

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Mahasiswa**

##### **2.1.1. Definisi Mahasiswa**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 (UU No. 12) tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, arti dari istilah mahasiswa adalah adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi sendiri merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Sementara itu, perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi (UU No. 12). Perguruan tinggi memiliki beberapa bentuk, antara lain universitas; institut; sekolah tinggi; politeknik; akademi; dan akademi komunitas (UU No. 12).

Mahasiswa dapat diterima dan duduk di bangku pendidikan tinggi, yaitu perguruan tinggi setelah melewati proses penerimaan mahasiswa secara nasional dan bentuk lainnya (UU No. 12). Mahasiswa sebagai anggota sivitas akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau profesional (UU No. 12). Untuk mengembangkan

potensi yang dimiliki, di sini mahasiswa dapat melakukan pembelajaran, pencarian kebenaran ilmiah, dan/atau penguasaan, pengembangan, dan pengalaman suatu cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk mewujudkan menjadi seorang ilmuwan, intelektual, praktisi, dan/atau profesional yang berbudaya (UU No. 12). Terkait dengan proses pembelajaran yang akan ditempuh oleh mahasiswa, mereka berhak mendapatkan gelar akademik setelah menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar dan tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh perguruan tinggi (UU No. 12).

Jenis program pendidikan yang akan dimasuki oleh mahasiswa dibagi menjadi enam jenis, yaitu program sarjana; program magister; program doktor; program diploma; program magister terapan; dan program doktor terapan (UU No. 12). Program sarjana atau S1 merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat sehingga mampu mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penalaran ilmiah. Mahasiswa program sarjana menyiapkan diri mereka untuk menjadi intelektual dan/atau ilmuwan yang berbudaya, mampu memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi seorang profesional (UU No. 12). Sementara itu, untuk program diploma merupakan pendidikan vokasi yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat untuk mengembangkan keterampilan dan penalaran dalam penerapan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi. Di sini, mahasiswa disiapkan untuk menjadi praktisi yang terampil dan siap memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya (UU No. 12). Program diploma

dibagi menjadi 4 program, antara lain diploma satu, diploma dua, diploma tiga, dan diploma empat atau sarjana terapan (UU No. 12).

## 2.2. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan salah satu komponen utama dari teori konstruksi karir (*the career construction theory*). Teori konstruksi karir menjelaskan tentang penerjemahan atau penafsiran individu di dalam proses menentukan nilai dan arah perilaku karir, serta menunjukkan bagaimana karir seseorang disusun melalui konstruksi personal dan sosial. Karir sendiri merupakan konstruksi subjektif yang dibangun untuk menunjukkan makna personal terkait dengan memori masa lalu, pengalaman saat ini, dan aspirasi di masa depan. Adaptabilitas karir merupakan sikap, kompetensi, dan perilaku yang individu gunakan untuk menyesuaikan diri mereka dengan pekerjaan yang sesuai. Adaptabilitas karir menekankan pada bagaimana individu membangun karir mereka (proses) (Savickas, 2007, dalam Brown, 2007).

Adaptabilitas karir adalah konstruk yang dikembangkan oleh Savickas (1997, dalam Nota, dkk., 2012) dan merupakan hasil warisan pemikiran Super (1980, dalam Nota, dkk., 2012) tentang *The Life Space Life Span Theory*. “*Life Space*” menunjuk pada peran individu dalam kehidupannya, dan mengindikasikan lima tahapan perkembangan karir dalam hidupnya, antara lain pertumbuhan (*growth*), eksplorasi (*exploration*), penentuan (*establishment*), pemeliharaan atau pengelolaan (*maintannce or management*), serta pelepasan atau pemberhentian

(*disengagement or retirement*). Tahapan-tahapan ini menggambarkan perkembangan utama dari individu yang mengandung masing-masing tahapan karir. Peran individu pada tahapan perkembangan yang berbeda-beda dan pada konteks yang berbeda-beda akan menumbuhkan pengalaman untuk perkembangan karir individu. Salah satu contoh konteks yang disebutkan oleh Super (1980, dalam Nota, dkk., 2012) adalah krisis ekonomi, rekonstruksi bisnis, dan lain sebagainya sebagai contoh tuntutan karir pada masa remaja atau dewasa. Super (1967) juga menjelaskan bahwa perkembangan karir individu ini berangkat dari bagaimana individu memandang dirinya atau konsep diri. Dengan konsep diri yang dianut, individu akan memainkan peran mereka dalam hal pemilihan karir (dalam Nota, dkk., 2012).

Super membagi tahapan perkembangan karir sesuai dengan rentang usia manusia. Mahasiswa tingkat akhir merupakan mereka yang memasuki usia 19 tahun hingga 20 tahun keatas. Sejalan dengan penjelasan Super mengenai tahapan perkembangan karir individu, usia ini termasuk dalam tahapan perkembangan yang dilalui oleh masa remaja dan dewasa, yaitu tahapan perkembangan eksplorasi (*exploration*). Tahapan ini dilalui oleh individu yang memiliki rentang usia 15 tahun hingga 25 tahun. Rentang usia ini individu akan memfokuskan diri untuk mencari dan berusaha mendapatkan informasi-informasi terkait dengan karir mereka. Individu juga akan mulai memilah-milah alternatif pilihan pekerjaan mereka, mulai memutuskan pekerjaan apa yang sesuai dengan diri mereka dan mulai untuk bekerja. Tahapan perkembangan ini memiliki tiga sub-tahapan perkembangan, yaitu *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing*. Berikut

merupakan penjelasan masing-masing sub-tahapan perkembangan karir serta tugas perkembangan karir individu pada tahapan eksplorasi (dalam Sharf, 2006):

a. *Crystallizing* (Kristalisasi)

Pada sub-tahapan ini, individu fokus tentang apa yang mereka ingin lakukan. Individu akan mempelajari segala hal yang paling mendekati dengan pilihan pekerjaan mereka, mengembangkan gagasan-gagasan, dan mulai mempelajari keterampilan apa yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang mereka inginkan.

b. *Specifying* (Pengkhususan)

Sub-tahapan selanjutnya adalah *specifying*. Sub-tahapan ini menjelaskan tentang bagaimana individu mulai menetapkan pilihan pekerjaan-pekerjaan yang kira-kira paling tepat untuk mereka.

c. *Implementing* (Implementasi)

Sub-tahapan terakhir adalah *implementing*, di masa ini individu akan merencanakan segala hal yang dapat mendukung pencapaian karir mereka. Mereka bisa mulai melakukan interaksi dengan orang-orang yang mungkin dapat membantu mereka memperoleh pekerjaan yang diinginkan, atau mereka sudah mulai melakukan hal-hal untuk mempersiapkan diri masuk ke dunia pekerjaan, misalnya menulis persyaratan masuk, melakukan *job interviews*, dan lain sebagainya.

### 2.2.1. Definisi Adaptabilitas Karir

Penjelasan tahapan-tahapan perkembangan karir individu dengan masing-masing tugas yang diemban mengindikasikan peran yang berbeda-beda serta menumbuhkan pengalaman yang berbeda pula. Perbedaan inilah yang membuat Savickas (2005) percaya bahwa penting untuk merespon sebuah situasi. Kemampuan itu adalah beradaptasi atau *adaptability* (dalam Nota, dkk., 2012). Super dan Knasel (1981) juga menyebutkan bahwa adaptabilitas karir merupakan konstruk utama dalam perkembangan karir orang dewasa (dalam Creed, dkk., 2009).

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan menghadapi dan menanggulangi segala tuntutan untuk mempersiapkan dan mengambil peran dalam sebuah pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terprediksi dalam sebuah pekerjaan dan kondisi kerja (dalam Creed, dkk., 2009). Savickas (1997) juga mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumberdaya yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi tugas atau tuntutan, transisi, trauma dalam peran mereka di dunia kerja, dalam skala besar ataupun kecil, dan perubahan dalam kehidupan sosial (dalam Savickas & Porfeli, 2012). Dapat disebut sebagai konstruk psikososial, karena sumberdaya adaptabilitas karir berasal dari kekuatan regulasi diri. Namun, sumberdaya tersebut tidak hanya berfokus pada diri individu saja, melainkan dari interaksi individu dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2012). Singkatnya, Savickas dan Porfeli (2012) mengartikan adaptabilitas karir sebagai sumberdaya dalam diri manusia untuk menghadapi dan menanggulangi segala tantangan dalam

hidup (dalam Urbanaviciute, 2014). Definisi lainnya disampaikan oleh Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005, dalam Creed, dkk., 2009) adalah sebuah kecenderungan cara pandang individu tentang kapasitas mereka untuk merencanakan dan menyesuaikan perubahan rencana karir, khususnya saat menghadapi hal yang tak terduga.

Creed, dkk. (2009) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir merupakan penerapan dari *career decision self-efficacy*, komitmen terhadap pemilihan karir (Duffy & Blustein, 2005), ekspektasi hasil karir, rencana karir, identifikasi studi, persepsi tantangan pendidikan (Kenny & Bledsoe, 2005), kepribadian proaktif, pemikiran tidak terbatas (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007), dan eksplorasi karir (Zikic & Klehe, 2006). Sementara itu, Savickas (1997) berpendapat bahwa adaptabilitas karir adalah penerapan dimensi perkembangan diri dan eksplorasi lingkungan, yaitu rencana karir dan membuat keputusan (dalam Creed, dkk., 2009) yang masuk dalam strategi regulasi diri. Perkembangan diri manusia dan adaptabilitas karir menjelaskan tentang bagaimana melihat peluang yang ada (eksplorasi), melihat masa depan (rencana), membuat keputusan yang sesuai (memutuskan), dan mengatur faktor intrapersonal, interpersonal, dan lingkungan yang mengenai pencapaian tujuan (Baumeister & Vohs, 2007 dalam Creed, dkk., 2009). Mekanisme ini relevan dengan konsep adaptabilitas karir yang mana individu dapat menghadapi situasi stres, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup.

Adaptabilitas karir merupakan faktor penting yang dapat mendukung hal-hal positif bagi individu. Savickas dan Porfeli (2012, dalam Koen, dkk., 2012)

menyebutkan bahwa adaptabilitas karir menentukan bagaimana individu akan melakukan sebuah tindakan dan cara-cara yang mereka gunakan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Bagi karyawan, adaptabilitas karir akan memunculkan kinerja terbaik di situasi kerja, karena dengan adaptabilitas karir karyawan mendasarkan kinerjanya dengan pengetahuan-pengetahuan yang dimilikinya untuk menentukan pilihan-pilihan mengenai pekerjaannya, melihat peluang-peluang di masa depan serta memperhatikan tujuan organisasi (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk., 2012).

Koen, dkk. (2012) menyebutkan bahwa dengan memberikan pelatihan terkait dengan karir, merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan adaptabilitas karir seseorang. Koen, dkk. (2012) melakukan pelatihan dengan memasukkan latihan pada *trainee* agar dapat belajar dan memanfaatkan hal-hal terkait adaptabilitas karir pada lulusan perguruan tinggi, yaitu merencanakan, membuat keputusan, eksplorasi dan memecahkan masalah. Koen, dkk. (2012) akan melihat hasilnya sesaat setelah pelatihan dilakukan dan memeriksa kembali 6 bulan kemudian. Hasil dari pelatihan yang dilakukan, Koen, dkk. (2012) menemukan bahwa kelompok subjek yang diberikan pelatihan menunjukkan penambahan pada dimensi *concern*, *control*, dan *curiosity*. Sementara itu, kelompok yang tidak diberikan pelatihan tidak menunjukkan adanya penambahan pada dimensi *concern*, bahkan terjadi penurunan pada dimensi *control* dan *curiosity*. Pelatihan yang dilakukan berhasil memperkuat adaptabilitas karir pada subjek. Selanjutnya, subjek pelatihan yang telah menemukan pekerjaannya dilaporkan memiliki kualitas kerja yang jauh lebih baik daripada yang tidak

mengikuti pelatihan, memiliki kepuasan kerja tinggi, rendahnya intensi *turnover*, tingginya kesesuaian antara karyawan dan organisasi serta tingginya kesuksesan karir. Menurut Savickas, dkk. (2009), memperhatikan dan mempelajari desain intervensi yang efektif dapat memperkuat kemampuan individu untuk merencanakan (*career concern*), membuat keputusan (*career control*), eksplorasi (*career curiosity*) dan memecahkan masalah (*career confidence*) adalah hal yang penting terkait dengan kesuksesan perkembangan kemampuan adaptasi karir individu itu sendiri (dalam Koen, dkk., 2012). Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah melakukan pelatihan dan memfokuskan isi pelatihan dengan memperhatikan target kemampuan yang sesuai dengan dimensi adaptabilitas karir.

Dalam konteks lainnya, seperti para pencari kerja (*job-seeker*) atau lulusan perguruan tinggi yang akan menjadi calon pencari kerja, adaptabilitas karir berfungsi sebagai pedoman untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang studi, sebagai petunjuk untuk menetapkan tujuan karir, bahkan sebagai prediktor kesejahteraan individu (Hartung & Taber, 2008; Hirschi, 2010; Skorikov, 2007 dalam Koen, dkk., 2012), dalam kondisi yang tidak menentu sekalipun (Koen dkk., 2012). Dalam hal ini, jelas sekali bahwa adaptabilitas karir sangat membantu menekan jumlah pengangguran (Koen, dkk., 2012). Di samping itu, Hirschi (2009) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir akan menambah daya atau semangat individu, menambah kepuasan hidup serta prediktor bagi perkembangan yang positif remaja.

Penelitian yang dilakukan oleh Brown, dkk. (2012) dan Rossier, dkk. (2012) menemukan bahwa adaptabilitas karir memberikan pengaruh positif pada hasil

kerja dan *well-being* karyawan walaupun dalam kondisi beban kerja dan tingkat keamanan rendah (Maggiori, dkk., 2013). Selain itu, adaptabilitas karir juga memiliki peran penting dalam transisi kerja (misalnya pindah kerja) pada karyawan (Fugate, dkk., 2004 dalam Maggiori, dkk., 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Brown, dkk. (2012) ikut menyebutkan bahwa adaptabilitas karir berperan penting dalam memahami perkembangan keterampilan diri dan sukses dalam melewati transisi kerja.

### **2.2.2. Dimensi Adaptabilitas Karir**

Sesuai dengan pengertian adaptabilitas karir yang diberikan oleh Savickas, bahwa adaptabilitas karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumberdaya yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi tugas atau tuntutan, transisi, trauma dalam peran mereka di dunia kerja, dalam skala besar ataupun kecil, dan perubahan dalam kehidupan sosial (Savickas & Porfeli, 2012). Sumberdaya-sumberdaya ini terdiri atas 4 dimensi, antara lain:

a. Perhatian (*concern*)

Dimensi yang pertama adalah perhatian. Perhatian disini diartikan sebagai fokus dan berpikir positif tentang masa depan (Savickas, 2011 dalam Nota, dkk., 2012). Saat individu memberikan perhatian untuk masa depannya, maka hal itu akan menolong individu mempersiapkan apa yang mungkin akan mereka hadapi di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Individu akan melihat kembali pendidikan mereka di masa lalu, memikirkan pilihan-pilihan untuk masa depan dan memilih

untuk karir di masa depannya (Fouad & Bynner, 2008 dalam Koen, dkk., 2012). Hal utama dalam “perhatian” di sini adalah rencana karir yang merujuk pada aktivitas-aktivitas pada saat ini dan menentukan masa depan (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk., 2012).

b. Kendali atau kontrol (*control*)

Dimensi yang kedua adalah kendali atau kontrol. Individu akan dapat mengendalikan segala hal terkait dengan masa depan mereka secara tepat dan bertanggung jawab serta berhati-hati dalam membuat keputusan (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008 dalam Koen, dkk., 2012). Selain itu, di sini individu dapat mengontrol segala usaha yang akan mereka lakukan untuk mempersiapkan masa depan mereka (Savickas & Porfeli, 2012).

c. Keingintahuan (*curiosity*)

Dimensi yang ketiga adalah keingintahuan. Dengan rasa ingin tahu yang tinggi, individu akan melakukan eksplorasi kemungkinan atau peluang yang ada dan memikirkan apa yang sesuai dengan diri mereka untuk masa depan (Koen, dkk., 2012). Eksplorasi yang dilakukan akan memberikan banyak pandangan dan pelajaran bagi individu sebagai informasi (Santilli, dkk., 2014; Savickas, 2011). Individu akan berusaha menyelidiki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, mengklarifikasi nilai, memanfaatkan berbagai informasi sebagai strategi, mendiskusikan alternatif pilihan ganjaran (ekstrinsik atau instrinsik) dan menginterpretasikan informasi mengenai masa depan.

Savickas (2005, dalam Koen, dkk., 2012) berpendapat bahwa individu akan menyadari gambaran nyata diri mereka saat ini dan dapat membuat kemungkinan akan pilihan karir mereka. Dengan begitu, individu akan menemukan hal yang paling sesuai dengan diri mereka dalam situasi di masa depan.

d. Percaya Diri (*confidence*)

Dimensi yang terakhir adalah percaya diri. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya, akan lebih siap menghadapi tantangan, rintangan dan penghambat dalam pencapaian tujuan mereka (Savickas, 2011 dalam Nota, dkk., 2012). Selain itu, dengan kepercayaan diri yang dimiliki individu akan membantu mereka untuk memecahkan masalah dan mantap menetapkan sesuatu mengenai masa depan (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk., 2012).

Savickas (2007, dalam Brown, 2007) menjelaskan bahwa individu yang adaptif akan memperhatikan segala hal terkait dengan masa depannya sebagai pekerja, meningkatkan kontrol dirinya untuk pekerjaan di masa depan, menunjukkan keingintahuan dengan mengeksplorasi diri dan skenario di masa depan, dan memperkuat kepercayaan diri untuk mewujudkan aspirasi.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Adaptabilitas Karir**

Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya adaptabilitas karir:

a. Kepribadian (*Personality*)

Menurut Holland (1997), kepribadian individu merupakan faktor utama yang pada pemilihan pekerjaan (karir). Kepribadian akan menentukan ketertarikan individu pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dari kepribadian yang dimiliki oleh individu, muncul *stereotype* yang nantinya akan berperan menilai sebuah pekerjaan. Di sinilah individu akan mulai berpikir dan memilih sebuah pekerjaan berdasarkan penilaian mereka. Holland menjelaskan bahwa ketika individu memilih dan akhirnya masuk dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya, maka mereka akan lebih menikmati dan bertahan lebih lama daripada mereka yang merasa tidak sesuai. Penting adanya untuk membangun sebuah keterkaitan atau kesesuaian antara tipe kepribadian dengan pemilihan karir individu. Kepribadian juga akan mengarahkan aktivitas yang dilakukan oleh individu (dalam Athanasou & Esbroeck, 2008).

*Traits* dari *big five personality*, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openess to experience* secara jelas mempengaruhi perilaku individu terkait dengan karir dan pekerjaan. *Extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openess to experience* ditemukan memiliki hubungan positif dengan keempat dimensi dari adaptabilitas karir, sedangkan *neuroticism* ditemukan memiliki hubungan negatif dengan dua dimensi adaptabilitas karir, yaitu *control* dan *confidence* (Vianen, dkk., 2012).

b. Lingkungan sosial

Savickas dan Porfeli (2012) menyebutkan bahwa *adaptability* seseorang dapat berubah-ubah jika dibandingkan dengan sikap yang individu miliki. Hal ini dikarenakan *adaptability* merupakan hasil pengembangan interaksi antara dunia dalam dan luar individu. Hal-hal yang mungkin dapat mempengaruhi *adaptability* seseorang adalah perbedaan tempat tinggal, kondisi ekonomi, dan budaya yang akan membedakan individu satu dengan lainnya mengenai tuntutan dan pengembangan *adaptability*-nya. Di sini termasuk pula faktor usia dan gender, karena perbedaan daerah akan mempengaruhi perbedaan tuntutan terhadap individu dari segi usia dan gender.

c. Usia

Savickas dan Porfeli (2012) juga menyebutkan bahwa usia akan mempengaruhi perbedaan tingkat *adaptability* seseorang.

d. Gender

Penelitian yang dilakukan oleh Nota, dkk. (2012) menemukan bahwa gender dapat mempengaruhi adaptabilitas karir seseorang. Perempuan disebutkan memiliki energi yang lebih tinggi dan lebih memiliki usaha untuk melakukan perencanaan secara profesional, mencari ide-ide baru, eksplorasi karir, bekerja sama dengan orang lain, dan pandai mengambil peluang. Dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih mungkin mendapatkan banyak peluang untuk membangun karir mereka (Savickas, 2011 dalam Nota, dkk., 2012). Bertolak belakang dengan kesimpulan Savickas (2011),

penelitian yang dilakukan oleh Hou, dkk. (2012) menyebutkan bahwa laki-laki memiliki signifikansi yang lebih tinggi dalam adaptabilitas karir dibandingkan dengan perempuan.

e. Emosi

Bahasan mengenai proses pengambilan keputusan karir individu semakin berkembang dengan adanya kaitan antara karir dan emosi (Emmerling & Cherniss, 2003 dalam Fabio & Palazzechi, 2009). Kemampuan individu untuk mengatur emosi mereka sebagai penentu pikiran dan perasaannya adalah kecerdasan emosional. Cooper (1997, dalam Fabio & Palazzechi, 2009) mengatakan bahwa individu yang percaya pada perasaan dan membiarkan perasaan mereka mengarahkan perilaku mereka akan lebih mungkin memiliki arah karir yang baik. Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi akan lebih peka terhadap perasaan mereka dan pasti mempunyai kemampuan untuk mengintegrasikan pengalaman emosional mereka sebagai modal mengarahkan pikiran dan perilaku. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional rendah dikaitkan dengan kurangnya kesiapan. Dari alasan-alasan ini, peran kecerdasan emosional begitu penting dalam proses pemilihan karir serta eksplorasi karir individu. Kecerdasan emosional ditemukan memiliki hubungan kuat dan berhubungan negatif dengan kurangnya kesiapan dengan keputusan karir (Fabio & Palazzechi, 2009).

## **2.3. Kecerdasan Emosional**

### **2.3.1. Definisi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional dikenalkan dari buku yang ditulis dan dipublikasikan oleh Goleman pada tahun 1995. Definisi kecerdasan emosional pertama kali dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosional menyangkut kemampuan individu untuk memonitor perasaan serta emosi diri sendiri dan orang disekitarnya, untuk membedakan antara keduanya, dan menggunakan informasi ini untuk berpikir dan bertindak (Kun, dkk., 2010). Pada tahun yang sama, Salovey dan Mayer juga menyebutkan definisi lain terkait dengan kecerdasan emosional, yaitu penilaian individu pada emosi diri dan orang lain, mengekspresikan emosi mereka, mengatur emosi diri sendiri dan orang lain, serta menyelesaikan masalah (Schutte, dkk., 2009 dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009). Definisi lainnya terkait dengan kecerdasan emosional disampaikan oleh Brown, dkk. (2003, dalam Coetzee & Harry, 2014) adalah kemampuan individu mengatur emosi untuk memandu mereka berpikir dan berperilaku terkait dengan persepsi serta perasaan akan pengaturan rencana dan tindakan tentang karir dan tugas. Selanjutnya, secara lengkap Mayer dan Salovey (1997) memandang kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan untuk merasakan secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi; kemampuan untuk membangkitkan perasaan; kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi; serta kemampuan mengatur emosi yang digunakan untuk menaikkan perkembangan emosi dan intelektual (dalam Weinberger, 2009).

Definisi-definisi terkait dengan kecerdasan emosional masih banyak disebutkan oleh beberapa tokoh dan peneliti. Van Rooy dan Viswesvaran (2004) mengartikan kecerdasan emosional sebagai seperangkat kemampuan (baik verbal maupun non-verbal) yang memungkinkan individu untuk membangkitkan, menghargai, mengekspresikan, memahami, dan mengevaluasi emosi mereka sendiri dan orang lain untuk mengarahkan mereka berpikir dan bertindak. Selanjutnya, hal ini akan mengantarkan mereka untuk berhasil atau sukses menghadapi segala tuntutan dan permintaan lingkungan (dalam Harms & Crede, 2010). Selain itu, Cooper dan Sawaf (1997) menyampaikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan menggunakan emosi dan kecerdasan secara efektif sebagai sebuah sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh. Di samping itu, Goleman (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai menghargai dan mengatur perasaan, tindakan, dan kemampuan memahami perasaan orang lain untuk mengantarkan pada sebuah hubungan (dalam Yazici, dkk., 2011).

Individu dengan kecerdasan emosional tinggi merupakan orang yang tumbuh di lingkungan keluarga yang sensitif secara emosi, terbuka dengan kritikan, mengetahui bagaimana mengekspresikan perasaan di berbagai kondisi secara benar, dapat membagi dan membicarakan apa yang mereka rasakan, memperhatikan estetis, moral, etika, memiliki kepemimpinan dan sosial yang baik. Individu seperti yang disebutkan dengan kecerdasan emosional tinggi adalah orang yang memiliki pengetahuan terkait dengan pemecahan masalah dan isu keagamaan (Mayer, Salovey & Caruso, dalam Yazici, dkk., 2011). Karena menurut Espstein (1998, dalam Yazici, dkk., 2011) kecerdasan emosional tidak hanya dilihat dari sisi

perasaan saja, tetapi mental yang juga memahami apa yang mereka maksud. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa remaja yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan dukungan sosial dan *coping* strategi yang efektif. Hal ini mendukung performa akademik, *well-being*, dan kepuasan hidup (Austin, Saklofske, & Mastoras, 2010; James, Bore, & Zito, 2012; Keefer, Parker, & Wood, 2012; Saklofske, Austin, Mastoras, Beaton, & Osborne, 2012 dalam Pedrosa, dkk., 2014).

Kecerdasan emosional dapat disebut-sebut sebagai bagian dari kepribadian (Russo, dkk., 2012; Watson, 2000), namun kecerdasan emosional masih banyak memiliki perbedaan keunikan daripada kepribadian (Saklofske, Austin, & Minski, 2003 dalam Pedrosa, dkk., 2014). Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat dipahami sebagai ukuran individu untuk dapat mempertinggi perkembangan diri dan hubungan sosial mereka (Mayer, Salovey, Caruson, & Sitarenios, 2001), atau sebagai ukuran kapasitas individu atas kepekaan diri, kepekaan sosial, dan keterampilan sosial (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002 dalam James, Bore & Zito, 2012).

Kecerdasan emosional telah diakui sebagai hal penting yang menentukan kesuksesan adaptasi di berbagai kondisi dalam kehidupan (Jain, 2012 dalam Coetzee & Harry, 2014). Telah banyak penelitian yang menemukan peran kecerdasan emosional dalam anteseden konstruk lain. Harms dan Crede (2010) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi dengan *transformational leadership*. Dalam hal ini, kemampuan *leader* untuk memimpin sebuah organisasi sangat penting dan menentukan keberhasilan tujuan bersama. Goleman (1998,

dalam Weinberger, 2009) menyebutkan bahwa *leader* yang paling efektif merupakan hal penting yang perlu diperhatikan, dan mereka adalah individu dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi. Bagi karyawan, peran kecerdasan emosional akan mengantarkan mereka pada performa kinerja yang baik (O'Boyle, dkk., 2011 dalam Bande, dkk., 2015) serta kemampuan kerjasama tim tinggi (Farh, Chien, Myeong-Gu, & Tesluk, 2012 dalam Bande, dkk., 2015). Kecerdasan emosional juga merupakan kunci keberhasilan dalam penjualan (Ingram, Laforge, Locander, Mackenzie, & Podsakoff, 2005; Shepherd, Lask, & Ridnour, 2003 dalam Bande, dkk., 2015). Mereka yang bekerja sebagai *salesman* dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menjual barang dengan baik, karena hubungan yang terjalin dengan pelanggan sangat baik (Kidwell, dkk., 2011 dalam Bande, dkk., 2015).

Selain itu, kecerdasan emosional ditemukan sebagai faktor yang memiliki pengaruh pada pencapaian prestasi akademik dan kualitas hidup siswa (Yazici, Seyis, & Altun, 2011). Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa salah satu prediktor keberhasilan akademik pada siswa adalah dengan “peka terhadap emosi”. Secara konsisten, penemuan ini mengindikasikan kecerdasan emosional sebagai faktor pendukung keberhasilan akademik siswa (Erdogdu & Edge, 2008; Parker, dkk., 2004 dalam Yazici, Seyis, & Altun, 2011). Garcia dan Costa (2014) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran pada *general mental ability* (GMA) dan kepribadian yang memunculkan kesuksesan kerja (Iliescu Ilie, Ispas, & Ion, 2012; Lyons & Schneider, 2005; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011 dalam Garcia & Costa, 2014). Dalam konteks medis, kecerdasan emosional juga ditemukan memiliki korelasi positif dalam mengukur

*psychological well-being* dan secara negatif berhubungan dengan kecenderungan penyakit seperti gangguan kecemasan dan depresi (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2012 dalam James, Bore, & Zito, 2012).

### **2.3.2. Pendekatan dalam Kecerdasan Emosional**

Telah dijelaskan sebelumnya, Salovey dan Mayer (1990) merupakan orang pertama yang mendefinisikan kecerdasan emosional (Kun, dkk., 2010). Definisi kecerdasan emosional yang dikemukakan menjadi acuan munculnya model pendekatan kecerdasan emosional. Selama dua dekade terakhir, penelitian tentang kecerdasan emosional menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dapat dikelompokkan ke dalam tiga model pendekatan yang menekankan pada kemampuan, sifat dan kapasitas individu (Ramo, 2009 dalam James, Bore & Zito, 2012). Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing pendekatan tersebut:

- a. *Emotional Intelligence as a ability* (Kecerdasan emosional sebagai kemampuan)

Pendekatan ini dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1997), yang mana kecerdasan emosional di sini dijelaskan sebagai gabungan antara kognisi dan emosi (Salovey & Mayer, 1997; Brackett & Salovey, 2006 dalam James, Bore & Zito, 2012). Salovey dan Mayer sendiri menyebutkan kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan, maka dari itu pendekatan yang muncul dari definisi mereka adalah *ability-based model* (Kun, dkk., 2010).

- b. *Emotional Intelligence as a trait* (Kecerdasan emosional sebagai karakter atau sifat)

Karakter atau sifat di sini menjelaskan apa yang ditunjukkan individu dalam kehidupannya sehari-hari terkait dengan kompetensi emosinya. Individu akan menunjukkan sisi khas atau khusus dari dirinya yang tentu dibangun oleh emosi. Pendekatan ini menggambarkan persepsi diri individu tentang emosi mereka (Schutte, dkk., 2009 dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009). Puffer (2011) menyebutkan bahwa di sini individu akan membangun keyakinan mengenai keterampilan dan persepsi diri yang dihasilkan dari emosi mereka. Petrides, Pita, dan Kokkinaki (2007) mengartikan pendekatan ini sebagai kumpulan dari persepsi diri mengenai emosi (dalam Harms & Crede, 2010). Selain itu, Schutte, dkk. (2009, dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009) juga menjelaskan bahwa pendekatan ini berfokus pada penjelasan kecerdasan emosional tentang bagaimana individu menilai emosi diri sendiri serta orang lain, mengekspresikan emosi mereka, mengatur emosi diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan emosi untuk menyelesaikan permasalahan.

- c. *Emotional Intelligence as a capacities or mixed* (Kecerdasan emosional sebagai kemampuan dan karakter/sifat)

Goleman (1998) menjelaskan pendekatan ini sebagai gabungan antara keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang dapat dipelajari dan dikembangkan (Boyatzis, 1982; Goleman, 1998; Goleman, Boyatzis, &

McKee, 2002; Boyatzis, Smith, & Blaize, 2006 dalam James, Bore & Zito, 2012).

### **2.3.3. Dimensi Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan definisi oleh Salovey dan Mayer (1990) tentang kecerdasan emosional, berikut merupakan 4 dimensi utama dari kecerdasan emosional yang berhasil diidentifikasi oleh Ciarrochi, dkk. (2001 dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009) :

a. Persepsi terkait emosi (*Perception of emotions*)

Dimensi pertama dari kecerdasan emosional adalah kemampuan persepsi emosi yang melibatkan mengenali raut atau ekspresi wajah, isyarat suara dan kepekaan individu terhadap syarat tubuh orang lain. Hal ini jelas berhubungan dengan emosi yang individu rasakan (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

b. Mengatur atau mengelola emosi diri (*Managing emotions in the self*)

Dimensi kedua adalah kemampuan individu mengelola emosi diri sendiri, karena dengan individu dapat mengatur emosi mereka sendiri dengan baik maka akan mempengaruhi *output* tindakan mereka di berbagai situasi (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

c. Keterampilan sosial atau mengelola emosi orang lain (*Social skills or Managing other's emotions*)

Dimensi ketiga adalah keterampilan sosial atau dapat pula disebut dengan mengelola emosi orang lain. Dimensi kedua dan ketiga dari kecerdasan emosional ini memiliki hubungan sebab-akibat. Keduanya sama-sama menjelaskan bagaimana individu dapat mengetahui sebab dan akibat dari perbedaan emosi yang ada. Dari kemampuan ini, individu akan lebih paham bagaimana harus bersikap pada situasi tertentu (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

d. Memanfaatkan emosi (*Utilizing emotions*)

Dimensi keempat adalah kemampuan memanfaatkan efek atau dampak dari emosi, misalnya dengan mampu memanfaatkan *mood* positif, maka dapat mempengaruhi atau bahkan meningkatkan pemikiran kreatif seseorang (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

#### **2.3.4. Kecakapan Dasar dari Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional akan memunculkan beberapa perilaku yang dapat di lihat dalam kehidupan sehari-hari. Artinya, individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kecakapan emosi dan sosial. Berikut merupakan kecakapan dasar dari kecerdasan emosional menurut Goleman (2005):

a. Kesadaran Diri

Individu mengetahui apa yang sedang dirasakan dan menggunakannya sebagai modal pengarah saat mengambil sebuah keputusan, serta

individu akan mempunyai tolak ukur pribadi terkait dengan kemampuan dirinya dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan Diri

Dalam hal ini, individu mampu mengatur emosi dirinya dan memunculkan dampak positif untuk hal-hal yang akan mereka kerjakan, memperhatikan kata hati atau nurani, mampu memilah hal-hal yang sebaiknya ditinggalkan untuk kepentingan lain, serta mampu bangkit dari tekanan emosi diri.

c. Motivasi

Individu mampu mengatur diri untuk mencapai tujuan, mengarahkan diri untuk berinisiatif dan bertindak efektif, serta mampu bertahan di saat adanya tekanan atau kegagalan.

d. Empati

Individu mampu melihat perasaan orang lain dan memahami mereka. Hal ini akan menumbuhkan hubungan positif antara diri sendiri dan orang lain.

e. Keterampilan Sosial

Individu mampu mengatur emosi saat berhubungan dengan orang lain melalui interaksi sosial. Kemampuan ini akan mendorong individu terampil dalam memimpin kelompok masyarakat dan baik dalam bekerja sama.

#### **2.4. Keterkaitan antara Kecerdasan Emosional dengan Adaptabilitas Karir**

Kebanyakan penelitian atau praktek terkait tentang karir dan konseling mengabaikan sisi emosi dari individu (Young & Valach, 2000 dalam Puffer, 2011). Penyebabnya adalah mereka menganggap bahwa emosi dalam hal karir tidak dapat sepenuhnya dipertahankan, serta harus dibuktikan dengan studi lanjutan (Young, Paseluikho, & Valach, 1997 dalam Puffer, 2011). Peran perasaan dan emosi seperti misalnya rasa marah, kekhawatiran, antusiasme, dan rasa sakit masih jarang di hubungkan dengan model perkembangan karir (Vondracek & Kawasaki, 1995, dalam Puffer, 2011). Namun, Kidd (2006, dalam Puffer, 2011) menjelaskan bahwa dalam prakteknya, peristiwa-peristiwa mengenai karir akan menghasilkan emosi yang dapat mempengaruhi cara individu untuk mencapai pekerjaan ataupun karir mereka.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir memang masih jarang diteliti. Tetapi, kecerdasan emosional telah ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan adaptabilitas karir. Selain itu, kecerdasan emosional juga berperan sebagai prediktor adaptabilitas karir (Coetzee & Harry, 2014). Artinya, kecerdasan emosional dapat menentukan tinggi atau rendahnya tingkat adaptabilitas karir seseorang. Dari penjelasan ini, pentingnya adanya untuk mengembangkan kecerdasan emosional seseorang dengan harapan akan mendukung meningkatnya tingkat adaptabilitas karir.

Menilik hasil penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa peran kecerdasan emosional akan memprediksi suksesnya *career decision-making self-*

*efficacy*, eksplorasi pendidikan dan komitmen (Brown, dkk., 2003; Schutte, dkk., 2008; Coetzee & Beukes, 2010 dalam Coetzee dan Harry, 2014). Dijelaskan bahwa kemampuan individu untuk mengatur emosi diri sendiri bukan hanya memunculkan bertambahnya motivasi ataupun kemauan individu untuk membuat rencana terkait karirnya di masa depan (*career concern*), bertanggungjawab atas pengendalian karir dan pengalaman kerja (*career control*), berperan dalam eksplorasi individu terhadap lingkungan sekitar untuk melihat peluang-peluang yang mungkin dapat mendukung karirnya (*career curiosity*), serta mengarahkan individu untuk percaya diri menghadapi tantangan yang berhubungan dengan karirnya (*career confidence*). Carson dan Carson (1998) juga melaporkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dalam diri individu dengan komitmen karir (dalam Coetzee dan Harry, 2014).

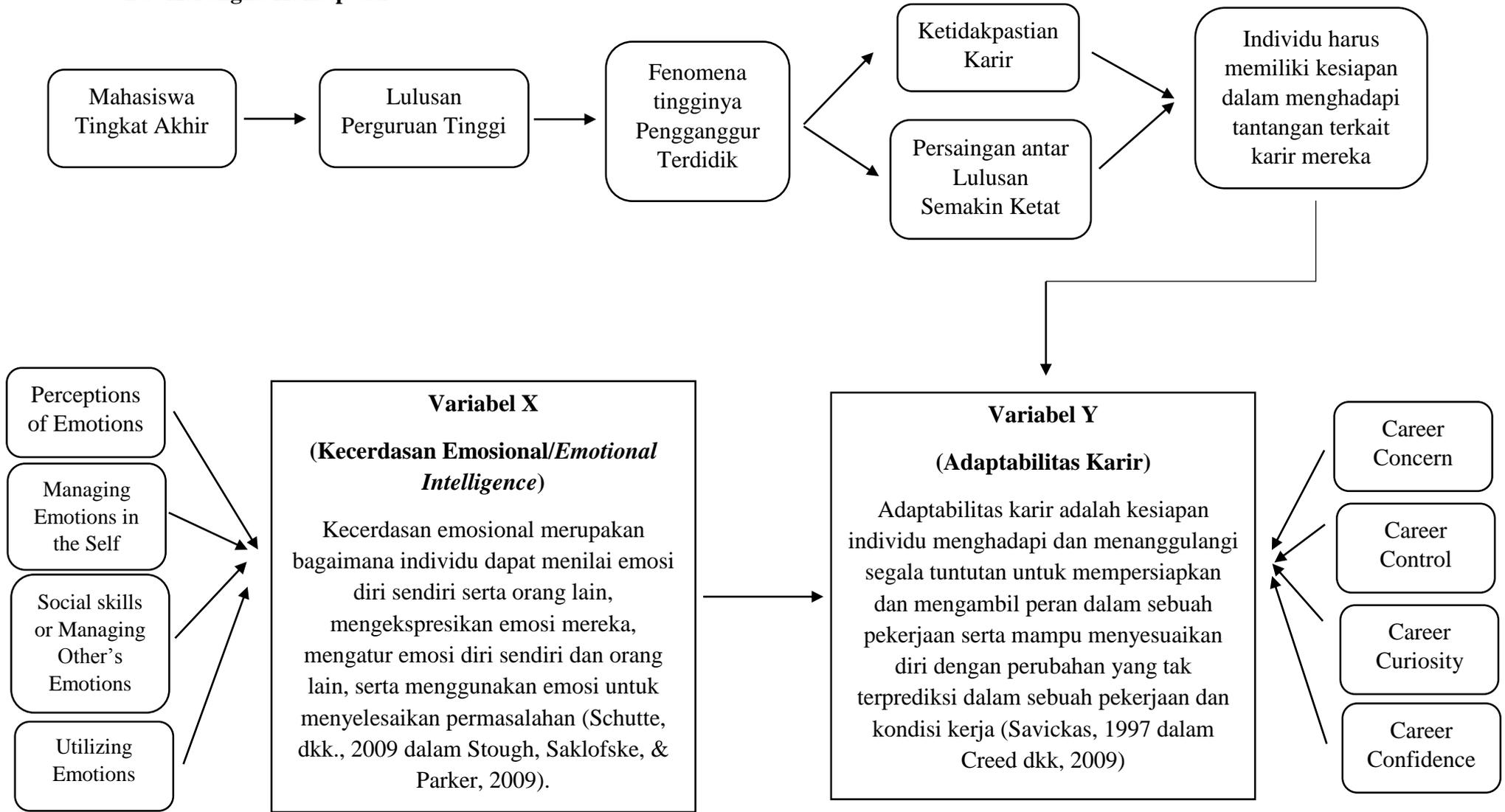
Schutte, dkk. (2009) menjelaskan bahwa dengan mengatur emosi, termasuk percaya diri dalam mengontrol emosi, menggunakan *mood* positif dapat memberikan kekuatan atau kegigihan individu dalam menghadapi tantangan dan termotivasi untuk mendapatkan kesuksesan yang diinginkan (dalam Coetzee dan Harry, 2014). Kecerdasan emosional merupakan prediktor untuk memunculkan hal-hal yang mendukung pencapaian karir yang sukses (Coetzee dan Harry, 2014), meliputi perilaku penyelesaian masalah dan berani menghadapi tantangan karir (Brown, dkk., 2003; Schutte, dkk., 2008; Coetzee & Beukes, 2010), mampu membuat rencana yang jelas untuk karir (Salovey & Mayer, 1990; Coetzee & Beukes, 2010), meningkatkan kemampuan memutuskan sesuatu, serta memfasilitasi pemikiran kreatif individu dan meningkatkan penguasaan

menyelesaikan segala tuntutan (Salovey & Mayer, 1990). Mendukung penjelasan tersebut, studi yang dilakukan oleh Fabio dan Kenny (2015) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan guru merupakan faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan perilaku adaptif karir pada anak muda.

Menurut Schutte, dkk. (2008 dalam Coetzee & Harry, 2014), individu yang dapat mengatur emosi lebih mudah saat menghadapi situasi dalam pencapaian tujuannya. Pengaturan emosi ini dapat mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat adaptabilitas karir individu. Penelitian yang dilakukan oleh Fabio dan Palazzechi (2009) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran dan berhubungan dengan *career-decision difficulties*, dan di sini membuat keputusan termasuk dalam bahasan dimensi dari adaptabilitas karir. Brown, George-Curran, dan Smith (2003, dalam Fabio dan Palazzechi, 2009) beragumen bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi akan lebih percaya dengan kapasitas atau kemampuan mereka dalam menghadapi sebuah tantangan yang berhubungan dengan keputusan karir mereka. Kepercayaan diri merupakan dimensi keempat dari adaptabilitas karir, dan saat individu memiliki kepercayaan diri maka mereka akan dapat memecahkan masalah serta mantap menetapkan sebuah keputusan mengenai masa depan mereka (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk., 2012). Dapat disimpulkan bahwa saat individu mampu memahami dan mengatur emosi mereka sendiri maka mereka dapat memprediksi pilihan karir yang lebih baik dan dapat menghindari pekerjaan yang memberikan tanggung jawab dan tugas yang tidak menguntungkan bagi individu tersebut. Dari sinilah individu akan dapat memilih pekerjaan yang tepat untuk diri mereka dan membawa mereka pada karir yang lebih baik serta dapat

menjamin kepuasan hidup mereka (Emmerling & Cherniss, 2003 dalam Fabio & Palazzechi, 2009). Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting untuk mendukung kesuksesan karir seseorang. Selanjutnya, kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir, yang juga merupakan konstruk penting dalam pencapaian karir. Kedua konstruk ini penting dalam menentukan apa yang dapat dilakukan oleh individu, khususnya mereka yang akan menghadapi dunia yang penuh tuntutan dan tantangan baru, terkait dengan karir mereka kedepannya.

### 2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

## **2.6. Hipotesis Penelitian**

Terkait dengan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah “Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga.”