

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Mahasiswa tingkat akhir selalu dihadapkan pada pertanyaan apa yang dilakukan setelah menyelesaikan kuliah. Beberapa diantaranya masih dalam tahap memilih karir atau pekerjaan. Memilih sebuah karir atau pekerjaan adalah bagian penting dari siklus kehidupan. Jalur yang dipilih oleh mahasiswa berpengaruh pada bagaimana mahasiswa menjalani sisa kehidupannya nanti. Banyak orang hanya sekedar masuk perguruan tinggi tanpa mengetahui apa jalur karir yang nanti dipilih setelah memilih program studi sebagai tujuan pendidikannya (Tursina et al., 2016).

Saat ini, mahasiswa tingkat akhir berada dalam tahap eksplorasi, yang pada umumnya akan menjumpai dunia kerja dan menjadi tenaga kerja setelah menyelesaikan pendidikannya. Di Indonesia sendiri, terdapat permasalahan dalam dunia kerja yaitu terbatasnya lapangan kerja dan kurangnya persiapan perencanaan karir dari mahasiswa yang menjadi masalah utama. (Rifki & Anisah, 2021). Adapun persiapan perencanaan karir merupakan fenomena yang dialami oleh mahasiswa tingkat akhir yang saat ini kurang dikarenakan adanya keraguan mahasiswa tingkatkan dengan perencanaan setelah lulus kuliah. Keraguan tersebut muncul dikarenakan adanya rasa khawatir dalam dirinya akan persiapan karirnya. (Sarwono, 2005). Persiapan karir merupakan hal penting yang perlu bagi mahasiswa tingkat akhir. Hal ini dikarenakan bahwa mahasiswa harus memiliki persiapan karir yang optimal karena mahasiswa setelah lulus tidak dapat menghindari pemilihan pekerjaan, mempertimbangkan dan memprediksikan suatu pekerjaan yang akan menjadi proses karirnya untuk jangka panjang dimasa depan (Sarwono, 2005).

Ketika mahasiswa tingkat akhir sudah memasuki dunia kerja, tingkat persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan di dunia kerja tersebut, maka penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan karir dengan baik. Mahasiswa yang memiliki ketidaksiapan dalam merencanakan karir yang baik, maka akan berdampak pada kesalahan maupun kekeliruan dalam memilih pekerjaan seperti bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai. Dalam mempersiapkan karir, dapat dilihat dari berbagai cara, salah satunya adalah dengan melihat kematangan karier individu tersebut. Super (dalam Herr & Crammer, 1992) menyatakan bahwa kematangan karier adalah kesiapan individu menghadapi tugas-tugas perkembangan kariernya.

Crites (1973) mendefinisikan kematangan karier sebagai tingkat yang dimiliki saat individu telah menguasai tugas perkembangan kariernya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karier. Kematangan karier didefinisikan sebagai suatu kesiapan individu untuk membuat keputusan karier di usia yang tepat dan menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang cocok untuk dirinya individu. Sebagai fenomena saat ini banyak dari mahasiswa maupun remaja tingkat akhir yang mengalami kesulitan dalam mempersiapkan karir & ekonomi (Mustikaningrum & Desiningrum, 2017). Menurut Crites (1973) membagi dimensi kematangan karier menjadi 2 dimensi sebagai berikut : dimensi sikap dan dimensi kognitif

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri, Yusuf & Afdal (2021) beberapa siswa di Surabaya tentang persiapan karir menunjukkan bahwa 85% siswa mengetahui tentang karir masa depannya dan 80% pasti akan memutuskan karir masa depan, sedangkan 75% tidak. Hal ini sesuai data dari Menakertrans, sebagian dari penganggur terbuka mempunyai proses yang tinggi dari lulusan perguruan tinggi

yaitu lulusan sekolah dasar 2,62 juta jiwa, (28,29 %), sekolah menengah pertama 2,05 juta jiwa (22,14 %), sekolah menengah atas 3,47 juta jiwa (37,47 %), dan diploma serta lulusan perguruan tinggi mencapai 1,12 juta jiwa (12,09 %). Keadaan data tersebut menunjukkan kematangan karier bahwa lulusan pendidikan tinggi menduduki jumlah yang tinggi dalam menyumbang tingkat pengangguran di Indonesia.

Peneliti melakukan wawancara kepada 16 Mahasiswa. Hasil wawancara mengacu pada dimensi dari Crites (1973). Hasil wawancara menunjukkan bahwa 15 dari 16 Remaja memiliki kematangan karir yang rendah. Pada Dimensi sikap, Subjek merasa bahwa kurangnya kebebasan dalam mematangkan karirnya. Hal ini dikarenakan bahwa subjek terlalu banyak untuk memilih. Bimbingan yang kurang membuat subjek tidak ada kebebasan dalam mematangkan karirnya. Pada Dimensi kognitif, Subjek merasa bahwa kurangnya perencanaan dalam mematangkan karir. Sehingga tidak memiliki penyelesaian masalah yang baik. Dalam hal ini, subjek kurang dalam penilaian kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 15 dari 16 Mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah

Mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan lulus dari perguruan tinggi diharapkan memiliki kematangan karier yang baik karena kematangan karier yang baik dapat mengambil keputusan pilihan karir dengan tepat (Hendayani & Abdullah, 2018). Hal ini didukung oleh pernyataan Crites (dalam Zulkaida, 2007) bahwa untuk dapat memilih karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir yaitu pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkahlangkah menuju karir yang diharapkan.

Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan memilih karir yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai sehingga

membuat mahasiswa tingkat akhir tidak bingung dalam menentukan karir yang akan ditempuh setelah lulus dari bangku kuliah (Nasriyah, dalam Hendayani & Abdullah, 2018). Menurut Crites (dalam Coertse & Schepers, 2004) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang, individu yang tidak matang (immature) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal. Oleh karena itu kematangan karir merupakan hal penting untuk dimiliki mahasiswa tingkat akhir, dan penting untuk diteliti

Faktor-faktor yang menyebabkan kematangan karier menurut Seligman (1994), yaitu sosial ekonomi, gender, usia dan emosional. Peneliti memilih faktor emosional sebagai salah satu dalam faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Hal ini dikarenakan dalam Seligman (1994) menyatakan bahwa faktor emosional berkaitan dengan kemampuan memahami perasaan diri sendiri dan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi yang baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Salah satu bagian dari faktor emosional adalah kecerdasan emosional. Dalam hal ini, kecerdasan emosional dianggap dapat mencapai karir yang sukses, seorang individu berusaha menunjukkan kecenderungan untuk dapat mengembangkan karier. Pengembangan karier dapat dilakukan dengan memaksimalkan potensi atau bakat, mengembangkan keterampilan mandiri dan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu yang digunakan untuk bersaing dalam pekerjaan. Sumber daya untuk menunjang pencapaian kesuksesan karier, diantaranya yaitu kecerdasan emosional (Suryanti & Kistyanto, 2019). Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kematangan karir karena kemampuan emosional dapat mengontrol dan mengatur harapan dan mengurangi kekhawatiran dan ketakutan terkait pilihan karir (Emmerling & Cherniss, 2003; Jiang, 2014). Selain itu, memperkuat kemampuan individu dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir (Brown dkk., 2003; Di Fabio, 2012).

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2001). Hal tersebut sejalan dengan menurut seorang ahli psikologi yaitu yang dikutip dari hasil penelitian Azhar & Aprilia (2018), bahwa kecerdasan emosi dapat membantu seseorang menghadapi lapangan pekerjaan dan terhindar dari pengangguran. Goleman (2001) menyatakan bahwa ada 5 aspek kecerdasan emosional, yaitu: mengenali diri, ,engelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (berempati), dan membina hubungan yang baik dengan orang lain

Kecerdasan emosi dapat memungkinkan seseorang memiliki kemampuan untuk memahami, menilai serta mengekspresikan emosi dengan akurat, mampu membangkitkan perasaan serta memahami emosi dan mengatur emosi (Suryanti & Kistyanto, 2019). Kecerdasan emosi diperlukan untuk dapat mengenali, menghargai dan menguasai emosi diri dengan tujuan agar dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain dan dapat mengambil keputusan yang tepat bagi diri sendiri (Rifki & Anisah, 2021).

Individu yang memiliki kecerdasan emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan maupun perilaku, termasuk dalam dunia pekerjaan. Dengan menguasai kecerdasan emosi, maka individu akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosional secara tepat, dengan demikian emosi dapat dikontrol dan memberikan manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Menurut (Goleman, 2001) bahwa kecerdasan emosional berguna untuk menjaga keselerasan emosi dan

cara pengekspressiannya, pengendalian diri, motivasi diri, empati & keterampilan sosial (Rifki & Anisah, 2021).

Penelitian mengenai kecerdasan emosional dan kematangan karir pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2021) menyebutkan bahwa perspektif masa depan dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kematangan karir yang dimiliki oleh seseorang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifki & Anisah (2021) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kematangan karir. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nisya et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kematangan karir yang dimiliki oleh seseorang. Berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Sidek & Bakar (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki hubungan dengan kematangan dalam memutuskan karier untuk masa depan.

Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan juga kematangan karir yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Hesti (2018) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan dukungan sosial dengan kecemasan yang ditunjukkan dengan hasil analisis data menggunakan SPSS. Variabel kecerdasan emosional dan kecemasan diperoleh nilai dengan sig.0,968 dan variabel dukungan sosial dan kecemasan diperoleh nilai sig.0,613 yang artinya nilai keduanya lebih besar dari 0,05 (Anggreini, 2018). Maesaroh dan Saraswati (2020) melakukan penelitian dengan judul “Prediksi Locus Of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Kematangan Karir”. Hasil analisis regresi hierarkis menunjukkan prediksi positif locus of control internal dan kecerdasan emosional dengan kematangan karir yang sangat signifikan ($R=0,555$, $F=54,374$, $P<0,000$). Data penelitian dikumpulkan dengan skala locus of control

internal, skala kecerdasan emosi dan skala kematangan karir (Maesaroh & Saraswati, 2020).

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmia Dewi (2017) menunjukkan bahwa pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir dengan kontribusi sebesar 33,6%. Kedua, terdapat hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir dengan kontribusi sebesar 32,8%, dan ketiga terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kematangan karir dengan kontribusi sebesar 12,0% (Dewi, 2017).

Dengan demikian atas dasar uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa angkatan 2018 di Universitas Mercubuana Yogyakarta

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dalam kematangan karier dan kecerdasan emosional

b. Manfaat Praktis

Secara praktis maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat terkhususnya untuk mahasiswa tingkat akhir

bahwa pentingnya meningkatkan kematangan karier agar tidak ragu dalam karier akan masa depannya dengan adanya faktor dari kecerdasan emosional .