

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masa dewasa awal adalah masa pencarian, penemuan, pemantapan dan masa reproduktif, yaitu masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional, periode isolasi sosial, periode komitmen dan masa ketergantungan, perubahan nilai-nilai, kreativitas dan penyesuaian diri pada pola hidup yang baru (Hurlock, 2004). Menjadi individu yang sudah tergolong dewasa, peran dan tanggung jawabnya tentu makin bertambah besar. Sudah mulai melepaskan diri dari ketergantungan terhadap orang lain terutama dari orang tua, baik secara ekonomis, sosiologis ataupun psikologis. Individu akan lebih mengupayakan untuk menjadi orang yang lebih mandiri, segala upaya akan dilakukan agar tidak bergantung lagi kepada orang lain. Hurlock (1980) mengungkapkan bahwa tahap dewasa awal yaitu antara usia 18 tahun sampai 25 tahun. Pada tahap ini individu mulai menerima dan memikul tanggung jawab yang lebih berat, pada tahap ini pula hubungan intim mulai berlaku dan berkembang.

Mahasiswa adalah sumber daya manusia (SDM) yang harus mampu menempatkan sesuai kondisi fisik dan psikologisnya. Salah satu upaya yang dilakukan ketika memasuki perguruan tinggi adalah untuk meningkatkan mutu pendidikannya dan meningkatkan kemampuan intelektualnya sehingga mencapai masa depan yang gemilang, dengan cara meningkatkan proses pembelajaran yang baik dalam jenjang pendidikan tinggi yang diharapkan proses pemahaman akan menjadi lebih berkembang dari pada pendidikan

sebelumnya. Artinya, diharapkan pendidikan tingkat tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil yang berkualitas, sehingga lulusan dari perguruan tinggi diharapkan mampu mengembangkan ilmu yang didapat dengan maksimal. Dengan demikian relevansi antara ilmu yang dipelajari dengan aplikasi dimasyarakat tercermin dari pekerjaan yang ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi (Budiwati, 2012).

Ditinjau dari usia pada saat individu menempuh pendidikan di perguruan tinggi, mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi. Jika mengacu pada teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Super (dalam Santrock, 2007) mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap pelaksanaan (*implementation*) yaitu dari usia 21-24 tahun. Pada tahap ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karier, memutuskan dan mulai bekerja. Informasi mengenai pekerjaan atau karier bisa didapatkan dari berbagai sumber.

Setiap perguruan tinggi memiliki ciri khas yang berbeda baik dari kurikulum, visi dan misi, juga dosen atau fasilitas lain yang membuat kemungkinan setiap perguruan tinggi memiliki keunggulan masing-masing. Seorang mahasiswa pasti memiliki alasan tersendiri dalam memilih perguruan tinggi mana yang dirasa akan membuat dirinya mampu mencapai tujuan hidup. Maka dari itu perguruan tinggi dapat mempengaruhi individu dalam memilih karier. Fasilitas yang ada di perguruan tinggi dapat membuat mahasiswa memperoleh informasi dan mampu memikirkan rencana dalam berkarier. Universitas Mercu Buana Yogyakarta merupakan salah satu kampus swasta di

Yogyakarta, memiliki visi “Menjadi universitas unggulan, mutu, dan bermanfaat bertaraf internasional pada tahun 2029”, memiliki misi “Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang bermutu untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan mampu bersaing pada tingkat nasional dan global, serta peduli kepada masyarakat prasejahtera sebagai perwujudan cita-cita *angudi mulyaning bangsa*”. Berdasarkan visi misi yang dimiliki Universitas Mercu Buana Yogyakarta diharapkan dapat menjadikan mahasiswa yang bergerak kearah tujuan hidup salah satunya berkarier.

Rachmawati (2012) mengatakan bahwa semakin banyaknya persaingan dan tantangan dalam dunia kerja tidak bisa dipungkiri akan menambah kecemasan mahasiswa menghadapi masa depan karirnya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) per agustus 2020 kepala bidang Suhardiyanto mengatakan, jumlah pengangguran tersebut naik 2,67 juta orang dengan periode yang sama tahun lalu. Disebutkan penambahan pengangguran tersebut juga turut dipengaruhi pandemi COVID-19. berdasarkan tingkat pengangguran terbuka (TPT), lulusan diploma I hingga III 8,08 persen, strata I 7,35 persen , SMK sebesar 13,55 persen, SMA 9,86 persen, dan lulusan SD 3,61 persen (Suhardiyanto, 2020). Hasil penelitian Dewi (2017) pada mahasiswa semester 7 dan 8 Universitas Mercu Buana Yogyakarta menunjukkan kategori rendah pada aspek pengambilan keputusan karier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa kurang memiliki pemahaman

mengenai dirinya, kurang memahami tuntutan karier yang harus dipenuhi dan kurang mampu mempertimbangkan atau membandingkan antara kemampuan dirinya dengan tuntutan karier yang akan dipilih. Noorderhaven (dalam Dewi, 2017) menyatakan terdapat faktor-faktor dalam diri individu dalam pengambilan keputusan diantaranya kematangan emosi, kepribadian, intuisi, dan usia. Di kalangan mahasiswa banyak kasus terkait minat kerja yang tidak sesuai dengan minat bakat individu (Hurlock, 1980). Kondisi yang buruk ini disebabkan oleh kurangnya bekal pengalaman, keterampilan dan ilmu yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja (Rachmawati, 2012). Kesiapan individu untuk membuat keputusan karier dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier disebut dengan kematangan karier (Wibowo, 2010).

Super (1957) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Tugas perkembangan karir yang khas meliputi tahap pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan dan kemunduran (Abimayu, 1990). Kematangan karir Savickas (1999) adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir. Super (1974) kematangan karier dapat diukur dengan aspek-aspek kematangan karier sebagai berikut, aspek perencanaan karier (*Career Planning*) merupakan kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karier, serta

mempersiapkan diri untuk memasuki karier tertentu. Eksplorasi karier (*Career Exploration*) merupakan proses yang menunjukkan individu mengadakan penyelidikan atau menggali segala informasi mengenai dunia kerja yang diperlukannya dari berbagai sumber yang ada. Pengetahuan tentang dunia kerja (*World od work information*) merupakan adanya sikap individu mencari informasi dan pengetahuan mengenai pendidikan, pekerjaan atau karier serta dapat menggunakan informasi tersebut. Pengambilan keputusan karier (*Career Decision Making*) merupakan mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Orientasi realitas (*Reality orientation*) merupakan kemampuan nuntuk mempertimbangkan pilihan karier dengan cara membandingkan kemampuan dirinya dengan pilihan karier pekerjaan secara realistis.

Seharusnya pada dewasa awal atau mahasiswa sudah mulai menentukan pilihan karier walaupun masih bersifat sementara dan memiliki kematangan karier yang tinggi, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kasus pada mahasiswa yang masih bingung dalam menentukan karirernya (Hurlock, 1980). Sedangkan hasil penelitian El Hami dkk (2006) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Padjadjaran menunjukkan bahwa 52,8% dari responden berada pada kategori belum matang dalam karier. Oleh sebab itu, mahasiswa perlu memiliki kesiapan diri untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan, khususnya kesiapan diri memasuki dunia pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Jumat, 4 Desember 2020 terhadap 6 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 6 mahasiswa masih merasa bingung untuk menentukan rencana kariernya, para mahasiswa kurang aktif mencari informasi-informasi yang berkaitan dengan minat pekerjaan setelah lulus, mahasiswa kurang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kompetensinya di dunia kerja, mahasiswa belum fokus terhadap kariernya ke depan, mahasiswa kurang mengerti apa kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya untuk menunjang pekerjaannya setelah lulus kuliah, mahasiswa cenderung memfokuskan dirinya dalam penyelesaian skripsi dan kurang memperhatikan pekerjaannya setelah lulus. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kebanyakan mahasiswa memiliki kematangan karier yang kurang, hal ini ditandai dengan aspek perencanaan karier yang terlihat bahwa mahasiswa masih merasa bingung untuk menentukan bagaimana kariernya kedepan, mahasiswa juga terlihat belum memikirkan bagaimana rencana kariernya kedepan. Aspek eksplorasi karier terlihat bahwa mahasiswa kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang menunjang kariernya, mahasiswa juga terlihat kurang berkonsultasi kepada orang lain mengenai rencana kariernya kedepan. Aspek informasi terlihat bahwa mahasiswa kurang mencari info mengenai dunia kerja yang akan dijalannya kedepan, mahasiswa juga terlihat kurang menambah pengetahuan yang berkaitan dengan perencanaan kariernya kedepan. Aspek pengambilan keputusan terlihat bahwa mahasiswa belum dapat mengambil keputusan tentang kariernya kedepan karna

masih berfokus pada penyelesaian skripsi, mahasiswa juga terlihat kurang mengerti apa-apa saja yang harus dipertimbangkan dalam menentukan rencana kariernya kedepan. Aspek orientasi realistis terlihat bahwa mahasiswa kurang mengerti kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya untuk menunjang pekerjaannya kelak, mahasiswa juga terlihat kurang dalam pengalaman kerja.

Kematangan karier yang rendah dapat membuat individu salah memilih pekerjaan atau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang studi. Saat ini, masih banyak ditemukan lulusan sarjana yang bekerja atau berprofesi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain lowongan kerja yang belum memadai dengan jumlah pencari kerja, ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan juga dapat dipicu dari institusi-institusi, kantor-kantor, maupun lembaga-lembaga pemerintah dan swasta yang membuka lowongan pada satu posisi namun tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan (Abidin & Fitriyah, 2017).

Hurlock (1997) memilih dan mempersiapkan karier merupakan tugas perkembangan yang penting serta dapat mempengaruhi masa depan seseorang. Sebaliknya apabila seseorang gagal dalam mempersiapkan kariernya maka dapat menyebabkan tidak bahagia, timbul penolakan dalam masyarakat, dan kesulitan dalam tugas perkembangan selanjutnya. Selain itu, komitmen kerja juga dipengaruhi oleh kematangan karier pada seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi (Amalia, 2013). Seorang pekerja yang secara emosional performa kerjanya yang semakin baik (Sapitri, 2016). Oleh karena

itu sangat penting mahasiswa mempersiapkan segala sesuatu ketika memasuki dunia kerja.

Seligman (1994), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir, menurutnya ada enam faktor yang terlibat yaitu keluarga, masyarakat, sosio-ekonomi, individu, psikososial dan emosional. Dari beberapa faktor di atas peneliti tertarik dengan faktor emosional karena orang yang menggunakan kecerdasan emosional untuk memandu pikiran dan tindakan mereka dalam perencanaan karier cenderung memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Di Fabio dkk, 2013). Penelitian Hendayani (2017) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta menunjukkan dukungan teman sebaya memberikan sumbangan efektif sebesar 29,7% terhadap kematangan karier, sedangkan 70,3% diberikan oleh faktor lain. Berdasarkan hal tersebut peneliti memilih faktor kecerdasan emosional sebagai variabel bebas terhadap kematangan karier.

Kecerdasan adalah kemampuan bertindak dan berfikir secara adaptif termasuk kemampuan mental yang kompleks, Jean Peaget (dalam Ali & Asrori, 2008). (Goleman, 2010) mengidentifikasi emosi meliputi amarah, tersinggung, kesedihan, cemas, bahagia, kasih sayang, terkejut, jengkel, merasa hancur lebur. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional

sendiri adalah kemampuan individu untuk mengenali dan menghargai perasaan emosi diri dan orang lain (empati), mengelola dan menata emosi tersebut secara efektif untuk memotivasi diri sendiri, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, dan kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi berarti individu itu mampu mengenali diri dan memanfaatkan emosi secara produktif serta mampu membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2010).

Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (berempati), membina hubungan yang baik dengan orang lain (Goleman, 2001). Cooper dan Sawaf (1998) menyatakan, kecerdasan emosi merupakan faktor penentu kesuksesan dalam karier dan organisasi termasuk dalam pembuatan keputusan, kepemimpinan, melakukan terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, kerja sama dan hubungan yang saling mempercayai, serta dalam mengembangkan kreativitas dan daya inovasi. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan pengambilan keputusan karir karena kemampuan emosional dapat mengontrol dan mengatur harapan dan mengurangi kekhawatiran dan ketakutan terkait pilihan karir (Emmerling & Cherniss, dalam Suban, 2016).

Berdasarkan penelitian sebelumnya kematangan karier dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kebutuhan aktualisasi diri (Listyowati, Andayani & Kariyanta 2012), evikasi diri (Rachmawati, 2012), dukungan sosial (Sari & Indrawati, 2016), kepercayaan diri (Umary & Setyawan, 2016), jenis kelamin

dan prestasi akademik (Take & Ghani, 2013), kecerdasan emosional (Mustikaningrum & Desiningrum, 2017), kelekatan orang tua (Lee, Lee, Song, & Kim, 2015), dan sebagainya. Untuk mengambil keputusan adanya pertimbangan faktor yang bermuatan emosional seperti realita pasar atau lapangan, kebutuhan dan keinginan dari orang yang dicintai, pilihan antara minat seseorang sering terlibat didalamnya (Brown, dalam Di Fabio & Kenny, 2011). Pertimbangan-pertimbangan tersebut bisa terjadi tantangan tersendiri bagi para calon sarjana. Kondisi tersebut inteligensi tidaklah cukup untuk mengatasi masalah, untuk itu membutuhkan kecerdasan emosional agar dapat menyikapi masalah dengan baik dalam mengambil keputusan karier. Selain itu Young, Valch, & Collin (1996) juga memprioritaskan peran emosi dalam teori perkembangan karier mereka.

Hasil penelitian Mustikaningrum & Desiningrum (2017) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak. Para calon sarjana membutuhkan kecerdasan emosional untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi seperti, merasa kurang memiliki informasi tentang suatu pekerjaan, kekhawatiran tidak memperoleh pekerjaan, dan khawatir tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan (Lestari & Rahardjo, 2013). Ketika individu memiliki kecerdasan emosional, individu akan mampu mengenali emosi dan mengelola emosi seperti ketika dihadapkan pada pilihan-pilihan pekerjaan. Individu juga memiliki memotivasi diri yang membuat dirinya mampu bergerak konsisten mencapai tujuan atau keinginannya. Hal penting lainnya individu

perlu mampu berempati dan membina hubungan yang baik dengan orang lain, karena dalam dunia pekerjaan akan dituntut untuk selalu bekerja sama. Hal tersebut dapat mempengaruhi kematangan karier individu. Dalam arti lain individu siap untuk menjalani kehidupan karier karena memiliki dasar yang kuat dalam dirinya untuk memilih dan bertahan pada pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, kecerdasan emosional diasumsikan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional, dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

C. Manfaat penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap agar hasil penelitian yang ada dapat membawa banyak manfaat, baik itu dipandang dari secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu masyarakat.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi baru, wawasan dan pengetahuan yang dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya dalam

bidang psikologi mengenai pentingnya kecerdasan emosional terhadap kematangan karier.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kecerdasan emosional dan kematangan karier kepada mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir, sehingga mampu mengembangkan kemampuan diri dalam kaitannya dengan tugas perkembangan dan karier di pekerjaan. Terutama memahami pentingnya menumbuhkan kecerdasan emosional di samping kecerdasan intelektual guna meningkatkan kematangan karier diri.

