعلمة في ازدياد، أحدها لأن العمال المحتملين لديهم قدرات لا تتوافق مع معايير عالم سوق العمل. لذلك يرفض بعض الشركات العمال المحتملين. يمكن أن يتأثر مستوى الاستعداد الوظيفي بعدة عوامل، أحدها السلوك الحازم. الاستعداد الوظيفي هو القدرة التي يمتلكها الأفراد للاستعداد والقيام بالعمل ليكونوا قادرين على تحقيق النجاح.

ويركز هذا البحث على كيفية مستوى الاستعداد الوظيفي ومستوى السلوك الحازم وما العلاقة بين السلوك الحازم والاستعداد الوظيفي. كان الهدف من هذا البحث هو معرفة مستوى الاستعداد الوظيفي ومستوى السلوك الحازم. وكذلك معرفة العلاقة بين السلوك الحازم والاستعداد الوظيفي في الموضوعات ذات الصلة. استخدم هذا البحث منهجا كميًا مع عدد عينته ٩٠ مستجيبًا.

موضوع هذا البحث هو طالب في كلية علوم التربية والتعليم الدفعة ٢٠١٩ بجامعة مولانا مالك الإسلامية الحكومية مالانج. تم جمع بيانات المستجيب باستخدام مساعدة من نموذج جوجل. تستخدم تقنية التحليل فيه ارتباط عزم المنتج. هذه التقنية هي معرفة العلاقة وكذلك اتجاه العلاقة المعطاة بين المتغيرين. يتم إجراء اختبارات إضافية أخرى باستخدام اختبارات واختبار الانحدار الخطي المتعدد.

أظهرت نتائج تحليل البيانات التي تم إجراؤها أن مستوى الاستعداد الوظيفي والسلوك الحازم لدى طلاب كلية علوم التربية والتعليم الدفعة ٢٠١٩ بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج عند مستوى معتدل بنسبة الاستعداد الوظيفي تبلغ ٦٤,٤% والسلوك الحازم ٨٣,٣%. أشارت نتائج هذا البحث إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين السلوك الحازم والاستعداد الوظيفي بقيمة أهمية $0,000 > 0,05$ بقيمة الارتباط ٠,٦٠٢. يدل ذلك على أن كلما زاد السلوك الحازم، زاد الاستعداد الوظيفي. والعكس صحيح.

الكلمات الرئيسية: سلوك حازم، استعداد وظيفي، طلاب.

Penerjemah,	Tanggal	Validasi Kepala PPB,
	31/05/2023	
M.Mubasysyir Munir, MA NIDT:19860513201802011215		Prof. Dr. H. M. Abdul Hamid, MA NIP: 19730201 1998031007

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengangguran menjadi permasalahan dalam ketenagakerjaan yang sering kali dijumpai di sejumlah negara, salah satunya negara Indonesia. Pengangguran diartikan sebagai serangkaian individu yang menginjak usia 15 tahun atau lebih serta terhimpun pada angkatan kerja, yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapat pekerjaan. Saat masalah pengangguran hanya didiamkan dan terus meningkat setiap tahunnya akan menciptakan dampak baru yang buruk. Sejumlah kasus yang muncul karena adanya pengangguran di antaranya kejahatan dan kemiskinan (Berliani dalam Damayanti dan Fisabilillah, 2022:4).

Pengangguran di Indonesia pada tahun 2022 diperkirakan berjumlah 6,1 juta orang berdasarkan data *World Employment and Social Outlook (WESO)* edisi tahun 2022 yang di mana hasil tersebut tidak jauh berbeda dengan jumlah pengangguran pada tahun 2021 (Said dalam Saraswati, dkk., 2022:52). Berdasarkan data BPS, pengangguran terdidik pada lulusan perguruan tinggi mengalami peningkatan dari 5,7% menjadi 6,97% (Rizaty dalam Saraswati, dkk., 2022:52). Pengangguran terdidik merupakan individu yang sedang mencari pekerjaan atau tidak bekerja, namun memiliki gelar minimal tingkat SMA atau sederajat (Mankiw dalam Setyanti dan Finuliyah, 2022:28). Pengangguran terdidik diprediksi mengalami peningkatan salah satunya disebabkan adanya peralihan dari bidang usaha formal ke bidang informal, akibatnya kualitas pekerja formal mengalami penurunan dari 43,36% menjadi 40,38% pada periode yang sama (Setyanti dan Finuliyah, 2022:29).

Pengangguran yang meningkat ini tidak hanya disebabkan oleh jumlah lapangan kerja yang sedikit. Karena pekerja terdidik mampu lebih selektif dalam mencari pekerjaan sehubungan dengan minat dan *passion* (Putri dalam Setyanti dan Finuliyah, 2022:28). Akan tetapi faktor lain yang menyebabkan angka pengangguran semakin tinggi adalah hampir seluruh dari perusahaan menjadi sangat hati-hati dalam memilih calon pekerja. Karena pada dasarnya seluruh

perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang baik (O'Leary dalam Saraswati, dkk., 2022:52). Banyak perusahaan yang menolak para calon pekerja karena kemampuan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan di dunia kerja, yang pada akhirnya masalah pengangguran di Indonesia menjadi cukup memprihatinkan (Hulu dan Rozaini, 2020:264). Agustina dan Dwanoko (2021:44) menyatakan berdasarkan hasil survei, 91% perusahaan meyakini bahwa lulusan dari perguruan tinggi belum memiliki kesiapan untuk bekerja. Kurangnya kesanggupan dan kelemahan mahasiswa dalam perancangan karir disebabkan karena kesiapan kerja mahasiswa yang rendah.

Mahasiswa dalam perkembangannya, sejatinya berada pada tahap perolehan individu untuk mencapai keterampilan dan kemandirian, serta menggunakan pengetahuannya untuk meraih tujuan karir dan keluarga (Agustina dan Dwanoko, 2021:44). Dalam hal ini, perguruan tinggi pun diwajibkan untuk mempersiapkan program studi untuk menunjang kebutuhan tersebut agar mahasiswa mempunyai keterampilan dan kemandirian untuk memasuki dunia kerja dan siap bersaing (Saraswati, dkk., 2022:51-52). Namun dalam kenyataannya lulusan perguruan tinggi masih menjadi tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan pendidikan yang lebih rendah dari perguruan tinggi (Sari dan Syofyan, 2021:199). Pada observasi yang dilakukan Hulu dan Rozaini (2020:264), menunjukkan 60% dari 40 responden mahasiswa menyatakan belum siap untuk bekerja. Kemudian observasi yang dilakukan Zulaehah, dkk., pada tahun 2018 juga menyatakan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki siswa setelah tamat belajar masih rendah, yakni sebesar 56,47% responden menyatakan belum siap untuk terjun dalam dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Itryah dan Anggraini tahun 2022 juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden siswa memiliki kesiapan kerja yang rendah yang artinya kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, kurang memiliki harapan akan pekerjaan, kurang mengembangkan potensi diri dan rasa percaya diri terhadap pekerjaan yang akan

ditekuninya (Itryah dan Anggraini 2022:3920-3921). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Jayanti, dkk., tahun 2021 menunjukkan bahwa sebanyak 66 dari 97 responden mahasiswa masih memiliki kesiapan kerja rendah. Rendahnya kesiapan kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh sebagian lulusan terdidik menyebabkan lapangan pekerjaan tidak terisi karena tidak sesuai dengan kebutuhan dunia industri (Kurniawan, dkk., 2022:3629). Kesiapan kerja yang rendah pada lulusan terdidik membuat mereka tidak memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja (Amri dan Aribowo 2022:754).

Pernyataan Agustina dan Dwanoko (2021:44) dalam hasil wawancaranya secara acak pada mahasiswa menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang rendah disebabkan oleh mahasiswa yang tidak dipersiapkan dengan baik untuk memasuki dunia kerja. Kemampuan profesional yang rendah menjadikan mahasiswa kesulitan untuk menentukan karir. Oleh sebab itu, setelah lulus perguruan tinggi terkadang mahasiswa belum siap menghadapi dunia kerja yang sangat kompetitif. Mahasiswa sebagai calon pekerja dalam kaitannya akan dipertemukan dengan dua pilihan bidang pekerjaan. Pilihan tersebut yakni bekerja dengan mempunyai kaitan kerja terhadap penyedia kerja atau bekerja dengan tidak terikat terhadap penyedia kerja (wirausaha). Penentuan pemilihan kedua bidang tersebut dipengaruhi oleh faktor minat dan kesiapan mahasiswa tersebut. Kesiapan untuk memilih bidang kerja merupakan sikap dan kompetensi individu dalam menentukan keputusan karir yang ditunjang oleh faktor pengetahuan dan keahlian (Ratuela, dkk., 2022:173).

Kesiapan kerja dalam pendapat Pool dan Sewell (2007:280) merupakan kinerja individu yang memiliki keterampilan, wawasan, pemahaman dan karakteristik dalam diri individu untuk persiapan dalam memilih dan melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai kesuksesan. Sugihartono dalam Muspawi dan Lestari (2020:112) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kesesuaian antara kematangan fisik, kematangan mental juga pengalaman belajar, sehingga individu memiliki keterampilan untuk mengimplementasikan aktivitas atau perilaku tertentu dalam kaitannya dengan

pekerjaan. Pada kenyataan sosial menginformasikan bahwa kebanyakan dari para lulusan perguruan tinggi yang mencari pekerjaan memiliki kesiapan kerja yang kurang baik. Masih banyak yang menggantungkan keberuntungan sebagai faktor pendukung atau ada yang memercayakan kedekatan koneksi dengan kerabat (Muspawi dan Lestari, 2020:112).

Individu dapat disebut mempunyai kesiapan kerja yang tinggi jika memiliki kemampuan dalam segala hal yang diperlukan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dimiliki dan siap diterima di dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini sesuai seperti ciri-ciri yang didefinisikan Kuswana dalam Muspawi dan Lestari (2020:112) menyatakan bahwa ciri individu yang mempunyai kesiapan kerja meliputi: 1). Mengetahui, dan memahami sesuatu yang akan dikerjakan dalam pekerjaannya sesuai dengan posisi yang dipegang; 2). Memiliki pengetahuan tentang persyaratan pekerjaan berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait; 3). Mengetahui bagaimana berperilaku sebagai kekuatan kompeten; 4). Memiliki perspektif, minat, dan motivasi yang positif terhadap setiap aturan diterapkan di lingkungan kerja; 5). Berpendirian positif dan menerima risiko dari pekerjaan dan lingkungannya; 6). Memahami dan mampu memecahkan masalah konsekuensi profesi. Berdasarkan uraian tersebut, keterampilan saja tidak cukup, namun bagaimana memahami serta bertingkah laku positif sebagai faktor pendukung juga penting demi mendapatkan kenyamanan tersendiri di tempat kerja maupun dalam kehidupan bermasyarakat.

Penelitian ini menggunakan subjek pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 4 dari 6 mahasiswa menyatakan bahwa belum memiliki kesiapan kerja yang matang atau dengan kata lain masih ingin melatih kemampuan dirinya agar mampu menghadapi dunia kerja dengan percaya diri. Sebagian dari 6 responden mahasiswa tersebut menyampaikan bahwa ketika

telah memasuki dunia kerja setidaknya individu telah memiliki keberanian untuk membangun hubungan dan komunikasi yang baik terhadap rekan kerja maupun atasan di tempat kerja. Serta mampu mengolah energi dalam suatu pekerjaan. Menurut Townend (2007:172) aspek tersebut disebut perilaku asertif. Berdasarkan pernyataan tersebut, beberapa hal yang harus dimiliki oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja yaitu kesiapan kerja serta perilaku asertif.

Perilaku asertif menurut Alberti dan Emmons (2017:31) merupakan tindakan langsung, positif, dan tegas dengan tujuan menunjukkan keselarasan dalam hubungan antar individu satu dengan individu lain. Perilaku asertif memungkinkan individu untuk bertindak demi kepentingan pribadi dan untuk melindungi diri sendiri tanpa kecemasan yang mengganggu serta untuk menegakkan hak pribadi tanpa menyangkal hak individu lain. Rim dan Masters dalam Rakos dalam Puteri (2020:88) menyatakan bahwa perilaku asertif merupakan perilaku dalam interaksi interpersonal yang bersifat terbuka dan mengungkapkan pikiran-pikiran dan perasaan dengan memperhatikan keadaan sosial yang terjadi. Asertivitas menurut Lioyd dalam Puteri (2020:88-89) disebut sebagai tindakan alami, terbuka, jujur dalam menunjukkan perasaan, terdapat sikap menghargai dalam bersosial dan dapat diungkapkan, baik secara verbal maupun dengan menunjukkan bahasa tubuh yang selaras. Individu yang berperilaku asertif mempertimbangkan kemauan, kebutuhan dan hak-hak dirinya sesuai dengan kemauan, kebutuhan dan hak-hak dari individu lain.

Individu dapat dikatakan memiliki perilaku asertif ketika mampu melindungi hak pribadi serta mampu mengungkapkan keinginan. Seperti yang dinyatakan Atkinson dalam Arumsari (2017:32) mengemukakan bahwa menjadi asertif maka sama dengan mampu menandai apa hak-hak pribadi atau apa yang diinginkan dari suatu kondisi dan melindunginya serta tidak melukai hak orang lain. Keasertifan merupakan kondisi pikiran-pikiran yang mempunyai keterampilan komunikasi verbal dan non verbal tertentu. Keasertifan juga

memiliki pikiran serta melaksanakan pikiran tersebut. Keasertifan merupakan kemampuan mengutarakan bahwa individu tidak memutuskan untuk mendesak hak pribadi dalam segala situasi, karena individu paham jika individu tersebut menginginkan atau harus melakukannya maka akan melakukannya.

Individu yang mempunyai kesiapan kerja akan berpeluang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dari kompetisi yang terjadi, sebaliknya bagi individu yang tidak mempunyai kesiapan kerja akan berkemungkinan besar kalah dan hanya menjadi penonton dalam kehidupannya (Muspawi dan Lestari, 2020:111-112). Karena itu, mahasiswa calon sarjana diharapkan memiliki kesiapan kerja seperti lebih kompetensi, keterampilan kerja dan kepribadian yang mendukung (Agusta, 2014:133). Tantangan dan perubahan tuntutan dunia perekonomian juga akan selalu berubah seiring berkembangnya zaman, yang tentunya akan mempengaruhi sektor pekerjaan yang juga terus berkembang (Gunawan, dkk., 2020:127). Kemampuan keasertifan individu juga perlu adanya untuk diperhatikan demi mendukung kesiapan kerjanya.

Individu yang telah memasuki usia remaja harus selalu diperhatikan dunia kehidupannya, karena ia mulai berinteraksi dengan masyarakat luas dan mulai belajar mengembangkan potensi diri agar mampu menyesuaikan diri dengan masyarakat, sehingga individu dapat secara nyaman untuk berkomunikasi dengan orang lain (Aryanto, dkk., 2021:96). Komunikasi dimaksudkan agar informasi atau pesan dapat tersampaikan dengan jelas. Tetapi memang ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kualitas komunikasi tersebut, antara lain malu, ego, suasana hati, dan sarana komunikasi yang dipakai. Proses penyaluran informasi dapat dilakukan dengan siapapun dengan tetap mengutamakan sikap menghormati orang lain. Informasi yang berhubungan dengan perilaku asertif dalam penyampaiannya dipunyai setiap individu dengan tingkat yang berbeda-beda, begitu pula pada mahasiswa. Mahasiswa semestinya telah mampu menyatakan perasaan, pikiran, serta pendapat dengan cara yang baik dan tetap menghargai perasaan orang lain. Tetapi dalam

kenyataannya perilaku asertif yang dimiliki sangat berbeda-beda, bahkan ada yang tidak mampu berperilaku asertif (Nurrahmah, dkk., 2021:8).

Mahasiswa dalam perkembangannya sebagai penerus bangsa, ada baiknya untuk selalu mengembangkan potensi diri agar mampu merencanakan masa depannya, menyesuaikan dengan kondisi diri untuk merencanakan karir, menetapkan pilihan serta mengembangkan ide yang dimilikinya berdasarkan potensinya setelah menyelesaikan pendidikan di dalam perguruan tinggi (Rony dalam Hidayatullah dan Alifah, 2022:15). Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk membantu mengembangkan potensi diri dalam mengenali dirinya yakni perilaku asertif (Hidayatullah dan Alifah, 2022:15). Individu kesulitan dalam membentuk perilaku asertif ketika dirinya tidak mengerti dengan jelas apa yang menjadi kebutuhannya, baik secara psikis maupun fisik. Kemudian akibat dari kurangnya perilaku asertif akan menyebabkan individu merasa berada di dalam situasi yang tidak diinginkan serta merasa tidak bahagia. Mendalami dan menekuni perilaku asertif salah satunya dengan berkomunikasi secara asertif dapat menjadi alternatif untuk mengurangi tingkat konflik interpersonal dalam kehidupan dan menghargai individu lain (Janice dalam Hidayatullah dan Alifah, 2022:15).

Penelitian yang dilakukan Jayanti dkk., pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh *Locus of Control Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan IPS” menunjukkan hasil bahwa dari 97 responden, 44 responden memiliki kesiapan kerja yang rendah dan 22 responden memiliki kesiapan kerja yang sangat rendah. Hasil dari rata-rata jawaban responden sebesar 45% yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja pada subjek termasuk rendah. Kemudian penelitian yang dilakukan Prisrilia dan Widawati pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa 64 dari 145 responden memiliki kesiapan kerja yang rendah.

Penelitian yang dilakukan Astuti dkk., pada tahun 2022 dengan judul “Hubungan antara *Hardiness* dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018” menunjukkan hasil 46 dari 97 responden mahasiswa memiliki kesiapan kerja dengan kategori sedang. Hasil rata-rata jawaban subjek dengan presentase sebesar 45,5% yang berarti kesiapan kerja pada subjek penelitian tersebut pada kategori sedang. Kemudian penelitian yang dilakukan Hamengkubono pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Informatik dan Komputer Universitas Negeri Makassar” menunjukkan hasil bahwa dari 30 responden, 19 responden memiliki kesiapan kerja dengan kategori sedang dan 5 responden memiliki kesiapan kerja dengan kategori rendah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kesiapan kerja pada subjek berada pada kategori sedang.

Kesimpulan yang dapat dipahami berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dilakukan penelitian ini karena adanya hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja pada mahasiswa akhir berada pada tingkat rendah yang menyebabkan tingkat pengangguran pada lulusan terdidik masih tinggi. Ditambah lagi dengan keadaan perilaku asertif pada mahasiswa yang perlu adanya untuk lebih diperhatikan lagi. Serta, belum adanya penelitian mengenai hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja dalam kurun waktu dekat ini. Oleh karena itu, peneliti memandang bahwa perlunya dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kedua variabel tersebut, antara perilaku asertif dan kesiapan kerja apakah saling mempengaruhi satu sama lain. Kemudian penelitian pada kali ini dilakukan pada mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan di atas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat perilaku asertif pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Apakah terdapat hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini yakni:

1. Mengetahui tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Mengetahui tingkat perilaku asertif pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Mengetahui adakah hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran penuh mengenai hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir serta sebagai bahan acuan dalam penelitian sejenis terutama pada bidang ilmu psikologi dan bisa juga menambah materi pembelajaran terkait bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Menambah pemahaman bagi mahasiswa mengenai kesiapan kerja dan perilaku asertif, yang diharapkan mampu memberi sebuah bahan penelitian serta menambah kesadaran akan pentingnya memperhatikan tingkat perilaku asertif agar mampu mempersiapkan diri dalam dunia kerja.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Manfaat bagi penelitian selanjutnya dapat menjadi bahan acuan dalam melaksanakan penelitian pastinya mengenai hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dalam pendapat Pool dan Sewell (2007:280) merupakan kinerja individu yang memiliki keterampilan, wawasan, pemahaman dan karakteristik dalam diri individu untuk persiapan dalam memilih dan melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai kesuksesan. Fitriyanto dalam Muspawi dan Lestari (2020:112) mendefinisikan kesiapan kerja merupakan kondisi yang memperlihatkan keselarasan antara kematangan fisik dan kematangan mental serta pengalaman, yang pada akhirnya individu memiliki keterampilan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang berkesinambungan dengan kegiatan pekerjaan. Nawawi dalam Suastini (2019:8) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai tuntutan pemahaman, keahlian, kemampuan mental dan kemampuan fisik serta karakteristik tertentu yang dibebankan pada individu agar mampu melaksanakan pekerjaan dalam sebuah jabatan masing-masing secara baik dan benar. Brady dalam Ratuela dkk. (2022:175) mengemukakan kesiapan kerja yakni terfokus pada karakter-karakter personal individu, misalnya perilaku kerja dan sistem pertahanan tubuh yang dibutuhkan dalam meraih serta mempertahankan pekerjaan yang telah diperoleh.

Carbery & Garavan dalam Zunita dkk. (2019:2) berpendapat bahwa kesiapan kerja adalah hal yang sangat penting bagi alumnus perguruan tinggi bahkan institusi perguruan tinggi tersebut. Saat alumnus perguruan tinggi memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan latar belakang bidang studinya selama masa pendidikan, kemungkinan besar akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dengan lebih mudah. Kesiapan kerja sendiri menjurus pada kemampuan dan keinginan individu agar tetap dapat dominan dalam dunia kerja. Bernthall dalam Zunita dkk (2019:2) juga mengemukakan bahwa keterampilan lunak adalah perilaku individual dan kelompok yang mampu

menumbuhkan dan mengoptimalkan kapasitas kerja individu. Hal tersebut dapat terwujud melalui program pelatihan, pengembangan kerja sama kelompok, daya usaha, dan pengambilan kesimpulan.

Kesiapan kerja menurut Gunawan dkk. (2020:127) adalah suatu keadaan yang wajib dirumuskan oleh mahasiswa serta perguruan tinggi itu sendiri sebelum mahasiswa menamatkan masa pendidikannya. Jadi, saat sudah menamatkan masa pendidikannya kemudian terjun dalam dunia kerja atau bahkan mampu membangun lapangan pekerjaan sendiri dengan waktu tunggu yang kemungkinan sebentar. Baiti dkk., dalam Gunawan dkk. (2020:127) mengemukakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa mengaitkan faktor mahasiswa yang berkaitan harus mampu menyelaraskan persyaratan produktivitas dan keunggulan serta performa suatu organisasi. Perguruan tinggi dalam kondisi ini tentu mempunyai keharusan untuk mengikat persatuan dengan dunia usaha dan dunia industri, agar kemampuan alumnus perguruan tinggi selaras dengan kebutuhan dunia kerja.

Kesimpulan yang dapat dipahami yakni bahwa kesiapan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan meliputi keterampilan, pemahaman, karakteristik dan keyakinan serta kematangan fisik maupun kematangan psikis. Kesiapan kerja bagi mahasiswa tidak hanya dilakukan oleh individu itu sendiri melainkan merupakan hal yang penting pula bagi perguruan tinggi mahasiswa tersebut. Dengan demikian, terdapat faktor pendorong bagi mahasiswa untuk dapat mengembangkan kapasitas dirinya agar mampu memenuhi tuntutan suatu pekerjaan. Serta individu mampu mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang ia harapkan dengan baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dalam pandangan Knight dan Yorke (2004:87-93) yakni, sebagai berikut:

a. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman atau secara umum dapat disebut dengan pengetahuan merupakan suatu hal yang berhubungan dengan kesanggupan individu untuk memahami konsep yang selanjutnya mampu menerapkan pada suatu masalah yang membawa pada kemampuan menganalisis situasi dengan evaluasi kritis dan mempersiapkan yang akan datang.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan keahlian yang akan diterapkan dalam dunia kerja atau sering disebut dengan *soft skills*. Keterampilan berhubungan dengan keahlian individu dalam manajemen diri, kemampuan untuk bekerja secara produktif dengan individu lain serta kemampuan menangani masalah dengan sudut pandang yang berbeda. Bahkan mampu untuk menentukan apa yang seharusnya dilakukan dalam kondisi tertentu meskipun hal tersebut bukan hal yang seharusnya dilakukan.

c. Keyakinan akan Kemampuan Diri (*Efficacy Belief*)

Ketidakyakinan pada keahlian dalam diri individu dapat menimbulkan individu tersebut tidak siap bekerja. Berhubungan dengan hal tersebut, individu yang tidak yakin dengan keahlian dalam dirinya akan terkesan menghindari atau putus asa saat menghadapi suatu permasalahan. Hal tersebut juga dilengkapi dengan perasaan takut akan ketidakberhasilan yang menyebabkan individu tersebut kedepannya akan memojokkan ketidakmahirannya.

d. Metakognisi (*Metacognition*)

Metakognisi berhubungan dengan kemampuan kecerdasan yang dimiliki oleh individu. Misalnya yang didapati oleh individu mempunyai mutu intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cakap dalam memecahkan suatu permasalahan yang serupa jika dibandingkan dengan individu lain yang mempunyai mutu kecerdasan yang lebih rendah. Kemampuan kecerdasan berperan penting sebagai faktor kesiapan individu dalam bekerja.

Kesimpulan yang dapat dipahami dari uraian di atas bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu meliputi kemampuan dalam diri yang saling berkaitan dengan pemahaman, keterampilan, keyakinan dan kecerdasan.

3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Menyiapkan diri untuk terjun dalam dunia kerja dibutuhkan kesiapan yang masak. Adapun ciri-ciri yang berkaitan dengan diri individu menurut pendapat Anoraga dalam Agusta (2014:135) yakni:

a. Mempunyai Motivasi

Motivasi disebut sebagai kebutuhan yang mendukung kegiatan dalam suatu tujuan merupakan definisi motivasi secara umum. Misalnya motivasi kerja merupakan hal yang menumbuhkan kemauan kuat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pada individu akan menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerja pada individu tersebut.

b. Mempunyai Keseriusan

Keseriusan dalam bekerja akan menunjukkan kesuksesan kerja. Karena hal tersebut menjadi pengaruh dalam terlaksananya suatu pekerjaan sesuai yang diharapkan atau tidak. Dengan demikian jika ingin berkarir maka dibutuhkan akan suatu keseriusan agar terselesainya pekerjaan sesuai dengan harapan yang ditargetkan.

c. Mempunyai Keterampilan

Berkarir merupakan kegiatan yang di dalamnya dibutuhkan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan. Seperti keterampilan dalam menentukan keputusan sendiri tanpa memedulikan pengaruh luar. Keterampilan sendiri memiliki definisi sebagai kemahiran dalam menyelesaikan suatu hal dengan cekatan.

d. Mempunyai Kedisiplinan

Disiplin merupakan perilaku yang baik dan tidak melanggar tata aturan yang ada. Dalam memasuki dunia kerja sangat dibutuhkan sikap disiplin guna menaikkan prestasi kerja. Individu pekerja tidak akan mengenal kata terlambat saat masuk kerja, begitu juga saat waktu pulang sesuai dengan tata aturan yang ada.

Kesimpulan dari paparan di atas dapat dipahami bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja antara lain mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan tertentu. Hal tersebut juga didukung apabila individu mempunyai keseriusan dalam melakukan suatu pekerjaan serta mempunyai keterampilan agar mampu menyelesaikan pekerjaan, mempunyai kedisiplinan juga menunjukkan ciri-ciri individu dalam kesiapan kerja.

4. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Pool dan Sewell dalam Muspawi dan Lestari (2020:114) mengemukakan aspek-aspek kesiapan kerja yakni:

a. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah suatu kemahiran yang diperlukan dalam melakukan sekumpulan tugas yang tumbuh dari proses pelatihan atau pengalaman yang diperoleh. Keterampilan terbagi dalam beberapa macam yakni, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreativitas, keterampilan berpikir kritis, keterampilan menyelesaikan masalah, keterampilan berkomunikasi dan sebagainya.

b. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan yang menjadi dasar yang membentuk individu mempunyai kemahiran serta menjadi ahli dibidangnya. Berhubungan dengan hal tersebut, sebagai seorang calon sarjana individu diharapkan mempunyai bekal pengetahuan yang meluas terkait dunia kerja.

c. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah keahlian individu dalam memahami suatu hal yang telah ia peroleh, sehingga individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil yang tidak mengecewakan. Pemahaman juga berhubungan dengan keahlian dalam memahami suatu hal yang kemudian mampu menyiapkan diri dengan apa yang akan terjadi, serta dapat dengan mudah menentukan keputusan.

d. Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Kepribadian yang selaras akan menumbuhkan perasaan bahagia dalam diri individu sehingga individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan yang akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Karena hal tersebut, atribut kepribadian sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan kompetensi diri. Atribut kepribadian yang dapat mendorong kesiapan kerja yakni, etika kerja, bertanggung jawab, semangat berjuang, mampu bekerja sama, manajemen waktu, berpikir kritis, dan mampu menentukan keputusan.

Kesimpulan yang dapat dipahami mengenai aspek-aspek kesiapan kerja bagi individu antara lain mempunyai keterampilan (*skill*) dalam melakukan suatu pekerjaan, memiliki ilmu pengetahuan (*knowledge*) dalam memahami tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, pemahaman (*understanding*) dalam menyelesaikan pekerjaan, dan atribut kepribadian (*personal attributes*) dalam menumbuhkan kompetensi diri dalam dunia kerja.

5. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Individu dalam kehidupannya akan selalu dituntut untuk mengembangkan potensi diri meskipun hal itu terasa sulit dan lelah. Sebagaimana firman Allah SWT yang terdapat dalam surat Al-Insyirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ، [الشرح : 8-7]

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (Kemenag, 2011:597).

Menurut Imam Suyuti dalam Mahalli dalam Sa’adah dan Chodijah (2021:133) surat Al-Insyirah ayat 1 sampai 8 diturunkan saat orang-orang musyrik menghina dan memperolokkan kekafiran dan kemiskinan terhadap kelompok muslimin. Maka dari itu, surat ini diturunkan sebagai tasliyah atau penghibur hati bagi Rasulullah SAW dan pengikutnya. Dalam surat tersebut menerangkan bahwa Allah telah menyiapkan Nabi Muhammad untuk menjadi Rasul pembawa risalah. Karenanya Allah SWT mencurahkan nikmat yang tiada tara kepada Nabi Muhammad SAW serta melampirkan dadanya hingga mampu menanggung beban yang berat (Lutfia dalam Sa’adah dan Chodijah 2021:133).

Menurut tafsir al-Misbah ayat tersebut menerangkan pesan “Maka, apabila engkau telah selesai”, yakni sedang dalam kesenggangan setelah melakukan kesibukan, maka “tetaplah bekerja keras”, hingga tegak dan menjadi nyata suatu persoalan baru, “dan hanya kepada Tuhanmu” saja tidak kepada siapa pun selain Allah SWT hendaknya “engkau berharap” dan berkeinginan penuh agar memperoleh bantuan-Nya dalam mengatasi setiap permasalahan dan melakukan aktivitas (Shihab dalam Feriawan 2021:89). Sehubungan ayat tersebut dengan kesiapan kerja adalah bahwa individu yang telah menyelesaikan masa studinya maka sebaiknya ia menggunakan ilmu yang didapat selama masa studi atau kuliah untuk hal yang bermanfaat salah satunya adalah bekerja demi kelangsungan hidup. Kemudian setelah melakukan segala aktivitas hendaknya individu selalu beribadah dan menyerahkan segala sesuatunya kepada Allah SWT.

Adapun menurut tafsir Ibnu Katsir maksud dari ayat tersebut, bahwa jika engkau telah menyelesaikan urusan duniamu kemudian engkau berdiri untuk sholat, maka kerjakanlah sholatmu dengan kesungguhan menghadap kepada Tuhanmu (Ibnu Katsir dalam Feriawan 2021:91). Ayat ini menunjukkan terhadap sikap kerja keras yang termaktub dari ayat tersebut. Dengan adanya

kerja keras atau kesungguhan, manusia tidak akan mudah goyah dan putus asa dalam mengerjakan suatu persoalan. Disamping itu, bekerja keras dan bersungguh-sungguh juga menjadi ciri seorang muslim yang dicintai Allah SWT, sebagaimana dalam Hadits Riwayat Bukhari no. 1930 versi Fathul Bari no. 2072:

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنِ الْمُقَدَّمِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa, telah mengabarkan kepada kami 'Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma'dan dari Al Miqdam radhiallahu'anhu dari Rasulullah ﷺ bersabda, “Tidak ada seorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud 'alaihissalam memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”. (HR. Bukhari: 1930 no. Hadits 2072).

Hadits tersebut menerangkan pesan *مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ* yang berarti “bekerja dengan hasil usaha sendiri jauh lebih baik dibandingkan menggantungkan diri kepada orang lain”. Islam menghargai orang yang bekerja dengan usahanya sendiri. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik mengenai pentingnya bekerja. Bukan hanya memenuhi kebutuhan perut namun juga untuk menjaga harga diri dan martabat kemanusiaan yang sepatutnya dijunjung tinggi. Maka dari itu, bekerja dalam Islam menempati posisi yang sangat mulia. (Maulana dan Darmalaksana 2022:55).

Individu dengan kesiapan kerja yang matang akan mampu mengerahkan usahanya dengan bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang sesuai. Hal tersebut serupa dengan firman Allah SWT yang terdapat dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (Kemenag, 2011:555).

Ayat tersebut menyerukan kepada manusia untuk bersungguh-sungguh mencari karunia Allah, salah satunya rizki yang halal. Akan tetapi di samping itu manusia juga diwajibkan agar tidak melalaikan ibadahnya kepada Allah (Alfiyah, dkk., 2022:117). Menurut tafsir Jalalin menerangkan “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi” perintah tersebut mengindikasikan pengertian ibadah atau boleh “carilah” carilah rezeki “karunia Allah dan ingatlah Allah” dengan ingatan “banyak-banyak agar kamu beruntung” yakni memperoleh keberuntungan. Saat hari Jum’at, Rasulullah berkhotbah namun tiba-tiba rombongan kafilah datang dengan barang dagangannya dan sebagaimana biasanya, dipukullah genderang untuk menyambut kedatangannya. Maka orang-orang pun bertebaran keluar masjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya 12 orang saja yang masih bersama Rasulullah kemudian turunlah ayat ini (Tafsir Jalalin dalam Abdurrohman 2021:255).

Menurut tafsir Quraish shihab mengenai ayat ini ialah apabila kamu telah melaksanakan shalat, maka bertebaranlah untuk berbagai keperluan dan kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikir sebanyak-banyaknya dalam hati ataupun secara lisan. Semoga kamu mendapat keberuntungan dunia dan akhirat (Tafsir Quraish Shihab dalam Abdurrohman 2021:256). Dalam ayat tersebut hubungannya dengan kesiapan kerja adalah individu yang dituntut untuk menjaga keseimbangan keuangan agar mampu beribadah dengan tenang. Maka dari itu untuk mendapat pekerjaan yang sesuai minat, diperlukanlah kesiapan kerja yang matang. Mengingat permasalahan yang disinggung di awal bahwa kesiapan kerja yang rendah akan meningkatkan pengangguran yang di mana pengangguran yang meningkat juga akan menimbulkan dampak buruk salah satunya kejahatan dan kemiskinan. Kemudian ayat tersebut juga dimaksudkan untuk mendorong manusia agar meningkatkan diri sebagai bentuk ibadah. Berkaitan dengan hubungan manusia dengan sesamanya, misalnya saja zakat dan sedekah sebagai bentuk ibadah. Saat individu mampu meningkatkan diri untuk bekerja, maka akan mampu memenuhi kebutuhan finansial, serta memiliki kesempatan untuk

menyedekahkan hartanya dengan jumlah lebih besar. Maka dari itu, saat manusia dituntut memiliki motivasi yang besar untuk bekerja secara bersamaan juga dituntut untuk beraktivitas dengan bersedekah (Alfiyah, dkk., 2022:118).

B. Perilaku Asertif

1. Pengertian Perilaku Asertif

Perilaku asertif menurut Alberti dan Emmons (2017:31) merupakan tindakan langsung, positif, dan tegas dengan tujuan menunjukkan keselarasan dalam hubungan antar individu satu dengan individu lain. Perilaku asertif memungkinkan individu untuk bertindak demi kepentingan pribadi dan untuk melindungi diri sendiri tanpa kecemasan yang mengganggu serta untuk menegakkan hak pribadi tanpa menyangkal hak individu lain. Perilaku asertif juga untuk mengekspresikan perasaan dan kebutuhan pribadi seperti rasa cinta, kasih sayang, pertemanan yang erat, kekecewaan, kemarahan, penyesalan secara langsung dan nyaman. Kemudian Alberti dan Emmons (2017:54) menambahkan bagi individu dalam mengembangkan perilaku asertif perlu adanya untuk memahami bahwa setiap manusia memiliki keunikan tersendiri. Saat berusaha memahami individu lain atau lawan bicara dari budaya yang berbeda ada baiknya untuk terlebih dahulu memulai dari individu bukan dari kelompok budayanya.

Perilaku asertif menurut Townend (2007:11) merupakan suatu hal mengenai harga diri dan rasa hormat untuk individu lain. Harga diri yang meliputi kesadaran diri dan mengenal individu lain. Rasa hormat meliputi memahami siapa mereka, dalam persamaan maupun perbedaan. Dalam hal ini memungkinkan untuk mengormati satu sama lain mengenai diri mereka masing-masing, perbedaan dan dalam keadaan yang sama dapat mengenal dan bekerja dengan mereka. Serta dapat mengetahui bahwa ada dasar dalam mengormati dan menghargai satu sama lain.

Asertivitas menurut Lioyd dalam Puteri (2020:88-89) disebut sebagai tindakan alami, terbuka, jujur dalam menunjukkan perasaan, terdapat sikap

menghargai dalam bersosial dan dapat diungkapkan, baik secara verbal maupun dengan meunjukkan bahasa tubuh yang selaras. Individu yang berperilaku asertif mempertimbangkan kemauan, kebutuhan dan hak-hak dirinya sesuai dengan kemauan, kebutuhan dan hak-hak dari individu lain. Asertivitas yang dinyatakan Stein dan Book dalam Puteri (2020:89) yakni meliputi sikap tegas dan keberanian dalam mengungkapkan pendapat. Selain itu, asertivitas juga meliputi aspek kecakapan mengekspresikan perasaan secara jujur, mengekspresikan keyakinan dan pemikiran dengan terbuka, serta keahlian dalam menegakkan hak-hak pribadi.

Kesimpulan dari uraian di atas dapat dipahami bahwa perilaku asertif merupakan tindakan yang mampu menunjukkan kondisi sesungguhnya dari dalam diri. Dalam mengekspresikan diri juga tidak lupa untuk mempertimbangkan keadaan orang lain. Dengan kata lain, individu asertif ialah yang mampu mengormati diri sendiri dan orang lain. Serta mampu meningkatkan kualitas komunikasi dan hubungan diri dengan orang lain.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Asertif

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku asertif menurut Alberty dan Emmons (2017:46-54) yakni sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Usia

Perilaku asertif bertumbuh selama masa kehidupan manusia. Semakin bertumbuh usia individu maka pertumbuhannya akan sampai pada tingkat integrasi yang semakin tinggi, termasuk pada penyelesaian masalah. Dengan kata lain semakin bertumbuhnya usia individu maka semakin banyak pula pengalaman yang didapat, sehingga keahlian penyelesaian masalah pada individu juga akan semakin baik.

2. Jenis Kelamin

Perilaku asertif dengan kapasitas yang lebih tinggi cenderung dimiliki laki-laki daripada perempuan. Dikarenakan tuntutan

lingkungan masyarakat yang membuat laki-laki lebih aktif, mandiri dan kooperatif, sedangkan perempuan lebih pasif, tergantung kompromis.

3. Konsep Diri

Konsep diri sangat erat kaitannya dengan perilaku asertif. Individu yang memiliki konsep diri yang kuat maka akan lebih tinggi berperilaku asertif. Begitu juga dengan sebaliknya, perilaku asertif individu akan cenderung lebih rendah ketika individu memiliki konsep diri yang lemah.

b. Faktor Eksternal

1. Pola Asuh Orang Tua

Interaksi individu terhadap orang tua ataupun anggota keluarga lainnya sangat mempengaruhi kualitas perilaku asertifnya. Hal tersebut akan menunjukkan pola respon individu dalam menghadapi permasalahan.

2. Kondisi Sosial Budaya

Pada setiap budaya memiliki etika dan tata aturan sosial yang berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan bagaimana perilaku asertif pada suatu budaya belum tentu sama dengan budaya lain.

Selain dua jenis faktor di atas adapun Alberty dan Emmons (2017:55) mengemukakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku asertif, yakni:

a. Keluarga

Seorang anak yang memilih untuk menyuarakan hak-haknya sering kali memperoleh penapisan dari anggota keluarga, semacam tidak diperbolehkan untuk bicara, anak dinilai sebagai individu yang memahami apapun, atau dinilai tidak sopan pada orang tuanya. Respon yang disuguhkan orang tua terhadap anak tersebut menyebabkan pertumbuhan asertivitas anak menjadi tidak kondusif.

b. Sekolah

Tidak hanya orang tua, namun para guru juga sering melarang anak untuk berperilaku asertif di sekolah. Anak yang tenang dan berperilaku bagus serta tidak aktif malah diberi pujian karena dinilai bersikap baik. Dengan demikian sikap asertif tidak mampu didapati oleh anak.

Kesimpulan dari uraian di atas dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku asertif pada individu disebabkan oleh dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan faktor internal, tentu saja penyebabnya dari dalam individu itu sendiri yang meliputi usia, jenis kelamin dan konsep diri. Kemudian berdasarkan faktor eksternal tentu saja penyebabnya berasal dari luar atau lingkungan tempat tinggal individu yang meliputi keluarga dan masyarakat. Dua jenis faktor tersebut tentu saja saling berkaitan satu sama lain.

3. Ciri-Ciri Perilaku Asertif

Menyiapkan diri untuk terjun dalam dunia kerja dibutuhkan kesiapan yang matang. Adapun ciri-ciri yang berkaitan dengan diri individu dalam pendapat Liloyd dalam Arumsari (2017:32) yakni sebagai berikut:

a. Mampu Berkata Tidak

Mampu menyatakan tidak secara santun ketika terdapat keinginan dari orang lain yang tidak sesuai dengan pandangan pribadi.

b. Mengekspresikan Perasaan

Mampu mengekspresikan perasaan secara jujur, individu tersebut tidak menolak akan perasaan atau kemauan terhadap orang lain. Bertindak realistis dan tidak berlebihan dalam mengekspresikan.

c. Berbicara Jujur

Individu akan mengatakan secara benar sesuai dengan kenyataan kepada individu lain.

d. Menyalurkan Hobi

Mampu mengekspresikan hobi dan keutamaan tanpa menunda suatu hal untuk berinteraksi dengan individu lain tanpa perasaan cemas.

Kesimpulan yang dapat dipahami bahwa ciri-ciri dari individu yang memiliki perilaku asertif antara lain mampu berkata tidak, mampu mengekspresikan perasaan, mampu berbicara secara jujur, dan mampu menyalurkan hobi tanpa menunda berinteraksi dengan individu lain.

4. Aspek-Aspek Perilaku Asertif

Aspek-aspek perilaku asertif menurut Alberti dan Emmons (2017:65) yakni sebagai berikut:

a. Bertindak Sesuai dengan Kepentingan Pribadi

Kemampuan individu dalam membuat keputusan pribadi, berhubungan dengan pekerjaan, pertemanan, dan gaya hidup. Berinisiatif dalam mengawali percakapan dan mengatur kegiatan pribadi serta percaya pada kemampuan pada diri sendiri.

b. Mampu Mengekspresikan Perasaan

Kemampuan individu dalam menyangkal atau menolak suatu hal yang bertentangan dengan diri pribadi. Menunjukkan perasaan tidak nyaman maupun nyaman dalam pertemanan serta bertindak jujur tanpa merasa cemas.

c. Mampu Membela Diri Sendiri

Kemampuan individu dalam membela diri sendiri meliputi penolakan, menetapkan batasan waktu dan energi, mampu menanggapi kritikan atau kemarahan. Serta mampu mengekspresikan dan mempertahankan pendapat.

d. Mampu Menunjukkan Hak-Hak Pribadi

Kemampuan individu dalam menunjukkan hak-hak pribadi yang berkaitan dengan kegiatan dalam kehidupan sehari-hari.

e. Menunjukkan Keselarasan Hubungan antar Individu

Kemampuan individu dalam mengutamakan keselarasan antar individu. Jadi menempatkan individu lain secara selaras, dan berupaya agar tidak merugikan individu lain dalam setiap berinteraksi sosial.

Kesimpulan yang dapat dipahami dari uraian di atas ialah individu yang memiliki aspek berperilaku asertif antara lain mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, mampu mengekspresikan perasaan, mampu membela diri sendiri, mampu menunjukkan hak-hak pribadi, dan mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu.

5. Perilaku Asertif dalam Perspektif Islam

Manusia sebagai makhluk sosial pasti melakukan komunikasi antar sesamanya. Berbicara merupakan salah satu kegiatan dalam komunikasi. Memahami kegiatan berkomunikasi perlu adanya etika yang harus dilakukan agar lawan bicara dapat memahami informasi yang sedang disampaikan. Serta pembicara dan lawan bicara akan saling memahami karakter satu sama lain. Kejujuran saat menyampaikan informasi juga perlu adanya untuk selalu diterapkan. Hal ini sebagaimana dengan firman Allah dalam surat Al-Ahzab ayat 70-71:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا . يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar. Niscaya Allah akan memperbaiki amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu. Dan barang siapa menaati Allah dan Rasul-Nya, maka sungguh, dia menang dengan kemenangan yang agung.” (Kemenag, 2011:428).

Menurut tafsir al-Azhar ayat tersebut menjelaskan pesan “wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah”, ayat ini mengindikasikan bahwa individu yang menganggap dirinya beriman kepada Allah haruslah benar-benar menjaga dan merawat iman tersebut dengan bertakwa dan menjaga hubungan yang baik dengan Allah SWT. Kemudian

“dan katakanlah perkataan yang benar” ayat ini menunjukkan bahwa individu yang benar-benar beriman dan bertaqwa dapat diketahui dengan cara bagaimana individu tersebut menjaga lisannya, yakni jujur dalam berkata dan perkataan yang diucapkan tidak menyakiti, baik menyakiti hati Nabi, Allah maupun hati sesama muslim. Berbicara dengan perkataan sesederhana mungkin, sehingga perkataan kita mudah dimengerti oleh orang lain. Karena keberhasilan komunikasi ditunjukkan atas tercapainya kesamaan makna pesan antara individu yang berkomunikasi tanpa menumbuhkan interpretasi ganda. (Hamka dalam Solichah 2018:62-68).

Melanjutkan tafsir al-Azhar pada ayat 71 “Niscaya Allah akan memperbaiki amal-amalmu”, dengan memilih kata-kata yang baik dan benar saat akan berbicara akan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan dan perbuatan serta amal yang dilakukan. Perkataan yang benar akan menumbuhkan perbuatan yang benar pula, dan begitu sebaliknya. Dalam hal ini memang membutuhkan latihan terhadap diri sendiri agar semakin baik kualitas dalam berkomunikasi. Kemudian “dan barang siapa menaati Allah dan Rasul-Nya, maka sungguh, dia menang dengan kemenangan yang agung”, ayat ini mengindikasikan bahwa sejumlah tuntunan tersebut mengandung satu arti mendasar yakni menegakkan budi pekerti yang baik dalam bermasyarakat. Artinya adalah sebagai individu yang baik ada baiknya untuk selalu memikirkan terlebih dahulu segala sesuatu sebelum bertindak. Terutama dalam hal etika dan komunikasi. karena dengan memperhatikan hal-hal tersebut akan mempengaruhi sesuatu yang akan kita lakukan selanjutnya. (Hamka dalam Solichah 2018:69-70).

Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada manusia agar berkomunikasi antar sesamanya. Maka dari itulah Allah SWT menciptakan panca indra berupa lisan yang merupakan nikmat paling indah. Berdasarkan karunia Allah tersebut manusia juga dituntut untuk menjaga lisan ketika digunakan. Ayat ini menegaskan kepada orang yang beriman agar

mampu bertaqwa serta menjaga ucapannya dari sesuatu yang buruk. Beretika saat berbicara mampu memberikan ketenangan (Ulfa, dkk., 2021:42).

Keterkaitan antara ayat tersebut dengan perilaku asertif adalah bahwa setiap individu sebagai makhluk sosial pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Interaksi tersebut merupakan komunikasi dengan baik, salah satunya adalah berbicara. Ayat tersebut memerintahkan untuk selalu menggunakan kejujuran saat menyampaikan informasi. Sebagaimana dalam Hadits Riwayat Bukhari no. 4721 versi Syarh Shahih Muslim no. 2607:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ نُمَيْرٍ حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ وَوَكَيْعٌ قَالَا حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ ح وَحَدَّثَنَا أَبُو كُرَيْبٍ حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ شَقِيقٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin 'Abdullah bin Numair, telah menceritakan kepada kami Abu Mu'awiyah dan Waki' keduanya berkata, telah menceritakan kepada kami Al A'masy, demikian juga diriwayatkan dari jalur lainnya, Dan telah menceritakan kepada kami Abu Kuraib, telah menceritakan kepada kami Abu Mu'awiyah, telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Syaqiq dari 'Abdullah dia berkata, Rasulullah ﷺ bersabda, “Kalian harus berlaku jujur, karena kejujuran itu akan membimbing kepada kebaikan. Dan kebaikan itu akan membimbing ke surga. Seseorang yang senantiasa berlaku jujur dan memelihara kejujuran, maka ia akan dicatat sebagai orang yang jujur di sisi Allah”. (HR. Muslim: 4721 no. Hadits 2607).

Hadits tersebut sangat jelas memberikan anjuran untuk berkata jujur dan berbuat jujur maka dengan itu akan membawa individu kepada kebaikan yang artinya akan terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Serta orang yang jujur akan ditempatkan di surga. Hadits tersebut juga mengandung pesan untuk menjaga sikap jujur yang di mana sikap jujur diharapkan akan selalu melekat pada individu hingga ia disebut orang yang jujur. Hal tersebut sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW di sepanjang hidupnya hingga beliau diberi gelar *al-Amin*. (Sud dan Subandi 2017:126).

Sama halnya dengan salah satu ciri-ciri perilaku asertif yaitu mampu berbicara jujur sesuai dengan kenyataan. Individu yang berperilaku asertif

pasti mampu menunjukkan hak-hak pribadi tanpa melukai hak orang lain. Hal tersebut berhubungan dengan etika saat berkomunikasi. Etika berbicara sangat berpengaruh terhadap karakter individu (Ulfa, dkk., 2021:42). Saat berbicara dengan lembut dan tenang merupakan kemampuan individu untuk menunjukkan rasa hormat pada individu lain atau lawan bicara. Individu yang berperilaku asertif dengan baik akan mampu menghormati dan menghargai individu lain, serta mampu menunjukkan keselarasan antar individu dan berusaha agar tidak merugikan individu lain. Bersikap lemah lembut merupakan sikap yang dicontohkan oleh Baginda Rasulullah SAW. Sebagaimana dengan firman Allah dalam surat Ali-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَتَاوَرَهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.” (Kemenag 2011:72).

Ayat tersebut menjelaskan tindakan Rasulullah SAW saat peperangan Uhud berlangsung. Pada saat itu Rasulullah merasa terkiln atau sedih dengan suatu hal yang dilakukan oleh kalangan Muslim. Dikarenakan kaum Muslim tidak mengikuti instruksi yang sudah ditetapkan oleh Rasulullah. Kemudian ayat tersebut diturunkan kepada Rasulullah SAW dengan tujuan untuk menghibur Rasulullah yang sedih atas perlakuan kaum Muslim saat itu. Ayat tersebut diturunkan untuk menguatkan rasa pertimbangan bagi Rasulullah, serta rasa belasan kasih sayang-Nya yang terdapat dalam lubuk hati Baginda Rasul agar mampu mengatasi perasaan kecewanya (Rahman, dkk., dalam Anam dan Supardi 2022:1254-1255). Ayat tersebut diturunkan juga sebagai pujian kepada Rasulullah atas sikap lemah lembut yang Beliau terapkan dalam menjalankan hubungan sosialnya (Hamka dalam Anam dan Supardi 2022:1255).

Menurut tafsir al-Azhar, ayat ini mengindikasikan bahwa Rasulullah sebagai pemimpin umat islam sangat menunjukkan akan sikap lemah lembut dalam memimpin menjadikan beliau mampu menuntun dan membina umat islam dengan baik. Namun sikap lemah lembut yang dianjurkan oleh ayat ini bukan berarti bersikap tidak tegas. Buya Hamka menekankan pandangannya ini dengan mencontohkan sikap tegas Rasulullah SAW misalnya yang bersikap tegas terhadap kelompok yang tidak menyetujui hasil perjanjian Hudaibiyah. (Hamka dalam Salim 2016:49-50).

Keterkaitan ayat tersebut dengan perilaku asertif adalah bahwa dalam bersosial ada baiknya untuk selalu memperhatikan sifat dalam diri seperti yang telah dijelaskan dalam makna ayat tersebut yaitu lemah lembut. Lemah lembut adalah sikap yang dimiliki pada setiap individu dalam menanggapi segala sesuatu dengan cara tenang dan tidak tergesa-gesa dalam menentukan keputusan, lemah lembut dapat diwujudkan dengan ucapan dan tindakan (Dahlan dalam Anam dan Supardi 2022: 1256). Dalam berperilaku asertif bersikap lemah lembut merupakan salah satu cara untuk menunjukkan rasa saling menghormati antar individu. Dalam ayat tersebut juga menjelaskan tentang musyawarah. Terdapat perintah-perintah kepada Rasulullah sebagai pembimbing dari para sahabatnya untuk melaksanakan musyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan umum (Maulana dan Rodiya dalam Anam dan Supardi 2022:1259). Individu yang berperilaku asertif adalah individu yang mampu mengungkapkan perasaan, pendapat serta pikiran terhadap apa yang dihadapinya. Seperti halnya saat bermusyawarah, individu yang berperilaku asertif akan mampu untuk mengutarakan pendapat serta mampu menerima keputusan bersama dalam hasil musyawarah.

C. Hubungan Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja

Memulai berkarir atau memasuki dunia kerja yang banyak tuntutan dan persyaratan di tengah pandemi Covid-19, serta kondisi ekonomi global yang masih tidak seimbang. Sudah sepatutnya, sangat diperlukan mengenai persiapan untuk memasuki dunia kerja beserta tantangan di dalamnya. Para individu yang

mempunyai kesiapan kerja akan berpeluang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dari kompetisi yang terjadi, sebaliknya bagi individu yang tidak mempunyai kesiapan kerja akan berkemungkinan besar kalah dan hanya menjadi penonton dalam kehidupannya (Muspawi dan Lestari, 2020:111-112). Karena itu, mahasiswa calon sarjana diharapkan memiliki kesiapan kerja seperti lebih kompetensi, keterampilan kerja dan kepribadian yang mendukung (Agusta, 2014:133).

Tantangan dan perubahan tuntutan dunia perekonomian akan selalu berubah seiring berkembangnya zaman, yang tentunya akan mempengaruhi sektor pekerjaan yang juga terus berkembang, terlebih lagi setelah masa pandemi Covid-19 (Gunawan, dkk., 2020:127). Kemampuan keasertivan individu juga perlu adanya untuk diperhatikan demi mendukung kesiapan kerjanya. Perilaku asertif menurut Alberti dan Emmons (2017:31) merupakan tindakan langsung, positif, dan tegas dengan tujuan menunjukkan keselarasan dalam hubungan antar individu satu dengan individu lain. Townend menyatakan bahwa menumbuhkan komunikasi yang asertif dengan individu lain akan mendukung perasaan keterhubungan, rasa kebersamaan serta mampu menyelesaikan masalah bersama di tempat kerja (Townend, 2007:18). Individu dengan perilaku asertif yang baik akan mampu untuk memahami kekuatan mereka sendiri dan memikirkan apa kekuatan yang ada dalam diri mereka. Individu tersebut juga akan lebih fokus serta mampu berkata tidak saat berada dalam tempat kerja dengan perbedaan yang mereka miliki (Townend, 2007:44).

Kesiapan kerja adalah kinerja individu yang memiliki keterampilan, wawasan, pemahaman dan karakteristik dalam diri individu untuk persiapan dalam memilih dan melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai kesuksesan. Pool dan Sewell juga mengemukakan aspek-aspek dalam kesiapan kerja antara lain, mempunyai keterampilan (*skill*) dalam melakukan suatu pekerjaan, memiliki ilmu pengetahuan (*knowledge*) dalam memahami tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki pemahaman (*understanding*) dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki atribut kepribadian (*personal*

attributes) dalam menumbuhkan kompetensi diri dalam dunia kerja (Pool dan Sewell, 2007:280). Dalam dunia kerja diperlukan akan kemampuan perilaku asertif yang baik demi kenyamanan dan rasa percaya diri akan meningkat, karena dengan keasertivan individu akan selalu *up to date* dan tidak takut untuk bertanya mengenai hal pekerjaan pada individu lain atau rekan kerja terlebih lagi dengan individu yang rumit. Hal tersebut juga didukung dengan keterampilan dan wawasan yang dimiliki oleh individu (Knight dan Yorke, 2004:63).

Perilaku asertif sendiri memiliki aspek-aspek yakni mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, mampu mengekspresikan perasaan, mampu membela diri sendiri, mampu menunjukkan hak-hak pribadi, dan mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu (Alberti dan Emmons, 2017:65). Perilaku asertif dalam hubungannya dengan kesiapan kerja pada penelitian ini adalah bagaimana kemampuan komunikasi yang asertif mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 dalam menyikapi tantangan yang dihadapinya sebagai peralihan dalam memulai dunia kerja dengan kondisi dunia industri yang akan selalu berubah dan berkembang, terlebih lagi setelah masa pandemi Covid-19. Manfaat dari memperhatikan kehidupan kerja dengan keasertivan adalah akan menjadikan kerja lebih fleksibel. Individu lain akan merasa lebih dihargai dan dihormati. Individu lebih cenderung tampil lebih baik dan mencurahkan lebih banyak energi dalam pekerjaannya. Individu juga cenderung merasa bahagia tanpa tertekan karena menjalani kehidupan dan melakukan pekerjaan yang benar-benar ingin dilakukan secara produktif di tempat kerja yang menghargai mereka (Townend, 2007:172-173). Dalam hal ini dapat dipahami dari salah satu aspek perilaku asertif di mana individu mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi saat dalam tugas pekerjaan. Ia mampu memutuskan hal apa yang ingin dilakukan dan yang tidak ingin dilakukan selama tidak melukai hak orang lain. Hal tersebut juga memiliki keterkaitan dan pengaruhnya dengan salah satu aspek kesiapan kerja memiliki pemahaman (*understanding*). Individu mampu memahami hal yang harus dilakukan atau tidak dilakukan dalam tugas pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Maria Handayani Sinurat pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh *Self Regulated Learning* dan Perilaku Asertif Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Pendidikan Tata Niaga Stambuk 2013” menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self regulated learning* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Serta *self regulated* dan perilaku asertif memberikan pengaruh sebesar 77,8% terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan sisanya sebesar 22,2% disumbangkan oleh variabel lain di luar penelitian tersebut. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Rahmi Khairunnisa pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Perilaku Asertif dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kesiapan Bekerja Mahasiswa Prodi Pendidikan Tataniaga Stambuk 2014 Universitas Negeri Medan” menunjukkan hasil bahwa presentase sumbangan variabel independen yaitu perilaku asertif dan kemampuan komunikasi sebesar 19,7%. Dengan kata lain dikatakan bahwa perilaku asertif dan kemampuan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa dan sisanya sebesar 80,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Penelitian yang dilakukan Jasper Sikettang pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dan Perencanaan Karir dengan Asertivitas Siswa SMK Negeri 1 Pergetteng Getteng Sengkut Kabupaten Pakpak Bharat” menunjukkan hasil ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan perencanaan karir dengan asertivitas dimana koefisien = 0,646 dan koefisien determinannya = 0,418, sumbangan efektif yang diberikan efikasi diri dan perencanaan karir dengan asertivitas adalah sebesar 41,8%. Sementara masih terdapat 58,2% hubungan faktor lain diluar prediktor yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Kemudian, penelitian yang dilakukan Syavira Putri Cahyaningtyas pada tahun 2021 dengan judul “Hubungan antara Keterampilan Interpersonal dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta” menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien sebesar 0,398 serta memiliki nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti semakin tinggi keterampilan interpersonalnya maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu terdapat

hubungan positif yang signifikan antara keterampilan interpersonal dengan kesiapan kerja. Perlu diketahui bahwa salah satu aspek dari keterampilan interpersonal adalah bersikap asertif. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa perilaku asertif memiliki hubungan yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi perilaku asertif individu maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai rumusan masalah dalam sebuah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian tersebut sudah ditetapkan dalam bentuk pertanyaan.

H_0 = tidak terdapat hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang.

H_1 = terdapat hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang.

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan jika data yang didapatkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang bisa dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik (Ibrahim, dkk., 2017:21). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian korelasional (hubungan) yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tinggi korelasi serta yang ada di antara variabel yang diteliti. Penelitian korelasional (hubungan) tidak menjawab sebab akibat, tetapi hanya menunjukkan atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti (Ibrahim, 2017:47). Korelasi adalah salah satu cara menganalisis data statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Dua variabel atau lebih disebut berhubungan jika pergantian pada variabel yang satu akan dibuntuti pergantian pada variabel yang lain dengan terstruktur pada arah yang selaras (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif) (Yusuf dalam Ibrahim, dkk., 2017:77).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

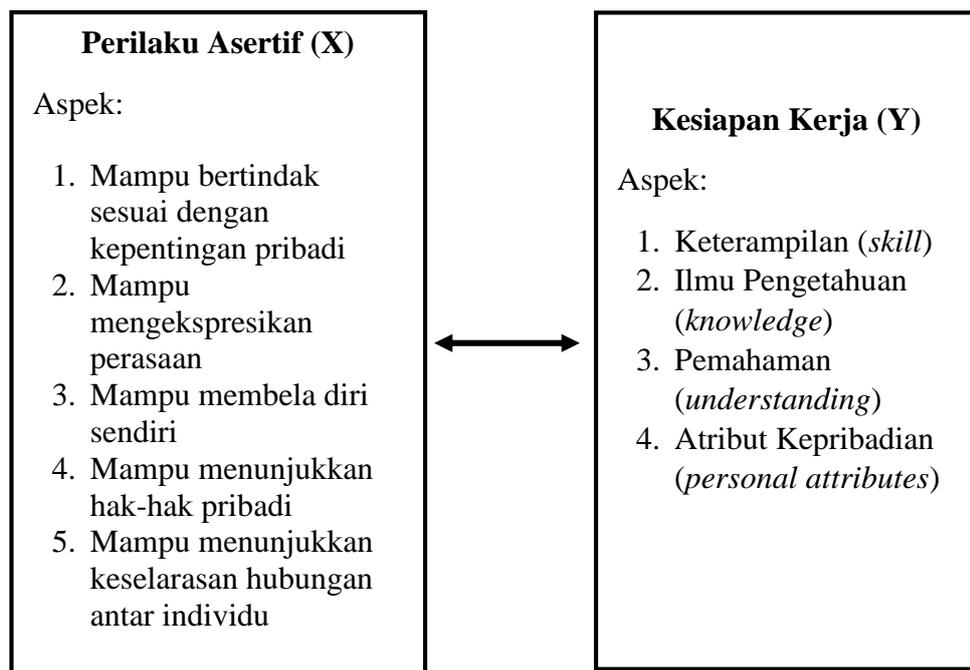
Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari subjek, objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipahami dan selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015:61). Pada penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau yang disebut variabel independen atau variabel stimulus merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau yang menjadi sumber penyebab perubahan dari variabel terikat atau variabel dependen (Sugiyono, 2015:61). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Perilaku Asertif.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau yang disebut variabel dependen atau variabel output merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:61). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesiapan Kerja. Kerangka dalam penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang dibentuk sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

C. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Perilaku Asertif

Perilaku asertif menurut Alberti dan Emmons (2017:31) merupakan tindakan langsung, positif, dan tegas dengan tujuan menunjukkan keselarasan dalam hubungan antar individu satu dengan individu lain. Dalam penelitian ini perilaku asertif dapat dikatakan matang ketika mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang mampu menunjukkan aspek-aspek yang terkandung dalam teori ini. Seperti mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, salah satu contohnya adalah percaya akan

kemampuan diri. Kedua mampu mengekspresikan perasaan, dengan salah satu indikator yakni kemampuan dalam mengungkapkan perasaan. Serta aspek-aspek yang lainnya antara lain, mampu membela diri sendiri, mampu menunjukkan hak-hak pribadi, dan mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu. Perilaku asertif dalam kehidupan sehari-hari memiliki peran penting karena menyangkut aktivitas berkomunikasi dengan orang lain. Terlebih lagi bagi Mahasiswa Keguruan yang sudah sepatutnya untuk melatih perilaku asertif guna mendukung kesiapan kerjanya agar mampu menghasilkan kerja yang maksimal dan lancar.

2. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dalam pendapat Pool dan Sewell (2007:280) merupakan kinerja individu yang memiliki keterampilan, wawasan, pemahaman dan karakteristik dalam diri individu untuk persiapan dalam memilih dan melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai kesuksesan. Dalam penelitian ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja yang matang apabila mampu menunjukkan aspek-aspek yang terkandung dalam teori ini. Aspek keterampilan (*skill*) yang memiliki indikator salah satunya memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah. Kedua, ilmu pengetahuan (*knowledge*), dengan salah satu indikator menjadi ahli dalam bidang yang ditekuni. Serta aspek-aspek yang lainnya antara lain, pemahaman (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*) (Pool dan Sewell dalam Muspawi dan Lestari, 2020:114). Menjadi Mahasiswa Keguruan sudah seharusnya untuk menyiapkan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Karena Sarjana dalam Fakultas tersebut akan memiliki potensi yang lebih besar untuk langsung terjun dalam dunia kerja.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan area abstraksi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kapasitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan peneliti untuk diamati dan kemudian diambil kesimpulannya. Oleh karena itu, populasi

bukan hanya subjek, tetapi juga objek dan entitas-entitas alam yang lain. Populasi juga bukan hanya jumlah yang nampak pada objek/subjek yang diamati, namun mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2015:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sejumlah 832 mahasiswa (Data Excel FITK).

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan tidak memungkinkan untuk mengamati semua yang ada dalam populasi, kemungkinan bisa karena keterbatasan waktu, tenaga dan dana. Sehingga penelitian ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Serta sampel yang harus diambil dari populasi diharuskan benar-benar mewakili (*representative*) (Sugiyono, 2015:118). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling*. *Nonprobability Sampling* menurut Sugiyono (2015:122) merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak membiarkan kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk diangkat menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan ialah *sampling purposive*, menurut Sugiyono (2015:124) *sampling purposive* merupakan teknik penentuan sampel dengan peninjauan tertentu dalam pengambilan sampelnya. Syarat subjek pada penelitian ini yakni, merupakan mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang ingin mencari pekerjaan.

Penetapan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berdasar dengan pendapat dari Masyhuri dan Zainuddin (2008:159) yang menyebutkan bahwa pengambilan jumlah sampel bisa ditetapkan minimal 10% dari jumlah populasi yang telah diketahui, namun dapat diambil sebanyak 5% tergantung pada jumlah populasi yang ada. Peneliti menetapkan untuk mengambil 10% dari jumlah total populasi yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan yakni sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:81-82) adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data. Metode wawancara dibagi menjadi dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah teknik yang dilakukan berdasarkan pada daftar pertanyaan yang sudah dibuat secara sistematis sebagai panduan. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah teknik yang dilakukan dengan tidak berdasarkan daftar pertanyaan, namun hanya mengandung Observasi masalah yang ingin digali dari narasumber. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang ditujukan untuk melaksanakan pengamatan dari beragam fenomena atau situasi yang terjadi. Metode observasi dibagi menjadi dua, yaitu observasi partisipasi dan observasi nonpartisipasi. Observasi partisipasi adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung dan peneliti terlibat dalam kegiatan sumber yang diamati. Sedangkan observasi nonpartisipasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung oleh peneliti atau peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan sumber yang diamati (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:81). Observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi nonpartisipasi.

c. Kuesioner

Kuesioner menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:82) adalah teknik pengumpulan data dengan cara tidak langsung atau peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala *likert* menurut Sugiyono (2015:134) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan alternative 4 jawaban yang berisi *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 3.1 Skor Skala Likert

Jawaban	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

2. Alat Ukur Penelitian

a. Skala Perilaku Asertif

Skala yang disusun dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek perilaku asertif (Alberti dan Emmons, 2017:65). Terdapat lima aspek yaitu mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, mampu mengekspresikan perasaan, mampu membela diri sendiri, mampu menunjukkan hak-hak pribadi, dan mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu. Variabel perilaku asertif diukur dengan menggunakan skala modifikasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ruwiha Madini tahun 2022 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tabel 3.2 Blueprint Perilaku Asertif

No.	Aspek	Indikator	Item		Σ
			F	UF	
1.	Mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi	Kemampuan menentukan keputusan	1	2	2
		Membuat daya usaha	3	4,5	3
		Percaya dengan kemampuan diri	6,7		2
2.	Mampu mengekspresikan perasaan	Kemampuan mengungkapkan ketidaksetujuan	8,9	10	3
		Kemampuan mengungkapkan perasaan	11,12,13	14	4
		Menungkapkan kebutuhan	15	16,17	3
3.	Mampu membela diri sendiri	Kemampuan membela diri tanpa rasa cemas	18	19,20	3
4.	Mampu menunjukkan hak-hak pribadi	Menunjukkan hak pribadi tanpa melukai hak individu lain	21	22,23	3
5.	Mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu	Kemampuan dalam bersikap tegas dan jujur	24	25,26	3
Jumlah					26

b. Skala Kesiapan Kerja

Skala yang disusun dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja (Pool dan Sewell, 2007:280). Terdapat empat aspek yakni keterampilan (*skill*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*). Variabel kesiapan kerja diukur dengan menggunakan skala modifikasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Indah tahun 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tabel 3.3 Blueprint Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Item		Σ
			F	UF	
1.	Keterampilan	Mempunyai kreativitas	1		1
		Mampu menciptakan solusi permasalahan	2	3	2
		Mampu menjalin interaksi	4		1
2.	Ilmu pengetahuan	Mempunyai wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas	5	6	2
		Menjadi ahli sesuai dengan bidang yang digeluti	7, 8, 9		3
3.	Pemahaman	Mampu memperkirakan dan mempersiapkan hal yang akan terjadi	11	10	2
		Peka terhadap lingkungan sekitar	12		1
4.	Atribut Kepribadian	Mempunyai rasa tanggung jawab	13		1
		Mampu bekerja sama		14	1
		Mempunyai aturan kerja yang baik		15, 16, 17, 18	4
		Mempunyai semangat berusaha	19		1
Jumlah					19

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan atau ketepatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, jika mampu melakukan pengukuran sesuai dengan yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, yakni mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total merupakan skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrument tersebut (Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97). Dalam penelitian ini untuk menguji validitas pada alat ukur menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package or Social Science Statistik*). Adapun teknik uji validitas pada penelitian ini

menggunakan rumus korelasi *product moment* untuk menemukan antara item yang valid dan item yang gugur. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = banyaknya responden

X = skor item setiap nomor

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

Item dapat dikatakan valid jika koefisien validitas r hitung $> r$ tabel dan skor sig $< 0,05r$. Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel dan skor sig $> 0,05r$ maka item dikatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk memahami tingkat kepercayaan suatu item pertanyaan saat mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrument penelitian dapat mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, apabila hasil dari pengujian instrument tersebut memperlihatkan hasil yang relative tetap (konsisten). Maka dari itu, masalah reliabilitas instrument berkaitan dengan masalah ketepatan hasil (Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97). Dalam penelitian ini uji reliabilitas item dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science Statistik*) dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk mengetahui item-item yang tidak reliabel. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varian total

Setelah diperoleh nilai r hitung, selanjutnya agar dapat memastikan instrument reliabel atau tidak, maka nilai tersebut didiskusikan dengan r table untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% yang selanjutnya dapat disimpulkan instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Arikunto (2006:171) menyebutkan bahwa ada beberapa kategori yang dapat menentukan reliabilitas dari data yang didapatkan. Salah satunya dalam penetapan skala yang dinilai reliabel berdasarkan nilai Cronbach alpha. Nilai kategori terbagi lima yaitu $< 0,200$ tidak reliabel, nilai $0,210-0,400$ kurang reliabel. Nilai $0,410-0,600$ cukup reliabel, nilai $0,610-0,800$ reliabel, nilai $> 0,810$ sangat reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Peneliti menggunakan bantuan SPSS untuk melakukan analisis data menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Analisis Deskripsi Data

Statistik deskriptif ini untuk memberikan suatu gambaran terhadap gejala-gejala penelitian yang tidak tepat untuk uji hipotesis penelitian namun untuk menjawab sebuah pertanyaan penelitian.

a. Menentukan Skor Maksimal dan Skor Minimal

Rumusnya yakni sebagai berikut:

$$X_{maks} = \text{skor maksimal} \times \text{jumlah item}$$

$$X_{min} = \text{skor minimal} \times \text{jumlah item}$$

b. Mencari mean hipotetik

Mean hipotetik merupakan nilai tengah yang didapat berdasarkan item soal pada skala. Rumus yang sebagai berikut:

$$M = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$$

Keterangan:

M = mean hipotetik

i max = skor tertinggi item

i min = skor terendah item

Σ item = jumlah item dalam skala

c. Mencari standar deviasi

Setelah mean telah diketahui maka langkah selanjutnya mencari standart deviasi. Rumusnya yakni sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan:

SD = standar deviasi

i max = skor tertinggi item

i min = skor terendah item

d. Kategorisasi

Kategorisasi yang digunakan di dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 3.4 Norma Kategorisasi

Rentang Skor	Kategori
$X > (M + 1SD)$	Tinggi
$(M - 1SD) < X \leq (M + 1SD)$	Sedang
$X \leq (M - 1SD)$	Rendah

Keterangan:

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui mengenai populasi data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan, apabila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik non parametrik (Siregar dalam Ibrahim, 2018:116). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Pengambilan sebuah keputusan melalui, jika probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal, akan tetapi jika probabilitas < 0,05 maka sebaran data tidak normal. Untuk menguji normalitas dengan uji Kolmogorov-smirno digunakan rumus yang sebagai berikut:

$$KS = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

Keterangan:

KS = nilai Kolmogorov-smirno yang dicari

n_1 = jumlah sampel yang diobservasi atau diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

3. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang akan memastikan apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil penelitian yang ada (Ibrahim, 2018:116). Uji ini merupakan uji yang digunakan sebagai syarat dalam analisis regresi linier. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka hubungan antara variabel X dengan Y dikatakan linier namun jika nilai

probabilitas < 0,05 maka hubungan antara variabel X dengan Y dikatakan tidak linier. Rumusnya sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = nilai F garis linier

Rk_{reg} = rerata kuadrat regresi

Rk_{res} = rerata kuadrat residu

4. Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menemukan ada atau tidak ada suatu hubungan dalam penelitian, seberapa eratnya hubungan serta memiliki arti atau tidak suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Arikunto, 2006:270). Oleh karena itu, uji korelasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara perilaku asertif (X) dengan kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa. Adapun ketentuan yang digunakan untuk melihat hasil data statistik berdasarkan nilai koefisien *pearson correlation*, yakni apabila nilai koefisien *pearson correlation* mendekati angka 1.00 maka semakin kuat hubungan antara variabel X dan Y. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = banyaknya responden

X = skor item setiap nomor

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang lebih tepatnya di kampus 1 yang berlokasi di Jalan Gajayana nomor 50, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Saat ini kampus 1 UIN Maliki Malang memiliki total 6 Fakultas S1 yaitu Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syari'ah, Fakultas Humaniora, Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, serta Fakultas Sains dan Teknologi. Kampus yang berada di bawah naungan Kementrian Agama Republik Indonesia ini memiliki karakteristik yang khusus sebagai integritas pengembangan keilmuannya yakni kewajiban seluruh anggota sivitas akademika untuk menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris. Berdasarkan hal tersebutlah Universitas islam ini dijuluki dengan *bilingual university*. Kemudian, karena itu juga di UIN Maliki Malang diwajibkan untuk tinggal di ma'had bagi Mahasiswa tahun pertama guna mencapai salah satu misi yang membentuk generasi berkarakter *ulul albab*.

2. Waktu dan Tempat

Prosedur pengambilan data responden atau subjek dilaksanakan pada tanggal 11 April 2023 sampai 15 April 2023 dan dilanjutkan pada 8 Mei 2023 sampai 16 Mei 2023, dengan kata lain total pengambilan data selama 2 minggu atau 14 hari. Hal ini tidak serta merta tanpa alasan mengapa pengambilan data sempat terhenti, penyebabnya karena bertepatan dengan hari Idul Fitri serta cuti bersama, maka dari hal itulah peneliti menghentikan sementara aktivitas penelitian. Pengambilan data dengan penyebaran kuesioner ini dilakukan secara *online* dengan *google form* yang disebar luaskan dengan *chat whatsapp* melalui mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas data bertujuan guna mengetahui valid atau tidaknya sebuah item serta memastikan apakah instrument yang digunakan mampu menghasilkan pengukuran yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas pada skala perilaku asertif dan skala kesiapan kerja.

1) Skala Perilaku Asertif

Tabel 4.1 Item Valid Skala Perilaku Asertif

No.	Aspek	Indikator	Item		Σ
			Valid	Tidak Valid	
1.	Mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi	Kemampuan menentukan keputusan	1	2	2
		Membuat daya usaha	3,5	4	3
		Percaya dengan kemampuan diri	6,7		2
2.	Mampu mengekspresikan perasaan	Kemampuan mengungkapkan ketidaksetujuan	8,9,10		3
		Kemampuan mengungkapkan perasaan	11,12,13,14		4
		Menungkapkan kebutuhan	15,16,17		3
3.	Mampu membela diri sendiri	Kemampuan membela diri tanpa rasa cemas	18,20	19	3
4.	Mampu menunjukkan hak-hak pribadi	Menunjukkan hak pribadi tanpa melukai hak individu lain	21,22,23		3
5.	Mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu	Kemampuan dalam bersikap tegas dan jujur	24,25,26		3
Jumlah			23	3	26

Berdasarkan uji validitas setiap item skala perilaku asertif yang pada awalnya berjumlah 26 item yang diujikan pada subjek penelitian yang berjumlah 90 responden ini didapatkan hasil bahwa 26 item yang tersisa 23 yang valid. Karena berada di atas standart yang telah ditetapkan dan yang gugur berjumlah 3 item atau bisa disebut item tidak valid.

2) Skala Kesiapan Kerja

Tabel 4.2 Item Valid Skala Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Item		Σ
			Valid	Tidak Valid	
1.	Keterampilan	Mempunyai kreativitas	1		1
		Mampu menciptakan solusi permasalahan	2,3		2
		Mampu menjalin interaksi	4		1
2.	Ilmu pengetahuan	Mempunyai wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas	5,6		2
		Menjadi ahli sesuai dengan bidang yang digeluti	7, 8, 9		3
3.	Pemahaman	Mampu memperkirakan dan mempersiapkan hal yang akan terjadi	11	10	2
		Peka terhadap lingkungan sekitar	12		1
4.	Atribut Kepribadian	Mempunyai rasa tanggung jawab	13		1
		Mampu bekerja sama		14	1
		Mempunyai aturan kerja yang baik	15,16, 18	17	4
		Mempunyai semangat berusaha	19		1
Jumlah			16	3	19

Berdasarkan uji validitas setiap item skala kesiapan kerja yang pada awalnya berjumlah 19 item yang diujikan pada subjek penelitian yang

berjumlah 90 responden ini didapatkan hasil bahwa 19 item yang tersisa 16 yang valid. Karena berada di atas standart yang telah ditetapkan dan yang gugur berjumlah 3 item atau bisa disebut item tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk seberapa tinggi kecermatan pada sebuah pengukuran. Dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* program SPSS 26.0. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada skala kesiapan kerja dan perilaku asertif.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kesiapan Kerja	0,577	Cukup Reliabel
Perilaku Asertif	0,714	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam skala kesiapan kerja memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* 0,577 yang di mana nilai tersebut berada dalam kategori nilai 0,410-0,600 yang artinya cukup reliabel. Sementara untuk skala perilaku asertif memiliki nilai *alpha cronbach* 0,714 yang di mana berada dalam kategori nilai 0,610-0,800 yang berarti reliabel. Kemudian saya menguji kembali dengan menghilangkan item yang tidak valid dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas yang Kedua

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kesiapan Kerja	0,676	Reliabel
Perilaku Asertif	0,755	Reliabel

Berdasarkan tabel kedua di atas telah diketahui bahwa dalam skala kesiapan kerja memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* 0,676 yang di mana nilai tersebut lebih tinggi daripada yang sebelumnya dan berada dalam kategori reliabel. Begitu juga dengan skala perilaku asertif memiliki nilai *alpha cronbach* 0,755 yang menjadi lebih tinggi pula daripada sebelumnya dan berada di kategori reliabel. Sehingga dapat dikatakan

bahwa alat ukur masing-masing variabel sudah reliabel atau telah dapat dipercaya dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Analisis Deskriptif Data

Statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan suatu gambaran terhadap gejala-gejala penelitian yang tidak tepat untuk uji hipotesis penelitian namun untuk menjawab sebuah pertanyaan penelitian.

a. Menentukan Skor Maksimal dan Skor Minimal

1) Kesiapan Kerja

Pada Skala Kesiapan Kerja, terdapat 4 skor yang diberikan pada masing-masing jawaban. Skala Kesiapan kerja skor minimal adalah 1 dan skor maksimal adalah 4.

$$\begin{aligned} X_{\text{maks}} &= \text{skor maksimal} \times \text{jumlah item} \\ &= 4 \times 16 \\ &= 64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_{\text{min}} &= \text{skor minimal} \times \text{jumlah item} \\ &= 1 \times 16 \\ &= 16 \end{aligned}$$

2) Perilaku asertif

Pada Skala Perilaku Asertif, terdapat 4 skor yang diberikan pada masing-masing jawaban. Skala Perilaku Asertif skor minimal adalah 1 dan skor maksimal adalah 4.

$$\begin{aligned} X_{\text{maks}} &= \text{skor maksimal} \times \text{jumlah item} \\ &= 4 \times 23 \\ &= 92 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_{\text{min}} &= \text{skor minimal} \times \text{jumlah item} \\ &= 1 \times 23 \\ &= 23 \end{aligned}$$

b. Mencari mean hipotetik

1) Kesiapan Kerja

$$\begin{aligned} M &= \frac{1}{2} (64 + 16) \\ &= \frac{1}{2} \times 80 \\ &= 40 \end{aligned}$$

2) Perilaku Asertif

$$\begin{aligned}
 M &= \frac{1}{2} (92 + 23) \\
 &= \frac{1}{2} \times 115 \\
 &= 57,5
 \end{aligned}$$

c. Mencari standar deviasi

1) Kesiapan Kerja

$$\begin{aligned}
 SD &= \frac{1}{6} (64 - 16) \\
 &= \frac{1}{6} \times 48 \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

2) Perilaku Asertif

$$\begin{aligned}
 SD &= \frac{1}{6} (92 - 23) \\
 &= \frac{1}{6} \times 69 \\
 &= 11,5
 \end{aligned}$$

d. Kategorisasi Data

Kategorisasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkatan Kesiapan Kerja dan Perilaku Asertif yang dimiliki oleh responden atau subjek pada penelitian ini yakni mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019. Prosedur kategorisasi pada masing-masing variabel memiliki persamaan yaitu sedang dan tinggi, sedangkan yang rendah tidak ada.

1) Kategorisasi Kesiapan Kerja

Tabel 4.5 Tingkat Kesiapan Kerja pada Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sedang	58	64,4%
Tinggi	23	35,6%
Total	90	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa mayoritas mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 memiliki Kesiapan Kerja pada tingkatan sedang dengan presentase sebesar 64,4%. Kemudian pada tingkatan tinggi dengan presentase 35,6%.

2) Kategorisasi Perilaku Asertif

Tabel 4.6 Tingkat Perilaku Asertif pada Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sedang	75	83,3%
Tinggi	15	16,7%
Total	90	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa mayoritas mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 memiliki Perilaku Asertif pada tingkat sedang dengan presentase sebesar 83,3%. Kemudian pada tingkatan tinggi dengan presentase 16,7%.

3. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk menguji data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Asym. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kesiapan Kerja dan Perilaku Asertif	0,200	Normal

Berdasarkan tabel yang sudah disebutkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi data skala tersebut berada pada nilai 0,200. Nilai tersebut terbukti $> 0,05$ sehingga data pada kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier antar kedua variabel yang diteliti. Dinyatakan memiliki hubungan linier jika nilai probabilitas antar kedua variabel sebesar $> 0,05$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas Data

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
Kesiapan Kerja dan Perilaku Asertif	0,734	Linier

Berdasarkan tabel yang sudah disebutkan menunjukkan bahwa nilai probabilitas kedua variabel berada pada nilai 0,734. Nilai ini membuktikan $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

5. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *product moment*. Tujuan dari uji ini untuk mengetahui hubungan yang ditampilkan kedua variabel penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Skala	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Kesiapan Kerja dan Perilaku Asertif	0,602	0,000	Terdapat hubungan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel berada pada angka 0,000 yang di mana nilai ini $< 0,05$. Nilai signifikansi ini menunjukkan terdapat korelasi pada kedua variabel. Arah hubungan kedua variabel ditunjukkan melalui nilai *pearson correlation* yaitu 0,602 yang berarti arah hubungan kedua variabel merupakan hubungan positif dengan korelasi yang kuat.

6. Uji Tambahan

a. Pengaruh Gender pada Variabel

1) Kesiapan Kerja

Tabel 4.10 Pengaruh Gender pada Kesiapan Kerja

Gender	N	Mean	Nilai Sig
Laki-laki	24	47,13	0,492
Perempuan	66	46,20	

Berdasarkan tabel yang di atas menunjukkan bahwa nilai sig. pengaruh gender pada variabel kesiapan kerja sebesar $0,492 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam tingkat kesiapan kerja. Selain itu nilai mean yang ada memiliki sedikit perbedaan yang mana laki-laki sebesar 47,13 dan yang perempuan sebesar 46,20.

2) Perilaku Asertif

Tabel 4.11 Pengaruh Gender pada Perilaku Asertif

Gender	N	Mean	Nilai Sig
Laki-laki	24	67,42	0,004
Perempuan	66	62,95	

Berdasarkan tabel yang di atas menunjukkan bahwa nilai sig. pengaruh gender pada variabel perilaku asertif sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam tingkat perilaku asertif. Serta, nilai mean yang ada memiliki perbedaan yang cukup jauh di mana laki-laki sebesar 67,42 sedangkan yang perempuan sebesar 62,95. Dibandingkan dengan nilai mean pada kesiapan kerja.

b. Aspek Dominan dalam Variabel

Pada penelitian ini menguji aspek yang paling dominan pada kedua variabel yang telah diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penentuan aspek paling dominan dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi yang terstandarisasi (beta). Nilai koefisien regresi yang paling besar menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan aspek yang paling dominan.

1) Kesiapan Kerja

Variabel kesiapan kerja memiliki sejumlah 4 aspek yakni keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Berikut tabel koefisien regresi aspek dalam kesiapan kerja:

Tabel 4.12 Aspek Dominan pada Kesiapan Kerja

Urutan	Aspek	Koefisien Beta (Standardized)
1	Ilmu Pengetahuan	0,556
2	Atribut Kepribadian	0,398
3	Keterampilan	0,333
4	Pemahaman	0,185

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang memiliki koefisien beta paling besar terdapat pada aspek ilmu pengetahuan dengan nilai beta 0,556.

2) Perilaku Asertif

Variabel kesiapan kerja memiliki sejumlah 5 aspek yakni mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, mampu mengekspresikan perasaan, mampu membela diri sendiri, mampu menunjukkan hak-hak pribadi, mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu. Berikut tabel koefisien regresi aspek dalam perilaku asertif:

Tabel 4.13 Aspek Dominan pada Perilaku Asertif

Urutan	Aspek	Koefisien Beta (Standardized)
1	Mampu mengekspresikan perasaan	0,498
2	Mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi	0,259
3	Mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu	0,215
4	Mampu menunjukkan hak-hak pribadi	0,202
5	Mampu membela diri sendiri	0,158

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang memiliki koefisien beta paling besar terdapat pada aspek mampu mengekspresikan perasaan dengan nilai beta 0,498.

c. Uji Sumbangan Efektif Variabel Perilaku Asertif pada Kesiapan Kerja

Penelitian ini menguji sumbangan efektif aspek dalam perilaku asertif pada variabel kesiapan kerja. Uji yang dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda. Aspek dapat dikatakan memiliki pengaruh jika memiliki nilai sig < 0,05.

Tabel 4.14 Pengaruh Aspek Perilaku Asertif pada Kesiapan Kerja

Pengaruh aspek pada Kesiapan Kerja	Nilai Sig	Keterangan
Mampu mengekspresikan perasaan	0,000	Signifikan
Mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi	0,018	Signifikan
Mampu menunjukkan hak-hak pribadi	0,087	Tidak signifikan
Mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu	0,196	Tidak signifikan
Mampu membela diri sendiri	0,839	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel di atas nilai sig pada aspek mampu mengekspresikan perasaan yakni $0,000 < 0,05$ dan aspek mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi dengan nilai sig $0,018 < 0,05$. Sementara untuk aspek-aspek yang lain memiliki nilai sig $> 0,05$. Dalam artian bahwa aspek mampu mengekspresikan perasaan dan aspek mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kesiapan kerja.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu yang dilengkapi dengan keterampilan, wawasan, pemahaman dan karakteristik sebagai persiapan saat memilih dan melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai keberhasilan. Kesiapan kerja termasuk dalam keadaan individu yang menunjukkan keseimbangan antara kematangan fisik dan kematangan

mental dengan disertai pengalaman yang kemudian individu mampu melakukan aktivitas yang berhubungan dengan dunia kerja secara terampil. Penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif pada kategorisasi bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 UIN Maliki Malang memiliki tingkat kesiapan kerja yang sedang dengan presentase 64,4%. Kemudian disusul dengan tingkat tinggi dengan presentase 35,6%.

Sejumlah 58 Mahasiswa dari jumlah keseluruhan subjek yaitu 90 subjek, menempati tingkatan Kesiapan Kerja pada tingkat sedang dan dilanjutkan dengan 32 Mahasiswa yang memiliki Kesiapan Kerja pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki Kesiapan kerja yang sedang atau menengah. Maka dapat diartikan bahwa subjek memiliki Kesiapan kerja yang cukup baik sebagai Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk., (2020) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa mengaitkan faktor mahasiswa yang berkaitan harus mampu menyelaraskan persyaratan produktivitas dan keunggulan serta performa suatu organisasi. Perguruan tinggi dalam kondisi ini tentu mempunyai keharusan untuk mengikat persatuan dengan dunia usaha dan dunia industri, agar kemampuan alumnus perguruan tinggi selaras dengan kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut tentunya sejalan dengan lulusan dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang sejatinya telah memiliki arah yang jelas untuk pekerjaan yang akan digeluti nanti, yakni salah satunya dalam bidang Pendidikan.

Hasil uji aspek yang paling dominan berdasarkan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa aspek ilmu pengetahuan dengan nilai beta 0,556 merupakan aspek yang paling dominan di antara 4 aspek. Dilanjutkan dengan aspek atribut kepribadian dengan nilai beta 0,398. Hal ini memiliki arti bahwa aspek ilmu pengetahuan dan aspek atribut kepribadian merupakan aspek pembentuk utama dalam kesiapan kerja berdasarkan

penelitian ini. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimudin, dkk., (2018) yang di mana memiliki 4 pendukung aspek terhadap kesiapan kerja yang sama dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian tersebut yang menjadi aspek paling dominan adalah aspek pengetahuan dan aspek atribut kepribadian. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anggraini dan Wening (2020) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa aspek yang paling dominan adalah aspek internal dengan indikator kematangan fisik.

Kedudukan tingkatan kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, berdasarkan hasil uji pengaruh jenis kelamin tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, dkk., (2020) berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian tersebut menemukan signifikansi $0,775 > 0,05$ yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap tingkatan kesiapan kerja yang berada pada individu. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Krisnamurti (2017) yang menghasilkan nilai signifikansi $0,128 > 0,05$ yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, gender terhadap kesiapan kerja pada individu. Tidak terdapat perbedaan kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan.

Kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007:280) merupakan merupakan kinerja individu yang memiliki keterampilan, wawasan, pemahaman dan karakteristik dalam diri individu untuk persiapan dalam memilih dan melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai kesuksesan. Kemudian kesiapan kerja dalam teori ini memiliki 4 aspek yang diantaranya ialah Keterampilan (*Skill*), Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*), Pemahaman (*Understanding*), dan Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*). Pada penelitian ini subjek yang memiliki tingkat kesiapan kerja sedang ada 58 Mahasiswa dengan presentase 64,4%. Dalam hal ini dapat dikatakan mereka memiliki keterampilan dalam melakukan sejumlah tugas yang cukup baik, ilmu pengetahuan akan pekerjaan di bidangnya yang cukup baik,

pemahaman yang cukup baik, serta atribut kepribadian yang mendukung kesiapan kerjanya dengan cukup baik pula.

Subjek yang memiliki kesiapan kerja pada tingkat tinggi sejumlah 32 Mahasiswa dengan presentase 35,6% maka dapat diartikan mereka memiliki keterampilan yang utuh akan dalam melakukan sekumpulan tugas atau pekerjaan. Ilmu pengetahuan yang terbilang akan sangat ahli di bidangnya. Pemahaman yang utuh dalam memahami segala sesuatu yang kemudian mampu menyiapkan dirinya dalam dunia kerja. Serta atribut kepribadian yang sangat baik dalam mendorong individu terhadap kesiapan kerjanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ratuela, dkk., (2022) bahwa beriringan terhadap tuntutan dunia kerja akan penguasaan beberapa kompetensi kerja maka kesiapan kerja alumnus Perguruan Tinggi menjadi sangat penting. Karena dengan kesiapan kerja yang matang dan memadai, alumnus dapat menuntaskan pekerjaan yang diberikan tanpa mendapati kesulitan serta hambatan yang terjadi dan hasil akan maksimal (Ratuela, dkk., 2022:181).

Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja dengan kategori yang tinggi dapat dikatakan telah menunjukkan ciri-ciri kesiapan kerja bagi individu yakni antara lain, mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan agar mampu menghasilkan prestasi kinerja yang tinggi pula. Mempunyai keseriusan dalam bekerja juga termasuk dalam ciri-ciri individu dengan kesiapan kerja yang tinggi. Keseriusan dalam bekerja akan menunjukkan kesuksesan kinerja yang sesuai dengan target yang diinginkan. Oleh sebab itu, keseriusan dalam bekerja memiliki pengaruh akan terlaksananya pekerjaan dengan tepat dan benar. Kemudian, memiliki keterampilan menjadi ciri-ciri bagi individu dengan kesiapan kerja tinggi. Tinggi atau rendahnya kesiapan kerja seseorang juga dapat ditentukan dari keterampilan yang dia miliki. Karena dalam bekerja, keterampilan menjadi hal yang sangat dibutuhkan agar mampu mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Lalu yang terakhir didukung dengan kedisiplinan, guna

menaikkan prestasi kerja. Terlebih lagi disiplin dalam waktu sangat menunjukkan ciri-ciri bagi para individu dengan kesiapan kerja yang tinggi. (Anoraga dalam Agusta 2014:135).

Hasil penelitian berdasarkan tingkat kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang sebagian besar berada pada tingkat sedang, tentunya hal tersebut memiliki faktor mengapa kondisi ini dapat terjadi. Terdapat faktor internal menurut Knight dan Yorke (2004:87-93) yakni, pemahaman, keterampilan, keyakinan akan kemampuan, dan metakognisi. Sedangkan dari faktor eksternalnya yakni, dukungan keluarga, pengalaman bekerja, informasi tentang dunia kerja. Faktor-faktor tersebut lah yang menyebabkan kesiapan kerja subjek sebagian besar berada pada tingkat sedang. Sebagian besar dari subjek masih belum memiliki keyakinan seutuhnya akan kemampuan yang dimilikinya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indah (2019) menyatakan bahwa kesiapan kerja jika telah dipersiapkan dengan matang dan telah berupaya mempersiapkan keterampilan diri, pengetahuan, dan pemahaman dengan maksimal. Serta selalu memperhatikan pekerjaan yang akan datang di masa depan maka individu tersebut sudah siap untuk bekerja dan kesiapan kerjanya bisa dikatakan tinggi.

Individu dalam kehidupannya akan selalu dituntut untuk mengembangkan kompetensi dan potensi diri meskipun hal itu terasa sulit dan lelah. Sebagaimana firman Allah SWT yang terdapat dalam surat Al-Insyirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ، [الشرح : 7-8]

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (Kemenag, 2011:597).

Menurut tafsir Ibnu Katsir maksud dari ayat tersebut, bahwa jika engkau telah menyelesaikan urusan duniamu kemudian engkau berdiri untuk sholat, maka kerjakanlah sholatmu dengan kesungguhan menghadap

kepada Tuhanmu (Ibnu Katsir dalam Feriawan 2021:91). Ayat tersebut menerangkan bahwa apabila telah selesai terhadap satu pekerjaan, maka sebaiknya mengerjakan urusan yang lain dan mempelajari sesuatu hal yang baru meskipun terasa sulit. Serta tidak membiarkan diri dalam kenyamanan terus-menerus. Maka dari itu, jika telah menyelesaikan sesuatu, hendaknya berdiri dan segera mengerjakan yang lain dan mengharapkan rahmat dari Allah SWT (Muthahari dalam Sa'adah dan Chodijah 2021:137). Sehubungan dengan ayat tersebut dapat pula diartikan bahwa bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan masa pendidikannya hendaknya untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi ataupun mencari pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi diri serta yang sesuai dengan jurusan yang ditempuh saat masa perkuliahan.

2. Tingkat Perilaku Asertif pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Perilaku asertif dapat didefinisikan sebagai tindakan yang mampu menunjukkan kondisi sesungguhnya dari dalam diri. Dalam mengekspresikan diri juga tidak lupa untuk mempertimbangkan keadaan orang lain. Dengan kata lain, individu asertif ialah yang mampu mengormati diri sendiri dan orang lain. Serta mampu meningkatkan kualitas komunikasi dan hubungan diri dengan orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis dari uji deskriptif pada kategorisasi bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 UIN Maliki Malang memiliki tingkat perilaku asertif yang sedang dengan presentase 83,3%. Kemudian disusul dengan tingkat tinggi dengan presentase 16,7%.

Sejumlah 75 Mahasiswa dari jumlah keseluruhan subjek yaitu 90 subjek, menempati tingkatan perilaku asertif pada tingkat sedang dan dilanjutkan dengan 15 Mahasiswa yang memiliki perilaku asertif pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki

perilaku asertif yang sedang atau menengah. Maka dapat dikatakan bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 memiliki perilaku asertif yang cukup baik. Menurut Lioyd dalam Arumsari (2017:32) menyebutkan terdapat 4 ciri-ciri individu yang memiliki perilaku asertif yaitu mampu berkata tidak, mampu mengekspresikan perasaan secara jujur, mampu berbicara jujur sesuai dengan kenyataan serta mampu mengekspresikan hobi tanpa perasaan cemas.

Hasil uji aspek yang paling dominan berdasarkan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa aspek mampu mengekspresikan perasaan merupakan aspek yang paling dominan dengan nilai beta 0,498 dan di urutan kedua aspek mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi dengan nilai 0,259. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa aspek paling dominan dalam penelitiannya adalah aspek kemampuan berinteraksi dengan baik di lingkungan. Berbeda pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Suroso (2022) menyatakan bahwa dalam penelitiannya aspek yang lebih dominan adalah aspek kepercayaan. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahmiah, dkk., (2021) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa aspek bertindak menurut kepentingan sendiri merupakan aspek yang paling dominan.

Kedudukan tingkatan perilaku asertif pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan hasil uji pengaruh gender terhadap perilaku asertif menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara laki-laki dan perempuan terhadap tingkat perilaku asertif. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pane, dkk., (2022) yang menyatakan bahwa jenis kelamin perempuan lebih berperilaku asertif daripada jenis kelamin laki-laki, karena laki-laki lebih bersikap agresif. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Aryanto, dkk., (2021) menyatakan bahwa perempuan lebih sulit dalam bertingkah laku asertif seperti mengutarakan perasaan dan pikiran dibandingkan

dengan laki-laki karena dipengaruhi oleh faktor budaya. Hal tersebut sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku asertif yang salah satunya yakni jenis kelamin. Namun menurut Alberti dan Emmons (2017:50) bahwa laki-laki lebih cenderung memiliki perilaku asertif yang tinggi daripada perempuan karena tuntutan lingkungan.

Perilaku asertif menurut Alberti dan Emmons (2017:31) merupakan tindakan langsung, positif, dan tegas dengan tujuan menunjukkan keselarasan dalam hubungan antar individu satu dengan individu lain. Perilaku asertif memungkinkan individu untuk bertindak demi kepentingan pribadi dan untuk melindungi diri sendiri tanpa kecemasan yang mengganggu serta untuk menegakkan hak pribadi tanpa menyangkal hak individu lain. Perilaku asertif juga untuk mengekspresikan perasaan dan kebutuhan pribadi seperti rasa cinta, kasih sayang, pertemanan yang erat, kekecewaan, kemarahan, penyesalan secara langsung dan nyaman. Dalam teori ini pula perilaku asertif memiliki 5 aspek yaitu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, mampu mengekspresikan perasaan, mampu membela diri sendiri, mampu menunjukkan hak-hak pribadi, mampu menunjukkan keselarasan hubungan antar individu.

Individu dengan perilaku asertif yang baik juga dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki antara lain, mampu berkata tidak. Maksud dalam berkata tidak adalah bahwa individu dapat menyampaikan penolakan secara sopan terhadap keinginan orang lain yang tidak sesuai dengan pandangan pribadi. Mampu mengekspresikan perasaan dengan tidak berlebihan serta mampu berbicara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada. Serta individu yang mampu menyalurkan hobi tanpa menyampingkan kewajiban yang utama untuk berinteraksi dengan individu lain tanpa perasaan yang cemas. (Lloyd dalam Arumsari 2017:32).

Subjek yang memiliki tingkat perilaku asertif pada tingkat sedang dengan total 75 mahasiswa dengan presentase 83,3%. Dapat dikatakan

bahwa subjek memiliki kemampuan membuat keputusan pribadi cukup baik. Kemampuan dalam mengekspresikan perasaan tanpa merasa cemas dengan cukup baik. Kemampuan dalam membela diri sendiri seperti menetapkan batasan waktu dan energi dengan cukup baik. Kemampuan menunjukkan hak-hak pribadi dengan cukup baik. serta kemampuan dalam mengutamakan keselarasan antar individu dengan cukup baik. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kemampuan keasertivan diantaranya yaitu menjalin hubungan yang sehat antar individu dengan selalu menghargai pendapat orang lain. Meningkatkan harga diri yang dimiliki, meningkatkan keterampilan dalam menentukan pilihan dan keterampilan dalam berkomunikasi. Serta meningkatkan kepuasan terhadap kesuksesan dalam karir (Nabilah dan Rosalina dalam Hidayatullah dan Alifah, 2022:16).

Subjek yang memiliki tingkat perilaku asertif pada tingkat tinggi dengan total 15 Mahasiswa dengan presentase 16,7%. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa subjek memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi yang sangat matang. Kemampuan yang utuh dalam mengekspresikan perasaan secara jujur tanpa adanya rasa cemas serta dengan penuh percaya diri. Kemampuan dalam membela diri sendiri dengan sangat baik seperti mengekspresikan dan mempertahankan pendapat. Kemampuan yang utuh dalam menunjukkan hak-hak pribadi. Kemampuan menunjukkan keselarasan antar individu dalam kehidupan sehari-hari dengan sangat baik. Didukung dengan penelitian yang dilakukan Puteri (2020) menyatakan bahwa nilai asertivitas individu yang cukup tinggi pada subjek penelitian menggambarkan bahwa subjek mampu berperilaku asertif. Seperti memiliki ketegasan dan berani mengutarakan pendapat. Serta dalam penelitian yang dilakukan Widyastuti, dkk., (2020) menyatakan bahwa mengutamakan perilaku asertif dapat memudahkan komunikasi antara konsultan dengan pegawai bahkan anggota baru ataupun calon anggota baru di sebuah perusahaan. Tidak hanya itu, berperilaku asertif juga mampu meningkatkan hubungan yang lebih kekeluargaan dengan saling

menghargai dan menghormati pendapat individu lain, sehingga mampu mengurangi konflik yang kemungkinan ada.

Saat berbicara dengan lembut dan tenang merupakan kemampuan individu untuk menunjukkan rasa hormat pada individu lain atau lawan bicara agar minimnya terhadap konflik. Individu yang berperilaku asertif dengan baik akan mampu menghormati dan menghargai individu lain, serta mampu menunjukkan keselarasan antar individu dan berusaha agar tidak merugikan individu lain. Bersikap lemah lembut merupakan sikap yang dicontohkan oleh Baginda Rasulullah SAW. Sebagaimana dengan firman Allah dalam surat Ali-Imran ayat 159:

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.” (Kemenag 2011:72).

Menurut tafsir al-Azhar, ayat ini mengindikasikan bahwa Rasulullah sebagai pemimpin umat islam sangat menunjukkan akan sikap lemah lembut dalam memimpin menjadikan beliau mampu menuntun dan membina umat islam dengan baik. Namun sikap lemah lembut yang dianjurkan oleh ayat ini bukan berarti bersikap tidak tegas. Buya Hamka menekankan pandangannya ini dengan mencontohkan sikap tegas Rasulullah SAW misalnya yang bersikap tegas terhadap kelompok yang tidak menyetujui hasil perjanjian Hudaibiyah. (Hamka dalam Salim 2016:49-50).

Keterkaitan ayat tersebut dengan perilaku asertif adalah bahwa dalam bersosial ada baiknya untuk selalu memperhatikan sifat dalam diri seperti yang telah dijelaskan dalam makna ayat tersebut yaitu lemah lembut. Lemah lembut adalah sikap yang dimiliki pada setiap individu dalam menanggapi

segala sesuatu dengan cara tenang dan tidak tergesa-gesa dalam menentukan keputusan, lemah lembut dapat diwujudkan dengan ucapan dan tindakan (Dahlan dalam Anam dan Supardi 2022: 1256).

3. Hubungan Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang diinterpretasikan terdapat hubungan antara variabel perilaku asertif dan kesiapan kerja pada Mahasiswa. Hubungan yang ditunjukkan dibuktikan dengan uji korelasi *product moment* dengan nilai 0,602. Hasil tersebut memiliki arti bahwa antara kedua variabel yang diuji memiliki hubungan positif dengan korelasi yang kuat. Mengacu pada hasil uji yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel maka hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini dapat diterima. Bahwa terdapat hubungan antara perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sikettang (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan perencanaan karir dengan asertivitas. Kemudian sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Sudirman dan Endriani (2020) yang menyatakan terdapat hubungan positif signifikan antara perilaku asertif dengan perencanaan karir. Perencanaan karir pada penelitian tersebut memiliki tujuan yang sama dengan kesiapan kerja pada penelitian ini, yaitu mempersiapkan diri untuk penempatan pada dunia kerja. Ditambah dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas (2021) yang menyatakan pula terdapat hubungan positif antara keterampilan interpersonal dengan kesiapan kerja. Dalam penelitian tersebut, salah satu aspek keterampilan interpersonal adalah perilaku asertif yang di mana serupa dengan penelitian

ini. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkatan perilaku asertif maka semakin tinggi pula tingkatan kesiapan kerjanya. Townend menyatakan bahwa menumbuhkan komunikasi yang asertif dengan individu lain akan mendukung perasaan keterhubungan, rasa kebersamaan serta mampu menyelesaikan masalah bersama di tempat kerja (Townend, 2007:18). Individu dengan perilaku asertif yang baik akan mampu untuk memahami kekuatan mereka sendiri dan memikirkan apa kekuatan yang ada dalam diri mereka. Individu tersebut juga akan lebih fokus serta mampu berkata tidak saat berada dalam tempat kerja dengan perbedaan yang mereka miliki (Townend, 2007:44).

Dunia kerja yang sangat berbeda dengan masa pendidikan, diperlukan akan kemampuan perilaku asertif yang baik demi kenyamanan dan rasa percaya diri akan meningkat, karena dengan keasertivan individu akan selalu *up to date* dan tidak takut untuk bertanya mengenai hal pekerjaan pada individu lain atau rekan kerja terlebih lagi dengan individu yang rumit. Hal tersebut juga didukung dengan keterampilan dan wawasan yang dimiliki oleh individu (Knight dan Yorke, 2004:63). Manfaat dari memperhatikan kehidupan kerja dengan keasertivan adalah akan menjadikan kerja lebih fleksibel. Individu lain akan merasa lebih dihargai dan dihormati. Individu lebih cenderung tampil lebih baik dan mencurahkan lebih banyak energi dalam pekerjaannya. Individu juga cenderung merasa bahagia tanpa tertekan karena menjalani kehidupan dan melakukan pekerjaan yang benar-benar ingin dilakukan secara produktif di tempat kerja yang menghargai mereka (Townend, 2007:172-173).

Tingkatan kesiapan kerja yang dimiliki subjek pada penelitian ini lebih kepada tingkat sedang. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat perilaku asertif yang dimiliki adalah sedang. Lebih lanjut pada tingkatan kesiapan kerja yang tinggi dimiliki oleh individu dengan perilaku asertif pada tingkat sedang cenderung tinggi. Karena perbedaan jumlah frekuensi tingkat perilaku asertif yang tinggi dan tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

Jadi meskipun individu dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan bahwa individu tersebut akan memiliki perilaku asertif pada tingkat yang sedang. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya saja sebagai contoh adalah tipe kepribadian dan lingkungan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi kondisi perilaku asertif ialah tipe kepribadian, masa lalu, perkembangan yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Serta yang paling kuat pengaruhnya adalah lingkungan sekitarnya dan pola asuh orang tua. Diperkuat dengan teori Sugiyo dalam Dewi (2017:12) menyatakan bahwa individu mampu asertif atau tidak asertif disebabkan yakni *Innateness* atau bawaan yang lembut, jadi setiap individu memiliki perbedaan dalam hal kepekaan untuk mengutarakan isi hati disebabkan bawaan yang lembut. Kedua, *personal inadequacy* atau ketidakcakapan secara pribadi, hal ini bisa disebabkan terdapat konflik dalam diri. Ketiga, perilaku yang sudah dipelajari di mana setiap individu mempelajari perilaku tertentu dalam hidupnya.

Aspek pada perilaku asertif yang paling berpengaruh terhadap kesiapan kerja terletak pada aspek mampu mengekspresikan perasaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan aspek mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi dengan nilai signifikansi 0,018. Hal ini karena aspek-aspek yang terdapat dalam kesiapan kerja di antaranya keterampilan yang di mana salah satu keterampilan yang harus dikuasai oleh individu calon pekerja adalah keterampilan komunikasi. Dalam komunikasi, mampu mengekspresikan perasaan merupakan aspek pelengkap. Serta aspek atribut kepribadian dalam kesiapan kerja yang di dalamnya memuat beberapa hal yakni salah satunya mampu menentukan keputusan sendiri. Mampu menentukan keputusan oleh diri sendiri sama halnya dengan aspek perilaku asertif mampu bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi.

Bertindak sesuai kepentingan pribadi dan mengekspresikan perasaan dalam berkomunikasi pastinya harus mengutamakan rasa hormat dan rasa menghargai. Sebagaimana dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Isra' ayat 28:

وَإِمَّا تُعْرِضَنَّ عَنْهُمُ ابْتِغَاءَ رَحْمَةٍ مِنْ رَبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَيْسُورًا

Artinya: “Dan jika engkau berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang engkau harapkan, maka katakanlah kepada mereka ucapan yang lemah lembut.” (Kemenag, 2011:286).

Riwayat dari Said bin Manshur dari Atha' Al-Khurasani bahwa beberapa orang suku Muzainah datang meminta Rasulullah SAW memberi mereka hewan tanggungan, tapi beliau menjawab “aku tidak mempunyai hewan tunggangan untuk kalian”. Maka mereka pergi dengan air mata bercucuran karena sedih. Mereka mengira Rasulullah SAW sedang marah. Maka Allah menurunkan ayat ini. Menurut tafsir al-Misbah ayat ini mengandung makna berkata-kata yang menyenangkan dan menggembirakan. Dalam islam selalu mengajarkan kepada umatnya untuk selalu menjalin komunikasi yang hangat, jika saja ada penolakan dalam pembicaraan maka hal ini tidak boleh menyinggung perasaan individu lain. Kita diperintahkan untuk selalu menjalin komunikasi yang indah dengan tujuan menjaga keharmonisan dalam hidup bermasyarakat sehari-hari. (Alawiyah 2022:38-40). Keterkaitan antara ayat tersebut dengan perilaku asertif yang baik ialah bagaimana suatu kewajiban dalam berkomunikasi yang merupakan salah satu aspek dalam perilaku asertif dan kesiapan kerja. Maka hendaknya untuk tersampainya pesan yang ingin disampaikan kepada lawan bicara dengan mudah dipahami dan dimengerti. Sebaliknya, jika tidak bisa disampaikan dengan baik maka dapat diartikan bahwa belum termasuk ke dalam komunikasi yang baik pula (Sulkifli dan Muhtar, 2021).

Kesiapan kerja yang didukung oleh keterampilan yang matang akan menumbuhkan keefektifan bekerja yang tinggi. Jika proses dari pekerjaan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk diri sendiri, maka akan

bermanfaat pula untuk orang lain. Hal ini terdapat kaitannya antara kesiapan bekerja yang membutuhkan keterampilan didukung dengan keasertivan rasa percaya diri akan kemampuan diri sendiri. Sebagaimana dengan Firman Allah SWT dalam surat At-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Kemenag, 2011:204).

Asbabun Nuzul dari ayat ini tidak terdapat penjelasan eksplisit mengenai sebab turunnya ayat ini. Menurut Shihab dalam tafsir al-Misbah ayat ini memiliki tujuan untuk mengajarkan umat manusia lebih menilai diri mereka dan mengawasi amal-amal atau pekerjaan mereka dengan cara mengingatkan mereka akan setiap amal yang baik dan buruk memiliki sifat yang tidak bisa disembunyikan dan mempunyai saksi-saksi yaitu Allah SWT, Rasulullah SAW dan umat islam (Shihab dalam Kurniawan 2019:50). Keterkaitan ayat tersebut dengan hubungan antara perilaku asertif dan kesiapan kerja yakni bahwa individu yang bekerja dengan baik dan benar maka akan disaksikan oleh Allah dan Rasul-Nya terkait prestasi terhadap pekerjaan tersebut. Bahkan Allah akan memberikan pembalasan atas amal perbuatan individu tersebut dengan bentuk yang mulia seperti kekayaan, keutamaan rezeki yang tiada tara, serta kemuliaan yang lainnya. Rasulullah dan orang-orang yang beriman akan melihat pula prestasi individu tersebut dan memberikan hak-hak individu tersebut. Maksudnya adalah saat kinerjanya baik, maka akan mendapat imbalan yang baik pula (Suma dalam Kurniawan, 2019:50). Jadi, jika kesiapan kerjanya matang yang didukung oleh keasertivan yang matang pula maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan menjadi sesuatu yang bermanfaat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat sejumlah hal yang telah diperoleh yakni:

1. Tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada tingkat sedang. Artinya, mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang cukup baik dengan wawasan dan ilmu pengetahuan secara luas yang dimilikinya dalam menghadapi dunia kerja yang akan digeluti. Serta rasa tanggung jawab dan memiliki aturan kerja yang cukup baik dengan selalu semangat untuk berusaha.
2. Tingkat perilaku asertif pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada tingkat sedang. Artinya, mahasiswa memiliki perilaku asertif yang cukup baik dengan kemampuan mengungkapkan perasaan dan kebutuhan dalam aktivitasnya. Serta kemampuan menentukan keputusan, menunjukkan hak pribadi dan percaya akan kemampuan diri sendiri dengan cukup baik.
3. Adanya hubungan positif antara perilaku asertif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2019. Artinya: 1) Mahasiswa mampu mengoptimalkan kesiapan kerjanya dengan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya sehingga mahasiswa dapat menghadapi dunia kerja dengan baik dan mampu berkomunikasi secara asertif dengan rekan kerja maupun orang lain. 2) Semakin tinggi perilaku asertif yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Begitu juga dengan sebaliknya Hubungan perilaku asertif dengan kesiapan kerja menunjukkan hubungan yang kuat.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diambil dari pelaksanaan penelitian ini. beberapa saran tersebut di antaranya yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi serta mampu menjadi penerapan bagi mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang belum cukup matang diharapkan untuk terus mengembangkan kompetensi yang ada pada dirinya. Terlebih lagi pada aspek pemahaman dan aspek keterampilan. Serta bagi yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi diharapkan terus mengembangkan potensi diri. Selain itu, terus melatih keasertivan dalam diri agar semakin mendukung kompetensi lain yang ada pada diri serta mendukung tumbuhnya potensi yang lain pula. Terlebih lagi pada aspek kemampuan membela diri sendiri dan aspek kemampuan menunjukkan hak-hak pribadi. Sehingga mahasiswa yang sedang mencari pekerjaan dapat memiliki kesiapan kerja serta perilaku asertif yang utuh.

2. Bagi Universitas

Peneliti berharap bagi kelembagaan agar mampu menyediakan tempat untuk perkembangan akan aspek kesiapan kerja yang dibutuhkan saat akan memasuki dunia kerja. Serta layanan konsultasi akan perencanaan karir dan potensi lainnya. Selain itu kelembagaan juga diharapkan mampu menyediakan tempat dan layanan untuk mengembangkan komunikasi yang asertif dan sehat.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti dengan penuh kesadaran bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data atau referensi bagi penelitian selanjutnya agar mampu melakukan penelitian lebih dalam lagi. Serta penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dipandang memiliki kaitan antara satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohman, D. (2021). Legitimasi Akad Mudharabah dan Musyarakah dalam Al-Qur'an dan Hadits. *Ecopreneur: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 248-262.
- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu politik di universitas mulawarman. *Psikoborneo*, 2(3), 133-140.
- Agustina, R., & Dwanoko, Y. S. (2021). Analisis Future Time Perspective (FTP) dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sistem Informasi Menghadapi Dunia Kerja Bidang Infor. *SMATIKA Jurnal*, 11(01), 43-47.
- Alawiyah, F., S. (2022). Etika Berbicara Perspektif Al-Qur'an dan Implementasinya di Era Digital. *Skripsi*. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (2017). *Your Perfect Right (Tenth Edition): Assertiveness and Equality in Your Life and Relationship*. Canada: Impact Publishers.
- Alimudin, I. A., Tatang, P., & Sriyono. (2018). Studi Kesiapan Kerja Peserta Didik Smk Untuk Bekerja Di Industri Perbaikan Bodi Otomotif. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 5 (2), 179-185.
- Anggraini, A. Wening, S. (2020). Analisis Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Busana Butik Setelah Menempuh Praktik Industri Di Smk Negeri 6 Purworejo. *Jurnal Fesyen: Pendidikan dan Teknologi*, 1-10.
- Amri, R., Irwanto, & Didik, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 752-764.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arumsari, C. (2017). Strategi konseling latihan asertif untuk mereduksi perilaku bullying. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 1(1), 31-39.
- Aryanto, W., Arumsari, C., & Sulistiana, D. (2021). Hubungan antara Harga Diri dengan Perilaku Asertif pada Remaja. *Quanta*, 95-105.
- Astuti, F., Kholifah, A. N., & Sunarno. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018. *Happiness*, 1-11.

- Damayanti, A., & Fisabilillah, L. W. (2022). Pengaruh tingkat pengangguran terbuka dan pertumbuhan penduduk terhadap tingkat kemiskinan di kota malang. *Independent : Journal Of Economics*, 2(1), 1-15.
- Dewi, K. (2017). Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Sosiodrama terhadap Perilaku Asertif Siswa. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 6(3), 8-14.
- Feriawan, F., U. (2021). Nilai Pendidikan Mandiri dalam Surah Al-Insyirah. *Tesis*. Pascasarjana. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Gunawan, I., Benty, D. D., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., . . . Hui, L. K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4(2), 126-150.
- Hidayatullah, R. M., & Alifah, N. (2022). Perilaku Asertif dengan Harga Diri Mahasiswa dalam Melaksanakan pembelajaran Daring. *Psycomedia: Jurnal PSikologi*, 14-32.
- Hulu, F., & Rozaini, N. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 263-270.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Indah, F. (2019). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Itryah & Anggraini. (2022). Hubungan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI SMK Pembina 1 Palembang. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(10), 3918-3926.
- Jayanti, S. D., Refnida, Putra, I., & Nasori, A. (2021). Pengaruh Locus of Control Adversity Quoetient terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan IPS. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Jambi*, 44-58.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: Routledge Falmer.
- Krisnamurti, G., C. (2017). Penghitungan Jumlah Sel Bakteri Dengan Metode Most Probable Number (Mpn). *Prosiding Seminar Nasional Simbiosis II*, 329-341.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

- Kurniawan, R. (2019). Urgensi Bekerja dalam Al-Qur'an. *Jurnal Transformatif* 3(1), 42-67.
- Kurniawan, M., R., Al Thuba, S., P., & Husnul K. (2022). Pengaruh Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII SMK di Kecamatan Bangil. *Seminar Nasional Sistem Informasi*, 3628-3633.
- Madini, R. (2022). Hubungan antara Harga Diri dengan Perilaku Asertif pada Anak Sulung dalam Keluarga. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Masyhuri & M. Zainuddin. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Maulana, M., F. & Darmalaksana, W. (2022). Analisis Eksistensi Bisnis Islam di Era Disrupsi 4.0: Studi Takhrij dan Syarah Hadits Pendekatan Hukum Ekonomi Islam. *Gunung Djati Conference Series* 8, 47-58.
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-1. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1) , 57-65.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 111-117.
- Nurrahmah, P., T. F., & Radde, H. A. (2021). Harga Diri, Regulasi Emosi, dan Perilaku Asertif pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Karakter*, 07-16.
- Pane, J. P., Imelda, D., & Novitriani, T. (2022). Gambaran Perilaku Asertif Perawat Dalam Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(4), 1193-1198.
- Pahmiah, Mubarak, & Mahdiah, F., (2021). Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau dari Tipe Kepribadian Menurut Carl Gustav Jung (Studi Komparatif Pada Mahasiswa Organisator Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin). *Jurnal Al-Husna* 2(1), 64-82.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability, Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Education and Training* 49(4), 277-289.
- Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Psychology Science*, 12-18.
- Puteri, I. A. (2020). Asertivitas dan subjective well-being pada mahasiswa di masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 2(2), 86-93.
- Ratuela, Y. R., Nelwan, O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen feb unsrat manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172-183.

- Rini, Syaiful, B., Hetti, Z. (2016). Kontribusi Perilaku Asertif Remaja Terhadap Penyesuaian Sosial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling FKIP Unsyiah*, 1(1), 13-27.
- Salim, D., P. (2016). Politik Islam dalam Al-Qur'an (Tafsir Siyasa Surat Ali Imran Ayat 159). *Journal of Islam and Plurality*, 1(1), 43-52.
- Saraswati, K. D., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 51-66.
- Sari, R., & Syofyan, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan dan Prestasi Akademik yang dimoderasi oleh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja. *EcoGen*, 198-211.
- Setyanti, A. M., & Finuliyah, F. (2022). Pengangguran Terdidik Pada Masa Pandemi Covid-19: Analisis Pada Data Sakernas 2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 27-39.
- Solichah, Y., M. (2018). Etika Berbicara dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahzab ayat 70-71 dalam Tafsir Al-Azhar Karya Buya Hamka dan Relevansinya dengan Pembentukan Akhlakul Karimah. *Skripsi*. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Suastini, N. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pramusaji untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada El Patio Restaurant di Melia Bali. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. Vol. 3 (1), 7-13.
- Sudirman, Ani, E. (2020). Hubungan antara Perilaku Asertif dengan Perencanaan Karir pada Siswa Mts. NW Tanak Maik Masbagik Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Visionary* 10(2), 22-31.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulkifli & Muhtar. (2021). Komunikasi dalam Pandangan Al-Qur'an. *Jurnal Pappasang* 3(1), 66-81
- Suroso, A., F. (2022). Pengaruh Kelekatan Dengan Orangtua Terhadap Perilaku Asertif Pada Mahasiswa Di Kota Makassar. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Bosowa Makassar
- Suud, F., M. & Subandi. (2017). Kejujuran dalam Perspektif Psikologi Islam Kajian Konsep dan Empiris. *Jurnal Psikologi Islam*, 4(2), 121-134.
- Townend, A. (2007). *Assertiveness and Diversity*. New York: Palgrave Macmillan.
- Widyastuti, T., Bisri, Suhardi. (2020). Perilaku Asertif Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Konsultan Multi Level Marketing. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 4(1), 188-201.

- Wijayanti, U., Andik, M., Amanda, P., R. (2020). Efektifitas Pelatihan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Tingkat Akhir, Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Psikosains* 15(1), 76-90.
- Zulaehah, A., Ade, R., & Wijang, S. (2018). Pengaruh Minat Kejuruan, Praktik Kerja Industri, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 526-542.
- Zunita, M., Yusmansyah, & Widiastuti, R. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Pendidikan dan Perencanaan* 6(3).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA 1

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Cica Aprilia Munika mahasiswi Fakultas Psikologi Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini sedang menyusun skripsi. Pada kesempatan ini saya meminta bantuan anda untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner. Adapun kriteria untuk mengisi kuesioner ini meliputi:

1. Mahasiswa aktif fakultas tarbiyah dan keguruan angkatan 2019
2. Mahasiswa yang memiliki keinginan mencari pekerjaan

Oleh karena itu, saya mohon atas kesediaan anda untuk berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini sesuai dengan apa adanya diri anda dan bersungguh-sungguh. Semua jawaban yang anda berikan bersifat rahasia. Saya berharap anda berkenan untuk membantu dalam kelancaran proses skripsi saya. Atas perhatian dan kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Semoga segala proses urusan kita semua dilapangkan dan dilancarkan oleh Allah, Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Identitas:

Nama lengkap :

Jurusan :

Jenis Kelamin :

No. Telepon/HP :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan dengan teliti.
2. Anda diminta untuk memilih salah satu dari pernyataan yang sesuai dengan kondisi diri anda saat ini.
3. Dimohon saat mengisi, anda memilihnya dengan bersungguh-sungguh dan pastikan semua terjawab dan tidak ada yang terlewat.
4. Selanjutnya akan terdapat beberapa pernyataan dengan beberapa pilihan jawaban. Berikut keterangan dari pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

5. Ketika mengisi, dimohon diteliti kembali untuk memastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
6. Mengenai identitas diri anda akan sangat dirahasiakan dan hanya peneliti saya yang mengetahuinya.
7. Selamat mengerjakan.

Skala Kesiapan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Berdasarkan kemampuan yang saya miliki, saya merasa mampu mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan				
2.	Saya bisa menjawab setiap pertanyaan dari teman saat berdiskusi				
3.	Saya kesulitan menyelesaikan tugas atau pekerjaan saat banyak masalah				
4.	Saya menerima ajakan untuk berdiskusi tentang dunia kerja				
5.	Saya mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri di dunia kerja				
6.	Saya tidak merasa cemas walaupun belum memiliki banyak pengalaman di dunia kerja				
7.	Saya mengetahui pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
8.	Saya mengetahui kelebihan saya yang paling menonjol				
9.	Saya percaya akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat yang saya miliki				
10.	Saya cemas menghadapi lapangan pekerjaan yang semakin sedikit				
11.	Jika gagal, saya memiliki cara lain untuk mengatasi hambatan tugas atau pekerjaan				
12.	Saya mengajak teman berdiskusi ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas				
13.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				

14.	Saya merasa tidak nyaman saat harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara kelompok				
15.	Saya merasa kurang mampu memahami dengan cepat tugas atau pekerjaan yang baru saya ketahui saat itu juga				
16.	Saya datang terlambat saat ada jadwal atau acara				
17.	Saya merasa kurang mampu menentukan keputusan saat ada permasalahan				
18.	Saya merasa selalu mengabaikan pendapat orang lain, meskipun itu untuk kebaikan saya				
19.	Ketika mendapatkan tugas, saya langsung mengerjakannya				

LAMPIRAN 2 SKALA 2

Skala Perilaku Asertif

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan berusaha menyelesaikan sendiri saat ada masalah				
2.	Saya sulit menentukan keputusan				
3.	Saya merencanakan tujuan dan target terlebih dahulu				
4.	Saya diam saja saat mendapat bagian tugas atau pekerjaan yang lebih banyak daripada rekan saya				
5.	Saya tidak suka merencanakan sesuatu terlebih dahulu				
6.	Saya mencintai diri sendiri apa adanya				
7.	Saya percaya akan kemampuan melakukan sesuatu dengan baik				
8.	Jika pendapat rekan saya salah, maka dengan tegas saya menolak				
9.	Saya berani menunjukkan ketidaksetujuan pada keputusan yang diambil saat berdiskusi				
10.	Saat rekan saya meminta bantuan, saya tidak bisa menolak meskipun sedang banyak tugas atau pekerjaan				
11.	Saya nyaman bercerita dengan rekan saya				
12.	Apabila ada perilaku rekan saya yang kurang baik, saya mampu mengatakannya				
13.	Ketika melihat rekan saya kerepotan, tanpa diminta saya langsung membantu				
14.	Saya suka memendam perasaan				
15.	Tidak ada kesulitan bagi saya dalam menjelaskan sesuatu yang saya butuhkan kepada rekan saya				
16.	Butuh usaha keras untuk menjelaskan apa yang saya butuhkan kepada rekan saya				
17.	Ketika sangat membutuhkan bantuan, saya enggan meminta kepada rekan saya				
18.	Saya tidak merasa cemas jika memiliki pendapat yang berbeda dengan rekan saya				
19.	Saya khawatir apabila memiliki pendapat yang berbeda sendiri				

20.	Ketika melakukan suatu pekerjaan kemudian tidak maksimal, saya menghakimi diri sendiri				
21.	Saya berani beradu argumen dengan rekan saya				
22.	Saya diam saja saat pembicaraan saya dipotong				
23.	Saya suka memaksakan kehendak saya				
24.	Saya mampu menjadi penengah saat ada rekan yang berbeda pendapat				
25.	Saya tidak protes dan tetap melakukannya saat tertekan dengan tuntutan yang ada				
26.	Saya malu bertanya kepada rekan saya mengenai sesuatu yang tidak bisa dipahami karena takut diremehkan				

LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 112 /FPsi.1/PP.009/1/2023

24 Januari 2023

Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang**

di

Malang

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : CICA APRILIA MUNIKA / 19410189
Tempat Penelitian : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi : Hubungan antara Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I.
2. Ermita Zakiyah, M.Th.I.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Kidho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

LAMPIRAN 4 SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana No. 50, Telepon (0341) 552398, Faximile (0341) 552398 Malang
Website: fitk.uin-malang.ac.id E-mail: fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0600/Un.03.1/FITK/PP.00.9/01/2023

24 Januari 2023

Lamp : -

Hal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
di Tempat

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti surat Nomor: 112/FPsi.1/PP.009/1/2023 tentang Izin Penelitian Skripsi, maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan Penelitian dan Pengambilan Data Skripsi oleh:

Nama : Cica Aprilia Munika

NIM : 19410189

Judul Skripsi : Hubungan antara Perilaku Asertif dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Muhammad Walid

LAMPIRAN 5 HASIL PENELITIAN

No	Nama	Usia	Gender	Jurusan	Skor Kesiapan kerja	Kategori	Skor Perilaku asertif	Kategori
1.	NA	21-23	P	TBI	48	Tinggi	62	Sedang
2.	DA	21-23	P	PIAUD	47	Sedang	64	Sedang
3.	AN	21-23	P	PAI	46	Sedang	58	Sedang
4.	NV	21-23	P	PAI	49	Tinggi	63	Sedang
5.	AC	21-23	P	PAI	44	Sedang	58	Sedang
6.	AW	21-23	P	PAI	55	Tinggi	83	Tinggi
6.	AD	21-23	P	PAI	42	Sedang	59	Sedang
8.	AF	21-23	P	PBA	46	Sedang	65	Sedang
9.	MZ	21-23	P	PAI	41	Sedang	63	Sedang
10.	NF	21-23	P	PAI	41	Sedang	63	Sedang
11.	N	21-23	P	PIAUD	44	Sedang	66	Sedang
12.	AM	21-23	L	PGMI	35	Sedang	60	Sedang
13.	RF	21-23	P	TMTK	55	Tinggi	79	Tinggi
14.	NK	21-23	P	TMTK	47	Sedang	67	Sedang
15.	SC	21-23	P	TMTK	42	Sedang	62	Sedang
16.	IR	21-23	L	TMTK	43	Sedang	65	Sedang
17.	AI	21-23	P	PGMI	47	Sedang	59	Sedang
18.	HH	21-23	P	PIPS	48	Tinggi	57	Sedang
19.	R	21-23	P	PIPS	49	Tinggi	66	Sedang
20.	IS	21-23	L	PIPS	44	Sedang	64	Sedang
21.	SY	21-23	L	PIPS	56	Tinggi	72	Tinggi
22.	C	21-23	P	PIPS	53	Tinggi	74	Tinggi
23.	MD	18-20	L	PBA	37	Sedang	58	Sedang
24.	IZZ	21-23	P	PBA	45	Sedang	56	Sedang
25.	F	21-23	P	PBA	47	Sedang	62	Sedang
26.	NA	21-23	P	PBA	44	Sedang	62	Sedang
27.	AL	21-23	P	PBA	45	Sedang	64	Sedang
28.	NS	21-23	P	PAI	44	Sedang	65	Sedang
29.	MZ	21-23	P	PGMI	45	Sedang	63	Sedang
30.	HQ	21-23	P	PGMI	45	Sedang	65	Sedang
31.	ND	21-23	P	PGMI	47	Sedang	66	Sedang
32.	FS	21-23	L	PGMI	44	Sedang	66	Sedang
33.	AN	21-23	P	PGMI	49	Tinggi	71	Tinggi
34.	AN	21-23	P	PGMI	49	Tinggi	60	Sedang
35.	B	21-23	L	TBI	56	Tinggi	83	Tinggi
36.	D	21-23	L	TBI	43	Sedang	60	Sedang
37.	WN	18-20	P	PIAUD	40	Sedang	61	Sedang
38.	WR	21-23	L	TBI	46	Sedang	66	Sedang
39.	FY	24-26	P	TBI	42	Sedang	58	Sedang
40.	DA	18-20	P	PAI	45	Sedang	59	Sedang
41.	JM	18-20	L	PAI	44	Sedang	68	Sedang
42.	AD	21-23	P	PAI	48	Tinggi	62	Sedang

43.	A I	21-23	P	PAI	49	Tinggi	60	Sedang
44.	N	21-23	P	PAI	46	Sedang	55	Sedang
45.	A B	21-23	P	PAI	44	Sedang	61	Sedang
46.	H	21-23	P	PAI	50	Tinggi	69	Tinggi
47.	M A	21-23	L	PAI	46	Sedang	65	Sedang
48.	F	21-23	P	TBI	39	Sedang	60	Sedang
49.	H N	21-23	L	PAI	49	Tinggi	76	Tinggi
50.	A F	21-23	L	PAI	54	Tinggi	66	Sedang
51.	F Y	21-23	P	TMTK	46	Sedang	60	Sedang
52.	A A	18-20	P	TBI	44	Sedang	62	Sedang
53.	R I N	21-23	P	PIPS	44	Sedang	58	Sedang
54.	N S	21-23	P	PBA	45	Sedang	57	Sedang
55.	H H	21-23	L	PGMI	50	Tinggi	65	Sedang
56.	M H	21-23	L	PIPS	54	Tinggi	70	Tinggi
57.	W A	21-23	P	MPI	44	Sedang	60	Sedang
58.	A L	21-23	P	MPI	51	Tinggi	67	Sedang
59.	Z A	21-23	P	PIPS	42	Sedang	62	Sedang
60.	M M	21-23	P	PIPS	50	Tinggi	64	Sedang
61.	H N	21-23	P	PIPS	55	Tinggi	58	Sedang
62.	A F	21-23	L	PIPS	50	Tinggi	63	Sedang
63.	A L	21-23	P	PBA	42	Sedang	62	Sedang
64.	R N	21-23	P	PGMI	49	Tinggi	74	Tinggi
65.	R M	21-23	L	PAI	56	Tinggi	74	Tinggi
66.	F A	21-23	L	PAI	49	Tinggi	63	Sedang
67.	F H	21-23	L	PAI	45	Sedang	61	Sedang
68.	N A	21-23	P	PAI	44	Sedang	64	Sedang
69.	F Z	21-23	P	PAI	45	Sedang	57	Sedang
70.	M A	21-23	P	PIAUD	44	Sedang	60	Sedang
71.	A L	21-23	P	PGMI	44	Sedang	62	Sedang
72.	F Z	21-23	L	PAI	46	Sedang	72	Tinggi
73.	L T	21-23	P	PAI	52	Tinggi	71	Tinggi
74.	D N	21-23	P	PIAUD	45	Sedang	65	Sedang
75.	V K	21-23	P	PGMI	47	Sedang	65	Sedang
76.	N V	21-23	P	PAI	48	Tinggi	66	Sedang
77.	I N S	21-23	P	PAI	45	Sedang	76	Tinggi
78.	A D	21-23	P	PGMI	44	Sedang	57	Sedang
79.	F T	21-23	P	PGMI	42	Sedang	58	Sedang
80.	L E	21-23	P	PGMI	50	Tinggi	66	Sedang
81.	F R	21-23	P	PIAUD	44	Sedang	50	Sedang
82.	A U	21-23	P	PAI	48	Tinggi	63	Sedang
83.	H N	24-26	P	PAI	46	Sedang	57	Sedang
84.	A R	21-23	L	PAI	46	Sedang	64	Sedang
85.	I S N	21-23	P	PAI	49	Tinggi	64	Sedang
86.	M Q	21-23	L	PAI	56	Tinggi	92	Tinggi
87.	M A	21-23	L	MPI	36	Sedang	63	Sedang
88.	M I	21-23	L	PAI	46	Sedang	62	Sedang
89.	A M	21-23	P	PAI	48	Tinggi	64	Sedang
90.	C A	21-23	P	MPI	45	Sedang	59	Sedang

LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS

Respon den	Variabel Kesiapan Kerja																			Total
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	
1.	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	55
2.	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	58
3.	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	54
4.	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	56
5.	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	52
6.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	65
6.	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	1	3	48
8.	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	53
9.	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3	50
10.	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	52
11.	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	52
12.	2	2	2	1	2	1	2	3	1	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	46
13.	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	1	3	62
14.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	55
15.	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	49
16.	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	1	2	51
17.	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	1	2	56
18.	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	56
19.	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	1	3	1	3	58
20.	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	2	2	1	3	1	3	53
21.	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	64
22.	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	61
23.	3	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	46
24.	3	3	4	3	3	1	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	56
25.	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	3	53
26.	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	53
27.	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	52
28.	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	51
29.	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	1	3	51
30.	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	4	54
31.	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	55
32.	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	4	50
33.	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	56
34.	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	55
35.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	67
36.	3	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	49
37.	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	48
38.	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	1	3	1	3	54
39.	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	49
40.	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	1	3	55
41.	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	1	2	2	3	50
42.	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	56
43.	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	2	1	3	56
44.	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	55
45.	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	51
46.	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	59

47.	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	54
48.	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	1	1	2	2	1	2	46
49.	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	4	58	
50.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	2	3	1	1	2	2	58
51.	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	54
52.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	51
53.	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	50
54.	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	52
55.	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	56
56.	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	4	3	4	62
57.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	50
58.	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	4	58
59.	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	49
60.	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	57
61.	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	62
62.	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	1	2	1	1	3	53
63.	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	50
64.	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	1	3	1	3	57
65.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	4	1	1	2	60
66.	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55
67.	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2	2	54
68.	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	3	1	2	1	3	51
69.	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	54
70.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	52
71.	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	1	2	1	3	50
72.	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	52
73.	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	1	3	1	4	61
74.	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	52
75.	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	55
76.	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	1	2	1	3	55
77.	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	52
78.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	51
79.	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	50
80.	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	3	56
81.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	53
82.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
83.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	54
84.	2	3	4	4	4	1	1	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	55
85.	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	56
86.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
87.	2	3	4	3	2	1	2	1	1	4	2	2	4	4	4	2	4	2	1	48
88.	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	52
89.	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	56
90.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	52
r hitung	0.47	0.44	0.25	0.28	0.46	0.53	0.44	0.46	0.49	0.17	0.38	0.46	0.34	0.12	0.25	0.28	0.13	0.30	0.42	
r tabel	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	
Ket.	v	v	v	v	v	v	v	v	v	tv	v	v	v	tv	v	v	tv	v	v	

v = valid

tv = tidak valid

Variabel Perilaku Asertif

responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Total
1.	3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	68
2.	3	3	4	3	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	72
3.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	65
4.	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	69
5.	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	65
6.	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	91
6.	3	2	3	2	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	65
8.	4	2	3	1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	70
9.	4	3	4	4	1	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	2	2	1	2	4	2	73
10.	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	1	2	3	4	1	4	4	2	4	3	2	4	1	3	3	4	74
11.	4	3	3	2	1	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	73
12.	2	4	2	4	3	4	2	2	2	3	1	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	70
13.	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	87
14.	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	75
15.	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	68
16.	4	3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	73
17.	3	2	3	3	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	67
18.	2	2	3	1	1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	62
19.	4	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2	2	74
20.	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	73
21.	2	3	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	4	1	2	4	2	3	4	3	2	77
22.	4	3	4	1	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	80
23.	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	1	4	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	66
24.	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	4	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	64
25.	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	68
26.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	70
27.	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	70
28.	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	71
29.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	70
30.	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	73
31.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
32.	4	1	4	1	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	70
33.	4	2	4	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	1	3	4	2	4	3	3	1	76
34.	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	68
35.	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	91
36.	4	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	66
37.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	68
38.	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	74
39.	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	65
40.	3	4	4	2	1	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	68
41.	3	2	4	2	1	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	4	1	2	4	2	3	4	3	1	73
42.	3	2	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	67
43.	3	2	4	1	1	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	65
44.	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	62
45.	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	69
46.	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	78
47.	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	73
48.	4	1	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	1	66

49.	4	1	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	1	4	2	3	4	4	2	4	4	1	81	
50.	3	2	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	2	1	73	
51.	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	67		
52.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	69	
53.	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	64	
54.	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	64	
55.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	74	
56.	4	4	3	2	3	3	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	1	80	
57.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	66	
58.	4	2	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	73	
59.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	68	
60.	2	3	4	1	1	4	4	4	3	1	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	70	
61.	2	4	4	3	1	2	4	3	3	1	4	1	3	3	4	3	1	3	3	1	2	4	2	3	3	1	68	
62.	4	1	4	3	1	4	4	2	3	3	4	2	3	1	4	1	3	4	1	2	2	2	2	3	4	1	68	
63.	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	69	
64.	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	82	
65.	4	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	1	4	4	4	1	4	3	2	80	
66.	4	2	3	2	2	4	4	3	4	1	2	3	3	4	3	2	2	4	1	2	3	1	2	3	3	1	68	
67.	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	71
68.	4	2	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	71	
69.	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	66	
70.	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	68	
71.	2	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	70	
72.	4	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	1	4	1	1	4	4	1	77	
73.	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	78	
74.	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	71	
75.	3	3	4	1	1	4	4	2	2	4	2	2	3	4	1	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	71	
76.	4	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	72	
77.	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	84	
78.	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	66	
79.	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	67
80.	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	4	1	1	71	
81.	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	58	
82.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	72	
83.	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4	1	65	
84.	3	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	4	1	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	75	
85.	3	3	4	2	1	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	71	
86.	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
87.	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	74	
88.	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	68	
89.	2	2	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	71	
90.	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	65	
r h i t u n g	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	
.	0.	47	39	39	50	33	28	38	42	44	18	40	34	37	37	45	54	42		
4	03	4	1	2	2	2	3	2	2	6	2	8	5	1	2	1	9	1	8	5	0	2	6	2	4	1		
5	6	3	6	5	4	5	9	8																				
3		3	2	2	7	5	1	7																				
r t a b e l	0	0.	0	0	0	0	0	0	0	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	
.	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
0		0	0	0	0	0	0	0	0																			
7		7	7	7	7	7	7	7	7																			
k e t	v	tv	v	t	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	tv	v	v	v	v	v	v	v		
v			v																									

LAMPIRAN 7 HASIL UJI RELIABILITAS

1. Kesiapan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	43.1889	16.402	.444	.642
Y02	43.5222	16.949	.406	.650
Y03	43.5556	18.295	.009	.697
Y04	43.0444	17.099	.303	.658
Y05	43.3111	16.397	.473	.640
Y06	44.1333	15.555	.435	.637
Y07	43.2889	16.050	.477	.636
Y08	43.4889	15.466	.459	.634
Y09	43.2556	15.810	.493	.633
Y10	43.3111	16.846	.433	.647
Y11	43.1778	16.822	.402	.649
Y12	42.9667	17.403	.292	.661
Y13	43.8556	19.114	-.123	.717
Y14	44.3556	17.962	.040	.697
Y15	44.5333	18.409	-.013	.701
Y16	43.6778	16.648	.313	.656

2. Perilaku Asertif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	60.9778	39.101	.411	.740
X02	60.9111	39.430	.414	.741
X03	62.2444	41.625	.087	.760
X04	60.7444	40.485	.225	.752
X05	60.7889	40.393	.292	.748
X06	61.4333	39.439	.345	.744
X07	61.3444	39.981	.291	.747
X08	61.4556	38.745	.353	.743
X09	61.2556	38.889	.348	.743
X10	61.3667	39.111	.378	.742
X11	60.9778	38.561	.495	.735
X12	60.9111	40.621	.175	.756
X13	61.3556	40.052	.232	.752
X14	61.3889	40.465	.184	.755
X15	61.7222	40.180	.236	.751
X16	61.2444	38.479	.451	.737
X17	61.4444	39.800	.221	.753
X18	61.3111	39.790	.362	.744
X19	61.7111	40.702	.166	.756
X20	61.9778	39.370	.291	.748
X21	61.1889	39.234	.427	.740
X22	61.3778	38.373	.428	.738
X23	62.0444	40.223	.204	.754

LAMPIRAN 8 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46783530
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.055
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 9 UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kesiapan kerja * perilaku asertif	Between Groups	(Combined)	831.452	23	36.150	2.811	.001
		Linearity	609.919	1	609.919	47.427	.000
		Deviation from Linearity	221.533	22	10.070	.783	.734
Within Groups			848.770	66	12.860		
Total			1680.222	89			

LAMPIRAN 10 UJI KATEGORISASI DATA

1. Kesiapan Kerja

		kategoriY			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	58	64.4	64.4	64.4
	tinggi	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

2. Perilaku Asertif

		kategoriX			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	75	83.3	83.3	83.3
	tinggi	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

LAMPIRAN 11 UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

		perilaku asertif	kesiapan kerja
perilaku asertif	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
kesiapan kerja	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 12 UJI TAMBAHAN

1. Aspek Dominan pada Variabel Kesiapan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.594E-15	.000		.	.
	AspekY1	1.000	.000	.333	.	.
	AspekY2	1.000	.000	.556	.	.
	AspekY3	1.000	.000	.185	.	.
	AspekY4	1.000	.000	.398	.	.

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

2. Aspek Dominan pada Variabel Perilaku Asertif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.223E-15	.000		.000	1.000
	Aspek X1	1.000	.000	.259	67196903.948	.000
	Aspek X2	1.000	.000	.498	114234057.504	.000
	Aspek X3	1.000	.000	.158	42777155.714	.000
	Aspek X4	1.000	.000	.202	54277867.928	.000
	Aspek X5	1.000	.000	.215	56675753.475	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Asertif

3. Pengaruh Gender pada Variabel Kesiapan Kerja

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y	Laki-laki	24	47.13	6.188	1.263
	Perempuan	66	46.20	3.474	.428

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y	Equal variances assumed	12.104	.001	.895	88	.373	.928	1.037	-1.133	2.989
	Equal variances not assumed			.696	28.442	.492	.928	1.333	-1.802	3.658

4. Pengaruh Gender pada Variabel Perilaku Asertif

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X	Laki-laki	24	67.42	7.768	1.586
	Perempuan	66	62.95	5.658	.696

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper

X	Equal variance assumed	2.426	.123	2.982	88	.004	4.462	1.497	1.488	7.436
	Equal variance not assumed			2.577	32.305	.015	4.462	1.732	.936	7.988

5. Uji Sumbangan Efektif Aspek Perilaku Asertif pada Kesiapan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), Aspek X5, Aspek X1, Aspek X3, Aspek X4, Aspek X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3819.122	5	763.824	.	. ^b
	Residual	.000	84	.000		
	Total	3819.122	89			

a. Dependent Variable: Perilaku Asertif

b. Predictors: (Constant), Aspek X5, Aspek X1, Aspek X3, Aspek X4, Aspek X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.223E-15	.000		.000	1.000
	Aspek X1	1.000	.000	.259	67196903.948	.000
	Aspek X2	1.000	.000	.498	114234057.504	.000
	Aspek X3	1.000	.000	.158	42777155.714	.000
	Aspek X4	1.000	.000	.202	54277867.928	.000
	Aspek X5	1.000	.000	.215	56675753.475	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Asertif