

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Individu saat ini dihadapkan dengan era disruptif di mana individu semakin dihadapkan dengan kondisi yang tidak pasti. Banyak terjadi perubahan-perubahan akibat adanya kemajuan teknologi maupun efek pandemi COVID-19. Pandemi COVID-19 telah membuka mata dan memaksa individu untuk menghadapi era VUCA. VUCA merupakan singkatan dari *Volatile* (bergejolak), *Uncertain* (tidak pasti), *Complex* (kompleks), dan *Ambigüe* (tidak jelas). VUCA sudah seringkali disebut sebelum era pandemi COVID-19, namun krisis yang dihadapi saat ini membuat intensitas VUCA semakin kuat. Istilah VUCA menggambarkan situasi yang semakin fluktuatif, kompleks dengan ketidakpastian tinggi.

Masa pandemi COVID-19 sendiri memunculkan dampak yang cukup signifikan pada berbagai sektor kehidupan. Lebih-lebih ketika muncul kebijakan-kebijakan dari pemerintah tentang pembelajaran daring (*Study From Home*), *Work From Home* (WFH), Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dan penerapan protokol kesehatan yang ketat mengakibatkan perubahan besar yang dirasakan oleh semua makhluk di seluruh dunia. Tidak hanya dalam sektor perekonomian dan bisnis yang cukup dirasakan secara signifikan, pasar tenaga kerja juga sangat terpengaruh. Efek yang paling dapat dirasakan adalah semakin banyak jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, perputaraan barang dan uang yang melambat, serta semakin minimnya lapangan pekerjaan (Hensvik, Le Barbanchon, dan Rathelot, 2020).

Tantangan yang dihadapi oleh lulusan baru saat ini semakin kompleks. Bukan hanya harus menghadapi tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja, para lulusan baru juga menghadapi tantangan yang dimunculkan pada era pandemi ini. Pandemi COVID-19 menyebabkan angka pengangguran di Indonesia meningkat dengan adanya pemutusan hubungan kerja. Mengutip laman Warta Ekonomi, Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan menyebut setidaknya sekitar 29 juta penduduk usia kerja terdampak pandemic COVID-19 dengan rinciannya sejumlah 9.770.000 orang memiliki status sebagai pengangguran terbuka (Hidayat, 2021). Media internasional Forbes menuliskan bahwa peningkatan pengangguran terbesar sejak pandemi COVID-19 berdasarkan kelompok usia terjadi pada pekerja yang berusia di bawah 25 tahun. Hal ini dapat dijelaskan melalui 3 faktor yaitu karena pekerja yang lebih muda memiliki lebih sedikit keterampilan yang dapat dijual kepada perusahaan, pengalaman bekerja yang lebih sedikit, dan jauh dari kata senior karena usia yang masih muda (Patton, 2020).

Pencarian kerja dianggap sebagai “langkah kritis transisi siswa dari perguruan tinggi ke pekerjaan” (Pan et al., 2018, dalam Mittal, 2021). Mencari kerja membutuhkan waktu dan upaya khusus, serta memerlukan energi fisik dan mental, untuk mengatasi serangkaian proses yang menantang dari memperoleh informasi pekerjaan, menilai kekuatan dan kekurangan yang dimiliki, menyiapkan dokumen yang diperlukan, berpartisipasi dalam forum-forum pencari kerja, hingga memilih pekerjaan yang tepat (Pan et al., 2018 dalam Mittal, 2021). Maka dari itu proses mencari pekerjaan merupakan proses yang penuh dengan tantangan bagi para lulusan baru karena mereka perlu membuat pilihan karier pada masa yang penuh

ketidakpastian, mengambil pilihan yang strategis, hingga mengimplementasikannya untuk mencari pekerjaan.

Proses mencari pekerjaan ini dapat dijelaskan melalui teori mengenai *job-search*. *Job-search* didefinisikan sebagai perilaku untuk memperoleh informasi tentang alternatif pasar tenaga kerja dan untuk menghasilkan kesempatan kerja melalui usaha (*effort*) dan waktu yang dihabiskan (*time*) (Boswell, 2006). *Job-search* dipandang sebagai proses yang penuh dengan motivasi dan regulasi diri (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), dimulai dengan identifikasi dan komitmen untuk mengejar pekerjaan yang diinginkan kemudian mengaktifkan perilaku untuk mencari kerja sebagai upaya mewujudkan tujuan tersebut. *Job-search behavior* atau perilaku pencarian kerja mencakup 2 hal, yaitu intensitas *preparatory job search behavior* atau pengumpulan informasi dan identifikasi pekerjaan selama tahap perencanaan pencarian kerja; serta intensitas *active job search behavior*, yaitu proses pencarian kerja dan pilihan kerja yang sebenarnya, seperti mengirim lamaran pekerjaan dan mengikuti beberapa tahapan yang diadakan perusahaan apabila telah lolos seleksi (Blau, 1993 dalam Wihasto, 2020).

Perguruan tinggi Indonesia yang meluluskan banyak lulusan baru setiap tahunnya, melakukan pelacakan jejak alumni (*Tracer Study*) untuk menelusuri perkembangan lulusan mereka. *Tracer Study* adalah studi pelacakan jejak lulusan perguruan tinggi yang dilakukan paling cepat dua tahun setelah lulus, yang salah satu fungsinya menghitung masa tunggu lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan perkerjaan pertamanya (Nizam, 2020). Berdasarkan hasil data *tracer study* yang dilakukan oleh beberapa Universitas terkemuka di Indonesia, rata – rata

durasi mencari pekerjaan pertama untuk lulusan baru yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tinggi antara 2 – 5 bulan, dan rata – rata jumlah undangan wawancara perusahaan yang diperoleh antara 2 – 4 undangan (Abdurrahman, 2020; Munadzirroh, 2020; Rustiadi, 2020; Widodo, 2021; Fikawati, dkk., 2022).

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait dengan *job-search* pada beberapa konteks yang berbeda. Beberapa penelitian berfokus untuk memahami proses bagaimana individu mencari dan memperoleh pekerjaan setelah menempuh jenjang pendidikan. Orang-orang yang ini disebut sebagai *new entrants*, karena mereka mencari pekerjaan penuh pertama mereka (Kanfer, dkk., 2001 dalam Boswell 2012). Masa ini seringkali disebut sebagai masa transisi “*from backpack to briefcase*” yang menjadi periode kritis bagi kesuksesan karier individu karena hal ini dapat menjadi penentu karier mereka di masa depan (Bialac & Wallington, 1985 dalam Boswell 2012). *New Entrants* harus mengidentifikasi pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk sukses setelah lulus sekolah dengan melihat keuntungan kumulatif agar mampu berkembang sepanjang karier mereka (DiPrete & Eirich, 2006). Pengalaman pertama dari proses pencarian kerja oleh *new entrants* diharapkan dapat mewarnai persepsi selanjutnya tentang kelayakan kerja, kondisi pasar tenaga kerja, dan tantangan dalam mencari pekerjaan (Barber, 1998).

Berada dalam fase transisi ini bukanlah hal yang mudah bagi para *new entrants* atau lulusan baru. Mereka harus menyesuaikan dan menyelesaikan pekerjaan yang mungkin belum terlalu familiar, belum lagi dengan kekhawatiran yang dirasakan akan masa depan karier maupun status finansial mereka. Masa transisi ini menjadi masa yang sulit dan dapat menyebabkan para lulusan baru

mengalami kecemasan dan emosi negatif, yang berdampak pada strategi pencarian kerja, serta kesehatan dan kesejahteraan fisik dan psikologis (Bonaccio dkk., 2014; Wanberg, 2012 dalam Petruzzello dkk., 2021).

Output yang diharapkan dari proses pencarian kerja adalah kesuksesan individu dalam memperoleh pekerjaan atau karier yang diinginkan. Istilah kesuksesan dapat diartikan sebagai pencapaian atas tujuan yang diinginkan, baik dari hal-hal objektif yang menunjukkan hasil yang nyata maupun hal-hal subjektif seperti kepuasan atas pencapaian seseorang. Pertumbuhan pribadi individu dan pembelajaran yang berkelanjutan diyakini dapat menjadi tolok ukur kesuksesan karier seseorang (Greenhaus et al., 2010 dalam Lakshmi & Sonata, 2021). Berbagai penelitian juga telah dilakukan sebelumnya untuk mengukur *job-search success* atau keberhasilan dalam mencari pekerjaan. Menurut Brasher & Chen (1999 dalam Saks, 2005) penting bagi para peneliti untuk mengidentifikasi hal yang menjadi kriteria dalam mengukur *job-search success*, karena kriteria inilah yang akan digunakan untuk mengukur kesuksesan individu dalam mencari kerja.

Schwab, dkk (1987) pertama kali mengusulkan model pencarian kerja dan menjadikan status pekerjaan sebagai ukuran keberhasilan dalam *job-search success*. Status pekerjaan terkait apakah pencari kerja pada akhirnya telah memperoleh pekerjaan atau tidak menjadi ukuran yang paling sering digunakan (Kanfer, dkk, 2001 dalam Saks 2005). Ukuran lain yang digunakan salah satunya adalah *employment quality* atau kualitas pekerjaan. *Employment quality* baru-baru ini dimasukkan dalam penelitian pencarian kerja. Selama bertahun-tahun, sejumlah

hasil lain juga telah dipelajari membuat kriteria *job-search success* menjadi kompleks dan multidimensi (Brasher & Chen, 1999).

Schwab, dkk menyarankan bahwa proses pencarian kerja memprediksi hasil pada berbagai tahap proses pencarian, seperti selama dan setelah pencarian dan pekerjaan berikutnya. Oleh karena itu, cara yang berarti untuk mengklasifikasikan hasil pencarian kerja adalah dalam hal hasil tersebut terjadi selama proses pencarian kerja. Misalnya, beberapa hasil terjadi selama proses pencarian kerja itu sendiri, seperti wawancara dan tawaran pekerjaan. Hasil lainnya adalah hasil pencarian pekerjaan, seperti status pekerjaan atau apakah pencari kerja telah memperoleh pekerjaan, dan biasanya disebut sebagai hasil pekerjaan. Sejumlah hasil terjadi hanya setelah pencari kerja mulai bekerja, seperti kepuasan kerja dan niat untuk berhenti, dan biasanya disebut sebagai kualitas kerja. Hasil pencarian kerja juga dapat berbeda dalam hal apakah itu keadaan internal atau peristiwa eksternal. Misalnya, beberapa hasil, seperti jumlah tawaran pekerjaan yang diterima, berada di luar pencari kerja; lainnya, seperti kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, mencerminkan keadaan internal pencari kerja (Saks, 2005).

Mendapatkan satu pekerjaan bukanlah hal yang dapat dibilang mudah, terutama pada masa pandemi COVID-19. Dalam prosesnya, pencarian kerja menjadi pengalaman yang menegangkan serta mengundang rasa cemas termasuk bagi para lulusan perguruan tinggi (Wihasto, 2020). Survei yang dilaksanakan oleh Snapcart pada tahun 2020 pada 2.000 responden yang tersebar di 8 kota besar di Indonesia (Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Palembang, Makassar, dan Manado) menunjukkan bahwa pandemi virus COVID-19 yang masih berlanjut

menyebabkan terganggunya gaya hidup, kebiasaan bekerja, dan berbisnis masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat di perkotaan. Sebanyak 44% responden merasakan kekhawatiran akan karier dan pekerjaan. Hal ini menempati urutan kedua tertinggi setelah terganggunya kehidupan sosial sebanyak 48% (Kurniawan, 2020).

Berada dalam masa transisi dan berhadapan dengan tantangan saat proses pencarian kerja, individu akan merasakan berbagai macam emosi ataupun perasaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi individu untuk merasa termotivasi maupun merasakan demotivasi (Kim & Lee, 2021). Emosi atau perasaan seperti marah, iri, atau sedih dapat memperlambat atau mendorong individu untuk menghindar dari mencari pekerjaan, sedangkan emosi atau perasaan senang, bangga, dan bahagia dapat membantu individu terlibat lebih aktif dalam mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan penelitian oleh Virga dan Rusu (2018) bahwa emosi dan sumber daya psikologis memainkan peran penting dalam penelitian intervensi karier (Virga dan Rusu, 2018 dalam Mittal, 2021).

Proses mencari pekerjaan dianggap sulit dan berkaitan dengan emosi negatif (Wanberg, 2010 dalam Santo, 2021). Emosi negatif muncul karena adanya kecemasan dan kegelisahan dari kepercayaan yang tidak rasional. Hal tersebut muncul karena mayoritas lulusan baru merasa kecewa dan putus asa ketika mengalami kegagalan dalam melamar pekerjaan (Nur Isnaini & Lestari, 2015). Kualifikasi kerja yang menuntut pencari kerja untuk memiliki pengalaman kerja juga menjadi sebuah penyebab munculnya kegelisahan, sedangkan para lulusan baru belum pernah bekerja sebelumnya (Rachmady & Aprilia, 2018). Kesulitan

yang dialami saat mencari pekerjaan seringkali menimbulkan emosi dan pikiran negatif serta menguras sumber daya psikologis (Pan et al., 2018 dalam Mittal, 2021). Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk membuktikan adanya peran emosi terhadap proses pencarian kerja. Crossley dan Stanton (2005) meneliti peran emosi negatif dalam pencarian kerja dan menemukan bahwa emosi negatif mengurangi kemungkinan keberhasilan dalam proses pencarian kerja berikutnya. Mereka juga menemukan bahwa emosi negatif secara tidak langsung berhubungan dengan keberhasilan wawancara kerja yang dimediasi oleh *job-search self-efficacy* dan *job-search intensity* (Kim & Lee, 2021). Kemudian dilanjutkan oleh Cote, dkk. (2016) dalam penelitiannya dengan menambahkan variabel emosi positif. Cote, dkk menemukan bahwa individu yang lebih banyak menunjukkan emosi positif cenderung memiliki gagasan yang jelas tentang jenis pekerjaan yang mereka inginkan, yang mana hal ini terkait dengan pencarian posisi kerja yang lebih terfokus, dan menghasilkan lebih banyak tawaran pekerjaan yang diterima. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan emosi negatif berpengaruh signifikan terhadap kejelasan pencarian kerja. Pan, et al (2018) juga menemukan bahwa proses kerja yang melelahkan mampu menguras sumber daya psikologis. Permasalahan psikologis dapat menimbulkan emosi serta pikiran yang negatif. Emosi dan sumber daya psikologis memiliki peran yang penting dalam penelitian intervensi karier (Virga & Rusu, 2018 dalam Mittal, 2021).

Penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) individu terhadap kesuksesan dalam mencari pekerjaan. *Emotional intelligence* adalah kemampuan untuk merasakan dan

mengekspresikan emosi, mencerna emosi dalam pikiran, memahami dan menalar dengan emosi, serta mengatur emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain (Koman & Woff, 2008; Mayer et al, 2008 dalam Mittal, 2021). Kecerdasan emosional merupakan kapabilitas seseorang untuk dapat mempersepsikan, menerima emosi, menggunakan atau menampilkan, memahami, dan mengatur emosi sehingga dapat mencapai tujuan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang agar dapat memanfaatkan emosi-emosinya untuk dapat berdamai dengan lingkungan sosialnya secara efektif (Papalia & Martorell, 2014 dalam Lapalanti, 2020). Memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi telah terbukti berkorelasi dengan tingkat kesuksesan karier, kepuasan, dan kesuksesan hubungan yang tinggi (Futurelearn, 2022).

Penelitian terdahulu meneliti *emotional intelligence* sebagai konstruk kepribadian (*trait-based*) (Santos et al, 2018; Hodzic et al, 2015). berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini mengacu pada penelitian terkini yang memandang *emotional intelligence* sebagai aspek kecerdasan berbasis kemampuan (*ability-based*) yang dengan mudah memberikan intervensi yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pembinaan, atau konseling yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Penggunaan konstruk ini lebih menguntungkan bagi konselor atau instansi untuk membantu lulusan baru mengembangkan kemampuan pengaturan emosi dan memperkaya sumber daya psikologis (kemampuan adaptasi), sehingga mampu mengatur proses pencarian kerja dengan baik dan akhirnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan mereka (Santos et al, 2018 dalam Mittal, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Liptak (2005) menemukan bahwa *emotional intelligence* dapat menjadi kerangka kerja yang sangat baik dalam meningkatkan kesuksesan pencarian kerja pada mahasiswa. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi diasumsikan memiliki peran yang unik dalam keberhasilan pencarian kerja (jumlah tawaran pekerjaan, gaji awal, dan efisiensi pencarian kerja), lebih menyadari emosinya dan memiliki kapasitas lebih untuk mengintegrasikan pengalaman emosional, pikiran, dan tindakan (Mittal, 2021) *Emotional intelligence* juga dapat memprediksi kesuksesan di awal karir (Garcia & Costa, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Sarfraz (2020) menemukan hasil yang bertolak belakang, dimana *emotional intelligence* berpengaruh secara negatif terhadap kesuksesan pencarian kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian membuat peneliti semakin tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job-search success*. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Schrueder (2011) juga menemukan bahwa *emotional intelligence*, terutama kemampuan dalam mengelola emosi orang lain, berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan dalam mendapatkan pekerjaan.

Selain kemampuan untuk mampu mengenali dan mengelola emosi, pada lingkungan yang semakin dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian ini, kemampuan untuk beradaptasi dan menangani situasi yang abstrak juga tentunya jauh lebih penting daripada sebelumnya terutama bagi para lulusan baru yang sedang mencari pekerjaan. Agar dapat menghadapi era ini, masyarakat harus dapat mengarahkan pandangan pada perubahan yang cepat, yang mampu mengelola teknologi untuk dapat memperoleh kesuksesan karirnya. Maka, untuk dapat

mengantisipasi hal tersebut, seseorang harus memiliki kesiapan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Panjaitan, 2020). Mack, dalam bukunya yang berjudul *Managing in a VUCA world*, menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi adalah salah satu kompetensi kunci dalam menghadapi situasi VUCA. Kemampuan beradaptasi harus dimiliki tidak hanya pada level individu, organisasi pun harus memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dalam menghadapi situasi yang sangat kompleks dan penuh ketidakpastian ini. *Career adaptability* menjadi konsep yang dipilih peneliti karena relevan untuk menjelaskan bagaimana individu dapat berkembang dan bertahan dengan tantangan pada lingkungan kerja saat ini (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015).

Beberapa penelitian juga telah dilakukan untuk membuktikan adanya peran kemampuan adaptasi dalam proses pencarian kerja. *Career adaptability* dapat memudahkan individu untuk memberikan respon adaptif terhadap perubahan kondisi yang terjadi. Lulusan baru dengan kemampuan menangani pekerjaan baru yang lebih dikembangkan cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi proses pencarian kerja (Matijas & Servic, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Guan et al, (2013) juga menunjukkan *career adaptability* secara konsisten memberikan bukti kuat pentingnya peran kemampuan adaptasi terhadap konteks pencarian kerja pada lulusan baru di Tiongkok. Namun, analisis regresi yang mereka lakukan, hanya variabel *career concern* dan *career control* yang menjadi prediktor signifikan akibat dari definisi konseptual yang tumpang tindih dari keempat dimensi *career adaptability*. Pan et al, (2018) menemukan bahwa *career control* dan *career confidence* atas karier lulusan baru merupakan kemampuan yang

penting untuk membentuk dan memperbaiki kesalahan dalam proses pencarian kerja. *Career control* dan *career confidence* dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kemampuan pengaturan emosi untuk menangani ketidakpastian, perubahan, kemampuan beradaptasi yang diperlukan dalam proses pencarian kerja (Mittal, 2021).

Selain *emotional intelligence* dan *career adaptability* yang dapat memprediksi *job-search success*, terdapat beberapa prediktor lain yang digunakan oleh penelitian sebelumnya untuk memprediksi kesuksesan dalam proses pencarian kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chiesa et al, (2021) yang selaras dengan Brown et al, (2006) dan Kanfer et al, (2001) membuktikan bahwa *Self-efficacy* secara konsisten memberikan dampak yang positif terhadap *job-search success* dan menegaskan bahwa percaya pada kemampuan yang diperlukan untuk berhasil mendapatkan pekerjaan dapat mengarah pada pencapaian hasil yang diharapkan. *Social support* juga memberikan efek yang kuat pada prospek karier dan kepercayaan diri dalam proses pencarian kerja. Hal ini menegaskan bahwa lingkaran sosial yang dimiliki oleh individu membentuk cara mereka melihat prospek karier dan keberhasilan dalam mencapai kehidupan dan pekerjaan yang diinginkan Al-Jubari et al, (2021). Wanberg et al., (2020) melakukan penelitian mengenai peran *networking* terhadap *job-search success* dan menemukan bahwa dengan menambah jaringan selain kepada teman atau keluarga untuk mencari informasi tentang kesempatan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap tawaran pekerjaan yang didapatkan oleh pencari kerja. Hal ini didukung oleh penemuan Granovetter, (1973) bahwa melakukan *networking* dalam proses

pencarian kerja cenderung lebih berhasil memberikan tawaran pekerjaan pada individu yang memiliki ikatan yang lemah dengan pencari kerja.

Proses di mana individu dapat menggunakan kemampuan pengaturan emosi mereka dalam mendapatkan kesuksesan dalam pencarian kerja, masih tetap berada di bawah bidang studi Psikologi. Proses pencarian kerja memiliki beberapa fase termasuk inisiasi dan rezeki, yang memerlukan tingkat kontrol dan kepercayaan diri atas karier seseorang. Aspek kemampuan beradaptasi karier menjadi sumber daya psikologis yang penting, yang memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan persyaratan dari proses pencarian kerja. *Emotional intelligence* menanamkan kontrol dan kepercayaan diri untuk beradaptasi dengan persyaratan yang tidak pasti dan dinamis dari proses pencarian kerja (Mittal, 2021).

Saat ini, topik mengenai kesuksesan karier masih menjadi topik yang sangat diminati bagi para peneliti karier dari berbagai sudut pandang (Akkermans & Kubasch, 2017; Gunz & Heslin, 2005; Ng et al., 2005; Seibert et al., 2013). Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat memprediksi kesuksesan dalam pencarian kerja dapat bermanfaat bagi mahasiswa apalagi di era di mana tantangan dan perubahan tuntutan dunia usaha dan dunia industri selalu berubah. Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Sehingga ketika mahasiswa lulus, ia akan bekerja dan/atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dengan masa tunggu yang relatif tidak lama (Gunawan et al., 2020). Oleh karenanya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

emotional intelligence dan *career adaptability* terhadap *job-search success* pada lulusan baru pasca pandemi COVID-19.

1.2. Identifikasi Masalah

Situasi pada tahun 2020 cukup memberikan kejutan dan tantangan pada dunia dengan munculnya virus COVID-19. Penyebaran virus COVID-19 yang terlalu cepat menyebabkan terganggunya tatanan kehidupan normal sebelum adanya penetapan status pandemi di setiap negara oleh *World Health Organization*. Untuk menekan laju penyebaran virus tersebut, pemerintah Indonesia mengatur kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang melingkupi aktivitas pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum, meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan lainnya. Di sisi lain, pemberlakuan PSBB juga berdampak pada perekonomian.

Adanya penurunan dalam aktivitas perekonomian juga memberikan efek domino terhadap berbagai sektor, termasuk salah satunya terkait dengan masalah pengangguran. Menurunnya produktivitas yang mempengaruhi keberlangsungan



Gambar 1.0. 1: Tingkat Pengangguran Terbuka

perusahaan maupun organisasi yang mana berdampak terhadap pada perusahaan untuk mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja. Menurut kutipan berita Warta Ekonomi, Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan menyebut setidaknya ada 29 juta penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 di mana sekitar 9 juta orang merupakan pengangguran terbuka (Hidayat, 2021). Berdasarkan data terbaru Badan Pusat Statistik, jika dibandingkan pada Agustus 2020 persentasenya mengalami penurunan sebesar 0,58 persen dibandingkan pada Agustus 2021. Namun jika dibandingkan pada tahun yang sama di 2021, angka ini mengalami kenaikan dibandingkan pada bulan Februari dengan persentase sebesar 6,26% dan Agustus sebesar 6,49% (BPS, 2021).

Keadaan yang terjadi akibat adanya pandemi COVID-19 ini lantas tidak membuat para lulusan baru ini untuk tidak memulai kariernya. Lulusan baru harus tetap bertahan menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang ada. Menghadapi berbagai permasalahan dalam masa pandemi seperti ini menuntut setiap individu untuk mengembangkan kemampuan resiliensi dan adaptasi. Menurut London (1983), kedua kemampuan tersebut membuat seseorang semakin tangguh dalam menghadapi kesulitan, gangguan, dan semakin memperbesar kemungkinan seseorang untuk bertahan terhadap tujuan-tujuan kariernya (Ramdhani & Kiswanto, 2020).

Menurut survei yang dilakukan oleh World Economic Forum pada tahun 2020 kepada berbagai perusahaan di Indonesia juga menunjukkan bahwa kemampuan emotional intelligence yang awalnya berada pada peringkat 8 meningkat menjadi peringkat 4 selama 5 tahun ke depan dalam emerging skills

survey. Hasil survei tersebut membuat emotional intelligence semakin dibutuhkan oleh individu untuk bisa bekerja secara optimal. Inilah yang membuat peneliti



Gambar 1.0. 2 : LinkedIn Workplace Learning 2021

tertarik untuk meneliti peran *emotional intelligence* dan *career adaptability* terhadap *job-search success* terutama pada lulusan baru pasca pandemi Covid-19. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh LinkedIn, bahwa *top 5 skill* atau kemampuan yang penting untuk dikembangkan di tahun ini diantaranya adalah kemampuan resiliensi dan adaptasi, kemampuan terkait teknologi/digital, kemampuan berkomunikasi secara *remote*, *emotional intelligence*, dan kemampuan berkolaborasi lintas fungsi (LinkedIn Report, 2021). Kesuksesan karier memang penting dan didambakan oleh semua pekerja, namun merupakan tantangan besar dalam kondisi saat ini.

Emotional intelligence dipandang sebagai kemampuan karakteristik untuk merasakan dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, kemampuan menggunakan perasaan untuk memfasilitasi pemikiran, pertumbuhan intelektual dan penyelesaian masalah, serta kemampuan mengatur emosi diri sendiri dan orang lain (Salovey &

Mayer, 1990). Proses self-regulatory kognitif seperti kesadaran dan penilaian perasaan diri sendiri dan orang lain secara objektif, kemampuan untuk mengatur dan mengekspresikan perasaan, serta menggunakan emosi sebagai motivasi dimasukkan ke dalam emotional intelligence sebagai bagian dari pemanfaatan emosi (Cobb & Mayer, 2000). Proses-proses ini dianggap sebagai sumber psikologis penting untuk fungsi emosional intrapersonal dan interpersonal yang adaptif (Salovey & Mayer, 1990; Schutte dkk, 2009 dalam Coetzee & Harry, 2013).

Semakin ketatnya persaingan dalam pasar kerja membuat faktor-faktor yang dapat mempermudah persiapan lulusan baru untuk mencari pekerjaan sangat penting untuk diteliti. Proses pencarian kerja tidak hanya terjadi sekali seumur hidup saja, namun dapat menjadi sebuah proses panjang membosankan yang dapat terjadi berulang kali (Wanberg et al, 2010 dalam Mittal, 2021). Proses ini melibatkan beberapa langkah yang memerlukan waktu dan upaya khusus, baik fisik maupun mental, untuk mengatasi serangkaian tantangan seperti memperoleh informasi lowongan pekerjaan, menyiapkan dokumen yang diperlukan, menilai kemampuan diri sendiri, aktif berpartisipasi dalam pembicaraan tentang pekerjaan, dan memilih pekerjaan yang tepat sesuai keinginan dan kemampuan (Pan et al, 2018). Hal ini terjadi terutama pada lulusan baru di perguruan tinggi, karena pilihan karier awal cenderung memiliki dampak besar pada pengembangan karier seseorang (Brown et al, 2006 dalam Mittal, 2021). Kurangnya kejelasan tentang preferensi pribadi dalam pilihan karier juga semakin memperumit pemilihan arah dan proses inisiasi pencarian pekerjaan (Mittal, 2021). Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat memprediksi job-search success, lulusan baru dapat

mempersiapkan diri untuk memudahkan mereka dalam mencari dan memilih pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti memutuskan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor emotional intelligence dan career adaptability terhadap job-search success, khususnya pada lulusan baru. Selain itu, meskipun variabel dalam penelitian ini pernah diteliti, peneliti-peneliti sebelumnya pun mengatakan perlu adanya penelitian kembali pada konteks, budaya, atau setting yang berbeda (Coetzee & Harry, 2013; Bato Cizel, 2018; Azhar & Aprilia, 2018). Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dipahami dan bermanfaat untuk berbagai pihak, khususnya pada mahasiswa ataupun calon lulusan baru yang akan mengalami masa transisi ke dunia kerja.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa batasan penelitian diantaranya:

1.3.1. *Job-search Success*

Job-search didefinisikan sebagai perilaku untuk memperoleh informasi tentang alternatif pasar tenaga kerja dan untuk menghasilkan kesempatan kerja melalui usaha (*effort*) dan waktu yang dihabiskan (*time*) (Boswell, 2006). *Job-search* dipandang sebagai proses yang penuh dengan motivasi dan regulasi diri (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), dimulai dengan identifikasi dan komitmen untuk mengejar pekerjaan yang diinginkan kemudian mengaktifkan perilaku untuk mencari kerja sebagai upaya mewujudkan tujuan tersebut (Boswell, 2006; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001 dalam Boswell dkk, 2011). *Job-search success*

merupakan hasil dan tujuan yang diharapkan oleh individu dalam proses pencarian kerja. Pada penelitian ini, *job-search success* dinilai dengan hasil kuantitatif seperti berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan pertama dan jumlah wawancara atau tawaran yang diterima sebelum mendapatkan pekerjaan pertama.

1.3.2. *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan adaptasi untuk mengamati perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, untuk membedakan di antara keduanya, dan untuk menggunakan informasi tersebut sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak (Salovey & Mayer, 1990).

1.3.3. *Career Adaptability*

Career adaptability merupakan konstruk yang menunjukkan kemampuan individu dalam melakukan perilaku *coping* dengan tugas saat ini maupun di masa depan, fase transisi karier, dan trauma dalam bekerja yang mengubah integrasi sosial dalam lingkungan kerja (Savickas & Profeli, 2012).

1.3.4. *Lulusan Baru*

Lulusan baru, atau seringkali disebut sebagai *fresh graduate*, adalah seseorang yang baru mendapatkan gelar akademik karena telah lulus dari perguruan tinggi baik pada jenjang diploma maupun sarjana (Iskandik, 2021).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh *emotional intelligence* dan *career adaptability* terhadap *job-search success* pada lulusan baru pasca pandemi COVID-19?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah menguji hipotesis secara empiris dan mengetahui secara empiris apakah ada pengaruh *emotional intelligence* dan *career adaptability* terhadap *job-search success* pada lulusan baru pasca pandemi COVID-19.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh *emotional intelligence* dan *career adaptability* terhadap *job-search success* pada lulusan baru pasca pandemi COVID-19.
- b. Penelitian ini memperkaya dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya yang pernah mengkaji mengenai *emotional intelligence*, *career adaptability* dan *job-search success*.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan wawasan pada instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan untuk mengetahui apakah *emotional intelligence* dan *career adaptability* mampu menjadi prediktor dari *job-search success* sehingga bisa menjadi sumber acuan dalam memberikan intervensi.

- b. Penelitian ini dapat membantu para lulusan baru dan mahasiswa, untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi masa transisi ke dunia kerja.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan informasi tambahan yang berguna untuk penelitian selanjutnya.