

KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI DI ERA DIGITAL: CUKUPKAH HANYA *HARD SKILLS*?

Naufal Afif¹, Azizah Hasna' Arifin^{2*}

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang

²Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Yogyakarta

*e-mail: naufal.afif@unimma.ac.id

DiPublikasi: 01/07/2022

Abstract

Demands for college graduates are increasing. Traditionally, the academic ability has spearheaded the success of college graduates to get a job. However, the current trend of employers increasingly wants skills and other attributes to support academic skills, as well as for accounting graduates. World economic forum report on expertise needed in 2020 and the development of the 4.0 industrial revolution requires accounting graduates to have skills and attributes in addition to academic abilities. The purpose of this study is to examine the effect of soft skills provided by tertiary institutions and the spiritual intelligence of individuals on the readiness of accounting students to work. Using Covariance-based Structural Equation Model (CB-SEM), this study analyses the results of a survey distributed to 371 accounting students in Indonesia. The result, based on structural model testing shows that soft skills provided by higher education and spiritual intelligence significantly and positively affect the work readiness of accounting students. The results of the research provide input for universities to continue to develop learning about soft skills to students so that graduates can compete in the world of work. This study also provides empirical evidence that the readiness of accounting students is also influenced by the attribute inherent in human beings, namely spiritual intelligence.

Keywords: *soft skills, spiritual intelligence, work readiness, accounting student*

Abstrak

Tuntutan bagi lulusan perguruan tinggi semakin meningkat. Secara tradisional, kemampuan akademik menjadi ujung tombak keberhasilan lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Namun, tren yang terjadi saat ini pemberi kerja semakin menginginkan keterampilan dan atribut lain untuk mendukung kemampuan akademik, demikian juga bagi lulusan akuntansi. Laporan *world economic forum* tentang keahlian yang dibutuhkan pada tahun 2020 dan perkembangan revolusi industri 4.0 menuntut lulusan akuntansi untuk memiliki keterampilan dan atribut selain kemampuan akademik. Tujuan dalam studi ini adalah untuk menguji pengaruh *soft skills* yang diberikan oleh perguruan tinggi dan kecerdasan spiritual yang dimiliki individu terhadap kesiapan mahasiswa akuntansi untuk bekerja. Dengan menggunakan Covariance-based Structural Equation Model (CB-SEM) studi ini menganalisis hasil survei yang disebarluaskan kepada 371 mahasiswa akuntansi di Indonesia. Hasilnya, berdasarkan pengujian model struktural menunjukkan bahwa *soft skills* yang diberikan perguruan tinggi dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Hasil dari penelitian memberikan masukan bagi perguruan tinggi untuk terus mengembangkan pembelajaran tentang *soft skills* kepada mahasiswa sehingga lulusannya dapat bersaing di dunia kerja. Studi ini juga memberikan bukti empiris bahwa kesiapan kerja mahasiswa akuntansi juga dipengaruhi oleh atribut yang melekat pada diri manusia yaitu kecerdasan spiritual.

Kata Kunci: *soft skills, kecerdasan spiritual, kesiapan kerja, mahasiswa akuntansi*

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia. Semakin tinggi tuntutan bagi lulusan perguruan tinggi membuat kebutuhan akan kemampuan lain sebagai tambahan kemampuan di bidang akademik juga semakin tinggi. Tren yang sedang berkembang saat ini adalah pemberi kerja menginginkan kemampuan lain di luar kemampuan akademik yang mumpuni. Laporan yang

dikeluarkan oleh *world economic forum* menuntut lulusan perguruan tinggi, khususnya bidang akuntansi, untuk memiliki keterampilan dan atribut selain kemampuan akademik di era revolusi industri 4.0 ini. Misalnya kemampuan menginterpretasikan dan menyampaikan informasi dari suatu data (Ali, 2019). Hal ini dapat menjadi peluang bagi penyedia pendidikan untuk menjadi saluran perubahan dengan cara pendekatan dalam pengajaran dan

pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja pada revolusi industri 4.0.

Bagaimanapun, revolusi industri 4.0 telah memberikan lapangan pekerjaan dan juga pengangguran yang baru. Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa tingkat pengangguran terbuka untuk tingkat sekolah tinggi pada tahun 2018 sebesar 5.8%. Persentase ini lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak pernah bersekolah dan lulusan sekolah dasar (2,02 dan 2,79 persen). Alasan yang paling mungkin untuk angka ini adalah karena adanya perbedaan antara pelajaran atau materi yang diberikan perguruan tinggi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja (Shanmugam, 2017).

Pemberi kerja memiliki anggapan bahwa beberapa lulusan dari perguruan tinggi belum memiliki kesiapan untuk terjun di dunia kerja. Studi yang dilakukan ACNielsen Research Services (2000), Casner-Lotto (2006) dan Hart (2008) menunjukkan bahwa banyak dari lulusan perguruan tinggi yang belum memenuhi kriteria yang diharapkan oleh para manajer di perusahaan. Kesiapan kerja yang diharapkan oleh manajer adalah kemampuan dalam bidangnya masing-masing dan keterampilan yang tidak diajarkan secara langsung di kelas, misalnya bidang kompetensi relasional dan kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh Verma dkk. (2018) menjelaskan hal serupa. Hasil dari penelitiannya menjelaskan bahwa banyak lulusan merasa tidak siap untuk bekerja karena kurang memiliki *soft skills* yang dibutuhkan pemberi kerja.

Caballero dkk. (2011) menjelaskan bahwa perusahaan mulai mengalihkan perhatian mereka ke atribut dan keterampilan umum (atau bisa disebut sebagai *soft skills*) dibandingkan dengan hanya dari prestasi akademik. Keterampilan ini perlu diperkuat dalam bentuk pengajaran di perguruan tinggi. Teng dkk. (2019) menjelaskan bahwa seiring dengan perubahan pada dunia kerja, mempersiapkan *soft-skills* yang dimiliki oleh mahasiswa akuntansi adalah tugas dari lembaga pendidikan. Namun, masih banyak perguruan tinggi yang lebih

menekankan keterampilan *hard skills* atau keterampilan teknis pada bidang yang dipelajari dan hanya sedikit membekali siswanya dengan keterampilan *soft skills* (Teng dkk., 2019). Hal ini juga didukung oleh British Chamber of Commerce (2014) yang menjelaskan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi kurang memiliki *soft skills* yang diperlukan untuk bekerja

Selain *soft-skills* yang harus dimiliki oleh setiap lulusan akuntansi, kecerdasan spiritual menjadi aspek penting lainnya terkait kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia. Kecerdasan spiritual menjadi penting bagi lulusan akuntansi karena perusahaan mulai melirik jenis kecerdasan ini dan mulai dianggap sebagai kemampuan yang penting. Pandey (2014) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai tumpuan kesadaran manusia yang mana berfungsi sebagai pembentuk karakter dan makna yang dimiliki manusia. Kecerdasan spiritual menjadi penting bagi lulusan akuntansi karena perusahaan mulai melirik jenis kecerdasan ini dan mulai dianggap sebagai kemampuan yang penting. Pandey (2014) menjelaskan bahwa organisasi saat ini mempertimbangkan ruang bagi kecerdasan spiritual, dimensi yang lebih berkaitan dengan pencarian makna, tujuan dan rasa kebersamaan dibandingkan dengan aturan dan ketertiban. Hal ini menyiratkan bahwa perusahaan semakin meningkatkan keterlibatan karyawan, kerja tim, dan pemberdayaan karyawan ke dalam praktik manajemen perusahaan. Emmons (2000) mengkonseptualisasikan spiritual dalam istilah adaptif dan motivasi kognitif yang keduanya dapat mendasari keterampilan pemecahan masalah.

Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa akuntansi saat ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik yang dimiliki, namun *soft skills* dan kecerdasan spiritual juga menjadi aspek yang menentukan kesiapan mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *soft-skills* yang diasah di perguruan tinggi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Soft Skills

Soft Skills adalah keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berkaitan dengan kepribadian, sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang

daripada pengetahuan formal atau teknis (Moss dan Tilly, 1996). *Soft skills* juga didefinisikan sebagai kemampuan dan atribut pribadi yang dapat digunakan dalam berbagai lingkungan kerja yang

digunakan oleh lulusan pada sepanjang hidupnya (Fraser, 2001). Peneliti pada bidang pendidikan dan praktisi juga menekankan untuk mengembangkan atribut non akademik seperti kemampuan untuk bekerja sama, kemampuan berkomunikasi dan memecahkan masalah yang diasah pada jenjang pendidikan tinggi (Bennett dkk., 1999).

Selain itu, *soft skills* dapat diartikan sebagai kompetensi kunci yang dapat ditransfer dan tidak dapat dipisahkan dari individu, yaitu berupa: 1) profesionalisme; 2) keandalan; 3) kemampuan untuk mengatasi ketidakpastian; 4) kemampuan untuk merencanakan dan berpikir secara strategis; 5) kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain, baik dalam tim maupun dalam jaringan; 6) kemampuan komunikasi tertulis maupun verbal yang baik; 7) keahlian teknologi informasi dan komunikasi; 8) kreativitas dan kepercayaan diri; 9) keterampilan manajemen diri dan manajemen waktu yang baik; dan 10) kemampuan untuk belajar dan menerima tanggung jawab (Elias dan Purcell, 2004; Nabi, 2003; Tucker dkk., 2000).

Secara sederhana, *soft skills* merupakan bagian dari diri mahasiswa yang berada di luar pengetahuan secara formal atau teknis. *Soft skills* menjadi satu keterampilan dan atribut yang penting saat ini untuk dapat mendukung keterampilan formal yang dimiliki mahasiswa. Bahkan beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa banyak pemberi kerja yang menginginkan lulusan mahasiswa yang memiliki *soft skills* yang mumpuni di samping kemampuan akademis mereka.

Bennett dkk. (1999) dan Kember dkk. (2007) menjelaskan bahwa *soft skills* yang diberikan kepada mahasiswa tidak hanya bertujuan untuk akademik saja, namun juga akan bermanfaat saat bekerja setelah lulus nanti. Lebih dari setengah pengusaha yang disurvei mengatakan keterampilan seperti komunikasi dan kerja tim lebih penting daripada hasil akademik (Clarke, 2016). Pentingnya *soft skills* membuat universitas di seluruh dunia semakin dituntut untuk menghasilkan lulusan yang terampil dan mampu merespon kebutuhan yang terus berubah dan kompleks di tempat kerja (Possa, 2006).

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai kemampuan untuk menerapkan aspek spiritual (yang berkaitan dengan batin, jiwa dan

hubungannya dengan keberadaannya di dunia) untuk meningkatkan fungsi, menemukan makna dan mencapai kesejahteraan sehari-hari (Amram, 2007; Vaughan, 2002). Kecerdasan spiritual merupakan pengetahuan yang terdiri dari sejumlah kemampuan dan kompetensi (Emmons, 2000) yang berfungsi untuk konseptualisasi pengalaman dan menghasilkan sesuatu yang bermakna (Zohar dan Marshall, 2007). Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual seharusnya (1) memiliki kemampuan mental yang saling terkait; (2) memfasilitasi adaptasi, penyelesaian masalah, dan penalaran dalam konteks lingkungan; dan (3) dapat berkembang seiring dengan usia dan pengalaman seseorang (Mayer dkk., 2000; Sternberg, 1997). Ciri-ciri dari kecerdasan spiritual yang dibutuhkan oleh lulusan perguruan tinggi sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang diajarkan di perguruan tinggi. Morrison (2001) menjelaskan bahwa *capacity building* merupakan suatu konsep pembelajaran yang dimulai dari kebutuhan akan suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidakpastian dari suatu hal, dan pada akhirnya dapat mengembangkan kemampuan adaptasi untuk mengikuti perubahan.

Spiritualitas yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh terhadap *output* organisasi. Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi etis pada diri sendiri dan peningkatan iklim/budaya organisasi. Pandey (2014) menjelaskan bahwa perusahaan memiliki ketertarikan terhadap seseorang yang memiliki spiritualitas di tempat kerja karena beberapa alasan. Pertama, seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan mengurangi dampak dari demoralisasi karyawan, hal ini penting karena banyak terjadi perampangan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan. Kedua, tempat kerja semakin dipandang sebagai tempat bagi anggotanya untuk saling terhubung. Semakin meningkatnya keingintahuan karyawan terhadap filosofi timur yang menekankan pada nilai-nilai kesetiakawanan pada kelompok, yang pada akhirnya akan menjaga retensi karyawan di perusahaan. Alasan terakhir adalah para pemimpin organisasi memandang bahwa tekanan global semakin kuat sehingga perlu adanya kecerdasan spiritual untuk memperkuat pertahanan karyawan dari tekanan dan memupuk kreativitas karyawan.

Dengan demikian, seseorang dengan kecerdasan spiritual dapat memahami masalah secara mendalam dan memecahkan masalah tersebut serta dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja.

Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah suatu konsep perkembangan dan motivasi. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan perguruan tinggi dianggap memiliki sikap dan atribut yang menjadikan mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja (Caballero dkk., 2011). Mason dkk. (2009) menggambarkan kesiapan kerja sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman untuk berkontribusi sesuai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, kesiapan kerja juga diartikan sebagai kriteria seleksi untuk memprediksi potensi lulusan untuk bersaing di dunia kerja (Caballero dkk., 2011). Psikolog dan pendidik menyatakan bahwa seseorang dapat mencapai tingkat kesiapan yang telah ditentukan setelah mengalami proses belajar, tingkat kematangan fisik, dan perkembangan neurologis (Dennis, 1972; Gesell, 1928).

Kesiapan kerja lulusan diinterpretasikan sebagai keterampilan khusus yang dirancang oleh universitas atau program studi yang diselenggarakan dengan kebutuhan industri (Green dkk., 2009). Keterampilan ini dikenal dengan berbagai atribut lulusan, kemampuan lulusan, atau kualitas lulusan. Saat mengenyam pendidikan di bangku kuliah, siswa diberikan kesempatan untuk memperoleh berbagai keterampilan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang menunjukkan serangkaian prestasi, keterampilan, pemahaman dan atribut pribadi (Yorke, 2004) yang akan berfungsi saat berada dalam lingkungan kerja yang cepat berubah seiring berkembangnya zaman dan untuk berkontribusi pada perusahaan atau organisasi (Tomlinson, 2010). Untuk itu, penting bagi para akademisi dan perancang kurikulum untuk lebih memahami perspektif kesiapan kerja siswa yang disesuaikan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Soft Skills dan Kesiapan Kerja

Hadirnya revolusi industri 4.0 membuat banyak perubahan pada lingkungan kerja dan kebutuhan bisnis yang mengakibatkan sulit untuk memprediksi masa depan dan tantangan yang akan

dihadapi. Namun hal ini juga dapat menjadi peluang bagi penyedia pendidikan untuk menjadi saluran perubahan dengan cara pendekatan dalam pengajaran dan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja pada revolusi industri 4.0.

Kesenjangan keterampilan pada revolusi industri 4.0 merupakan tantangan bagi penyedia pendidikan secara global. Banyak lulusan merasa tidak siap untuk bekerja karena kurang memiliki *soft skills* yang dibutuhkan pemberi kerja (Verma dkk., 2018). Banyak perguruan tinggi yang hanya membekali siswanya dengan keterampilan *hard skills* atau keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan dan sedikit membekali siswanya dengan keterampilan *soft skills* (Teng dkk., 2019). Hal ini juga didukung oleh British Chamber of Commerce (2014), bahwa banyak lulusan kurang memiliki *soft skills* yang diperlukan untuk pekerjaan yang berakibat pada naiknya persentase pengangguran. Salah satu penyebab tingginya tingkat pengangguran ini karena adanya perbedaan antara materi pembelajaran yang diberikan saat di perguruan tinggi dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi (Shanmugam, 2017).

Goldsmiths soft skills inventory yang dikembangkan oleh Chamorro-Premuzic dkk. (2010) digunakan untuk menguji bagaimana *soft skills* yang dimiliki oleh mahasiswa akuntansi di Indonesia untuk siap bersaing di dunia kerja. *Soft skills* yang masuk dalam *Goldsmiths soft skills inventory* yaitu manajemen diri, komunikasi, bekerja dalam tim, keterampilan interpersonal, bekerja dibawah tekanan, pemikiran kreatif atau imajinasi, pemecahan masalah dan berpikiran kritis, kemauan untuk belajar, perhatian terhadap hal-hal detail, kemampuan untuk bertanggung jawab, kemampuan merencanakan dan mengatur, wawasan, kedewasaan, profesionalisme dan kecerdasan emosional. *Soft skills* ini diprediksikan dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di luar kemampuannya secara akademik.

Selain itu lulusan membutuhkan pengalaman (seperti magang, pelatihan kewirausahaan atau praktik keterampilan kerja), kemampuan memecahkan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kemampuan analisis, kemampuan akan sikap dan bakat yang tepat untuk memenuhi kategori pekerjaan yang cepat berubah, dan kemajuan teknologi pada revolusi industri 4.0 (Teng dkk., 2019; Sumarna, 2020). Sehingga lulusan akan lebih

siap untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan bisnis. Sehingga, hipotesis pertama dinyatakan sebagai berikut:

H1. *Soft Skills berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi*

Kecerdasan Spiritual dan Kesiapan Kerja

Prestasi akademik, yang dalam beberapa dekade terakhir menjadi primadona perusahaan dalam merekrut karyawan, kini tak serta merta menjadi yang utama. Riset terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang diwujudkan dalam nilai akademik tidak cukup untuk membuktikan bahwa lulusan perguruan tinggi mampu bersaing di dunia kerja. Gardner (1999) dalam Koražija dkk. (2016) memperkenalkan pertama kali *theory of multiple intelligences*, yang menjelaskan bahwa kecerdasan tidak hanya tentang kecerdasan intelektual saja, namun kecerdasan memiliki lebih banyak sifat di dalam seseorang. Emmons (2000) menerangkan bahwa spiritual dapat dikategorikan sebagai suatu bentuk kecerdasan yang melibatkan aspek spiritual untuk menyelesaikan permasalahan sehari-hari dan juga dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk berperilaku baik (misal, rendah hati, belas kasih dan hormat).

Suatu organisasi maupun perusahaan yang dikenal memiliki sistem yang rasional mulai melirik pentingnya aspek spiritualitas di tempat kerja (Pandey, 2014). Penelitian yang dilakukan Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012) membuat kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Mitroff dkk. (2009) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja mencakup upaya untuk menemukan tujuan utama seseorang di dalam kehidupannya, mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain di lingkungan kerja, meningkatkan keterlibatannya dalam tim, serta memperkuat kerja sama di dalam kerja tim. Selain itu, kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan juga akan mengarahkannya pada perilaku etis di tingkat pribadi dan tingkat organisasi/perusahaan.

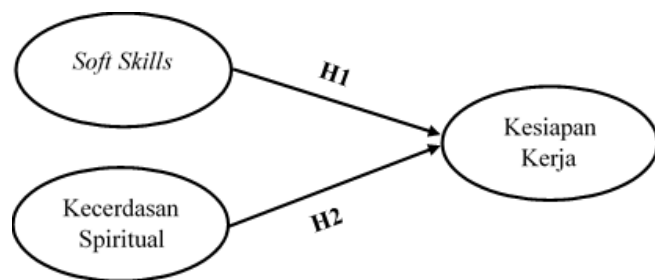
Zohar dan Marshall (2000) dalam Koražija dkk. (2016) menjelaskan bahwa dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, seorang individu akan dapat menemukan makna, tujuan, kepentingan, dan rasa

kebersamaan di dalam dirinya. Hal ini yang akan membantu seseorang untuk memiliki integritas yang tinggi dan selalu berada di jalan yang benar. Emmons (2000) juga menjelaskan bahwa dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, maka seseorang akan dapat memecahkan masalah sehari-hari dengan baik dan juga dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru. Hal ini akan mengurangi efek ketakutan, reaksi terhadap situasi baru dan aneh di tempat kerja, dan efek lain yang dapat menghambat kesiapan seseorang ketika terjun ke tempat kerja. Sehingga pada akhirnya kecerdasan spiritual akan mendukung pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang diajarkan di perguruan tinggi. Morrison (2001) menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas mencakup pembelajaran terus-menerus untuk mengikuti perubahan dan kesiapan mahasiswa untuk beradaptasi dengan perubahan yang pasti muncul. Dengan demikian, seseorang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan dapat memahami masalah secara mendalam dan memecahkan masalah-masalah di dunia kerja serta dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hipotesis kedua dinyatakan sebagai berikut:

H2. *Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi*

Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dijelaskan, model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik non-probabilitas *sampling* yang memungkinkan setiap individu dalam populasi dapat terpilih menjadi responden (Cooper dan Schindler, 2014). Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode ini memungkinkan penulis untuk menentukan sampel berdasarkan karakteristik tertentu atau pengalaman dan persepsi yang dimiliki responden. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di Indonesia. Cooper dan Schindler (2014) juga menjelaskan bahwa *purposive sampling* digunakan untuk mendapatkan sampel sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh peneliti. Kriteria sampel dalam studi ini adalah mahasiswa S1 akuntansi pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia.

Data penelitian ini diambil pada bulan Maret

2020 dengan menggunakan *platform google form*. Kuesioner survei disebar kepada mahasiswa akuntansi di seluruh Indonesia. Persebaran kuesioner yang dilakukan mencakup perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta yang berada di 14 provinsi di Indonesia. Total ada 445 mahasiswa akuntansi yang mengisi kuesioner, yang selanjutnya 74 responden dikeluarkan dari sampel karena tidak lengkap dalam mengisi kuesioner dan tidak masuk kriteria sampel (misal, perguruan tinggi kedinasan dan pendidikan selain S1). Sehingga, sampel akhir pada penelitian ini adalah 371 responden, dengan sebaran responden perguruan tinggi negeri sebanyak 166 responden dan perguruan tinggi swasta sebanyak 205 responden. Responden laki-laki berjumlah 96 (26%) dan perempuan 275 (74%). Tabel 1 berikut menunjukkan informasi demografi responden secara lengkap:

Tabel 1. Demografi Responden

Kategori	Tipe Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	96	26%
	Perempuan	275	74%
Jenis Perguruan Tinggi	Perguruan Tinggi Negeri	166	45%
	Perguruan Tinggi Swasta	205	55%
Semester Saat Ini	2	56	15%
	4	110	30%
	6	166	45%
	8	39	11%
IPK	2.01 - 2.50	5	1%
	2.51 - 3.00	18	5%
	3.01 - 3.50	135	36%
	3.51 - 4.00	213	57%
Lokasi Universitas	Bengkulu	2	1%
	Daerah Istimewa Yogyakarta	117	32%
	DKI Jakarta	6	2%
	Jambi	41	11%
	Jawa Tengah	9	2%
	Jawa Timur	66	18%
	Kalimantan Tengah	5	1%
	Lampung	36	10%
	Nusa Tenggara Barat	5	1%
	Sulawesi Selatan	7	2%
	Sulawesi Tengah	10	3%
	Sulawesi Tenggara	16	4%
	Sumatra Selatan	42	11%
	Sumatra Utara	9	2%

Dua variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini didefinisikan dan diukur berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu. Variabel independen pertama yaitu *soft skills* didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat yang berkaitan dengan kepribadian, sikap dan perilaku selain pengetahuan formal atau teknis (Moss & Tilly, 1996). Variabel ini diukur menggunakan 15 item pertanyaan yang diadopsi dari Chamorro-Premuzic dkk., (2010) yang dikenal dengan 15 item *Goldsmiths soft skills inventory*. Item-item pertanyaan mencakup pertanyaan mengenai manajemen diri, komunikasi, *interpersonal*, keterampilan kerja tim, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, imajinasi/kreativitas, pemikiran kritis, kemauan untuk belajar, memperhatikan detail, mengambil tanggung jawab, merencanakan dan mengatur keterampilan, wawasan, kedewasaan, profesionalisme, dan kecerdasan emosional.

Variabel kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk menerapkan aspek spiritual (yang berkaitan dengan batin, jiwa dan hubungannya dengan eksistensinya di dunia) untuk meningkatkan fungsi, menemukan makna dan mencapai kesejahteraan sehari-hari (Amram, 2007; Vaughan, 2002). Kecerdasan spiritual diukur dengan 24 item kuesioner yang diadopsi dari penelitian King dan DeCicco (2009).

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kesiapan kerja yang didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan perguruan tinggi dianggap memiliki sikap dan atribut yang menjadikan mereka siap untuk bersaing di lingkungan kerja (Caballero dan Walker, 2010). Variabel kesiapan kerja diukur dengan menggunakan 64 item pertanyaan dari Caballero dkk. (2011).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis dan menyajikan sebagian besar data. Analisis deskriptif menyajikan bentuk distribusi data (minimum dan maksimum), nilai rata-rata (*mean*), dan ukuran penyebaran data (standar deviasi)

Pengukuran variabel *soft skills*, kecerdasan spiritual dan kesiapan kerja menggunakan lima poin skala *Likert* (mulai dari 1 = “sangat tidak setuju” sampai dengan 5 = “sangat setuju”). Untuk menghindari efek yang mungkin timbul dari variabel lain diluar variabel yang diuji, maka penelitian ini menggunakan beberapa variabel kontrol yaitu jenis kelamin, lokasi universitas, semester saat ini, dan indeks prestasi kumulatif (IPK).

Validasi pengukuran dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Covariance-based Structural Equation Model* (CB-SEM) dengan alat analisisnya menggunakan IBM SPSS AMOS 24. Metode ini memungkinkan untuk menggunakan variabel yang tidak dapat diobservasi (*unobservable variable*) yang diukur dengan variabel indikator secara tidak langsung (Hair dkk., 2013).

Teknik analisis data pada CB-SEM menggunakan pendekatan *two-step structural equation modelling*, yaitu: model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) dan *exploratory factor analysis* (EFA). Validitas dikatakan terpenuhi ketika nilai *factor loading* dan AVE > 0.50 dan nilai akar kuadrat AVE memiliki nilai tertinggi pada konstruksya sendiri (Hair dkk., 2014). Sedangkan dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0.70 (Hair dkk., 2014). Model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten pada variabel independen maupun dependen. Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya (Hair dkk., 2014).

(Cooper dan Schindler, 2014). Pada penelitian ini analisis deskriptif menggunakan program *SPSS Statistics 25*. Tabel 2 merupakan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Soft Skills (SS)	371	22	55	43.58	6.882
Kecerdasan Spiritual (KS)	371	23	100	79.27	10.937
Kesiapan Kerja (KK)	371	82	190	152.73	19.259
Valid N (listwise)	371				

Sumber: Data diolah pada aplikasi SPSS Statistic 25

Model Pengukuran

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, pengujian awal berupa pengujian validitas dan reliabilitas perlu dilakukan. Uji validitas yang dilakukan dengan menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan menggunakan analisis faktor konfirmatori/*confirmatory factor analysis* (CFA). Pada uji validitas konvergen dikatakan valid ketika nilai *factor loading* lebih dari 0.5, sedangkan nilai di bawah 0.5 indikator harus dihapuskan (Hair dkk., 2014). Hasil pengujian yang dilakukan, beberapa item dalam variabel dihapus karena memiliki *factor loading* kurang dari 0.5. Sehingga, indikator yang digunakan untuk pengujian model pengukuran dan

model struktural untuk variabel *soft skills*, kecerdasan spiritual dan kesiapan kerja berturut-turut sebanyak 11, 20 dan 38 item indikator.

Selanjutnya yang harus diperhatikan dalam pengujian validitas konvergen adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hair dkk. (2014) menjelaskan bahwa nilai ambang batas minimal untuk AVE adalah >0.5 . Tabel 3 berikut ini menunjukkan nilai AVE setelah adanya penghapusan indikator. Berdasarkan Tabel 3 tersebut setiap konstruk telah memiliki nilai AVE >0.5 , sehingga secara konvergen model dikatakan valid.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

SS	KS	KK
0.503	0.875	0.694

Keterangan SS: *Soft Skills*, KS: Kecerdasan Spiritual, KK: Kesiapan Kerja

Sumber: data diolah pada aplikasi IBM SPSS AMOS 24

Validitas kedua yang diuji adalah validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan diuji berdasarkan nilai akar kuadrat AVE yang menunjukkan nilai tertinggi pada kelompok

konstruknya (Hair dkk., 2014). Tabel 4 menunjukkan hasil dari pengujian validitas diskriminan.

Tabel 4. Nilai akar kuadrat AVE

	SS	KS	KK
SS	0.71		
KS	0.543	0.935	
KK	0.540	0.754	0.833

Keterangan SS: *Soft Skills*, KS: Kecerdasan Spiritual, KK: Kesiapan Kerja

Sumber: data diolah pada aplikasi IBM SPSS AMOS 24

Tabel 4 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk telah memiliki nilai tertinggi pada konstruknya sendiri. Oleh karena itu, pengukuran validitas diskriminan pada penelitian ini dikatakan telah valid.

Reliabilitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai

Cronbach's alpha (CA) dan *Composite reliability* (CR). Ambang batas suatu konstruk dikatakan reliabel adalah apabila nilai CA dan CR-nya ≥ 0.7 . Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai CA dan CR pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk

memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan bahwa semua konstruk reliabel.

Tabel 5. Nilai CA dan CR

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
SS	0.918	0.918
KS	0.923	0.965
KK	0.952	0.871

Keterangan SS: *Soft Skills*, KS: Kecerdasan Spiritual, KK: Kesiapan Kerja
Sumber: Data diolah pada aplikasi SPSS Statistics 25 dan IBM SPSS AMOS 24

Model Struktural

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, pengujian kesesuaian model (*model fit*) perlu untuk dilakukan terlebih dahulu. Suatu model dapat dikatakan *fit* dilihat dari nilai *Chi-square*, CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, SMSR, RMSEA. Hasil dari pengujian yang dilakukan, nilai CMIN/DF (1.832), SRMR (0.06), dan RMSEA (0.047) telah memenuhi ambang batas dari suatu model dapat dikatakan

sebagai model yang fit. Sedangkan nilai dari GFI (0.737) dan AGFI (0.718) telah mendekati nilai ambang batas. Menurut Hair (2014) tidak perlu untuk menggunakan semua pengujian model fit yang ada karena akan dianggap berlebihan. Sehingga, secara keseluruhan model dalam penelitian ini dapat dikatakan baik. Tabel 6 dibawah ini menyajikan data hasil uji kesesuaian *model fit*.

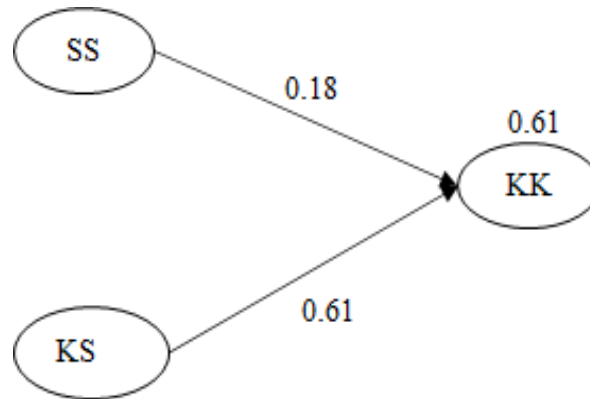
Tabel 6. Uji Kesesuaian Model

No	Indeks	Nilai Kritis	Hasil
1	Chi-Square	Mendekati Nol	4,613.035
2	CMIN/DF	Antara 1 and 3	1.832
3	GFI	>0.90	0.737
4	AGFI	>0.90	0.718
5	CFI	>0.95	0.851
6	SRMR	<0.08	0.06
7	RMSEA	<0.06	0.047

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS AMOS 24

Gambar 2 dan Tabel 7 berikut ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini. Nilai *Path Coefficient* (β) dan CR pada hubungan antara *soft skills* dan kesiapan kerja adalah 0.18 dan 7.72 dengan nilai $p < 0.001$, sehingga H1 terdukung. Kemudian pada hipotesis kedua yang menguji hubungan antara kecerdasan spiritual dan kesiapan kerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* (β) sebesar 0.61 dan nilai CR sebesar 3.26 dengan nilai $p < 0.001$, sehingga H2 terdukung. Hasil dari

pengujian secara statistik ini menunjukkan bahwa indeks prestasi kumulatif mahasiswa (GPA) yang menjadi variabel kontrol dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai *Path Coefficient* (β) sebesar 0.14 dan CR sebesar 3.36 dengan nilai $p < 0.001$. Sedangkan tiga variabel kontrol yang lain tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis
Keterangan SS: *Soft Skills*, KS: Kecerdasan Spiritual, KK: Kesiapan Kerja

Tabel 7. Hasil analisis model struktural

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Signifikansi
KK	←	KS	0.525	0.068	7.724	***	Signifikan
KK	←	SS	0.132	0.04	3.266	0.001	Signifikan
KK	←	Gender	-0.071	0.042	-1.707	0.088	Tidak Signifikan
KK	←	Univ	-0.041	0.037	-1.101	0.271	Tidak Signifikan
KK	←	Semester	-0.016	0.02	-0.79	0.43	Tidak Signifikan
KK	←	GPA	0.096	0.029	3.361	***	Signifikan

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS AMOS 24

Sesuai dengan hasil uji model struktural, hipotesis pertama yang berbunyi *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi secara empiris terdukung. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia dipengaruhi secara positif oleh *soft skills* yang diajarkan oleh perguruan tinggi. Secara keseluruhan penelitian ini membuktikan bahwa mahasiswa akuntansi setuju bahwa perguruan tinggi telah mengasah *soft skills* untuk menyiapkan lulusannya terjun ke dunia kerja. Hasil empiris dalam penelitian ini dapat menjawab tantangan ACNielsen Research Services (2000) yang menunjukkan bahwa beberapa lulusan perguruan tinggi kurang memiliki keterampilan relasional yang diharapkan oleh perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah *soft skills* yang diajarkan di perguruan tinggi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis

Hipotesis kedua yang berbunyi kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi juga terdukung dalam penelitian ini. Ini menyiratkan bahwa kecerdasan spiritual juga mampu untuk mendukung kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Kecerdasan spiritual diharapkan mampu menjadi penyokong dari jenis kecerdasan lain seperti kecerdasan intelektual dan emosional. Kecerdasan spiritual dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa berguna untuk menciptakan makna, tujuan, kreativitas dan membangun kebersamaan. Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan bahwa dengan adanya makna, tujuan, kreativitas dan kebersamaan yang dimiliki oleh mahasiswa, maka akan muncul integritas pada diri mereka untuk dapat lebih bersaing di tempat kerja dan bekerja dengan baik.

yang dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan. Pertama, penelitian ini menyimpulkan bahwa mahasiswa merasa bahwa perguruan tinggi mereka telah mengasah *soft skills*, dan hal ini berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja mereka. Hal ini diyakini

akan memberikan mahasiswa akuntansi kemampuan yang mumpuni di luar kemampuan akademik mereka untuk siap bekerja dan bersaing di lingkungan kerja pada era revolusi industri 4.0.

Kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kesiapan mahasiswa akuntansi di Indonesia untuk bekerja. Penelitian ini memberikan dukungan secara empiris terhadap penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dibutuhkan oleh karyawan di tempat kerja (Pandey, 2014).

Implikasi

Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi secara praktis. Pertama, berdasarkan laporan *World Economic Forum* yang dipublikasikan tahun 2016, ada 10 keterampilan yang harus dimiliki untuk kesiapan kerja ditahun 2020. Dengan menggunakan 15-item *Goldsmiths soft-skills inventory* yang mencerminkan sepuluh keterampilan tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya *soft skills* untuk menunjang kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Oleh karena itu, perguruan tinggi juga memiliki peran yang cukup penting untuk mengasah *soft skills* mahasiswa akuntansi di Indonesia, sehingga mahasiswa dapat bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lainnya. Selain itu, dengan *soft skills* yang dimiliki lulusan akuntansi diharapkan mampu mengurangi jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi.

Kedua, penelitian ini menunjukkan pentingnya memiliki kecerdasan spiritual selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh mahasiswa akuntansi dapat mempengaruhi kesiapan kerja mereka. Oleh karena itu mahasiswa perlu untuk meningkatkan kecerdasan spiritual yang mereka miliki. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, mahasiswa akan memiliki

kemampuan untuk melawan ego ketika mereka bekerja. Sehingga, segala bentuk penciptaan makna, tujuan, kreativitas dan kebersamaan yang dibutuhkan untuk siap di tempat kerja dapat berkembang dengan baik dengan hilangnya ego (George, 2006).

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, pertama penelitian ini hanya menggunakan pertanyaan kuesioner untuk mengukur *soft skills* dan kecerdasan spiritual terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara dan tes kemampuan kognitif agar pengukuran kesiapan kerja mahasiswa lebih valid (Carless, 2007). Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan *mix method* yang menggabungkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan survei dan menggali lebih dalam berdasarkan jawaban mahasiswa dengan menggunakan kualitatif dengan cara wawancara. Dengan penggunaan metode ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang pentingnya *soft skills* dan kecerdasan spiritual untuk kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Indonesia.

Kedua, subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di Indonesia baik yang terdaftar pada perguruan tinggi negeri maupun swasta. Sehingga dimungkinkan terdapat kesenjangan metode pengajaran, kurikulum, kognitif mahasiswa, dan pengembangan *soft skills* mahasiswa antara perguruan tinggi negeri dan swasta. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan membandingkan responden berdasarkan jenis perguruan tinggi maupun wilayah perguruan tinggi berada (Teng dkk., 2019). Terakhir, subjek dalam penelitian ini terbatas pada mahasiswa akuntansi pada jenjang S1. Wawasan yang lebih dalam akan dapat diperoleh dengan menggunakan subjek dari mahasiswa pascasarjana (Andrews dan Higson, 2008).

DAFTAR PUSTAKA

- ACNielsen Research Services. (2000). *Employer Satisfaction With Graduate Skills*. February, 2000.
- Ali, S. (2019). *Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Terhadap Pendidikan Akuntansi di Indonesia*. BPF.
- Amram, Y. (2007). *The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical, Grounded Theory*.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, "Soft Skills" Versus "Hard" Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2015 - 2018*.
- Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (1999). Patterns of Core and Generic Skill Provision in Higher Education. *Higher Education*, 37(1), 71–93.
- British Chamber of Commerce. (2014). *Workforce Survey*.

- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41.
- Cabellero, C. L., & Walker, A. (2010). Work Readiness in Graduate Recruitment and Selection: a Review of Current Assessment Methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Carless, S. A. (2007). Graduate recruitment and selection in Australia. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 153–166.
- Casner-Lotto, J. (2006). Are They Really Ready to Work? *Human Resource Management*, 1–64.
- Chamorro-Premuzic, T., Arctche, A., Bremner, A. J., Greven, C., & Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: Importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology*, 30(2), 221–241.
- Clarke, M. (2016). Addressing the Soft Skills Crisis. *Strategic HR Review*, 15(3), 137–139.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*. The McGraw– Hill Companies.
- Dennis, W. (1972). *Historical Readings in Developmental Psychology*. Appleton- Century-Crofts.
- Elias, P., & Purcell, K. (2004). Is Mass Higher Education Working? Evidence from The Labour Market Experiences of Recent Graduates. *National Institute Economic Review*, 190(1), 60–74.
- Emmons, R. A. (2000). International Journal for the Psychology of Religion A Case Against Spiritual Intelligence. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3–26.
- Fraser. (2001). *Graduate Attributes and Generic Skills at Macquarie* (1st ed.). And Gladly Teche.
- George, M. (2006). Practical Application of Spiritual Intelligence in The Workplace. *Human Resource Management International Digest*, 14(5), 3–5.
- Gesell, A. (1928). *Infancy and Human Growth*. Macmillan.
- Green, W., Hammer, S., & Star, C. (2009). Facing up to the challenge: Why is it so hard to develop graduate attributes? *Higher Education Research and Development*, 28(1), 17–29.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh). Pearson Education Limited.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Vol. 46, Issues 1–2). SAGE Publications, Inc.
- Hart, P. D. (2008). How Should Colleges Assess and Improve Student Learning? Employers' Views on The Accountability Challenge. In *Association of American Colleges and Universities Report*.
- Kember, D., Leung, D. Y. P., & Ma, R. S. F. (2007). Characterizing Learning Environments Capable of Nurturing Generic Capabilities in Higher Education. *Research in Higher Education*, 48(5), 609–632.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies Article*, 28(1), 68–85.
- Koražija, M., Šarotar Žižek, S., & Mumel, D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 62(2), 51–60.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects do They Have on Graduate Labour Market Outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30.
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 1267–1298.
- Mitroff, I. I., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009). A spiritual Audit of Corporate America: Ten Years Later (Spirituality and Attachment Theory, an Interim Report). *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(1), 27–41.
- Morrison, T. (2001). *Actionable Learning A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. Asian Development Bank Institute.
- Moss, P., & Tilly, C. (1996). “Soft” Skills and Race: An Investigation of Black Men’s Employment Problems. *Work and Occupations*, 23(3), 252–276.
- Nabi, G. R. (2003). Graduate Employment and Underemployment: Opportunity for Skill Use and Career Experiences Amongst Recent Business Graduates. *Education + Training*, 45(7), 371–382.
- Pandey, A. (2014). Spirituality in The Workplace and Spiritual Intelligence- A New Paradigm for A More Effective Workforce in An Organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(10), 45–50.
- Possa, G. (2006). Europe’s Universities in Response to Europe’s Challenges. *Higher Education in Europe*, 31(4), 355–357.
- Shanmugam, M. (2017). *Unemployment among Graduates Need to be Sorted Out Fast*. The Star.
- Sternberg, R. J. (1997). The Concept of Intelligence and its Role in Lifelong Learning and Success. *American Psychologist*, 52(10), 1030–1037.
- Sumarna, A. D. (2020). Akuntan Dalam Industri 4.0: Studi Kasus Kantor Jasa Akuntan (Kja) Di Wilayah Kepulauan Riau. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 100–109.
- Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate Readiness for The Employment Market of The 4th Industrial Revolution: The Development of Soft Employability Skills. *Education and Training*, 61(5), 590–604.
- Tomlinson, M. (2010). Investing in The Self: Structure, Agency and Identity in Graduates’ Employability. *Education, Knowledge and Economy*, 4(2), 73–88.
- Tucker, M. L., Sojka, J. Z., Barone, F. J., & McCarthy, A. M. (2000). Training Tomorrow’s Leaders: Enhancing the Emotional Intelligence of Business Graduates. *Journal of Education for Business*, 75(6), 331–337.
- Vaughan, F. (2002). What is Spiritual Intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), 16–33.
- Verma, P., Nankervis, A., Priyon, S., Saleh, N. M., & John Burgess, J. C. (2018). Graduate Work-Readiness in The Asia-Pacific Region: Perspectives from Stakeholders and The Role of HRM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol.36(1), 73–89.

- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*.
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). The Relationship between Social Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers. *International Journal of Educational Sciences*, 3(8).
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: The Development of Human Capital. *European Journal of Education*, 39(4), 409–427.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ-Kecerdasan Spiritual*. Mizan Pustaka.