



**KESIAPAN KERJA MENJADI GURU PADA
MAHASISWA PENDIDIKAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG TAHUN
ANGKATAN 2015 DITINJAU DARI PENGARUH
*MODEL CAREER EDGE***

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Verend Arysdhianti

NIM 7101415146

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 8 Juli 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



A circular official stamp of Universitas Negeri Semarang is visible. The stamp contains the text 'KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN', 'UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG', and 'JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.
NIP.198201302009121005

Dosen Pembimbing



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rediana Setiyani', is written over the text.

Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.
NIP.197912082006042002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:


Hari : Selasa

Tanggal : 6 Agustus 2019

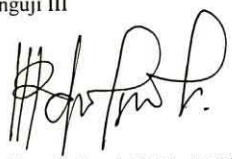
Penguji I


Drs. Kusmuriyanto, M.Si
NIP. 196005241984031001

Penguji II


Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198603102015042001

Penguji III


Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.
NIP. 197912082006042002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto MBA., PhD.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Verend Arysdhianti

NIM : 7101415146

Tempat Tanggal Lahir : Semarang, 10 September 1997

Alamat : Bongsari RT 3 RW 1 Semarang

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 6 Agustus 2019



Verend Arysdhianti
NIM. 7101415146

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah put people in your life for a reason, and remove them from your life for a better reason.” (Muhammad Khalil)

“Berusahalah selagi mampu, jangan menyerah sebelum menyerah itu berbayar.”
(Veren)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Kedua orangtuaku (Alm) Bapak Aryanto dan Ibu Rini Setyowati yang telah berjuang dalam memberikan pendidikan terbaik dalam hidupku sebagai bekal meniti kehidupan ini.
2. Kakaku, Vera Artikawati.
3. Almater, Unnes.
4. Teman-teman terbahagia yang telah membantu dan mendukung berjalannya penelitian.
5. *Some people who hates me.*

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah atas berkat serta hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kesiapan Kerja Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Tahun Angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang Ditinjau dari Pengaruh Model *Career EDGE*”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto MBA., PhD., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pelayanan dan kesempatan mengikuti program strata 1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah sabar membimbing dan memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
4. Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si., Dosen Pembimbing serta Penguji III yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Kusmuriyanto, M.Si., Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan nasihat untuk memperbaiki penyusunan skripsi.

6. Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd., Dosen Penguji II yang telah memberikan saran serta arahan untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
7. Teman-teman seperjuangan saya Pendidikan Akuntansi C 2015 yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna peningkatan kualitas belajar sehingga penulisan di masa yang akan datang dapat lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Semarang, Agustus 2019

Penulis

SARI

Arysdhianti, Verend. 2019. *Kesiapan Kerja Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Tahun Angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang Ditinjau dari Pengaruh Model Career EDGE*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.

Kata Kunci: Kesiapan Menjadi Guru; *Career development learning; Experience; Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills; Generic Skills; Emotional Intelligence*.

Kesiapan menjadi guru adalah kesiapan seseorang yang telah memiliki bekal yang cukup untuk melaksanakan pengajaran dengan segala kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 masih ragu untuk memutuskan karirnya dan menyiapkan diri menjadi guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Career Development Learning; Experience; Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills; Generic Skills; Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Menjadi Guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang angkatan 2015.

Subjek penelitian adalah seluruh mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang angkatan 2015 yang berjumlah 158 mahasiswa, sedangkan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *career development learning; experience; generic skills* dan *emotional intelligence* terhadap kesiapan menjadi guru. *Degree subject knowledge, understanding, & skills* tidak berpengaruh terhadap kesiapan menjadi guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kesiapan menjadi guru dapat dijelaskan oleh variabel *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding, & skills; generic skills*; dan *emotional intelligence* sebesar 64,2%, sedangkan sisanya 35,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Simpulan dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding, & skills; generic skills*; dan *emotional intelligence* secara simultan terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru. Saran yang diberikan yaitu, mahasiswa Pendidikan Akuntansi diharapkan mampu meningkatkan kesiapan menjadi guru baik secara fisik melalui keefektifan pelatihan mengajar, dan pelatihan *public speaking*; serta secara psikis melalui bimbingan konseling untuk meningkatkan keyakinan diri berprofesi sebagai guru.

ABSTRACT

Arysdhianti, Verend. 2019. *Work Readiness to Become a Teacher of Accounting Education Students of Class 2015 Semarang State University In terms of the Effect of the Career EDGE Model.* Undergraduate Thesis. Economic Education Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor: Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.

Keywords: Readiness to Become Teachers, Career Development Learning; Experience; Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills; Generic Skills; Emotional Intelligence

Readiness to become a teacher is the readiness of someone who has enough provision to carry out teaching with all the competencies they have. Based on the results of previous research, it is known that Accounting Education students are still hesitant to decide on their careers and prepare themselves to become teachers. The purpose of this study was to determine the effect of Career Development Learning; Experience; Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills; Generic Skills; Emotional Intelligence towards Readiness to Become a Teacher in Semarang State University, Accounting Education students class of 2015.

The research subjects were all students of the Semarang State University Accounting Education class of 2015 which amounted to 158 students, while the samples used saturated sample techniques so that the entire population was used as research samples. Methods of collecting data using questionnaires. Data were analyzed using percentage descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show, there is a positive and significant influence on career development learning; experience; generic skills and emotional intelligence towards readiness to become a teacher. There is no influence on degree subject knowledge, understanding, & skills towards readiness to become a teacher. The results of the study indicate that readiness to become a teacher can be explained by career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding, & skills; generic skills; and emotional intelligence by 64.2%, while the remaining 35.8% is explained by other variables.

The conclusion in the study is an influence of career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding, & skills; generic skills; and simultaneous emotional intelligence on the readiness of students to become teachers. The advice given is that accounting education students are expected to improve physical readiness through teaching and public speaking training: as well as psychologically through counseling guidance to increase self confidence in the profession of a teacher.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Cakupan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	17
1.7 Orisinalitas Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 <i>Grand Theory</i>	19
2.1.1 Teori Perkembangan Karir: Perspektif <i>Social Learning Theory</i>	19
2.1.2 Teori Koneksionisme	22
2.1.3 Variabel Kesiapan Menjadi Guru.....	24
2.1.4 Aspek-aspek Kesiapan Menjadi Guru.....	26
2.1.5 Prinsip-prinsip Kesiapan	27
2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Menjadi Guru	28
2.1.7 Indikator Kesiapan Menjadi Guru	30

2.2 Model <i>CareerEDGE</i>	31
2.2.1 Pengertian Model <i>CareerEDGE</i>	31
2.2.2 Variabel-variabel dalam Model <i>CareerEDGE</i>	32
2.3 <i>Career Development Learning</i>	34
2.3.1 Pengertian <i>Career Development Learning</i>	34
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Career Development Learning</i> ..	35
2.3.3 Penyelenggaraan <i>Career Development Learning</i>	35
2.3.4 Indikator <i>Career Development Learning</i>	36
2.4 <i>Experience</i>	38
2.4.1 Pengertian <i>Experience</i>	38
2.4.2 Tujuan Praktik Pengalaman Lapangan	39
2.4.3 Pelaksanaan dan Penilaian Praktik Pengalaman Lapangan	39
2.4.4 Indikator Praktik Pengalaman Lapangan	40
2.5 <i>Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill</i>	41
2.5.1 Pengertian <i>Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill</i>	41
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Degree Subject Knowledge,</i> <i>Understanding & Skill</i>	42
2.5.3 Indikator <i>Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill</i>	43
2.6 <i>Generic Skill</i>	45
2.5.1 Pengertian <i>Generic Skill</i>	45
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Generic Skill</i>	46
2.5.3 Indikator <i>Generic Skill</i>	47
2.7 <i>Emotional Intelligence</i>	49
2.6.1 Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	49
2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Emotional Intelligence</i>	50
2.6.3 Indikator <i>Emotional Intelligence</i>	51
2.8 Penelitian Terdahulu	52
2.9 Kerangka Berpikir	56
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	68
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	68

3.3 Variabel Penelitian	69
3.4 Metode Pengumpulan Data	72
3.5 Uji Instrumen Penelitian	73
3.5.1 Uji Validitas	74
3.5.2 Uji Reliabilitas	78
3.6 Metode Analisis Data	79
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif	80
3.6.2 Metode Analisis Regresi Linier Berganda	85
3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik	85
3.6.2.1 Uji Hipotesis	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	90
4.1 Hasil Penelitian	90
4.1.1 Analisis Deskriptif	90
4.1.2 Uji Asumsi Klasik	100
4.1.2.1 Uji Normalitas	100
4.1.2.2 Uji Linearitas	101
4.1.2.3 Uji Multikolinieritas	102
4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas	103
4.1.3 Uji Hipotesis	104
4.1.3.1 Uji Simultan	104
4.1.3.2 Koefisien Determinasi Simultan	105
4.1.3.3 Uji Parsial	106
4.1.3.4 Koefisien Determinan Parsial	110
4.2 Pembahasan	113
BAB V PENUTUP	128
5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN.....	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Tracer Study</i> Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang Wisuda Tahun 2017-2018	4
Tabel 1.2.	Data Tingkat <i>Experience</i>	8
Tabel 2.1.	Rumus Perhitungan Indeks Prestasi	44
Tabel 2.2.	Kriteria Indeks Prestasi Tahun Ajaran 2018/2019	44
Tabel 2.3.	Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1.	Data Populasi Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2015 ..	68
Tabel 3.2.	Skor Penilaian Kuesioner Skala <i>Likert</i>	73
Tabel 3.3.	Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Menjadi Guru	74
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Career Development Learning</i>	75
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Experience</i>	76
Tabel 3.6.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Generic Skill</i>	77
Tabel 3.7.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	78
Tabel 3.8.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	79
Tabel 3.9.	Kriteria Variabel Kesiapan Menjadi Guru	82
Tabel 3.10.	Kriteria Variabel <i>Career Development Learning</i>	83
Tabel 3.11.	Kriteria Variabel <i>Experience</i>	83
Tabel 3.12.	Kriteria Variabel <i>Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills</i> (Indeks Prestasi Kumulatif Smt 1-7)	84
Tabel 3.13.	Kriteria Variabel <i>Generic Skill</i>	84
Tabel 3.14.	Kriteria Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	85
Tabel 4.1.	Statistik Deskriptif Variabel Kesiapan Menjadi Guru	90
Tabel 4.2.	Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Menjadi Guru	91
Tabel 4.3.	Analisis Deskriptif Indikator Variabel Kesiapan Menjadi Guru	92
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel <i>Career Development Learning</i>	92
Tabel 4.5.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Career Development Learning</i>	93
Tabel 4.6.	Analisis Deskriptif Indikator Variabel <i>Career Development Learning</i>	93
Tabel 4.7.	Statistik Deskriptif Variabel <i>Experience</i>	94

Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Variabel <i>Experience</i>	94
Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel <i>Experience</i>	95
Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Variabel <i>Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills</i>	96
Tabel 4.11. Analisis Deskriptif Variabel <i>Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills</i>	96
Tabel 4.12. Statistik Deskriptif Variabel <i>Generic Skills</i>	97
Tabel 4.13. Analisis Deskriptif Variabel <i>Generic Skills</i>	97
Tabel 4.14. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel <i>Generic Skills</i>	98
Tabel 4.15. Statistik Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	99
Tabel 4.16. Analisis Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	99
Tabel 4.17. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel <i>Emotional Intelligence</i> .	100
Tabel 4.18. Uji Normalitas <i>One-sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> Variabel Residual	101
Tabel 4.19. Uji Lagrange Multiplier	102
Tabel 4.20. Uji Linearitas Dengan Hasil Residual Sebagai Variabel Dependensi.....	102
Tabel 4.21. Uji Multikolinieritas Dengan Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Sebagai Variabel Dependen	103
Tabel 4.22. Uji White Dengan Residual Kuadrat Sebagai Variabel Terikat (Dependen)	104
Tabel 4.23. Uji F dengan Variabel Dependen Kesiapan Menjadi Guru	105
Tabel 4.24. Koefisien Determinasi Simultan (R^2) dengan Variabel Dependen Kesiapan Menjadi Guru	106
Tabel 4.25. Uji t dengan Variabel Dependen Kesiapan Menjadi Guru	107
Tabel 4.26. Koefisien Determinasi <i>Career Development Learning; Experience; Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skills; Generic Skills; dan Emotional Intelligence</i> terhadap Kesiapan Menjadi Guru	111
Tabel 4.27. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model <i>CareerEDGE</i>	32
Gambar 3.2. Kerangka Berpikir Penelitian	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Data <i>Tracer Study</i> Alumni Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang Tahun 2017-2018	136
Lampiran 2.	Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian	140
Lampiran 3.	Kuesioner Uji Coba Penelitian	142
Lampiran 4.	Tabulasi Angket Uji Coba	148
Lampiran 5.	Hasil Uji Instrumen Kesiapan Menjadi Guru	155
Lampiran 6.	Hasil Uji Instrumen <i>Career Development Learning</i>	159
Lampiran 7.	Hasil Uji Instrumen <i>Experience</i>	162
Lampiran 8.	Hasil Uji Instrumen <i>Generic Skills</i>	164
Lampiran 9.	Hasil Uji Instrumen <i>Emotional Intelligence</i>	167
Lampiran 10.	Data Responden Uji Coba	170
Lampiran 11.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	171
Lampiran 12.	Kuesioner Penelitian	173
Lampiran 13.	Tabulasi Variabel Kesiapan Menjadi Guru	179
Lampiran 14.	Tabulasi Variabel <i>Career Development Learning</i>	186
Lampiran 15.	Tabulasi Variabel <i>Experience</i>	193
Lampiran 16.	Tabulasi Variabel <i>Generic Skill</i>	200
Lampiran 17.	Tabulasi Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	207
Lampiran 18.	Tabulasi <i>Degree Subject Knowledge, Understanding, & Skils</i> ..	214
Lampiran 19.	Data Responden Penelitian	216
Lampiran 20.	Output Spss Uji Asumsi Klasik	220
Lampiran 21.	Output Spss Pengujian Hipotesis, Koefisien Determinasi	222
Lampiran 22.	Output Analisis Deskriptif	224
Lampiran 23.	Surat Ijin Penelitian	226

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia diperlukan untuk melaksanakan segala kegiatan yang menunjang pembangunan nasional. Tentu tidak seluruh sumber daya manusia mampu sebagai agen pembangunan, akan tetapi memerlukan manusia yang berkualitas. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan global telah mengakibatkan persaingan yang semakin ketat dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan potensinya melalui proses pendidikan.

Ketentuan umum Undang-Undang Nomor 20 Pasal 1 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Munib (2015:32) menyatakan bahwa pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang baik, manusia yang memiliki kepribadian yang lebih baik. Pendidikan merupakan upaya wujud kesadaran yang dilakukan agar peserta didik dapat mengambil peran aktif dalam kehidupannya dan negara sehingga dapat pula menjadi agen pembangunan nasional.

Keberhasilan suatu pendidikan sangatlah dipengaruhi oleh komponen unsur yang terkait didalamnya. Munib (2015:45) menjelaskan bahwa unsur-unsur yang dimaksud adalah peserta didik, pendidik, tujuan, isi pendidikan, metode dan lingkungan. Sebagai salah satu unsur, guru dianggap unsur terpenting dalam pendidikan. Chasanah (2017) menjelaskan bahwa guru adalah faktor penentu dalam keberhasilan setiap upaya pendidikan serta profesi strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Rifa'i & Anni (2015:5) menjelaskan bahwa pendidik sebagai penyandang jabatan profesional harus disiapkan melalui pendidikan yang sesuai dengan standar kompetensi pendidik.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Rifa'i & Anni (2015:7) menyatakan bahwa kompetensi pendidik meliputi kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial. Oleh karena hal tersebut, calon tenaga pendidik dikatakan siap mengemban tugas dan tanggung jawab apabila sudah memperkokoh kompetensi pendidik. Kompetensi pendidik dapat diperoleh melalui pembelajaran di perguruan tinggi.

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan untuk calon tenaga kependidikan untuk semua jenjang pendidikan serta keahliannya. Universitas Negeri Semarang merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Tinggi Kependidikan (LPTK) yang senantiasa berupaya dalam menciptakan generasi pendidik yang bermutu dan

berperan dalam mencetak calon tenaga pendidik yang berkompeten pada bidangnya sehingga nantinya dapat bekerja sesuai dengan bidang yang mereka tekuni selama kuliah serta hal ini sesuai dengan tujuan LPTK. Munib (2015:1) menjelaskan bahwa tujuan tersebut ialah melahirkan tenaga kependidikan dalam berbagai profesi. Hal itu mengakibatkan bahwa mencetak mahasiswa untuk berprofesi sebagai guru bukan menjadi satu-satunya tujuan LPTK.

Jurusan kependidikan di Universitas Negeri Semarang salah satunya yaitu jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Unnes. Visi dari Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yaitu “Menjadi program studi bereputasi internasional, sebagai pusat keunggulan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pendidikan ekonomi dengan menjunjung tinggi etika, kejujuran, dan tanggung jawab sosial”. Pendidikan Ekonomi melalui visinya tidak menekankan bahwa lulusan Pendidikan Ekonomi diharuskan menjadi tenaga pendidik. Pendidikan Akuntansi merupakan salah satu program studi di jurusan Pendidikan Ekonomi FE Unnes yang akan dikaji dalam penelitian.

Pendidikan Akuntansi memberikan mahasiswa bekal kependidikan melalui pembentukan keterampilan dasar mengajar, secara teori maupun praktik. Berdasarkan pada visi jurusan Pendidikan Ekonomi, maka walaupun telah dibekali pengetahuan dasar kependidikan, tidak semua mahasiswa program studi pendidikan akuntansi diharuskan memasuki dunia kerja dengan profesi sebagai guru atau tenaga pendidik. Disebabkan juga karena tujuan institusional LPTK tidak hanya melahirkan tenaga kependidikan. Maka mahasiswa dapat dengan fleksibel menentukan pilihan karier pekerjaan nantinya.

Pilihan pekerjaan alumni Pendidikan Akuntansi disajikan pada data alumni Pendidikan Akuntansi yang memutuskan berkarier di berbagai bidang dapat dilihat dalam data *tracer study*. Data alumni Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang tersebut diperoleh dari *tracer study* atau penelusuran alumni. Data *Tracer Study* Pendidikan Akuntansi Unnes Tahun 2017-2018 disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data *Tracer Study* Pendidikan Akuntansi
Universitas Negeri Semarang Wisuda Tahun 2017-2018

No.	Bidang	Frekuensi	Presentase
1.	Pendidikan	37	28%
2.	Perbankan	2	2%
3.	Perindustrian	51	39%
4.	Lainnya	38	31%
Jumlah		128 orang	100%

Sumber : Dokumen *Tracer Study* Pendidikan Akuntansi FE Unnes

Data *tracer study* alumni Pendidikan Akuntansi dalam Tabel 1.1. menunjukkan bahwa alumni yang telah bekerja di dunia pendidikan sekitar 28% namun dari 37 orang hanya sejumlah 30 orang yang berprofesi tenaga pendidik. Sedangkan sisanya sejumlah 91 orang bekerja di luar bidang pendidikan dan lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum cukup terdapat peluang bagi alumni untuk berprofesi sebagai tenaga kependidikan.

Ketidaksiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2015 FE Unnes pada penelitian yang dilakukan oleh Riahmatika (2019) menunjukkan bahwa hanya sebesar 62,8% atau 81 mahasiswa dari 129 mahasiswa menyatakan ketidaksiapannya untuk menjadi guru. Pilihan pekerja mahasiswa Pendidikan Akuntansi Unnes 2015 menurut Riahmatika (2019) hanya sebesar 29 mahasiswa yang siap bekerja di bidang pendidikan, sedangkan sebesar 47

mahasiswa berkeinginan untuk bekerja di luar bidang pendidikan atau melanjutkan studinya. Kesiapan mahasiswa Pendidikan Akuntansi tidaklah hanya dikarenakan telah dibekali pengetahuan dan wawasan selama studi, namun juga dilihat dari kondisi fisik maupun psikis.

Berbeda dengan penelitian oleh Maipita (2018) mengungkapkan bahwa dalam penelitiannya masih kurang adanya kesiapan mahasiswa jurusan Pendidikan Ekonomi untuk menjadi guru sesuai dengan indikator kompetensi pendidik walaupun setelah melaksanakan PPL. Berkaitan dengannya penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2016) kesiapan mahasiswa menjadi guru masih rendah. Untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa dengan memperbanyak referensi kependidikan, mengikuti berbagai forum diskusi akuntansi guna meningkatkan wawasan mengenai bidang studi akuntansinya serta memanfaatkan kegiatan belajar seperti praktik pengalaman lapangan dengan sungguh-sungguh yang dapat menunjang kesiapannya untuk menjadi guru.

Kegiatan belajar yang dilakukan mahasiswa akan meningkatkan kemampuan dan mengarahkan pada pencapaian yang memuaskan sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kesiapan diri bekerja sebagai guru. Namun masih banyak mahasiswa yang ragu sehingga menyatakan tidak siap untuk berprofesi menjadi guru walaupun mereka telah memiliki keterampilan dan pengalaman. Menurut Pool & Sewell (2007) menjelaskan bahwa seseorang dapat dipekerjakan ketika memiliki seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan sikap pribadi yang membuat seseorang lebih mungkin siap untuk bekerja. Hal tersebut

menunjukkan bahwa banyak yang perlu dipersiapkan untuk menjadikan mahasiswa memiliki kesiapan kerja menjadi guru.

Thorndike dalam Rifa'i & Anni (2015) menyatakan bahwa seseorang harus dalam keadaan siap sehingga dapat menuai keberhasilan. Thorndike dalam Rifa'i & Anni (2015) selain konsep hukum kesiapan juga menjelaskan bahwa konsep *transfer of training* sangat penting untuk mempersiapkan diri dalam berkarir di masa yang akan datang. Berdasarkan pada *Learning Theory of Career Counseling* yang dikembangkan oleh Krumboltz dalam Tsiapis (2008) perkembangan karier individu pada masa transisi dari masa pendidikan menuju masa bekerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu faktor genetik, faktor lingkungan, faktor belajar dan faktor keterampilan menghadapi tugas. Maka dapat dijelaskan bahwa faktor tersebut mempengaruhi kesiapan mahasiswa menjadi guru.

Kesiapan mahasiswa adalah keseluruhan kondisi dari individu yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sedang atau akan dihadapi. Kesiapan mahasiswa Pendidikan Akuntansi menjadi penting ketika telah lulus untuk mendapatkan pekerjaan seperti profesi tenaga pendidik. Penelitian mengenai kesiapan kerja yang dilakukan Pool & Sewell (2007) menghasilkan model *Career EDGE* sebagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Faktor dalam model tersebut diantaranya *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence*.

Mahasiswa Pendidikan Akuntansi menyatakan belum siap untuk meyakinkan diri bekerja sebagai guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam model *Career EDGE* ialah *career development learning*. *Career development learning* (bimbingan karier) menurut Walgito (2004) merupakan usaha untuk mengetahui dan memahami diri, memahami kemampuan diri sendiri, dan di lain hal untuk mengetahui peluang pekerjaan serta tuntutan dalam pekerjaan tersebut. *Career development learning* bertujuan agar mahasiswa diarahkan untuk mempersiapkan diri memantapkan keputusannya.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Knight dan Yorke dalam Watts (2006) menyatakan bahwa *career development learning* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang karena diterima dalam bekerja tidak terfokuskan pada kemampuan seseorang untuk dapat mengelola perkembangan diri. Sedangkan berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan Diamante (2014) bahwa *career development learning* mempengaruhi sebesar 70,3% dan signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa *Information and Communication Technology*. Kemudian Nurillah (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *career development learning* berpengaruh terhadap kesiapan karier mahasiswa. Karena secara umum mahasiswa yang memiliki sikap konsisten terhadap pilihan pekerjaan dalam bidang profesi kependidikan dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan karier yang dipilihnya. *Career development learning* akan dapat membantu mahasiswa untuk memperjelas jalur karier yang mereka pilih dan membangun kemampuan kerja serta kompetensi mereka. Pembelajaran

pengembangan karier mengoptimalkan kemampuan kerja dengan meningkatkan kesadaran mahasiswa bagaimana mengelola studi.

Kesiapan mahasiswa tidak hanya berdasarkan penguasaan teori, namun penerapannya pada praktik lapangan yang akan memberikan pengalaman mengajar. Sesuai dengan faktor *experience* dalam penelitian dimaksudkan pengalaman yang akan memberikan mahasiswa sarana mempraktikkan pengetahuan yang diperoleh selama studi di perkuliahan dan pula menyiapkan para calon guru agar menguasai kemampuan mendidik yang terintegrasi. Hamalik (2008) menjelaskan bahwa pengalaman mengajar ketika praktik pengalaman lapangan diharapkan dapat membentuk kesiapan mahasiswa praktikan dengan meningkatnya sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan mengajar mahasiswa. Oleh karenanya, diartikan bahwa praktik pengalaman lapangan menjadi landasan awal bagi mahasiswa untuk berlatih mempraktikkan dan bereksplorasi dengan kemampuan yang dimiliki.

Observasi awal penelitian menggunakan nilai PPL 1 dan PPL 2. Berikut ditunjukkan data nilai Praktik Pengalaman Lapangan mahasiswa Pendidikan Akuntansi yang dapat mengukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan, yaitu pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Data Tingkat *Experience*
Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2015 FE Unnes

Jenis Nilai	Nilai Rataan	Keterangan
PPL 1	90	Sangat Memuaskan
PPL 2	91	Sangat Memuaskan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil data awal penelitian pada Tabel 1.2. menunjukkan bahwa nilai PPL mahasiswa Pendidikan Akuntansi sangat memuaskan sehingga memberikan

keefektifan pada kesiapan mahasiswa. Penelitian dilakukan oleh Pratiwi (2012) menunjukkan bahwa PPL tidak memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru karena tidak signifikan. Bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roisah (2018) menunjukkan bahwa praktik pengalaman lapangan berpengaruh positif dan signifikan mencapai sebesar 27,3% terhadap kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru. Sedangkan penelitian dilakukan oleh Praptiana (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan praktik pengalaman lapangan terhadap kesiapan menjadi guru yaitu sebesar 35,9%. Praktik pengalaman lapangan yang dilaksanakan oleh mahasiswa praktikan hendaknya berjalan efektif memberikan pengalaman mengajar dan menjadi salah satu cara yang tepat dalam menghasilkan lulusan yang sesuai dengan permintaan tenaga kerja, khususnya sebagai calon guru agar sesuai dengan tuntutan kompetensi pendidik.

Mahasiswa Pendidikan Akuntansi diharuskan menguasai materi pembelajaran sesuai dengan keahliannya. Penguasaan materi diperoleh melalui kegiatan pembelajaran selama studi. Keberhasilan penguasaan keahlian dapat dilihat dari prestasi belajar mahasiswa selama perkuliahan. Sesuai dengan faktor dari model *Career EDGE* yaitu *degree subject knowledge, understanding & skill* (penguasaan keahlian). Menurut Pool (2016) *degree subject knowledge, understanding & skill* diartikan sebagai tingkat pengetahuan dan keterampilan secara mendalam mengenai suatu disiplin ilmu, klasifikasi gelar. Dalam penelitian ini penggunaan indikator *degree subject knowledge, understanding & skill* dengan melihat prestasi belajar.

Prestasi belajar mahasiswa yaitu hasil penilaian dari kegiatan belajar yang dilakukan sebagai perumusan akhir dosen memberikan penilaian terhadap kemampuan mahasiswa. Prestasi belajar mahasiswa dapat dilihat dari indeks prestasi kumulatif (IPK). IPK dihitung sebagai nilai rata-rata yang diperoleh mahasiswa selama berada di perkuliahan. Untuk mendapatkan IPK yang memuaskan mahasiswa dituntut untuk berusaha semaksimal mungkin. Prestasi belajar merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan mahasiswa dalam mempersiapkan diri secara teoritis untuk bekerja sebagai guru. Dengan tingkat prestasi yang tinggi mahasiswa dianggap sudah mampu menguasai pengetahuan dan percaya diri dalam menyampaikan materi pembelajaran yang matang secara teoritis serta penguasaan pembelajaran.

Penelitian terdahulu mengenai prestasi belajar dilakukan oleh Junaidi (2018) menyatakan bahwa prestasi belajar tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, artinya nilai yang diperoleh mahasiswa selama perkuliahan tidak terlalu berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2016) menyatakan bahwa pengaruh prestasi belajar terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru sebesar 7,9% secara positif dan signifikan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Praptiana (2017) menunjukkan bahwa prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru sebesar 8,3%. Prestasi belajar menunjukkan bagaimana kesiapan mahasiswa pendidikan akuntansi secara teori untuk dapat menyampaikan pemahaman materi pembelajaran sesuai keahliannya.

Penguasaan pengetahuan keahlian sesuai bidangnya memang sangat penting, namun tidak hanya penguasaan keahlian yang mahasiswa kependidikan butuhkan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai calon guru. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang memiliki kemampuan akademik tetapi juga disertai dengan *soft skills* yang baik, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan yang maksimal. Menurut Sailah (2008), perguruan tinggi hanya memberikan rata-rata 10 persen *soft skills* di dalam kurikulum dan sisanya *hard skills* (kemampuan akademik), sedangkan kebutuhan dunia kerja berbanding terbalik dengan pengembangan *soft skills* di perguruan tinggi yang lebih menginginkan penguasaan *soft skills*.

Dinata (2014) menyatakan bahwa memiliki kemampuan *hard skills* yang tinggi tetapi tidak disertai dengan *soft skills* yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan kurang maksimal. Oleh karenanya diharapkan mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan di luar kemampuan akademik agar sesuai dengan kebutuhan yang dicari oleh *employers*. Penelitian mengambil kelompok *generic skill* dalam *soft skill*. Dalam model *CareerEDGE* dicantumkan *generic skill* (keterampilan umum) sangat menunjang bagi kesiapan kerja. Menurut Bennet dalam Pool & Sewell (2007) merepresentasikan *generic skill* sebagai keterampilan pendukung dalam mendalami disiplin ilmu tertentu, dimana keterampilan tersebut membantu mentransformasikan pengetahuan dari sekolah kepada lingkungan kerja.

Kamsah (2004) menjelaskan bahwa keterampilan generik merupakan keterampilan *employability* yang digunakan untuk menerapkan pengetahuan.

Generic skill menurut Maulana (2006) adalah kemampuan yang terdiri dari kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan berfikir kritis, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan organisasi, kemampuan riset. Keterampilan umum mahasiswa Pendidikan Akuntansi yang dapat digunakan sebagai keterampilan pendukung kesiapan dalam berbagai keadaan di lingkungan kerja.

Generic skill sangat diperlukan mahasiswa Pendidikan Akuntansi sebagai keterampilan pendukung kesiapannya menjadi guru. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caleb (2013) menemukan bahwa *generic skill* mempunyai pengaruh hanya sebesar 14,09% terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada studi teknik listrik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noorhayati (2015) bahwa *generic skill* berpengaruh sebesar 31,7% terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa pendidikan akuntansi yang dibekali keterampilan umum akan meningkatkan kesiapannya menghadapi dunia kerja di bidang pendidikan.

Keterampilan dan pengetahuan sangat berguna dalam kesuksesan bekerja, namun menurut Sailah (2008) hanya berperan 4% - 25% sisanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Faktor *emotional intelligence* merupakan faktor akhir dalam model yang dikemukakan oleh Pool & Sewell (2007). Menurut Anthony (2004) bahwa *emotional intelligence* diartikan sebagai kapasitas untuk kesadaran diri, pengendalian diri, daya pemulihan, empati, membina hubungan. Gardner dalam Coetzee dan Schreuder (2011) menggolongkan kecerdasan emosional meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal.

Kecerdasan dalam mengelola emosional mahasiswa Pendidikan Akuntansi sangat penting untuk menunjang jalannya pelaksanaan tugas dan tanggungjawab ketika di dunia kerja. Penelitian yang dilakukan Aziz (2017) menyampaikan bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja secara positif signifikan sebesar 46,9%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Coetzee (2010) juga terdapat pengaruh *emotional intelligence* secara positif terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional akan cenderung lebih tinggi kesiapan dalam bekerja. Namun bertolakbelakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Pathak (2018) yang mengatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dikarenakan otak yang cenderung mengarah ke mode *fight or flight* dengan sangat sederhana, membuat seseorang bereaksi sebelum mengatakan. Berbeda dengan pendapat Pool (2016) *emotional intelligence* tergolong ke dalam salah tipe kecerdasan, yaitu sebagai kecerdasan non kognitif yang menjelaskan mengenai kemampuan seseorang dalam bertindak secara matang, berfikir rasional, dan mengambil keputusan.

Penguasaan *degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill;* serta *emotional intelligence* yang didukung dengan *experience* dan pelaksanaan *career development learning* mahasiswa Pendidikan Akuntansi Unnes belum dapat dalam menjelaskan kesiapan mahasiswa menjadi guru. Maka faktor model *CareerEDGE* yang telah di teliti sebelumnya oleh Pool dan Sewell (2007) yang mempengaruhi kesiapan kerja diduga dapat pula memberikan pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru, maka berdasarkan latar belakang tersebut,

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Kesiapan Kerja Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Tahun Angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang Ditinjau dari Pengaruh Model *Career EDGE*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pool & Sewell (2007) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan menjadi sebagai berikut:

1. *Career development learning*: pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai diri dari masyarakat, pengenalan lingkungan, hambatan dan cara mengatasi masalah, serta perencanaan masa depan (Walgito, 2010).
2. *Experience*: sikap kerja, keterampilan mengajar dan pengetahuan profesi (Hamalik, 2008).
3. *Degree subject knowledge, understanding & skill*: indeks prestasi kumulatif
4. *Generic skill*: kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan berfikir kritis, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan organisasi, kemampuan riset (Maulana, 2006).
5. *Emotional intelligence*: kesadaran diri, pengekangan diri, daya pemulihan, empati, membina hubungan (Anthony, 2004).

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka perlu untuk dilakukan pembatasan masalah. Hal yang dimaksud untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti agar lebih fokus mengingat luasnya permasalahan. Penelitian menitikberatkan pada pengaruh model

CareerEDGE yaitu *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan cakupan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence* secara bersama terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes?
2. Apakah terdapat pengaruh *career development learning* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes?
3. Apakah terdapat pengaruh *experience* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes?
4. Apakah terdapat pengaruh *degree subject knowledge, understanding & skill* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes?
5. Apakah terdapat pengaruh *generic skill* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes?
6. Apakah terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill;* dan *emotional intelligence* secara bersama terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *career development learning* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *experience* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *degree subject knowledge, understanding & skill* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *generic skill* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja menjadi guru mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Menguji secara empiris *Learning Theory of Career Counseling* (LTCC) yang dikemukakan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) berkaitan dengan kesiapan kerja.
- 2) Hasil penelitian menjadi bukti penelitian empiris dari kerangka berpikir model *CareerEDGE* yang dikemukakan oleh Pool & Sewell (2007) yaitu pengaruh *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- 3) Dapat digunakan sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi institusi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan sebagai sumber informasi terkait kesiapan kerja mahasiswa kependidikan di Universitas Negeri Semarang.
- b. Bagi mahasiswa calon guru, penelitian diharapkan memberikan keyakinan positif tentang profesi guru sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa untuk memantapkan berkarier sebagai guru.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi salah satu persyaratan akademik dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Menjadikan sumber mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama studi melalui penelitian.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian tentang kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru ini merupakan penelitian replika dan merujuk pada penelitian yang dikemukakan oleh Pool & Sewell (2007). Penelitian tersebut mengemukakan faktor dalam model *Career EDGE* yang diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Faktor yang digunakan yaitu *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence*. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh keseluruhan faktor dalam model *Career EDGE* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1. Teori Perkembangan Karier: Perspektif *Social Learning Theory*

Krumboltz dalam Tsiapis (2008) mengembangkan *Learning Theory of Career Counseling* (LTCC) yang mengarahkan untuk mengelola dan memberikan penjelasan koheren mengenai jalur karier seseorang dalam membentuk keputusan karier. Dalam perkembangan karier individu, pada tahap masa transisi dari sekolah menuju ke masa bekerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu faktor genetik, faktor lingkungan, faktor belajar dan faktor keterampilan menghadapi tugas. Proses perkembangan karier dalam teori LTCC yang dikemukakan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) melibatkan empat faktor yaitu:

(1) Faktor Genetik

Faktor genetik dibawa sejak lahir berupa wujud, keadaan fisik dan kemampuan. Keadaan dari faktor genetik bisa membatasi preferensi dan ketrampilan seseorang untuk menyusun rencana pendidikan dan akhirnya untuk bekerja.

(2) Kondisi dan Peristiwa Lingkungan

Faktor lingkungan yang berpengaruh pada pengambilan kerja, berupa kesempatan kerja, kesempatan pendidikan dan pelatihan, kebijaksanaan dan prosedur seleksi, imbalan, undang-undang, dan peraturan, peristiwa alam, sumber alam, kemajuan teknologi, perubahan dalam organisasi sosial, sumber keluarga, sistem pendidikan, lingkungan tetangga dan masyarakat sekitar.

(3) Pengalaman Belajar

Kegiatan yang paling banyak dilakukan manusia adalah belajar. Pengalaman belajar ini mempengaruhi tingkah laku dan keputusan orang, antara lain tingkah laku pilihan pekerjaan. Tiga komponen pengalaman belajar yaitu antiseden ialah segala sesuatu mengenai diri, lingkungan, kejadian yang hadir sebelum, atau mendahului. Respons perbuatan ialah apa yang dilakukan orang, baik yang tampak maupun yang tidak. Konsekuensi ialah segala apa yang terjadi setelah perbuatan dilakukan atau tindakan diambil, yang kelihatan langsung sebagai hasil atau akibat yang tidak kelihatan.

(4) Keterampilan Menghadapi Tugas

Keterampilan menghadapi tugas dicapai sebagai buah interaksi atau pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus (bakat), dan lingkungan. Termasuk di dalam keterampilan ini adalah standar kinerja, nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, mental dan respon emosional.

Teori LTCC yang dikemukakan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) mengidentifikasi empat tren mendasar yang harus dihadapi orang ketika membuat pilihan karier. Keputusan pilihan karir seseorang perlu membutuhkan bantuan praktisi. Empat tren tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kemampuan dan Minat

Praktisi harus membantu klien untuk mengeksplorasi kemampuan klien, praktisi juga harus mengarahkan klien secara rutin berdasarkan pengalaman yang sudah didapat oleh klien.

2. Mempersiapkan Diri

Mempelajari keterampilan baru untuk pasar tenaga kerja yang berubah mungkin dapat membuat stres bagi klien. Praktisi memiliki peran dalam membantu mereka untuk mengatasi stres saat mereka belajar dan mengembangkan keterampilan baru secara berkelanjutan.

3. Dukungan Efektif

Banyak hal yang harus dipertimbangkan ketika mengambil keputusan karier. Hal ini dapat menyebabkan rasa takut akan proses pengambilan keputusan atau menyebabkan keterlambatan dalam mengambil keputusan. Praktisi perlu dipersiapkan untuk membantu masalah ini dan memberikan dukungan efektif selama proses eksplorasi.

4. Menambah Peran

Konseling karier dan pribadi harus diintegrasikan. Isu seperti kelelahan, perubahan karier, hubungan teman sebaya, hambatan dalam pengembangan karier dan peran kerja itu sendiri bersamaan dengan pengaruhnya terhadap peran kehidupan lainnya adalah contoh masalah potensial yang menarik perhatian praktisi karier.

Berdasarkan teori LTCC yang dikemukakan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) dapat disimpulkan bahwa ketika mahasiswa Pendidikan Akuntansi memutuskan siap untuk berkarir ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut yaitu faktor genetik, kondisi lingkungan, pengalaman belajar, dan keterampilan menghadapi tugas.

2.1.2. Teori Koneksionisme

Teori ini dikembangkan oleh Edward Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2015:129) yang memiliki pandangan bahwa belajar adalah pembentukan hubungan atau koneksi antara stimulus, respon, dan penyelesaian masalah yang dapat dilakukan dengan cara *trial* dan *error*. Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2015) berkesimpulan dalam eksperimennya bahwa dasar dari belajar adalah *trial and error*. Kemajuan yang diperoleh dalam belajar adalah sedikit demi sedikit dan bukan dalam bentuk lompatan. Menurut Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2015) mengemukakan tiga macam hukum dasar dalam belajar, yaitu sebagai berikut:

1. Hukum Kesiapan (*the law of readiness*)

Hukum kesiapan berhubungan dengan kesiapan seseorang dalam menerima ataupun menolak stimulus atau rangsangan. Agar proses belajar mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya kesiapan individu dalam belajar. Apabila individu dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kesiapan diri, maka ia akan memperoleh kepuasan, dan jika terdapat suatu hambatan dalam pencapaian tujuan, maka akan menimbulkan kekecewaan. Hukum kesiapan (*the law of readiness*) relevan untuk menjelaskan bahwa dengan kesiapan yang dimiliki mahasiswa untuk menjadi guru, maka akan menimbulkan rasa yang kuat untuk mencapainya.

2. Hukum Latihan (*the law of exercise*)

Hubungan antara stimulus dan respon akan menjadi semakin kuat jika sering dilakukan latihan. Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2015) mengemukakan dua

aspek mengenai hukum latihan, yaitu hukum penggunaan (*the law of use*) dan hukum bukan penggunaan (*the law of disuse*).

3. Hukum Akibat (*the law of effect*)

Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2015) berpendapat bahwa kejadian yang dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara stimulus dan respon tergantung pada bagaimana hasil dari respon yang bersangkutan. Apabila suatu stimulus menghasilkan hasil yang baik, menyenangkan, memuaskan, serta dapat menghasilkan *reward* maka hubungan antara stimulus dan respon akan menjadi kuat dan cenderung mengakibatkan pengulangan dari suatu kegiatan tersebut.

Agar proses belajar mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya kesiapan individu dalam belajar. Apabila tidak ada kesiapan, maka hasil belajarnya tidak akan baik. Terdapat tiga keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum kesiapan, yaitu:

- 1) Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, tetapi tidak dapat melaksanakannya, maka dia akan merasa kecewa.
- 2) Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku dan dapat melaksanakannya, maka dia akan mengalami kepuasan.
- 3) Apabila individu tidak memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku dan dipaksa untuk melakukannya, maka akan menimbulkan keadaan yang tidak memuaskan.

Teori Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2015) mencakup prinsip-prinsip yang relevan dengan pendidikan. Salah satunya adalah hukum kesiapan (*law of*

readiness) yang diaplikasikan dalam pembelajaran berarti ketika mahasiswa siap untuk mempelajari tindakan tertentu, maka perilaku-perilaku yang mendukung kelancaran pembelajaran ini akan menghasilkan imbalan. Ketika mahasiswa tidak siap untuk belajar, maka berusaha belajar akan menghasilkan hukuman dan menyianyiakan waktu.

2.1.3. Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru

Mahasiswa Pendidikan Akuntansi merupakan calon guru yang tentunya sudah dibekali pengetahuan dan ketrampilan yang meningkatkan kesiapan dalam berkarir sebagai tenaga pendidik. Hamalik (2008:39) menyatakan bahwa guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan. Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa seorang guru dapat dikatakan siap dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila sudah memiliki kompetensi yang diwajibkan dalam profesi guru. Keempat kompetensi yang harus dikuasai tersebut sudah tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Mahasiswa kependidikan yang akan menjadi guru harus mempersiapkan diri dari segi moral, sikap, pengetahuan serta keterampilan.

Profesi sebagai guru termasuk profesi yang tidak mudah, oleh karena itu perlu kesiapan yang matang untuk mencapai itu. Moral, sikap, pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki juga harus dapat diterima oleh masyarakat. Menurut Slameto (2010), kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuat seseorang siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap suatu situasi

yang dihadapi. Kesiapan memiliki empat prinsip yaitu: semua aspek perkembangan yang saling mempengaruhi, kematangan jasmani dan rohani yang dijadikan sebagai pengalaman, pengalaman-pengalaman berpengaruh positif terhadap kesiapan, dan kesiapan terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

Thordike dalam Dalyono (2015:31) menemukan teori yang mencakup prinsip-prinsip yang relevan dengan pendidikan. Salah satunya adalah hukum kesiapan, jika reaksi terhadap stimulus didukung oleh kesiapan untuk bertindak atau bereaksi itu, maka reaksi menjadi memuaskan. Kemudian yang diaplikasikan dalam pembelajaran berarti ketika mahasiswa siap untuk mempelajari tindakan tertentu kaitannya dengan level perkembangan atau penguasaan keterampilan yang sebelumnya, maka perilaku yang mendukung kelancaran pembelajaran ini akan menghasilkan imbalan. Ketika mahasiswa tidak siap untuk belajar atau tidak memiliki keterampilan prasyarat, maka berusaha belajar akan menghasilkan hukuman dan menyianyiakan waktu.

Kesiapan kerja menurut Model *Career EDGE* oleh Pool & Sewell (2007) mendefinisikan sebagai kemampuan untuk memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses. Menurut Hillage dalam Pool & Sewell (2007) *employability* diartikan sebagai kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan baru jika dibutuhkan. Menurut Pool & Sewell (2007), kesiapan kerja ialah memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan

kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses.

Kesiapan menjadi guru merupakan keadaan seseorang yang telah memiliki bekal yang cukup untuk melaksanakan pengajaran dengan segala kompetensi yang dimilikinya. Sehingga kesiapan menjadi guru pada mahasiswa pendidikan akuntansi berarti harus menguasai berbagai materi mengenai pelajaran di bidangnya secara mendalam. Semakin memahami materi dan kompetensi maka diperkirakan mereka siap menjadi guru.

2.1.4. Aspek-aspek Kesiapan Menjadi Guru

Seseorang mempunyai kesiapan kerja dengan berbagai kondisi. Keberhasilan seseorang dalam kesiapan kerjanya dapat dilihat dari aspek kesiapan kerja. Brady (2009) mengemukakan pendapat mengenai aspek-aspek dari kesiapan kerja sebagai berikut :

1. *Responsibility* (bertanggung jawab), pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Bertanggung jawab pada peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kualitas kerja, dapat mengontrol waktu dengan baik, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.
2. *Flexibility* (keluwesan), pekerja yang fleksibel atau luwes adalah pekerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Individu yang dapat menerima banyak perubahan dalam lingkungan pekerjaan, baik yang diprediksi maupun yang tidak diprediksi. Selain itu individu dituntut untuk dapat lebih aktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas dan jam kerja.

3. *Skills* (keterampilan), individu yang siap bekerja dapat menyadari akan kemampuan dan keterampilan yang mana yang akan mereka bawa pada situasi kerja yang baru. Individu mampu mengidentifikasi kemampuan mereka dan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada saat yang sama juga bersedia untuk memperoleh keterampilan baru sebagai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan.
4. *Communication* (komunikasi), individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi interpersonal di tempat kerja. Mampu menerima perintah dan tahu bagaimana cara meminta bantuan dan menerima pujian dan kritikan.
5. *Self-view* (pandangan diri), pandangan diri berhubungan dengan intrapersonal individu, proses tentang keyakinan atas diri sendiri dan pekerjaan. Individu yang siap bekerja menyadari kemampuan diri yang dimiliki, penerimaan, keyakinan dan rasa percaya diri.
6. *Healthy and safety* (kesehatan dan keamanan diri), individu yang siap bekerja siap menjaga kebersihan diri dan melakukan perawatan.

2.1.5. Prinsip-Prinsip Kesiapan

Prinsip-prinsip kesiapan menjadi guru dijelaskan menurut Slameto (2015:115) yaitu sebagai berikut:

1. Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling berpengaruh).
2. Kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman.

3. Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan.
4. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

2.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Menjadi Guru

Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut pendapat Pool & Sewell (2007) yaitu *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill;* dan *emotional intelligence*. Dari model *CareerEDGE* tersebut faktor *career development learning* dapat diperoleh melalui layanan informasi bimbingan karir. Bimbingan karir memberikan upaya kepada mahasiswa untuk mengetahui dan memahami dirinya dalam memutuskan kesiapan berkarir. Kemudian didorong oleh faktor *experience* yang merupakan praktik langsung di lingkungan kerja.

Faktor *experience* ialah suatu hal yang telah dilalui seseorang dalam suatu pencapaian. Pengalaman yang telah dilalui seseorang kaitannya dengan kesiapan menjadi guru ketika mahasiswa telah memilih menjadi mahasiswa pendidikan berarti mahasiswa memiliki orientasi kedepan untuk menjadi seorang pendidik atau seorang guru. Faktor pengalaman yang mana merupakan proses kesiapan seseorang dapat diketahui dari pengetahuan yang berupa informasi-informasi tentang pekerjaan. Faktor pengalaman memberikan praktik nyata pada mahasiswa. Tetapi pelaksanaannya perlu didukung kemampuan akademik.

Kemampuan akademik yaitu faktor *degree subject knowledge, understanding & skill* diperoleh berdasarkan prestasi belajar mahasiswa Pendidikan Akuntansi. Kaitannya dengan kesiapan mahasiswa menjadi guru yaitu ketika masa

perkuliahan mahasiswa telah menempuh perkuliahan dan menghasilkan prestasi belajar dengan berbagai hasil yang diperoleh masing-masing mahasiswa. Ketika mahasiswa memperoleh hasil prestasi yang memuaskan yang telah dialami selama masa perkuliahan mahasiswa kependidikan nantinya lebih bisa mempersiapkan orientasi kedepannya untuk lebih mempersiapkan diri menjadi seorang tenaga pendidik atau guru.

Prestasi belajar yang telah ditempuh mahasiswa selama masa perkuliahan akan mempengaruhi kesiapan menjadi guru. Hasil prestasi yang memuaskan akan lebih mempersiapkan mahasiswa menjadi guru karena mahasiswa juga telah dibekali ilmu-ilmu untuk menjadi guru selama masa perkuliahan. Selain kemampuan akademik (*hard skill*), kemampuan *soft skill* melalui *generic skill* adalah faktor penunjang kecakapan kerja seseorang. *Emotional intelligence* membantu mahasiswa Pendidikan Akuntansi agar mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Emotional intelligence yang lebih tinggi (terutama mengelola emosi sendiri) mengarah pada kepercayaan diri yang lebih besar dalam menampilkan terkait ketenagakerjaan sesuai keterampilan dan perilaku. Hal tersebut juga mempunyai pengaruh pada kepuasan dengan keyakinan memberi dukungan dalam mempersiapkan karier. Kesiapan kerja berdasarkan uraian oleh Pool & Sewell (2007), dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill*; dan *emotional intelligence*.

2.1.7. Indikator Kesiapan Menjadi Guru

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan kompetensi pendidik. Kompetensi tenaga pendidik menurut Rifa'i & Anni (2015) dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang dimulai dari pemahaman peserta didik, membuat perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, hingga pengembangan peserta didik dan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang menjelaskan bahwa seorang calon guru memiliki berkepribadian yang baik, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan mengenai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional.

4. Kompetensi sosial

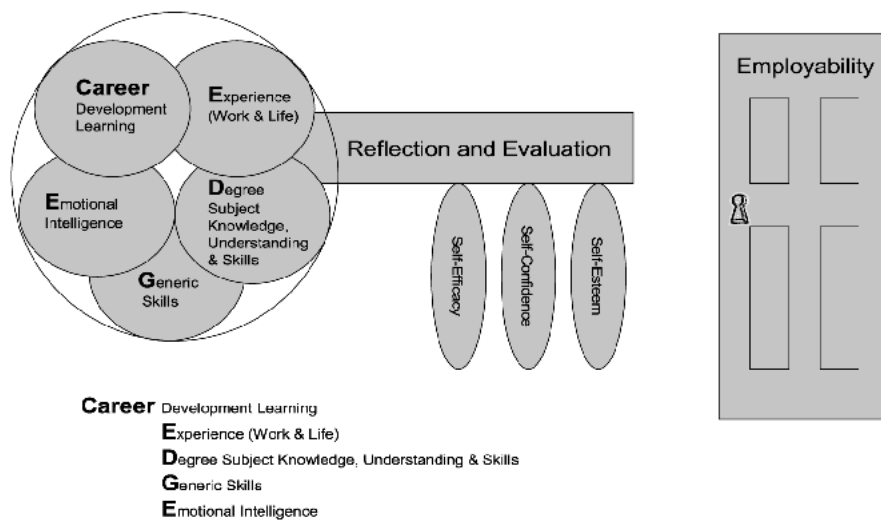
Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan peserta didik, teman sejawat, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi pendidik yang telah dijelaskan oleh Rifa'i & Anni (2015) tersebut digunakan sebagai indikator variabel kesiapan kerja menjadi guru dalam penelitian pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi. Indikator variabel kesiapan menjadi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Sehingga mahasiswa dikatakan telah siap menjadi guru jika telah mampu menguasai kompetensi pendidik.

2.2 Model *CareerEDGE*

2.2.1. Pengertian Model *CareerEDGE*

Pool & Sewell (2007) mengungkapkan konsep yang menjelaskan mengenai kesiapan kerja didefinisikan dengan Model *Career EDGE* dikembangkan berdasarkan penelitian yang terlebih dahulu dilakukan serta hasil dari pengalamannya. Model *Career EDGE* memberikan model yang jelas dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk mahasiswa bekerja sesuai kemampuan. Model *Career EDGE* merupakan akronim dari *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skills; generic skill; dan emotional intelligence*. Dalam model menunjukkan lima faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain. Hubungan antar variabel faktor kesiapan kerja dapat digambarkan pada Gambar 3.1 sebagai berikut:



CareerEDGE - The Key to Employability

Gambar 3.1. Model *CareerEDGE*

Sumber: Pool & Sewell (2007)

Model *CareerEDGE* telah menjadi pedoman model yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja seseorang. Salah satunya dalam penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Beukes (2010) menyatakan bahwa *emotional intelligence* serta *career development learning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian penelitian Caleb (2013) menemukan bahwa *generic skill* mempunyai pengaruh hanya sebesar 14,09% terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada studi teknik listrik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noorhayati (2015) bahwa *generic skill* berpengaruh sebesar 31,7% terhadap kesiapan kerja.

2.2.2. Variabel-variabel dalam Model *CareerEDGE*

Model *CareerEDGE* terdapat sembilan variabel bebas, namun yang akan diteliti pada penelitian ini adalah lima variabel yaitu: *career development learning*; *experience*; *degree subject knowledge, understanding & skills*; *generic skill*; dan *emotional intelligence*. Kesiapan kerja (*employability*) menurut Pool & Sewell (2007) terdiri dari beberapa komponen yang disebut dengan *CareerEDGE*, yaitu:

1. *Career Development Learning*

Perlunya pendidikan dan pengembangan karir pada individu agar individu dapat melihat peluang yang tersedia dalam pasar kerja. Individu membutuhkan bantuan dan bimbingan karir untuk menjelaskan kepada *employers* tentang prestasi dan bagaimana kemampuan mereka dalam bentuk CV dan wawancara.

2. *Experience (Work/life)*

Pengalaman individu dapat membantu untuk mengembangkan kompetensi utama dan keterampilan dalam meningkatkan kerja mereka. *Employers* menghargai individu yang memiliki pengalaman kerja dan dapat menerapkan apa yang telah mereka pelajari.

3. *Degree Subject Knowledge, Understanding and Skills*

Pentingnya pengetahuan spesifik subjek, pemahaman dan kemampuan untuk mempertahankan pengetahuan yang mereka miliki agar mereka dapat puas dan sukses.

4. *Generic Skills*

Generic skills merupakan keterampilan atau kecakapan umum yang dimiliki oleh seseorang yang nantinya digunakan dalam lingkungan pekerjaan. Pool & Sewell (2007) mengutip beberapa kecakapan umum yang dipandang dapat membangun kesiapan kerja seseorang.

5. *Emotional Intelligence*

Goleman dalam Pool & Sewell (2007) yang mengartikan *emotional intelligence* sebagai kecakapan seseorang dalam mengenali perasaan diri sendiri dan

perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi baik secara pribadi maupun kaitannya dalam berhubungan dengan orang lain.

2.3 Career Development Learning

2.3.1. Pengertian Career Development Learning

Diamante (2014) mengungkapkan bahwa *career development learning* adalah upaya yang diberikan kepada seseorang agar dapat membantu bagaimana mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya secara relevan sebagai tenaga kerja nantinya. *Career development learning* menjadi konsep sentral dalam model. Motivator untuk memasuki pendidikan tinggi pada umumnya dianggap untuk mempelajari disiplin khusus secara mendalam, untuk mendapatkan gelar, mendapatkan kualifikasi yang lebih tinggi dan dengan demikian mendapatkan pekerjaan yang baik atau lebih baik, dan masih tetap menjadi kasus bahwa yang lebih berkualitas memiliki jauh lebih baik. Walgito (2004) mengemukakan bahwa *career development learning* dilakukan melalui bimbingan karir sebagai usaha untuk mengetahui dan memahami diri, memahami potensi diri, agar dapat mengetahui pekerjaan apa yang sesuai dengan dirinya. Oleh karenanya seseorang dituntut dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya agar mencapai kesuksesan.

Law dalam Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa *career development learning* merupakan kegiatan membantu mahasiswa agar menjadi lebih sadar mengenai potensi dirinya, memilih pekerjaan sesuai dengan apa yang disenangi, memotivasi, dan meningkatkan kepribadiannya. Dapat disimpulkan bahwa *career development learning* memberikan bantuan kepada mahasiswa agar dapat

mengambil keputusan serta mengembangkan potensi dirinya untuk dapat berkarir sesuai keinginannya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Development Learning*

Career development learning melalui kegiatan bimbingan karir dapat dipengaruhi berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karier menurut Walgito (2004), secara umum dapat dibagi menjadi dua kelompok. Berikut ringkasan faktor-faktor tersebut:

- a) Faktor lingkungan (faktor eksternal) seperti keluarga, ras, taraf sosial-ekonomi, efek teknologi, pasar kerja;
- b) Faktor pribadi (faktor internal) seperti bakat, minat, inteligensi, kepribadian (konsep diri, kebutuhan-kebutuhan, cara-cara berhubungan dengan orang lain, dan sebagainya), hasil belajar (penguasaan mata-mata kuliah di kampus, keterampilan-keterampilan kerja, atau bidang-bidang lainnya), kelemahan-kelemahan (sosial, fisik, dan psikologis).

2.3.3. Penyelenggaraan *Career Development Learning*

Career development learning diselenggarakan melalui berbagai kegiatan yang dapat dilakukan mahasiswa. Walgito (2004) penyelenggaraan *career development learning* dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Bimbingan karir dilaksanakan dengan acara yang disusun dalam suatu paket tertentu. Terdapat paket bimbingan karir yang terdiri dari lima paket yaitu: mengenai pemahaman diri, mengenai nilai-nilai, mengenai pemahaman lingkungan, mengenai hambatan dan cara mengatasi hambatan, dan mengenai merencanakan masa depan.

2. Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan secara instruksional. Kegiatan bimbingan karir tidak dilaksanakan secara khusus tetapi dipadukan dengan kegiatan pelatihan karir.
3. Bimbingan karir dilaksanakan dalam bentuk pengajaran unit. Kegiatan bimbingan karir direncanakan dan diprogramkan.
4. Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan pada hari-hari tertentu yang disebut hari karir atau *career day*. Seperti dilaksanakannya seminar kegiatan bimbingan konseling.
5. Karya wisata karir bertujuan agar dapat mengetahui dengan tepat apa yang ada dalam kenyataan atau dunia kerja.

2.3.4. Indikator *Career Development Learning*

Career development learning mempengaruhi kesiapan mahasiswa dapat diukur dari berbagai indikator. Walgito (2010) menjelaskan indikator *Career development learning* (bimbingan karir) sebagai berikut:

1. Memahami dan menilai dirinya sendiri terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya. Mahasiswa dapat dikatakan sudah berhasil dalam mengikuti bimbingan karier apabila mahasiswa telah mengetahui kemampuan dan potensi yang dimilikinya, sudah memiliki rencana karier yang akan ditekuni setelah lulus, serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kompetensinya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat. Setelah mendapatkan bimbingan karier mahasiswa

diharapkan sudah mampu mengetahui posisi dirinya dalam masyarakat, mampu beradaptasi dan membawa diri dalam lingkungan masyarakat.

3. Mengetahui informasi yang relevan mengenai pekerjaan sesuai potensinya. Mahasiswa dapat mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Merencanakan masa depan serta menemukan karier dan kehidupan mahasiswa yang serasi atau sesuai. Bimbingan karier dikatakan berhasil apabila mahasiswa sudah mampu merencanakan masa depannya sendiri, tanpa intervensi dan pengaruh dari orang lain. Keputusan yang akan diambil sudah mantap berdasarkan minat dan potensi yang memang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Mahasiswa meningkatkan kesiapan kerja menjadi guru dapat dipengaruhi *career development learning* melalui indikator yang dijelaskan oleh Walgito (2010). Indikator *career development learning* yang digunakan dalam penelitian mengadopsi indikator menurut Walgito (2010) yaitu pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai diri dari masyarakat, pengenalan lingkungan, hambatan serta cara mengatasi masalah dan perencanaan masa depan.

2.4 *Experience*

2.4.1. *Pengertian Experience*

Pool & Sewell (2007) mengungkapkan *experience* adalah bertemunya antara pemberi kerja dan pendidikan yang bernilai bagi peningkatan kualitas dan kuantitas kemampuan kerja seseorang. Bagi mahasiswa kependidikan pengalaman praktik mengajar mereka dapat didalam kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan. Praktik Pengalam Lapangan (PPL) merupakan salah satu kegiatan kurikulum wajib dilaksanakan oleh mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi untuk mendapatkan gelar sarjana. Menurut Yulianto (2016) PPL adalah semua kegiatan kurikuler yang harus dilakukan oleh mahasiswa praktikan sebagai pelatihan untuk menerapkan teori yang diperoleh dari semester-semester sebelumnya, sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan agar memperoleh pengalaman dan ketrampilan lapangan tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah mitra atau ditempat latihan lainnya (Pedoman PPL Universitas Negeri Semarang, 2018). Dalam pelaksanaan praktik mengajar pada kegiatan PPL diharapkan mahasiswa memperoleh pengalaman mengajar yang cukup untuk mendukung kesiapan mahasiswa menjadi tenaga pendidik.

Hamalik (2008:171-172) menyatakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan ajang membentuk dan membina berbagai kompetensi yang disyaratkan untuk memiliki pekerjaan sebagai guru atau pekerjaan lainnya di lembaga kependidikan. Sasaran yang hendak dicapai dari adanya kegiatan ini adalah calon pendidik yang memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap, serta pola tingkah laku yang diperlukan oleh profesinya dan cakap serta tepat

menggunakannya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *experience (life&work)* yang dimaksud dengan praktik pengalaman lapangan (PPL) adalah serangkaian kegiatan yang diprogramkan oleh LPTK bagi mahasiswanya sebagai ajang membentuk dan membina berbagai kompetensi untuk menjadi guru atau tenaga kependidikan.

2.4.2. Tujuan Praktik Pengalaman Lapangan

PPL bertujuan membentuk mahasiswa praktikan agar menjadi calon guru dan calon tenaga kependidikan yang profesional, sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Pedoman PPL Unnes, 2018). Secara khusus yang menjadi tujuan dari PPL adalah agar seorang calon guru dapat menyumbangkan dan mengembangkan ilmunya sesuai dengan profesi yang dimilikinya melalui kegiatan PPL. Sedangkan PPL berfungsi memberikan bekal kepada mahasiswa praktikan agar memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dengan demikian, mahasiswa calon guru akan terbiasa dengan tugas dan kewajiban yang perlu dikerjakan ketika menjadi guru serta mampu mentransfer ilmu yang telah didapatkan selama belajar di bangku perkuliahan.

2.4.3. Pelaksanaan dan Penilaian Praktik Pengalaman Lapangan

Kegiatan PPL meliputi *peer-teaching*, pembekalan, observasi dan orientasi, praktik mengajar, praktik administrasi, praktik bimbingan dan konseling, serta kegiatan yang bersifat kokurikuler dan atau ekstra kurikuler yang berlaku di sekolah/lembaga terkait (Pedoman PPL Unnes, 2018). PPL 1 berupa kegiatan *peer-*

teaching, pembekalan, observasi dan orientasi, sedangkan pelaksanaan PPL 2 yang kegiatannya berupa praktik mengajar, praktik administrasi, praktik bimbingan dan konseling. Penempatan sekolah mitra atau lembaga terkait diatur dan ditetapkan berdasarkan persetujuan rektor dengan dinas pendidikan kabupaten/kota atau pimpinan lain yang terkait dengan lembaga, namun mahasiswa praktikan diberi kewenangan untuk memilih sekolah/lembaga terkait yang tersedia di SIM-PPL.

2.4.4. Indikator Praktik Pengalaman Lapangan

Praktik pengalaman lapangan (PPL) merupakan sebuah kegiatan dimana mahasiswa terjun ke sekolah dan mengajar pada waktu yang telah ditentukan. PPL merupakan pengaplikasian seluruh pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang telah diperoleh selama proses perkuliahan berlangsung. Kegiatan PPL dijadikan sarana mahasiswa untuk menambah dan mengembangkan keterampilan dalam praktik mengajar yang nantinya menjadi bekal kesiapan mahasiswa menjadi seorang guru. Pengalaman yang didapat dalam kegiatan PPL yaitu mahasiswa dapat menambah kemampuan mengajar, pengetahuan dan sikap dalam bekerja. Sesuai dengan yang dikemukakan Hamalik (2008:171-172) bahwa sasaran yang ingin dicapai dalam kegiatan PPL adalah kepribadian calon pendidik yang memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang diperlukan bagi profesinya serta cakap dan tepat menggunakannya di dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Indikator yang digunakan untuk mengukur *experience* (PPL) menurut Hamalik (2008:171-172) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan mengajar meliputi mampu memahami dan melaksanakan kegiatan, menyusun bahan ajar sesuai dengan pendekatan peserta didik, mampu mengorganisasi kondisi kelas, merencanakan serta mengevaluasi pembelajaran.
2. Pengetahuan profesi merupakan indikator utama dalam praktik lapangan. Pengetahuan profesi meliputi analisis pengajaran, penetapan struktur dan kegunaan pengetahuan, merancang proses belajar mengajar, evaluasi kompetensi mengajar.
3. Sikap kerja mengandung beberapa unsur yang membentuknya. Unsur-unsur tersebut yakni penghargaan, minat, nilai, disiplin, kesadaran, dan watak.

Pendapat Hamalik (2008:171-172) mengenai sasaran tujuan kegiatan PPL digunakan sebagai indikator *experience* (PPL) dalam penelitian. Karena jika mahasiswa Pendidikan Akuntansi sudah melaksanakan kegiatan PPL dengan efektif serta sudah mencapai tujuan tersebut maka akan meningkatkan kemandirian kesiapannya bekerja sebagai guru.

2.5 Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill

2.5.1. Pengertian Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill

Pool & Sewell (2007) mengungkapkan bahwa *degree subject knowledge, understanding & skill* diartikan sebagai suatu hal yang paling penting dalam model *Career EDGE* dikarenakan pemberi kerja menilai pencari kerja berdasarkan seberapa kemampuan mereka menyelesaikan studinya. Dalam penelitian *degree subject knowledge, understanding & skill* yang dimaksud menggunakan prestasi belajar. Menurut Slameto (2010) belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara

keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Sedangkan Dalyono (2015:51) belajar adalah kegiatan manusia yang sangat penting dan harus dilakukan selama hidup, karena melalui belajar dapat melakukan perbaikan dalam berbagai hal yang menyangkut kepentingan hidup. Dengan kata lain, melalui belajar dapat dapat memperbaiki nasib, mencapai cita-cita yang didambakan. Menurut Rifa'i & Anni (2015) prestasi belajar merupakan proses mendokumentasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan keyakinan.

Prestasi belajar berdasarkan uraian diatas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan aktual mahasiswa yang diukur berupa penguasaan pengetahuan, kemampuan, kebiasaan, dan keterampilan, sikap sebagai hasil proses belajar yang dibuktikan melalui tes yang dilaporkan dalam bentuk Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Hasil proses belajar yang baik yang telah dilaporkan dalam bentuk IPK melalui ujian tes yang dilewati mahasiswa nantinya akan lebih siap untuk bekerja menjadi guru.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill*

Degree subject knowledge, understanding & skill mahasiswa dapat dipengaruhi berbagai faktor yang berbeda-beda. Slameto (2010) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang berhubungan dengan prestasi belajar, yaitu:

1. Faktor Internal

- a. Faktor jasmani, antara lain kesehatan dan cacat tubuh.
- b. Faktor psikologis, antara lain intelegensi, perhatian, minat, bakat, motivasi, kematangan, dan kesiapan.

- c. Faktor kelelahan, antara lain berupa kelelahan jasmani dan rohani. Kelelahan ini diatasi dengan istirahat, tidur, mengatur jam belajar dan sebagainya.

2. Faktor Eksternal

- a. Keluarga, berupa sikap orang tua yang mendukung anak untuk lebih giat belajar, puji-pujian yang diberikan orang tua dan sebagainya.
- b. Satuan pendidikan mencakup metode mengajar, kurikulum, lingkungan, sikap disiplin dan sebagainya.
- c. Masyarakat, hal ini terjadi karena keberadaan mahasiswa dalam masyarakat, teman bergaul dan bentuk kehidupan masyarakat.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi belajar berdasarkan uraian diatas secara umum adalah faktor internal dan faktor eksternal pada diri seseorang. Sehingga prestasi belajar yang dicapai juga merupakan hasil interaksi dari faktor internal dan faktor eksternal yang berhubungan dengan prestasi belajar. Anggapan bahwa faktor internal dan faktor eksternal tersebut berhubungan kuat dengan prestasi belajar. Dengan prestasi belajar yang menunjukkan penguasaan suatu keahlian yang dimiliki tersebut akan mendorong mahasiswa untuk mempunyai keinginan menjadi guru.

2.5.3. Indikator *Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill*

Tingkat tinggi rendahnya suatu prestasi perlu diketahui maka dari itu perlu dilakukan pengukuran melalui evaluasi dengan alat tes. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya diolah dengan ketentuan berlaku dan disajikan dalam bentuk nilai. Nilai pmerupakan perumusan masalah terakhir yang diberikan dalam hal ini dosen

kepada mahasiswa yang dinamakan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Indeks Prestasi Kumulatif adalah mekanisme penilaian keseluruhan prestasi terhadap mahasiswa dalam sistem perkuliahan selama masa kuliah yang merupakan nilai Indeks Prestasi (IP) yang diakumulasikan. Pencapaian hasil belajar mahasiswa pada suatu akhir semester dinyatakan dengan Indeks Prestasi (IP). Dalam pedoman akademik Unnes (2018) dirumuskan perhitungan pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Rumus Perhitungan Indeks Prestasi

$$\text{Indeks Prestasi} = \frac{\text{jumlah bobot nilai} \times \text{sks mata kuliah}}{\text{jumlah total sks}}$$

Sumber: Pedoman Akademik Unnes, 2018

Kriteria penilaian menurut pedoman akademik 2018 Universitas Negeri Semarang pada Tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Kriteria Indeks Prestasi
Pedoman Akademik Tahun Ajaran 2018/2019

Rentang Nilai Angka	Kriteria
3.51 - 4.00	Dengan Pujian
3.01 - 3.50	Sangat Memuaskan
2.76 - 3.00	Memuaskan

Sumber: Pedoman Akademik Unnes, 2018

Kriteria pada Tabel 2.2. menunjukkan bahwa apabila mahasiswa mendapatkan kriteria sangat baik maka hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut mampu menguasai keahlian dengan sangat baik. Penguasaan keahlian yang sangat baik mampu mempersiapkan mahasiswa Pendidikan Akuntansi untuk berkarir sebagai guru dengan kecakapan menguasai materi.

2.6 *Generic Skill*

2.6.1. *Pengertian Generic Skill*

Prestasi akademik yang dimiliki mahasiswa sebagai calon guru di bangku perkuliahan tidak semua menjamin kesuksesan menjadi guru. Kesuksesan menjadi guru dapat dicapai dengan kombinasi yang pas antara kemampuan *hard skills* dan *soft skills*. Salah satu wujud *hard skills* bagi guru adalah keterampilan mengajar sedangkan *soft skills* bagi guru merupakan sesuatu yang menampilkan karakter guru. *Soft skills* dalam penelitian diarahkan pada *generic skill*. Keterampilan generik dikenal pula dengan sebutan keterampilan kunci, keterampilan inti, keterampilan esensial, dan keterampilan dasar. Menurut Gibb (2002) keterampilan generik antara lain meliputi keterampilan: komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, inisiatif dan usaha, merencanakan dan mengorganisasikan, manajemen diri, keterampilan belajar dan keterampilan teknologi.

Kamsah (2004) menjelaskan bahwa keterampilan generik merupakan keterampilan *employability* yang digunakan untuk menerapkan pengetahuan. Keterampilan generik bukan keterampilan bidang pekerjaan tertentu, namun keterampilan yang melintasi semua bidang pekerjaan pada arah horizontal dan melintasi segala tingkatan mulai dari tingkat pemula hingga manajer eksekutif pada arah vertikal. Keterampilan generik berdasarkan uraian tersebut adalah keterampilan diluar keterampilan akademik mahasiswa dan keterampilan yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan kehidupan.

2.6.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Generic Skill*

Generic skills merupakan sesuatu kemampuan yang dapat berubah dan berkembang sesuai dengan potensi individu yang dipengaruhi berbagai faktor. Yusuf (2010) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan *generic skills* yaitu sebagai berikut:

1. Hederitas (keturunan)

Hederitas merupakan totalitas karakteristik individu yang diwariskan orang tua kepada anak, atau segala potensi, baik fisik maupun psikis yang dimiliki individu sejak masa konsepsi (masa pembuahan) sebagai pewaritas dari pihak orang tua melalui gen-gen.

2. Lingkungan

Lingkungan merupakan segala hal yang mempengaruhi individu. Individu akan menerima pengaruh dari lingkungan, memberi respon kepada lingkungan, mencontoh atau belajar tentang berbagai hal dari lingkungan.

3. Kematangan

Kematangan diartikan sebagai keadaan siapnya suatu fungsi kehidupan, baik fisik maupun psikis untuk berkembang dan melakukan tugasnya. Kematangan membentuk sifat dan kekuatan dalam diri untuk bereaksi dengan cara tertentu, yang disebut *readiness* (kesiapan). Kesiapan yang dimaksud adalah kesiapan untuk bertingkah laku baik secara instingtif (hederitas/keturunan) maupun tingkah laku yang dipelajari.

2.6.3. Indikator *Generic Skill*

Kemampuan *generic skill* pada seseorang dapat dilihat dari bagaimana penguasaannya terhadap kemampuan di luar keahlian. Maulana (2006) mengemukakan terdapat lima indikator kemampuan generik yang dibutuhkan untuk dapat bekerja yaitu:

1. Kemampuan Berkomunikasi

Keterampilan terhadap proses pengiriman pesan kepada penerima hingga mencapai pemahaman timbal-balik; dan tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi, menginformasi, dan atau mengekspresikan perasaan. Kemampuan berkomunikasi meliputi kemampuan untuk mendengarkan, berbicara, dan menulis dengan efektif, menegosiasi dan meyakinkan orang tentang ide-ide yang dimilikinya.

2. Kemampuan Berpikir dan Kemampuan Pemecahan Masalah

Penggunaan proses kreatif, kritis, metakognitif, dan reflektif untuk menalar dan mempertanyakan informasi, pengalaman, dan ide. Pemecahan masalah merupakan proses kognitif yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan bila tidak ada metode penyelesaian yang muncul. Kemampuan memecahkan masalah dan berfikir kritis meliputi kemampuan berfikir secara analitis dan abstrak dengan mempertimbangkan berbagai perspektif, dan kemampuan mengidentifikasi beragam cara pemecahan yang potensial untuk masalah yang sama.

3. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga ia mampu berinteraksi sosial dengan sesamanya. Kecakapan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, baik dalam berkomunikasi verbal maupun non verbal dengan tujuan untuk mengembangkan kerja secara optimal. Meliputi kemampuan menjalin kerja sama dengan berbagai kelompok dan atau individu untuk mewujudkan suatu ide atau tujuan perusahaan, mengajar, menasihati, atau melatih orang lain.

4. Kemampuan Organisasi

Kemampuan dalam menempatkan dan memanfaatkan sumber daya untuk memenuhi keinginan dan hasil yang di kehendaki oleh organisasi/perusahaan. Kemampuan organisasi memerlukan berbagai keahlian individual yang diintegrasikan dengan teknologi, peralatan dan berbagai sumber daya lainnya. Kemampuan organisasi meliputi kemampuan untuk mencari tahu kebutuhan pasar, merencanakan atau mengatur presentasi, mendelegasikan tanggung jawab, merancang dan mengorganisasi kegiatan acara, serta mengatur pelaksanaan proyek.

5. Kemampuan Riset

Kemampuan mencari berbagai informasi untuk mengembangkan potensi dalam diri individu. Kemampuan riset meliputi kemampuan *database* komputer, mengidentifikasi permasalahan, menganalisis, mengelompokkan, dan menyimpan data, serta menangani tugas-tugas khusus.

Mahasiswa Pendidikan Akuntansi dianggap telah menguasai kemampuan *generic skill* apabila sudah menguasai berbagai kemampuan yang telah dikemukakan oleh Maulana (2006). Kemampuan tersebut digunakan dalam penelitian pada indikator variabel *generic skill* yaitu kemampuan yang terdiri dari kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan berfikir kritis, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan organisasi, kemampuan riset.

2.7 Emotional Intelligence

2.7.1. Pengertian Emotional Intelligence

Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2004) yang dapat memacu seseorang pada suatu cara lain untuk menjadi cerdas yang disebutnya dengan kecerdasan emosi. Goleman (2004) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Anthony (2004) menyebutkan *emotional intelligence* adalah suatu proses mengenali diri sendiri, mengenali orang-orang yang ada di sekeliling, dan mengenali penyesuaian yang perlu dilakukan.

Emotional intelligence berkaitan dengan pemahaman yang jelas mengenai dampak kepribadian diri kita terhadap orang lain dan bagaimana pandangan orang

lain mengenai diri kita. Dalam dunia kerja tidak selamanya hanya bekerja sendiri menyelesaikan pekerjaan secara individu, namun juga bekerjasama secara tim dan menghadapi banyak orang dengan banyak karakter sehingga mahasiswa dituntut untuk memahami masing-masing karakter orang agar kerjasama tim berjalan dengan baik dan tidak menimbulkan kesalahpahaman yang mengakibatkan pekerjaan tertunda bahkan terhenti. Kecerdasan emosional mahasiswa Pendidikan Akuntansi berdasarkan uraian tersebut dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.

2.7.2. Faktor yang Mempengaruhi *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence dapat dipengaruhi berbagai faktor. Goleman (2004) sebagai seorang ahli psikologis menjelaskan *emotional intelligence* dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Faktor-faktor utama *emotional intelligence* menurut Goleman (2004) dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1) Faktor Bawaan atau Genetik

Secara fisik bagian yang paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosional ialah anatomi saraf emosinya yakni neo korteks dan sistem limbik.

2) Faktor Lingkungan Keluarga

Orangtua yang terampil secara emosional dapat membantu anak dalam memberi keterampilan emosional seperti belajar bagaimana mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan, berempati dan menangani perasaan-perasaan yang muncul dalam hubungan-hubungan mereka.

3) Faktor Pendidikan

Melalui proses pendidikan, emosi dapat diperoleh seseorang sejak dini yakni melalui interaksi di lingkungan sekolah dengan teman-teman maupun guru. Di luar lingkungan sekolah keterampilan emosional dapat diperoleh dari masyarakat.

2.7.3. Indikator *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence sangat diperlukan untuk mendukung kesiapan kerja seseorang. Keberhasilan *emotional intelligence* seseorang dapat diukur dari beberapa indikator. Menurut Anthony (2004) menjelaskan bahwa *emotional intelligence* diukur melalui lima indikator sebagai berikut:

1. *Self Awareness* (kesadaran diri) meliputi kesadaran yang diawali dengan refleksi diri, kemudian biasanya akan membawa kepada perbaikan. Kesadaran berarti berani melihat diri sendiri dari kaca mata orang lain.
2. *Restraint* (pengekangan diri) meliputi keterampilan seseorang dalam menahan emosi negatif yang akan meluap. Meskipun semua orang tidak dapat menghindari emosi negatif sepenuhnya, namun jelaslah bahwa emosi negatif akan berimbas pada pandangan buruk dari orang lain.
3. *Resilience* (daya pemulihan) mempunyai makna sejauh mana seseorang dapat bangkit dari berbagai kesulitan seperti penolakan, kekecewaan, atau kejadian buruk lainnya. Seseorang yang mempunyai daya pemulihan tinggi tidak peduli situasi buruk apa yang baru saja terjadi namun dirinya akan segera bangkit dan bersiap untuk peluang selanjutnya.

4. *Empathy* (empati) ialah kemampuan untuk memahami keinginan dan situasi orang lain, memahami situasi orang lain, dan mampu menerima serta membaca sinyal yang secara tersirat ketika sedang berkomunikasi dengan orang lain.
5. *Working with others* (membina hubungan) meliputi keterampilan membina hubungan meliputi bagaimana membujuk orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang kita inginkan, termasuk diantaranya menghindari pertentangan, kesalahpahaman, dan sudut pandang yang berlawanan.

Indikator *emotional intelligence* yang dikemukakan oleh Anthony (2004) digunakan dalam penelitian untuk menganalisis bagaimana pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Indikator *emotional intelligence* tersebut yaitu kesadaran diri, pengekangan diri, daya pemulihan, empati, membina hubungan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini disajikan dalam Tabel 2.3. antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.3.
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Roisah dan Margunani, 2018	Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan minat menjadi guru, penguasaan mata kuliah dasar kependidikan dan praktik pengalaman lapangan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi tahun 2013 FE Unnes. Besarnya nilai parsial 0,276 pada koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari PPL terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru yaitu 7,62%.

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
2.	Maipita dan Mutiara, 2018	Pengaruh Minat Menjadi Guru dan Praktik Program Pengalaman Lapangan (PPL) Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Medan T.A 2017/2018	Variabel Praktik Program Pengalaman Lapangan (PPL) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,487 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,976, dan hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,447 > 3,06$).
3.	Aziz dan Pangil, 2017	<i>Moderating Effect of Emotional Intelligence on the Relationship between Personality Traits and Employability</i>	Dari sudut pandang hubungan langsung antara kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan efek signifikan sebesar 4.694218.
4.	Ariffin, Abdullah, Anuar, dan Jipiu, 2017	<i>Modeling the Predictors of Career Development Learning and Work Integrated Learning towards Employability among the Graduates of Hospitality School in Malaysia</i>	Pembelajaran pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kelulusan kerja dengan korelasi yang cukup dan bobot regresi standar 0,525 ($p < 0,01$).
5.	Pitan dan Atiku, 2017	<i>Structural determinants of students' employability: Influence of career guidance activities</i>	Temuan penelitian ini jelas menunjukkan bahwa semua empat dimensi model DOTS dari kegiatan bimbingan karir, yaitu kesadaran diri, kesadaran kesempatan, pengambilan keputusan dan keterampilan belajar transisi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kemampuan kerja mahasiswa di Nigeria. .
6.	Praptiana, 2017	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Profesional Mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	PPL memberikan pengaruh terbesar terhadap kesiapan menjadi guru profesional yaitu sebesar 35,9% serta signifikan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,299. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui T_{hitung} sebesar 6,258 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
7.	Yulianto dan Khafid, 2016	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Yang Profesional	Variabel praktik pengalaman lapangan sebesar 0,393. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan diprosentasekan menjadi $(0,393)^2 \times 100\%$ dan diperoleh hasil 15,44%. Sedangkan variabel prestasi belajar memiliki koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,281. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan diprosentasekan menjadi $(0,281)^2 \times 100\%$ dan diperoleh hasil 7,90%.
8.	Ratnawati, 2016	Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, dan Jiwa Kewirausahaan dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa PTM	Penjelasan lebih lanjut, koefisien regresi sebesar 0,217 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) prestasi belajar 0,217 akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 0,217. Begitu juga sebaliknya penurunan 1 prestasi belajar, maka kesiapan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,217. Demikian juga untuk koefisien regresi sebesar 0,217 menyatakan setiap penambahan persepsi dunia kerja 0,217 akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 0,217,
9.	Noorhayati, 2015	Pengaruh Keterampilan Mengajar dan <i>Soft Skills</i> Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan Tahun 2012 FE UNY	Hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi r^2_{x2y} sebesar 0,563 dan koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,317. Kemudian setelah dilakukan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,398 lebih besar dari t_{tabel} 1,987. Besarnya pengaruh <i>soft skills</i> terhadap kesiapan menjadi guru ditunjukkan oleh koefisien determinasi yaitu 0,317 kemudian dikalikan dengan 100%, sehingga dapat diketahui pengaruh <i>soft skills</i> terhadap kesiapan menjadi guru adalah sebesar 31,7%.
10.	Malik, 2015	Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda	Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan diketahui bahwa tingkat kematangan karir adalah 73%. Hal ini berarti kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda berada pada kategori matang.

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
11.	Diamante, 2014	<i>Career Development Learning and Employability Skills of Students in Information and Communication Technology</i>	Temuannya mengungkapkan bahwa tingkat pengembangan pembelajaran karir siswa serta tingkat kesiapan kerja terdapat pengaruh sebesar 70,3% dan signifikan. Selanjutnya, ada konfirmasi bahwa pembelajaran pengembangan karier adalah prediktor kesiapan kerja.
12.	Caleb dan Udofia, 2013	<i>Generic Skills and the Employability of Electrical Installation Students in Technical Colleges of Akwa Ibom State, Nigeria.</i>	<i>Generic skill</i> mempunyai pengaruh hanya sebesar 14,092% terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada studi teknik listrik dengan nilai signifikansi 0,001.
13.	Melinde Coetsee dan Beukes, 2010	<i>Employability, Emotional Intelligence and Career Preparation Support Satisfaction among Adolescents in the School-to-work Transition Phase.</i>	Hasil menunjukkan tingkat sifat kecerdasan emosional yang lebih tinggi (terutama mengelola emosi sendiri) mengarah pada kepercayaan diri yang lebih besar dalam menampilkan terkait ketenagakerjaan sesuai keterampilan dan perilaku. Hasilnya juga menunjukkan tingkat yang lebih tinggi kecerdasan emosional dan kemampuan kerja umumnya mengarah ke tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan keyakinan para peserta memberi dukungan mereka dalam mempersiapkan karier mereka.
14.	Pool dan Sewell, 2007	<i>The key to employability: developing a practical model of graduate employability</i>	Terdapat peran penting keterkaitan antara faktor model <i>CareerEDGE</i> yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan dan positif.
15.	Brown, George-Curran, dan Smith, 2003	<i>The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process</i>	Kepercayaan diri yang lebih besar pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan karier sukses dapat dikaitkan dengan peningkatan kemampuan untuk memahami emosi, menggunakan emosi untuk membantu dalam pemikiran, memahami emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

2.9. Kerangka Berpikir

Mahasiswa kependidikan sebagai calon tenaga pendidik haruslah memiliki kesiapan kerja yang matang agar mampu bekerja dan menghadapi persaingan dunia kerja. Kesiapan kerja mahasiswa menurut Pool & Sewell (2007) dipengaruhi beberapa faktor. Hubungan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan menjadi guru yaitu *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skills; generic skill; dan emotional intelligence*.

Kesiapan kerja sangat dibutuhkan bagi mahasiswa yang sudah lulus dari perguruan tinggi untuk mencari pekerjaan yang mereka butuhkan. Kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, sifat dan nilai sangat dibutuhkan dalam dunia kerja agar mahasiswa dapat bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Dalam penelitian berfokus pada lima faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yang tercantum pada model *CareerEDGE* yaitu *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skills; generic skill; dan emotional intelligence*.

2.9.1. Pengaruh *Career Development Learning* terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes

Learning Theory of Career Counseling (LTCC) yang dikemukakan oleh Krumboltz dalam Tsiapis (2008) menjelaskan mengenai bagaimana mengelola dan memberikan penjelasan yang koheren jalur karier seseorang untuk membantu membentuk keputusan mereka sendiri. Sehingga seseorang sesuai dengan teori ini membutuhkan *career development learning* untuk mengarahkan pada pemilihan karir yang sesuai dengan kemampuannya. Menurut Law dalam Pool & Sewell

(2007) menyatakan bahwa *career development learning* merupakan kegiatan membantu mahasiswa agar menjadi lebih sadar mengenai potensi dirinya, memilih pekerjaan sesuai dengan apa yang disenangi, memotivasi mereka, dan meningkatkan kepribadian mereka.

Universitas Negeri Semarang melalui *website* Karir Unnes memberikan informasi kepada mahasiswa mengenai lowongan tenaga pendidik, bimbingan dan konseling, *workshop* mengenai tenaga kerja. Prodi Pendidikan Akuntansi juga memfokuskan mahasiswa untuk mempelajari mata kuliah kependidikan dan mata kuliah terapan sebagai bekal pembelajaran mahasiswa. Meskipun demikian, mahasiswa Pendidikan Akuntansi tetap diberikan kompetensi dalam mata kuliah akuntansi terapan yang baik, sehingga diharapkan mempunyai keputusan karier yang jelas menjadi tenaga pendidik maupun non tenaga pendidik.

Mahasiswa harus mempunyai tingkat kematangan karier akuntansi di bidang akuntansi ketika dia tidak diterima sebagai tenaga pendidik dalam dunia kerja dan mahasiswa harus siap dengan masa transisi tugas perkembangan yang dihadapi. Solusi dari masalah ini adalah dengan memanfaatkan pengetahuan mata kuliah akuntansi terapan yang sudah diajarkan di perguruan tinggi, sehingga mahasiswa tersebut mampu merancang dan menentukan karier di bidang pekerjaan yang akan dipilih kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Knight & Yorke dalam Watts (2006) menyatakan bahwa *career development learning* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang karena diterima dalam bekerja tidak terfokuskan pada kemampuan seseorang untuk dapat mengelola perkembangan diri. Namun berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diamante (2014) bahwa *career development learning* berpengaruh positif sebesar 70,3% dan signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa. Kemudian Pitan & Atiku (2017) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa bimbingan karir, yaitu kesadaran diri, kesadaran kesempatan, pengambilan keputusan dan keterampilan belajar transisi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kemampuan kerja mahasiswa. *Career development learning* dapat membantu untuk mengoptimalkan kemampuan kerja dengan meningkatkan kesadaran siswa dan bagaimana mengelola studi. Berdasarkan penelitian terdahulu, teori dan logika yang telah dijabarkan maka disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan *career development learning* terhadap kesiapan kerja menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

2.9.2. Pengaruh *Experience* terhadap Kesiapan Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes

Pool & Sewell (2007) mengungkapkan *experience* adalah bertemunya antara pemberi kerja dan pendidikan yang bernilai bagi peningkatan kualitas dan kuantitas kemampuan kerja seseorang. Sesuai dengan Hukum Latihan (*the law of exercise*) dalam teori Thorndike dalam Rifa'i & Anni (2015) adanya latihan atau pengulangan kegiatan akan menjadikan suatu kebiasaan yang akan menimbulkan hasil yang lebih baik dalam setiap latihan atau pengulangannya. Mahasiswa apabila melakukan praktik/latihan maka akan memberikan hasil yang lebih baik dimana

hasil tersebut diwujudkan dengan kesiapan berkarir pada bidang yang diberikan latihan pengalaman.

Mahasiswa Pendidikan Akuntansi memperoleh kegiatan pengalaman praktik mengajar melalui Praktik Pengalaman Lapangan yang diselenggarakan oleh Universitas Negeri Semarang yang bekerjasama dengan sekolah mitra. Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang terdiri dari PPL 1 dan PPL 2 merupakan salah satu mata kuliah wajib yang harus dilaksanakan seluruh mahasiswa kependidikan sebagai sarana untuk memberikan pengalaman pengajaran secara langsung. Dalam kegiatan ini, mahasiswa mendapatkan bekal untuk menjadi seorang guru yang profesional baik dalam teoritis maupun praktik. Mahasiswa dibekali berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, seperangkat latihan keterampilan keguruan, dan belajar pula menerapkan ilmu yang telah dipelajarinya di universitas dan mengembangkan sikap keguruannya di sekolah.

Program PPL di Universitas Negeri Semarang bertujuan untuk membentuk mahasiswa praktikan agar menjadi calon guru dan calon tenaga kependidikan yang profesional, sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keberhasilan kegiatan PPL mempengaruhi tinggi rendahnya kesiapan mahasiswa menjadi guru. Semakin baik Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang dilakukan mahasiswa maka semakin baik pula kesiapannya menjadi guru, begitu juga sebaliknya semakin buruk Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) maka semakin rendah pula kesiapannya menjadi guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) menunjukkan bahwa PPL tidak memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru karena hasil penelitian yang tidak signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maipita (2018) menyatakan bahwa PPL mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roisah (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan serta besarnya kontribusi dari PPL terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru yaitu 7,62%. Berdasarkan penelitian terdahulu, teori dan logika yang telah dijabarkan maka disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *experience* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

2.9.3. Pengaruh *Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill* terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes

Pool & Sewell (2007) mengartikan *degree subject knowledge, understanding & skill* sebagai acuan pemberi kerja untuk melihat bagaimana kualitas kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan studi mereka. Dalam penelitian *degree subject knowledge, understanding & skill* dimaksudkan menggunakan prestasi belajar. Hal tersebut dikarenakan kemampuan potensi mahasiswa dapat dilihat dari seberapa tinggi hasil pencapaian belajar. Menurut Sudjana (2009) hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa

setelah ia menerima pengalaman belajarnya. Menurut Rifa'i & Anni (2015) prestasi belajar merupakan proses mendokumentasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan keyakinan.

Learning Theory of Career Counseling (LTCC) yang dikemukakan oleh Krumboltz dalam Tsiapis (2008) menyatakan bahwa prestasi akademik yang dimilikinya dapat digunakan untuk memperkuat kesiapan kariernya. Kesiapan karier mahasiswa menjadi guru yang merupakan keputusan siap memilih bidang kependidikan dan prestasi akademik yang merupakan nilai dari keterampilan yang sudah dilakukan serta sangat dibutuhkan ketika bekerja untuk menyampaikan materi pengajaran. Hal ini ditunjukkan dengan mengaplikasikan ilmu pengetahuan kejuruan yang telah dimiliki pada peserta didik nantinya. Individu yang memiliki prestasi akademik tinggi cenderung mempunyai wawasan luas, terutama pada pengetahuan yang dimilikinya. Prestasi akademik mahasiswa dapat diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif. Dimana IPK tersebut menunjukkan seberapa pemahaman mahasiswa menguasai kemampuan akademik sesuai dengan bidangnya.

Penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Junaidi (2018) menyatakan bahwa prestasi belajar tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, artinya nilai yang diperoleh mahasiswa selama perkuliahan tidak terlalu berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun berbeda dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Praptiana (2017) bahwa prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru sebesar 8,3%. serta signifikan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Yulianto (2016) terdapat

pengaruh yang juga positif dan signifikan sebesar 7,90% terhadap kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, teori dan logika yang telah dijabarkan maka disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan *degree subject knowledge, understanding & skill* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

2.9.4. Pengaruh *Generic Skill* terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes

Learning Theory of Career Counseling yang dikembangkan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satunya, faktor kemampuan menghadapi tugas yang berhubungan dengan upaya seseorang untuk diunggulkan dalam memperoleh pekerjaan. Keterampilan ini dicapai sebagai buah interaksi atau pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus (bakat), dan lingkungan. Termasuk di dalam keterampilan ini adalah standar kinerja, nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif (perhatian, daya ingat), mental dan respon emosional. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perkembangan *generic skills* seseorang, yaitu faktor keturunan, lingkungan, dan kematangan.

Generic skill menurut Gibb (2002) antara lain meliputi keterampilan: komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, inisiatif dan usaha, merencanakan dan mengorganisasikan, manajemen diri, keterampilan belajar dan keterampilan

teknologi. Menurut Kamsah (2004) keterampilan generik merupakan keterampilan *employability* yang digunakan untuk menerapkan pengetahuan. Keterampilan ini bukan keterampilan bidang pekerjaan tertentu, namun keterampilan yang melintasi semua bidang pekerjaan pada arah horizontal dan melintasi segala tingkatan mulai dari tingkat pemula hingga manajer eksekutif pada arah vertikal.

Mahasiswa tidak hanya dituntut mengembangkan kemampuan akademik namun juga kemampuan non akademik seperti keterampilan generik. Keterampilan generik adalah keterampilan umum meliputi keterampilan kognitif, personaliti, maupun interpersonal yang diperlukan seseorang agar orang tersebut dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki pada tempat kerja sehingga mendapatkan kesuksesan di tempat kerja. Keterampilan generik sangat penting sebagai pendukung kesiapan kerja mahasiswa saat menerapkan kemampuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Noorhayati (2015) bahwa *generic skill* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Caleb (2013) *generic skill* mempunyai pengaruh hanya sebesar 14,092% terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai signifikansi 0,001. Berdasarkan penelitian terdahulu, teori dan logika yang telah dijabarkan maka disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan *generic skill* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

2.9.5. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes

Emotional intelligence yaitu kapasitas seseorang untuk mengenali diri sendiri, mengenali orang lain, dan melakukan penyesuaian diri sehingga dapat bertindak secara matang, berfikir rasional dan mengambil keputusan secara efektif baik yang menyangkut diri sendiri maupun orang lain. Pool (2016) menggolongkan *emotional intelligence* ke dalam salah tipe kecerdasan, yaitu sebagai kecerdasan non kognitif yang menjelaskan mengenai kapasitas seseorang dalam bertindak secara matang, berfikir rasional, dan mengambil keputusan. Sesuai Teori LTCC Krumboltz dalam Tsiapis (2008) menyatakan bahwa *emotional intelligence* merupakan kecerdasan dari faktor genetik yang akan berpengaruh pada perkembangan karir seseorang. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan berpandangan yang jelas mengenai dirinya sendiri dan mengenai orang lain serta lingkungan sekitar. Serta membuat seseorang memahami tentang dampak kepribadian dan perilakunya terhadap orang lain dan lingkungan, dan senantiasa memiliki kesadaran untuk melihat diri sendiri dari sudut pandang orang lain. Hal ini berlaku dalam kehidupan begitu juga dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pathak (2018) yang mengatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dikarenakan otak yang cenderung mengarah ke mode '*fight or flight*' dengan sangat sederhana, membuat seseorang bereaksi sebelum dirinya mengatakan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2017) bahwa hubungan kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan efek signifikan. Coetzee

& Beukes (2010) dalam penelitiannya juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kecerdasan emosional seseorang akan meningkatkan kemampuan kerja serta mengarahkan pada kepuasan akan suatu kesiapan karir pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu, teori dan logika yang telah dijabarkan maka disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan *emotional intelligence* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

2.9.6. Pengaruh *Career Development Learning; Experience; Degree Subject Knowledge, Understanding & Skill; Generic Skill; dan Emotional Intelligence* Secara Bersama Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2015 FE Unnes

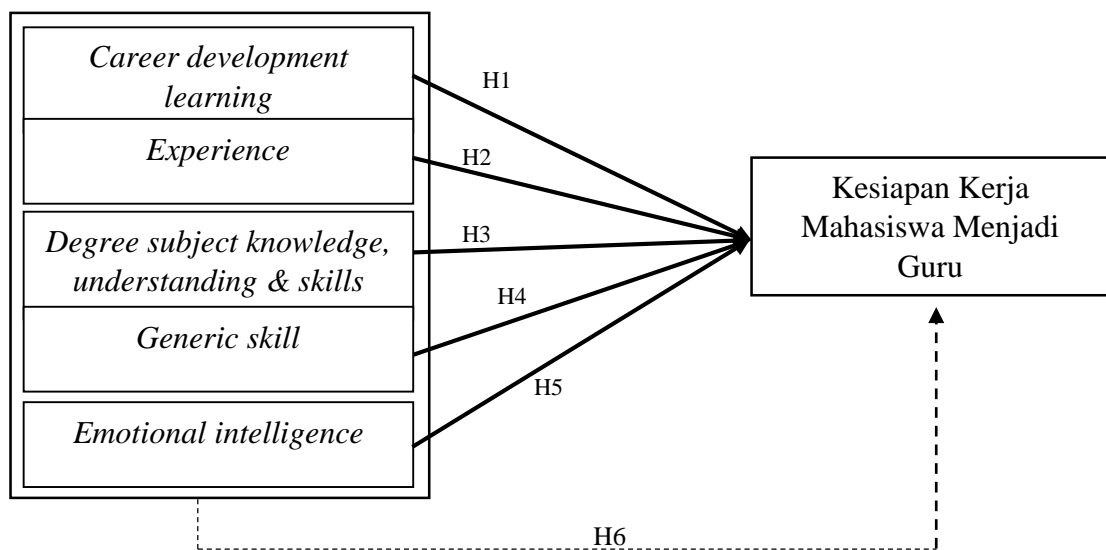
Learning Theory of Career Counseling (LTCC) yang dikemukakan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) adalah konsep pengambilan keputusan untuk mengelola dan memberikan penjelasan yang koheren mengenai jalur karier seseorang guna membantu orang membentuk keputusan mereka sendiri. Dalam *Learning Theory of Career Counseling* (LTCC) yang dikemukakan Krumboltz dalam Tsiapis (2008) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan perkembangan karir seseorang yaitu faktor genetik (*emotional intelligence*), kondisi dan peristiwa lingkungan, pengalaman belajar (*experience*), keterampilan menghadapi tugas (*generic skill*). Menurut Pool & Sewell (2007) mengungkapkan bahwa seseorang dapat dipekerjakan ketika memiliki seperangkat

keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih mungkin untuk memilih dan mengamankan pekerjaan di mana mereka dapat kepuasan dan sukses kerja. Sesuai *Learning Theory of Career Counseling* (LTCC) dikemukakan oleh Krumboltz dalam Tsiapis (2008) dengan model *CareerEDGE* dimana faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence*.

Apabila individu tersebut memiliki pengetahuan dan penguasaan materi yang bagus maka akan semakin bagus pula kematangan karirnya untuk mempersiapkan diri mendapatkan pekerjaan. Kesiapan kerja mahasiswa menjadi guru dapat terwujud dengan adanya penguasaan kompetensi sesuai bidangnya. Hal tersebut juga perlu didukung dengan penguasaan keterampilan non kependidikan seperti *soft skill*. *Generic skill* merupakan salah satu wujud dari *soft skill* yang berguna bagi penyelesaian menghadapi permasalahan dunia kerja. Kemudian *soft skill* lainnya, *emotional intelligence* berguna untuk mengelola diri sendiri dan pandangan orang lain. Berdasarkan penelitian terdahulu, teori dan logika yang telah dijabarkan maka disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₆ = Terdapat pengaruh *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding & skill; generic skill; dan emotional intelligence* secara bersama terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas mengenai pengembangan kerangka berpikir, penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh pada faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yang dirangkum dalam model *CareerEDGE* oleh Pool & Sewell (2007) yang digambarkan melalui kerangka berpikir pada Gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2.
Skema Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan : Tanda garis (—) berarti mempengaruhi secara parsial

Tanda garis (-----) berarti mempengaruhi secara simultan

BAB V

PENUTUP

Hasil peneitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh simpuan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *career development learning; experience; degree subject knowledge, understanding, & skills; generic skills;* dan *emotional intelligence* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
2. Terdapat pengaruh *career development learning* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
3. Terdapat pengaruh *experience* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
4. Tidak terdapat pengaruh *degree subject knowledge, understanding, & skills* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
5. Terdapat pengaruh *generic skills* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.
6. Terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015 FE Unnes.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa Pendidikan Akuntansi diharapkan mampu meningkatkan kesiapan menjadi guru baik secara fisik melalui pelatihan mengajar, dan pelatihan *public speaking*; secara psikis melalui bimbingan konseling untuk meningkatkan keyakinan diri berprofesi sebagai guru.
2. Bagi universitas diharapkan mampu meningkatkan fasilitas penunjang kesiapan mahasiswa seperti kelengkapan fasilitas dalam laboratorium praktik maupun pembelajaran.
3. Bagi penelitian selanjutnya
 - 1) Diharapkan dapat menambah variabel lain yang terdapat dalam kerangka berpikir yang dijelaskan oleh Pool & Sewell (2007).
 - 2) Diharapkan menggunakan indikator lain untuk menguji kesiapan menjadi guru seperti menggunakan indikator yang menguji keadaan fisik dan mental mahasiswa untuk kesiapan menjadi guru.
 - 3) Diharapkan tidak hanya menggunakan indeks prestasi kumulatif sebagai indikator variabel *degree subject knowledge, understanding & skill* namun dapat menggunakan indikator mata kuliah kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. N. (2017). Korelasi Antara Soft Skills dan Prestasi Kompetensi Kejuruan Kejuruan (Hard Skills) dengan Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin Angkatan 2013. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Anthony, M. (2004). *Menjual dengan Kecerdasan Emosional*. Batam: Interaksi.
- Ariffin, H. F., Abdullah, R. P. S. R., Anuar, N. A. M., & Jipiu, L. B. (2017). Modeling the Predictors of Career Development Learning and Work Integrated Learning towards Employability among the Graduates of Hospitality School in Malaysia. *International Review of Management and Business Research*, 6(1), 1–8.
- Aziz, A., & Pangil, F. (2017). Moderating Effect of Emotional Intelligence on the Relationship between Personality Traits and Employability. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(2), 132–139. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.2.4>
- Brady, R. (2009). *Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator*. Jakarta: Akasia.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379–392. <https://doi.org/10.1177/1069072703255834>
- Caleb, E. C., & Udofia, A. E. (2013). Generic Skills and the Employability of Electrical Installation Students in Technical Colleges of Akwa Ibom State, Nigeria. *Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.9790/7388-0125967>
- Chasanah, T., & Kusmuriyanto. (2017). P Pengaruh Persepsi Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Terhadap Kesiapan Menjadi Guru (Studi Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi FE Unnes Angkatan 2013). *Economic Education Analysis Journal*. Diambil dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Coetzee, M., & Beukes, C. J. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 439–446. <https://doi.org/10.1080/14330237.2010.10820396>

- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors , emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 15(3), 76–97.
- Dalyono, M. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. <http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>. (diunduh 10 Maret 2019)
- Depdiknas 2005. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>.(diunduh 10 Maret 2019).
- Diamante, R. T. (2014). Career Development Learning and Employability Skills of Students in Information and Communication Technology. *IPEDR*, 70(21), 212–216. <https://doi.org/10.7763/IPEDR>
- Dinata, M. R. Y. (2014). Peran Konsep Diri dan Kesiapan Kerja Terhadap Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir Dalam Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Mahasiswa Angkatan 2009*. Diambil dari <http://psikologi.ub.ac.id>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibb, J. (2002). *The Collection of Research Reading on Generic Skill in VET*. Australia: National Centre for Vocational Education Research Ltd. Diambil dari https://ncver.edu.au/__data/assets/file/0013/5143/nr2200.pdf.
- Goleman, D. (2004). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi (Primal Leadership)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik, O. (2008). *Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Junaidi, N. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE UNP di Era MEA. *EcoGen*, 1(2), 408–415.
- Kamsah, M. Z. (2004). Developing Generic Skills in Classroom Environment: Engineering Student’s Perspective. *Conference On Engineering Education (CEE)*. 14(15).
- Maipita, I., & Mutiara, T. (2018). Pengaruh Minat Menjadi Guru dan Praktik Program Pengalaman Lapangan (PPL) Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 8(6), 34–43.

- Malik, L. R. (2015). Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda. *Fenomena*, 7(1), 109–128.
- Maulana, M. (2006). *Cara Praktis Memasuki Dunia Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munib, A. (2015). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Noorhayati, B. (2015). Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan Tahun 2012 FE UNY. *Skripsi*. UNY
- Novitasari, F., Ngadiman, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh program pengalaman lapangan terhadap kesiapan mahasiswa prodi ekonomi FKIP UNS menjadi tenaga pendidik. *Jupe*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.7498/aps.62.144101>
- Nurillah, S. A. L. (2017). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 1(1), 67–85. [https://doi.org/10.1016/S0168-9274\(03\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0168-9274(03)00035-7)
- Pathak, A., & Shankar, S. (2018). Impact of Emotional Intelligence on employability of IT professionals. *Management Insight*, XIV(1). <https://doi.org/10.21844/mijia.14.01.4>
- Pitan, O. S. (2016). Towards Enhancing University Graduate Employability in Nigeria. *J Sociology Soc Anth*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/09766634.2016.11885696>
- Pitan, O. S., & Atiku, S. O. (2017). Structural determinants of student's employability: Influence of Career Guidance Activities. *South African Journal of Education*, 37(4), 1–13.
- Pool, L. D. (2016). *Developing Graduate Employability: The CareerEDGE Model and the Importance of Emotional Intelligence*. UK: Centre for Excellence in Learning and Teaching (hal. 317–338).
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Praptiana, Y. (2017). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Profesional Mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 6(6), 590–600.

- Pratiwi, A. (2012). Kontribusi Prestasi Program Pengalaman Lapangan, Minat Menjadi Guru dan Keluarga Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2008. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ratnawati, D. (2016). Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, dan Jiwa Kewirausahaan dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa PTM. *Journal Of Mechanical Engineering Education*, 1(1), 12–22.
- Riahmatika, I. (2019). Kesiapan Berkarir Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang Angkatan 2015 Ditinjau dari Pengaruh Persepsi Kesejahteraan Guru, Figur Guru Panutan, dan Pengalaman Mengajar Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Rifa'i, A., & Anni, C. T. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Roisah, B., & Margunani. (2018). Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 1–8. Diambil dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Setyaningrum, D. F. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2). Diambil dari <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Slameto. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tsiapis, G. (2008). *Report Effective Career Guidance*. UK: Career Guide Network.
- Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian, Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.

- Walgito, B. (2004). *Bimbingan dan Koseling (Studi dan Karir)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Watts, A. G. (2006). *Career Development Learning And Employability*. UK: The Higher Education Academy.
- Yorke. (2006). *Employability in Higher Education: What it is – What it is not*. UK: The Higher Education Academy.
- Yulianto, A., & Khafid, M. (2016). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru yang Profesional. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 100–114. Diambil dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. (2010). *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.