

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah angkatan kerja tinggi. Terbukti dengan data milik Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat bahwa setiap tahunnya jumlah angkatan kerja Indonesia semakin bertambah. Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang berusia 15 tahun atau lebih yang bekerja, atau memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Badan Pusat Statistik, 2013). Hasil Survei Angkatan Kerja (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada bulan Februari 2013 prosentase tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 69,15% atau sebanyak 123.170.509 juta orang, sedangkan pada bulan Agustus 2013 prosentasenya sebesar 66,77% atau sebanyak 120.172.003 juta orang. Sementara itu, pada bulan Februari 2014 prosentase tingkat partisipasi angkatan kerja adalah 69,17% atau sebanyak 125.316.991 juta orang dan pada bulan Agustus 2014 sebesar 66,60% atau sebanyak 121.872.931 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2014). Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami siklus naik-turun, tetapi prosentase yang ada masih dalam rentang diatas 50%. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, sejak tahun 2011 jumlah prosentase angkatan kerja mengalami peningkatan pada bulan Februari. Hal ini dapat

memunculkan kemungkinan bahwa pada bulan Februari 2015 dan tahun-tahun selanjutnya jumlah prosentase angkatan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Peningkatan jumlah angkatan kerja akan menggambarkan potensi bekerja penduduk yang juga akan meningkat (Badan Pusat Statistik, 2013). Hal ini menjelaskan bahwa jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat akan mempengaruhi ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan. Peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan yang cukup akan menimbulkan masalah baru, salah satunya adalah pengangguran. Dilansir dari data jumlah penduduk yang masuk dalam kategori pengangguran terbuka pada bulan Februari 2014 sebanyak 7.147.069 juta orang dan pada bulan Agustus 2014 naik menjadi 7.244.905 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2014). Pengangguran terbuka terdiri dari mereka yang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan, dan mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum dimulai (Badan Pusat Statistik, 2014). Lulusan perguruan tinggi atau sarjana merupakan salah satu yang termasuk dalam pengangguran terbuka.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah lulusan perguruan tinggi untuk tingkat S1 yang masih menganggur pada bulan Februari 2014 berjumlah 398.298 ribu orang, sedangkan pada bulan Agustus 2014 meningkat menjadi 495.193 ribu orang. Sementara itu, untuk tingkat diploma pada bulan Februari 2014 berjumlah 195.258 orang, sedangkan pada bulan Agustus 2014 berjumlah 193.517 orang (Badan Pusat Statistik, 2014). Di Jawa Timur sendiri, prosentase jumlah lulusan perguruan tinggi untuk tingkat S1 atau sarjana pada bulan Februari 2014

sebesar 1,85% dan pada bulan Agustus 2014 naik menjadi 3,61%. Sementara itu, untuk tingkat diploma pada bulan Februari 2014 sebesar 3,73% dan pada bulan Agustus 2014 naik menjadi 4,27% (Badan Pusat Statistik, 2014). Menurut laporan dari Dinas Ketenagakerjaan Jawa Timur, jumlah pencari pekerjaan (pengangguran) yang berasal dari lulusan perguruan tinggi tidak bisa di bilang kecil (Suyanto, Sarjana Terdidik Semakin Mencemaskan, 2014).

Bertambahnya jumlah pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah ketidaksesuaian kualifikasi. Lulusan perguruan tinggi masih belum bisa memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh tempat penyedia lowongan pekerjaan, inilah yang menjadi penyebab mengapa jumlah pencari kerja yang berasal dari lulusan perguruan tinggi semakin bertambah (Suyanto, Sarjana Terdidik Semakin Mencemaskan, 2014). Fakta ini dipertegas pula dengan pernyataan yang disampaikan oleh asisten Deputi Bidang Kepeloporan Pemuda Kementerian Pemuda dan Olahraga bahwa bertambahnya pengangguran terdidik mencerminkan terjadinya *mismatch* antara kualifikasi kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja saat ini (Suyanto, Sarjana Terdidik Semakin Mencemaskan, 2014). Selanjutnya, kecenderungan “memilih” pekerjaan diantara para pencari kerja lulusan perguruan tinggi juga menjadi penyebab mengapa jumlah penganggur terdidik bertambah. Mereka menganggap bahwa lebih baik menganggur daripada melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka tekuni dengan jumlah gaji yang terlalu rendah. Padahal, kenyataannya tidak lama lagi Indonesia akan menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN yang akan menambah sulitnya menghadapi tantangan lapangan

kerja yang masih sempit, namun jumlah pencari kerja akan terus bertambah. Hal ini akan semakin memperburuk bertambahnya jumlah tenaga kerja (Sumarna Abdurrahman: Pengangguran Terdidik Bertambah, 2014).

Untuk mengurangi jumlah pengangguran terdidik, pemerintah telah melakukan beberapa cara, antara lain *link and match*, pembenahan kurikulum perguruan tinggi dan mekanisme pembelajaran, *job fair* atau bursa lapangan kerja, menciptakan bursa kerja *online* dan lain sebagainya. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), Muhaimin Iskandar, usaha tersebut dilakukan untuk memacu sarjana memiliki kompetensi dan keterampilan kerja baik agar dapat diserap oleh pasar kerja (Muhaimin Iskandar: Pemerintah Berupaya Kurangi Pengangguran Intelektual, 2013). Tetapi, faktanya sampai saat ini jumlah pengangguran terdidik masih berada pada angka yang memprihatinkan. Beberapa cara yang mungkin dapat dilakukan oleh pihak perguruan tinggi atau mereka yang berwenang untuk membantu menekan jumlah pengangguran terdidik adalah dengan mempersiapkan mahasiswa sebelum lulus melalui pelatihan atau pembekalan. Hal ini bertujuan untuk memberikan modal bagi mahasiswa sebagai calon lulusan perguruan tinggi agar siap menghadapi kondisi persaingan kerja saat lulus nanti.

Sejalan dengan penjelasan di atas, salah satu perguruan tinggi yang juga sadar akan pentingnya pemberian bekal bagi mahasiswanya sebagai modal menghadapi dunia kerja yang semakin sulit saat ini adalah Universitas Airlangga. Universitas Airlangga memiliki pusat pengembangan khusus yang memberikan pembinaan karir dan kewirausahaan bagi para mahasiswanya atau disebut juga dengan Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan (PPKK). PPKK bekerja sama

dengan fakultas-fakultas di Universitas Airlangga untuk mendukung realisasi program mahasiswa terkait dengan pembentukan karakter diri yang siap menghadapi segala macam tantangan di dunia kerja saat ini. PPKK bukanlah satu-satunya acuan yang menentukan pembentukan lulusan berkualitas, tetapi PPKK mempunyai peran untuk membantu tugas wajib masing-masing fakultas membentuk mahasiswa yang siap saat terjun ke lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris PPKK Universitas Airlangga, didapatkan fakta bahwa partisipasi mahasiswa Universitas Airlangga untuk mengikuti kegiatan-kegiatan terkait dengan karir dan kewirausahaan masih kurang. Beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh PPKK selama ini memberikan bukti bahwa partisipasi mahasiswa untuk hadir dapat dikatakan kurang. Fakta lainnya menyebutkan bahwa kebanyakan mahasiswa masih kurang memahami arti pentingnya kegiatan yang menunjang karir mereka yang juga dapat membantu menemukan jalan karir. Salah satunya adalah mahasiswa masih menganggap informasi-informasi baru di luar bidang keilmuan mereka bukan hal yang perlu untuk diketahui. Sesuai dengan penjelasan wawancara dengan Epy Muhammad Luqman:

“Kebanyakan mahasiswa cenderung *defense* untuk ilmu yang tidak berhubungan dengan ilmu yang ditekuni saat ini. Padahal seharusnya mahasiswa *open-minded* dengan segala ilmu.” (Wawancara tanggal 20 Februari 2015)

Dijelaskan pula bahwa kenyataannya IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) atau transkrip nilai bukan merupakan satu-satunya persyaratan yang dicari. Dengan mampu berpikir praktis, sederhana, dan mengena lebih dibutuhkan di lapangan kerja.

“Saya diajak untuk mendengarkan *interview* lulusan kita dengan salah satu pihak perusahaan. Mahasiswa itu punya IPK tinggi, tetapi saat ditanya terkait kasus dia tidak bisa menganalisa”. (Wawancara tanggal 20 Februari 2015)

Dari hal yang dijelaskan di atas, jelas adanya bahwa mahasiswa masih harus mempersiapkan banyak hal untuk menghadapi dunia persaingan kerja, salah satunya adalah mengetahui banyak informasi terkait dengan dunia kerja dan hal apa yang sedang dibutuhkan pasar kerja saat ini. Dengan mengetahui hal-hal terkait dunia kerja bisa dijadikan modal untuk menghadapi kondisi persaingan, mengetahui apa yang harus dipersiapkan, serta apa yang harus dilakukan. Ada baiknya mahasiswa dapat memanfaatkan waktu yang ada di perkuliahan untuk mempersiapkan modal tersebut. Seperti yang dijelaskan dalam hasil wawancara berikut ini bahwa waktu yang dimiliki mahasiswa saat di perguruan tinggi tidak cukup untuk mempersiapkan segala hal.

“Kuliah hanya 4 tahun, menurut saya itu waktu yang begitu singkat untuk mengumpulkan modal keluar di dunia kerja. Baiknya, selama ada kesempatan *ya* bisa digunakan dengan baik”. (Wawancara tanggal 20 Februari 2015).

Hal ini menjadi bukti bahwa penting bagi mahasiswa sebagai calon lulusan perguruan tinggi yang akan ikut terjun bersaing dengan pencari kerja dari lulusan perguruan tinggi lainnya untuk mempersiapkan modal selagi masih duduk di bangku pendidikan. Epy (2015) menjelaskan pula bahwa PPKK pernah melakukan asesmen terkait dengan kualitas lulusan mahasiswa terbaik Universitas Airlangga. Dari hasil asesmen tersebut, tidak banyak lulusan mahasiswa yang dapat disarankan masuk dalam perusahaan yang pada saat itu meminta kuota lulusan dari Universitas

Airlangga. Secara tidak langsung hal ini menggambarkan bahwa kualitas lulusan Universitas Airlangga sendiri masih belum sepenuhnya baik.

Beberapa usaha yang dilakukan oleh PPKK untuk mengajak mahasiswa mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh PPKK adalah dengan menyebarkan informasi melalui baliho, *website*, brosur, dan mengirimkan informasi kegiatan ke masing-masing Wadep I fakultas. Selain itu, dari beberapa pengurus PPKK yang juga mengajar di kelas rajin menginformasikan kegiatan-kegiatan tentang karir dan kewirausahaan. Namun, partisipasi mahasiswa masih kurang. Tidak hanya sampai disitu, pihak PPKK memikirkan kemungkinan penyebab yang membuat mahasiswa tidak hadir dalam berbagai kegiatan. Salah satunya adalah mencoba mengadakan kegiatan-kegiatan tanpa biaya atau *free*. Bahkan, peserta kegiatan juga difasilitasi makan siang dan sertifikat keikutsertaan. Tetapi, partisipasi mahasiswa juga belum memunculkan peningkatan. Usaha lainnya yang dilakukan oleh PPKK adalah dengan membaca minat mahasiswa terkait narasumber kegiatan. Dari data hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa, PPKK mendapati bahwa mahasiswa lebih menyukai narasumber yang notabeneanya merupakan orang dengan jabatan penting di suatu perusahaan. Asumsinya, dari orang ini mahasiswa bisa lebih spesifik mengetahui apa yang memang diminta oleh pihak perusahaan. Hal ini memacu PPKK untuk mencoba mengundang narasumber dengan jabatan penting agar dapat mengisi kegiatan yang ada. Tetapi, ternyata usaha ini belum mampu mengajak mahasiswa berpartisipasi. Usaha terakhir yang baru-baru ini dilakukan adalah pengadaan *reward* berupa *doorprize* bagi mereka yang mengikuti kegiatan yang diselenggarakan PPKK.

Ternyata, usaha ini juga tidak mempengaruhi jumlah partisipasi mahasiswa. Penjelasan-penjelasan ini mencerminkan keadaan mahasiswa Universitas Airlangga yang belum sepenuhnya mau ikut berpartisipasi dalam acara atau kegiatan yang dapat menunjang wawasan mereka mengenai dunia pekerjaan.

Sehubungan dengan penjabaran mengenai ketatnya persaingan kerja dan hal yang memang harus dimiliki mahasiswa sebagai seorang calon pencari kerja, mahasiswa tingkat akhir merupakan pihak yang akan menghadapi transisi dari masa pendidikan menuju dunia kerja (*school to work transition*). Mengalami masa transisi dari sekolah menuju dunia kerja adalah fase penting untuk lulusan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Masa transisi ini menyangkut karir para lulusan perguruan tinggi. Klehe, dkk. (2011, dalam Vianen, dkk., 2012) menyebut masa transisi ini dengan transisi karir atau *career transitions*. Menilik kembali fenomena yang tengah terjadi diantara lulusan perguruan tinggi menjelaskan bahwa kuliah dan menjadi sarjana bukan jaminan dapat langsung memperoleh pekerjaan yang diinginkan (Suyanto, Sarjana Terdidik Semakin Mencemaskan, 2014). Kondisi ini menggambarkan ketidakpastian akan karir yang akan dihadapi oleh lulusan perguruan tinggi. Menurut Kadiyono (2013), hal penting yang menentukan daya serap lulusan sarjana adalah berasal dari individu masing-masing, atau disebut dengan *human capital* yang dimiliki setiap individu (Annisa Lestari Kadiyono, Masih Lambat, Penyerapan Lulusan Sarjana di Indonesia, 2013). Selaras dengan fenomena penganggur terdidik ini, calon lulusan perguruan tinggi harus memiliki modal untuk siap menghadapi kondisi lingkungan persaingan kerja.

Mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan akan membantu individu mencari dan menemukan pekerjaan yang tepat (dalam Koen, dkk., 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada beberapa mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga menjelaskan bahwa fenomena terkait dengan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik saat ini merupakan masalah bagi mereka. Salah satu dari mahasiswa mengatakan:

“Lulusan perguruan tinggi belum jaminan untuk dapat pekerjaan, ya jelas itu masalah. Bikin takut juga, berarti kita nanti bisa jadi masuk dalam fenomena itu. Menurut saya jelas ini ancaman buat mahasiswa yang nantinya akan menjadi lulusan dan ikut menjadi pencari kerja”. (Wawancara pada tanggal 13 Maret 2015).

Fenomena pengangguran terdidik ini dapat memberikan informasi bahwa kondisi yang akan dihadapi oleh calon lulusan perguruan tinggi merupakan masalah atau ancaman. Oleh karena itu, penting adanya bagi mahasiswa sebagai calon lulusan dan akan terjun dalam dunia persaingan kerja untuk mempersiapkan diri. Sumber dari kesiapan yang dimiliki individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi serta memanfaatkan kesempatan ini adalah penyesuaian karir atau disebut dengan *career adaptability* atau adaptabilitas karir (Hall, 2004; Savickas & Porfeli, 2012 dalam Koen, dkk., 2012). Karena adaptabilitas karir merupakan konstruk utama pada kesiapan karir (Skorikov, 2007 dalam Koen, dkk., 2012).

Adaptabilitas karir didefinisikan 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 (Savickas, 1997 dalam Creed,

dkk., 2009). Singkatnya, adaptabilitas karir adalah kesiapan individu untuk menghadapi dan menindaklanjuti segala bentuk tuntutan, tantangan, dan perubahan di lingkungan. Adaptabilitas karir berperan penting untuk mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Koen, dkk., 2012). Selanjutnya, individu akan dapat menetapkan langkah untuk menemukan kesempatan kerja yang sesuai, dengan demikian kesuksesan karir dan bahkan kesejahteraan akan tercapai (Hartung & Taber, 2008; Hirschi, 2010; Skorikov, 2007 dalam Koen, dkk., 2012).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan menemukan bahwa individu dengan tingkat *adaptability* tinggi memiliki kepribadian yang proaktif (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Thompson, 2005 dalam Nota, dkk., 2012). Selain itu, Rottinghaus, Day, & Borgen (2005, dalam Nota, dkk., 2012) juga menemukan bahwa mahasiswa dengan tingkat adaptabilitas karir tinggi memiliki keadaan identitas karir yang jelas. Mahasiswa tingkat akhir yang berada pada kondisi yang akan menghadapi masa transisi dan masuk dalam lingkungan baru penting untuk dapat memiliki adaptabilitas karir dalam diri mereka. Adaptabilitas karir terbukti membantu para calon lulusan menemukan pekerjaan yang sesuai, walaupun dengan kondisi yang tidak menentu (Koen, dkk., 2012).

Menurut Savickas (2007, dalam Brown, 2007), individu yang adaptif terhadap karirnya akan melakukan hal-hal terkait dengan karirnya, membiarkan diri mereka untuk mengatur atau mengontrol hal untuk masa depan, menunjukkan rasa ingin tahu dan eksplorasi diri yang digunakan sebagai modal merencanakan skenario masa depan, dan percaya diri atau memiliki keyakinan kuat untuk

memutuskan arah karir. Kembali pada permasalahan yang tengah terjadi di Universitas Airlangga terkait dengan tingkat partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan penunjang karir dan kewirausahaan, penjelasan Savickas (2007) di atas mencerminkan beberapa hal yang menggambarkan individu sebagai pribadi yang adaptif mengenai karirnya. Empat hal yang dijelaskan merupakan dimensi dari adaptabilitas karir. Tiga diantaranya merupakan penentu dimensi terakhir yaitu kepercayaan diri untuk memutuskan arah karir. Dari sini, dapat dijelaskan bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan mahasiswa untuk menjadi pribadi yang adaptif terhadap karirnya adalah dengan melakukan hal-hal terkait dengan karir, dapat mengontrol hal apa saja yang dapat menunjang masa depan, serta melakukan eksplorasi diri sebagai bentuk keingintahuan terkait dengan karir. Apabila dikaitkan dengan pengadaan kegiatan yang dilakukan oleh PPKK, mahasiswa sudah dapat dikatakan mewakili tiga hal yang dapat mengantarkan mereka menuju dimensi terakhir dari adaptabilitas karir, yaitu kepercayaan diri.

Sejalan dengan pentingnya adaptabilitas karir yang dapat mendukung pencapaian pemilihan tindakan dan strategi terkait dengan karir, peran emosi dalam diri individu juga menentukan bagaimana individu melakukan manajemen diri dan proses pembuatan keputusan karir (Brown, dkk., 2003; Schutte, dkk., 2009 dalam Coetzee & Harry, 2014). Dalam hal ini, dibutuhkan pula kemampuan individu dalam mengatur emosi diri mereka yang selanjutnya dapat mengantarkan mereka mencapai tujuan. Memiliki kemampuan mengatur emosi diri juga mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat *adaptability* seseorang (Schutte, dkk., 2008 dalam Coetzee & Harry, 2014). Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* 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 (Brown, dkk., 2003 dalam Coetzee & Harry, 2014). Pengertian lainnya disebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan penilaian atau persepsi diri individu terhadap emosi mereka (Schutte, dkk., 2009 dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009). Individu akan membangun keyakinan mereka terkait keterampilan dan persepsi diri yang dihasilkan dari emosi mereka (Puffer, 2011).

Kecerdasan emosional memiliki beberapa dimensi yang telah terbukti mempunyai hubungan positif dengan adaptabilitas karir (Coetzee & Harry, 2014). Individu yang mampu memahami perasaannya sendiri dan pandai memanfaatkannya, dapat memecahkan sebuah persoalan secara efisien. Selain itu, aspek kecerdasan emosional lainnya yaitu memahami perasaan orang lain akan membantu individu membangun sebuah hubungan yang baik. Fakta ini berkaitan dengan bagaimana pada akhirnya individu membuat sebuah keputusan. Di samping itu, dijelaskan pula oleh Fabio dan Palazzeschi (2009), aspek-aspek ini membantu individu mengatur konflik internal maupun eksternal untuk membuat sebuah keputusan karir mereka.

Coetzee dan Harry (2014) menjelaskan pula bagaimana kecerdasan emosional berperan dalam proses adaptabilitas karir individu. Individu yang mampu mengatur dan memanfaatkan emosi diri dengan baik akan memunculkan motivasi positif dan meningkatkan kemauan (*willingness*) untuk merancang masa depan, hal ini merupakan bentuk dari aspek adaptabilitas karir yaitu *career concern*.

Selanjutnya, individu ini mampu untuk mengendalikan pengalaman-pengalaman diri yang dimiliki untuk mengarahkan karir (*career control*), individu juga merasa membutuhkan banyak informasi yang dapat digunakan sebagai jembatan menuju target atau tujuan mereka dengan cara mengeksplorasi diri (*career curiosity*). Pada akhirnya, individu mantap menentukan apa yang telah mereka miliki dan mereka lakukan terkait dengan pilihan karir mereka (*career confidence*). Dengan keyakinan ini, individu siap menghadapi segala bentuk tantangan dan tuntutan mengenai karir mereka.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir mempunyai peran penting dalam membantu individu untuk menentukan arah karir mereka. Salah satu penelitian yang mengaitkan hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir pernah dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2014) pada karyawan agen *call center*. Mereka menemukan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir, selanjutnya Coetzee dan Harry (2014) juga menemukan bahwa ternyata kecerdasan emosional dapat memprediksi adaptabilitas karir. Saran penelitian ini menyebutkan bahwa perlu dilakukan penelitian yang sama dalam konteks subjek yang berbeda, karena penelitian sebelumnya masih terbatas dilakukan pada karyawan agen *call center*. Penelitian yang disarankan oleh Coetzee dan Harry (2014) ialah perbedaan pekerjaan, usia, budaya, dan kondisi sektor ekonomi. Di sini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menghubungkan kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir dalam konteks yang berbeda. Pembahasan fenomena yang tengah terjadi dan menjadi ancaman bagi para calon lulusan perguruan tinggi

(mahasiswa tingkat akhir) menjadi konteks yang dianggap menarik bagi penulis sebagai latar belakang penelitian. Sejalan dengan hal tersebut, penulis juga mempertimbangkan permasalahan yang sedang terjadi pada mahasiswa di Universitas Airlangga yang masih memiliki tingkat kesadaran rendah untuk mengetahui informasi-informasi terkait dunia kerja saat ini. Kesiapan yang dibutuhkan sebagai bekal menghadapi tantangan-tantangan di dunia persaingan sangat penting dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir sebagai calon lulusan perguruan tinggi. Namun pada kenyataannya, kesadaran akan mengumpulkan modal untuk karir mereka masih sangat rendah pada mahasiswa Universitas Airlangga. Dari sinilah penulis tertarik untuk menyelidiki lebih jauh mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga.

1.2. Identifikasi Masalah

Fenomena semakin banyaknya penganggur terdidik menjadi ancaman bagi calon lulusan atau mereka yang sekarang sedang menempuh semester akhir di perguruan tinggi. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penting bagi calon lulusan perguruan tinggi memiliki adaptabilitas karir yang baik. Salah satu faktor yang dapat memperkuat adaptabilitas karir adalah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*.

Pengertian tentang kecerdasan emosional banyak dikemukakan oleh beberapa tokoh dan peneliti. Salah satunya adalah Salovey dan Mayer (1990) yang

mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu mengatur dan memanfaatkan perasaan dan emosi mereka untuk mengarahkan pikiran dan tindakan mereka (dalam Tan, dkk., 2014). Selain itu, Salovey dan Mayer (1990) juga mendukung bahwa kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan memproses informasi yang digunakan individu untuk membangun realitas dari stimuli emosi untuk mengatur hidup dengan cara adaptif (Puffer, 2011 dalam Coetzee & Harry, 2014). Kecerdasan emosional dapat terlihat sebagai karakter individu yang mampu merasa dan mengekspresikan emosi secara tepat dan adaptif, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, kemampuan yang digunakan untuk memudahkan dalam berpikir, perkembangan intelektual, dan pemecahan masalah, serta kemampuan untuk mengatur emosi diri sendiri dan orang lain (Salovey & Mayer, 1990 dalam Coetzee & Harry, 2014).

Kecerdasan emosional telah diakui sebagai hal penting yang menentukan kesuksesan adaptasi di berbagai kondisi dalam kehidupan (Jain, 2012 dalam Coetzee & Harry, 2014). Beberapa penelitian lainnya juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan pencapaian prestasi akademik, perilaku sosial positif, pengurangan stres, membantu siswa untuk mendapatkan hasil tes dan evaluasi yang lebih baik serta penyesuaian akademik (Greenberg, dkk., 2003 dalam Costa & Faria, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Tan, dkk. (2014) berfokus pada korelasi yang terjadi antara kecerdasan emosional dengan bagian otak yang mengatur kecerdasan manusia. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan “fenomena canggih” yang berhubungan dengan fungsi

jaringan rumit di dalam otak. Jadi, kecerdasan emosional dapat diuraikan sebagai kegiatan saat individu menggunakan seluruh jaringan didalam otaknya, maka mereka mampu mengatur diri mereka sendiri serta kehidupan sosialnya secara lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan sistem syaraf yang memacu manusia untuk mampu menilai, mengekspresikan, mengatur dan memanfaatkan emosi untuk memecahkan sebuah permasalahan.

Penjelasan-penjelasan di atas membuktikan bahwa kecerdasan emosional mendukung banyak dampak positif. Selaras dengan fenomena dan konteks yang diangkat dalam penelitian ini, penulis berasumsi bahwa mahasiswa tingkat akhir sebagai calon lulusan dan akan menghadapi dunia baru perlu memiliki kecerdasan emosional. Menghadapi dunia baru terkait dengan karir mereka yang serba tidak tentu dan tidak pasti akan memerlukan persiapan matang (*career adaptability*). Berdasarkan data yang penulis dapatkan tentang fakta mahasiswa Universitas Airlangga yang masih sangat kurang mengenai kesadaran akan karir mereka, penulis menganggap ini hal yang menarik untuk diangkat menjadi sebuah penelitian. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa menjadi lulusan perguruan tinggi bukan jaminan akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Dari sinilah, sebelum terjun langsung individu harus mengetahui apa yang akan mereka lakukan. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga.

1.3. Batasan Masalah

Untuk mempersempit dan memfokuskan penelitian sesuai dengan variabel dan konteks penelitian yang telah ditentukan, penulis menetapkan batasan-batasan untuk penelitian ini. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu mengatur dan memanfaatkan perasaan dan emosi mereka untuk mengarahkan pikiran dan tindakan mereka (Salovey & Mayer, 1990 dalam Tan, dkk., 2014). Pengertian lainnya mengartikan kecerdasan emosional sebagai penilaian atau persepsi diri individu terhadap emosi mereka (Schutte, dkk., 2009 dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009). Individu akan membangun keyakinan mereka terkait keterampilan dan persepsi diri yang dihasilkan dari emosi mereka (Puffer, 2011).

1.3.2. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir didefinisikan 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 (Savickas, 1997 dalam Creed, dkk., 2009). Adaptabilitas karir berperan penting untuk mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Koen, dkk., 2012).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya, perumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga?”

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa dengan cara menguji secara empiris apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi penulis maupun pembaca terkait dengan hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.
- b. Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu dalam bidang psikologi, khususnya yang berfokus pada psikologi industri dan organisasi secara umum mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.
- c. Penelitian ini dapat memperkaya hasil-hasil penelitian lainnya yang sebelumnya pernah mengkaji tentang kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pengetahuan dan wawasan pada instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pendidikan dan masyarakat terkait ketenagakerjaan tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.
- b. Memberikan informasi pada pihak-pihak penyelenggara pendidikan tinggi atau perguruan tinggi mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya, khususnya yang terkait dengan hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir.