

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sepanjang rentang kehidupan manusia terdapat tahapan perkembangan yang harus dilalui, yang mana setiap tahapannya memiliki tugas perkembangan yang menuntut individu untuk mampu melalui setiap tugas tersebut dengan lancar agar individu merasa bahagia. Salah satu tahapan perkembangan manusia adalah dewasa awal yang berada pada usia antara 18 sampai 25 tahun yang ditandai dengan eksperimentasi dan eksplorasi (Santrock, 2010). Individu pada tahap dewasa awal menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mengejar target seperti karier dan keluarga (Azhar & Aprilia, 2018).

Perkembangan teknologi informasi memberikan peningkatan pada kompetensi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, pendidikan di perguruan tinggi sebagai sarana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu melakukan kerjasama dalam berbagai bidang termasuk didalamnya sektor industri atau jasa. Keterlibatan sektor industri pada lingkungan akademis dapat menyebabkan peningkatan pada kapasitas dan identifikasi untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa, dalam hal ini integrasi sistem informasi akademik dan kerjasama merupakan kunci utama Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Laga dkk, 2021).

Kehadiran merdeka belajar kampus merdeka (MBKM) telah menciptakan paradigma baru dalam dunia pendidikan termasuk pendidikan tinggi. Kebijakan

menteri Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020 dengan konsep MBKM dianggap relevan dan tepat dilaksanakan di era demokrasi saat ini. Menurut Nadiem Makarim, yang menjadi konsep dasar memilih merdeka belajar adalah karena terinspirasi dari filsafat K.H. Dewantara dengan penekanan pada kemerdekaan dan kemandiriannya. Adapun Tujuan MBKM adalah untuk meningkatkan kompetensi lulusan, baik *soft skills* maupun *hard skills* agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian (Kemendikbud,2020). Kebijakan MBKM sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Aturan itu dilaksanakan oleh sejumlah pihak yang terkait, antara lain; perguruan tinggi (PT), fakultas, program studi (Prodi), mahasiswa, dan mitra (Fuad, 2021).

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan telah meluncurkan program Kampus merdeka di akhir Januari 2020. Kampus merdeka merupakan keberlanjutan dari konsep merdeka belajar. Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diluncurkan Mendikbud Ristek Nadiem Makarim merupakan kerangka untuk menyiapkan mahasiswa menjadi sarjana yang tangguh, relevan dengan kebutuhan zaman, dan siap menjadi pemimpin dengan semangat kebangsaan yang tinggi (Kemendikbud, 2020). Program Kampus merdeka terdiri dari 9 kegiatan yang bisa dijalani mahasiswa, yaitu kegiatan magang di industri, pertukaran mahasiswa, membangun desa, program mengajar di sekolah penelitian di lembaga riset, pengembangan kewirausahaan, studi independent atau proyek mandiri, proyek kemanusiaan, dan bela negara. Pada tahun 2021 dalam diperoleh

data program Kampus merdeka yaitu mahasiswa yang melaksanakan studi mandiri berjumlah 8 ribu kemudian 20 ribu mahasiswa mengikuti program kampus membangun desa, dan mahasiswa yang magang di dunia industri dan usaha berjumlah 15 ribu mahasiswa. Meskipun MBKM memiliki sembilan kegiatan namun tetap memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi lulusan, baik *soft skills* maupun *hard skills* agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman (Kemendikbud,2020).

Model Kampus merdeka dalam kurikulum Merdeka Belajar merupakan respon pemerintah Indonesia terhadap tantangan yang telah dijelaskan di atas. Perguruan tinggi diberi kebebasan untuk lebih mandiri. Budaya belajar yang inovatif menjadi prinsip dalam perubahan paradigma pendidikan agar menjadi lebih otonom (Laga dkk, 2021). Dampak bagi mahasiswa yang telah mengikuti program kampus merdeka yaitu, program ini melibatkan langsung mahasiswa dalam aktivitas internal institusi tempat magang terkait, sehingga mendapatkan pengetahuan tentang praktik terbaik dalam industri dan sektor yang diminati. Dengan pengalaman yang didapatkan selama mengikuti program ini, diharapkan mahasiswa memiliki pengalaman kerja yang berharga dan mempunyai peluang lebih besar untuk siap berkarier setelah lulus nanti. Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pada Pasal 18 disebutkan bahwa pemenuhan masa dan beban belajar bagi mahasiswa program sarjana atau sarjana terapan dapat dilaksanakan: 1) mengikuti seluruh proses pembelajaran dalam program studi pada perguruan tinggi sesuai masa dan beban belajar; dan 2) mengikuti proses

pembelajaran di dalam program studi untuk memenuhi sebagian masa dan beban belajar dan sisanya mengikuti proses pembelajaran di luar program studi. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk 1 (satu) semester atau setara dengan 20 (dua puluh) sks menempuh pembelajaran di luar program studi pada perguruan tinggi yang sama dan paling lama 2 (dua) semester atau setara dengan 40 (empat puluh) sks menempuh pembelajaran pada program studi yang sama di perguruan tinggi yang berbeda, pembelajaran pada program studi yang berbeda di perguruan tinggi yang berbeda dan pembelajaran di luar perguruan tinggi. Berbagai bentuk kegiatan belajar di luar perguruan tinggi, di antaranya melakukan magang atau praktik kerja di industri atau tempat kerja lainnya, melaksanakan proyek pengabdian kepada masyarakat di desa, mengajar di satuan pendidikan, mengikuti pertukaran mahasiswa, melakukan penelitian, melakukan kegiatan kewirausahaan, membuat studi atau proyek independen, dan mengikuti program kemanusiaan. Semua kegiatan tersebut harus dilaksanakan dengan bimbingan dari dosen. Kampus merdeka diharapkan dapat memberikan pengalaman kontekstual lapangan yang akan meningkatkan kompetensi mahasiswa secara utuh, siap kerja, atau menciptakan lapangan kerja baru (Kemendikbud, 2020).

Career adaptability didefinisikan sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karier, transisi kerja, dan pengalaman kerja tingkat tertentu, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan mampu mempersiapkan karier untuk masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Kemudian Savickas (dalam Widakdo dkk, 2018) menjelaskan lebih lanjut bahwa *career adaptability* dianggap sebagai proses pada

diri individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk peningkatan karier yang lebih baik. *Career adaptability* didefinisikan oleh Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang dalam melihat kemampuan untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana dalam karier, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi. Savickas (1997) menjelaskan bahwa kemampuan *career adaptability* mencakup sifat berencana, eksplorasi, pengambilan keputusan yang di pertimbangkan, serta keyakinan dalam kemampuan individu untuk menghadapi tantangan.

Mahasiswa yang telah mengikuti program MBKM akan memiliki hal positif yang terjadi apabila menerapkan konsep *career adaptability* yaitu, (1) mahasiswa akan lebih perhatian terhadap apa yang akan terjadi pada kariernya di masa depan; (2) mahasiswa akan lebih bisa mengontrol diri seperti tidak tergesa-gesa dan tetap tenang terhadap apa yang dibutuhkan untuk kariernya nanti di masa depan; (3) mahasiswa akan lebih mau mencari atau memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap apa yang harus dibutuhkan untuk kariernya nanti di masa depan, dan (4) mahasiswa akan memiliki kepercayaan yang tinggi ketika dihadapkan dengan hambatan atau tantangan pada kariernya di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdapat empat dimensi yang mempengaruhi *career adaptability* ; yakni (a) kepedulian (*concern*) yaitu kepedulian individu terhadap masa depan pekerjaan dan mempersiapkan untuk apa yang akan terjadi selanjutnya, (b) pengendalian (*control*) yaitu tanggung jawab individu untuk membangun kariernya sendiri, (c) keingintahuan (*curiosity*) yaitu

rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berpikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran, (d) keyakinan (*confidence*) yaitu kepercayaan diri yang dibangun setelah mengeksplorasi dan mencari informasi untuk menentukan pilihannya dalam hidup.

Penelitian yang dilakukan oleh Azhar dan Aprilia (2018) pada sarjana di Banda Aceh, menunjukkan bahwa 54,9% sarjana berada dalam kategorisasi *career adaptability* sedang dan 3,5% sarjana berada pada kategori rendah. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Doddy dan Zaina (2021) Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) "X" di Kota Salatiga, menunjukkan jumlah siswa yang memiliki *career adaptability* kategori rendah sebesar 2%, dan yang masuk kategori sedang sebesar 68%, dan kategori tinggi sebesar 30%. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung kurang mampu beradaptasi sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 mahasiswa dengan kriteria mahasiswa yang telah mengikuti program Kampus merdeka dilakukan pada 21-22 April 2022 melalui via online yaitu panggilan telfon di WhatsApp. 7 dari 10 mahasiswa yang telah mengikuti program kampus merdeka memiliki kemampuan *career adaptability* yang cenderung rendah. Wawancara dilakukan berlandaskan pada empat dimensi *career adaptability* menurut (Savickas & Porfeli, 2012). 7 dari 10 subjek menyatakan bahwa subjek cenderung belum mampu sepenuhnya beradaptasi dengan pekerjaannya karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan minat. Selain itu, subjek tidak mempersiapkan kariernya lebih matang untuk masa depan, dan subjek cenderung hanya menjalani apa yang sedang subjek lakukan

tanpa merencanakan lebih jauh mengenai masa depan dalam hal ini yang dimaksud adalah bagaimana subjek akan menentukan fokus terhadap karier setelah menyelesaikan pendidikan perkuliahan. Dalam hal ini fokus karier sesuai dengan jurusan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut, seperti contohnya ketika seorang lulusan ilmu psikologi akan mengambil jenjang karier untuk menjadi seorang konselor tetapi individu tersebut pada saat magang berada di sebuah perusahaan dengan jobdesk menjadi seorang HRD, maka hal ini membuat individu tersebut belum mempersiapkan dengan matang apa yang akan dia ambil untuk jenjang karier menjadi seorang konselor, ini menunjukkan bahwa aspek *concern* belum terpenuhi. Beberapa subjek merasa bahwa tuntutan pekerjaan membuatnya menyita waktu serta tugas perkuliahan yang menumpuk membuatnya kelelahan. Disisi lain 6 dari 10 subjek mengatakan bahwa masih sulit untuk menerapkan disiplin dalam pekerjaan maupun perkuliahan karena kesulitan membagi waktu, selain itu subjek merasa belum memiliki gambaran untuk menentukan karier, sehingga dalam melakukan pekerjaannya subjek cenderung tidak optimal, hal ini menunjukkan bahwa aspek *control* belum terpenuhi.

Terdapat 4 dari 10 subjek cenderung antusias mengumpulkan informasi mengenai karier yang diinginkan dan mulai memikirkan kemampuan diri yang berkaitan dengan kariernya. Sedangkan 6 subjek lainnya cenderung tidak mengetahui kemampuan diri sendiri yang berkaitan dengan kariernya dimasa depan karena hanya fokus dengan apa yang dilakukan sekarang, hal ini menunjukkan bahwa aspek *curiosity* belum terpenuhi. 5 dari 10 subjek cenderung belum memiliki keyakinan atau kepercayaan diri tentang karier yang akan dibangun dimasa depan.

Subjek cenderung belum mampu mengatasi masalah karier yang akan dihadapi dimasa depan, hal ini menunjukkan bahwa aspek *confident* belum terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek menunjukkan rendahnya aspek *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012), yaitu kepedulian, pengendalian, rasa ingin tahu, dan keyakinan.

Dari berbagai permasalahan dan hasil wawancara mahasiswa yang telah mengikuti program kampus merdeka memiliki permasalahan yaitu *career adaptability*, karena *career adaptability* memiliki peran penting dalam membantu individu untuk menentukan tindakan dan strategi yang ingin diraih (Savickas, 2013). Selain itu, menurut Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki seseorang dapat mengantisipasi beberapa masalah yang terjadi ketika dalam masa transisi. Selain mempengaruhi masa transisi karier, *career adaptability* juga mempengaruhi individu saat mereka telah bekerja. Tak hanya itu, Fiori (2015) menyelidiki dampak dari kemampuan *career adaptability* yang rendah akan membuat individu sulit menemukan pekerjaan yang sesuai. Sehingga, dengan keadaan tersebut akan menyebabkan individu cenderung berkeinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya Koen dkk, (2010). Oleh karena itu, individu yang dapat beradaptasi dengan kariernya akan lebih mampu menemukan peluang kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Klehe, dkk, dalam Tolentino, Garcia, Lu, Restubod, Bordia & Plewa, 2014).

Career adaptability berperan penting dalam membantu sarjana yang belum familiar dengan lapangan pekerjaan untuk mengantisipasi dan mempersiapkan diri

terhadap kesulitan serta tantangan yang mungkin akan dihadapi (Guan dkk, 2014). Hal ini ditujukan untuk membuat individu dalam mengembangkan karier sesuai dengan *skill* yang dimiliki, sikap, serta realistis terhadap karier. Dikarnakan saat ini beberapa individu tidak melakukan tugas-tugas pemilihan karier dengan baik sehingga mengalami kesulitan penyesuaian lanjutan setelah selesai pendidikan. Individu yang memiliki karier yang tinggi dipandang sebagai orang yang memiliki kepedulian terhadap masa depan dan sebagai pengendalian terhadap masa depan karier (Lent & Brown, 2013).

Faktor *career adaptability* memiliki dampak positif terhadap persiapan dan perkembangan karier yang akan dilakukan oleh seseorang (Hirschi, 2009), kemampuan adaptabilitas karier dapat berguna bagi seseorang untuk menangani stres yang akan dialami nantinya saat mendapatkan karier (Hirschi, 2012), dan dengan kemampuan adaptabilitas karier, seseorang akan dapat merespon tuntutan karier pada saat ini yang banyak terjadi seperti adanya turbulensi (*turbulent*), hal yang tidak pasti (*uncertain*), dan peristiwa yang selalu berubah di lingkungan pekerjaan. *Career adaptability* berkaitan erat dengan perencanaan dan orientasi masa depan Savickas (2013). Beberapa penjelasan sebelumnya merupakan manfaat dari *career adaptability*. Kemampuan beradaptasi karier juga dipengaruhi oleh beberapa kemampuan individu agar terarah dengan baik. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan perencanaan yang baik dan memanfaatkan peluang di masa depan adalah kecerdasan emosi (Giffari & Suhariadi, 2017).

Kecerdasan emosi merupakan jenis kecerdasan yang melibatkan kemampuan

untuk memantau emosi diri dan orang lain, serta menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan individu (Schutee, Molouff, Price, Walter, Burke, & Wilkinson, 2008). Individu di masa sekarang ini sudah selayaknya dapat beradaptasi dengan cepat dan memiliki kemampuan lain yang juga sangat penting untuk menunjang kariernya seperti kecerdasan emosi, dengan demikian individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk menata karier dan tujuan masa depan yang lebih terarah. Kemudian menurut Goleman (2009) kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, dapat mengendalikan dorongan hati, dan mampu mengatur suasana hati, serta menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berdoa merupakan pengertian dari kecerdasan emosi. Selanjutnya, Goleman (2009) menyebutkan bahwa terdapat lima aspek kecerdasan emosi, yaitu (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) membina hubungan. *Career adaptability* berkaitan erat dengan perencanaan dan orientasi masa depan (Savickas, 2013). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk melakukan perencanaan yang baik dan memanfaatkan peluang di masa depan adalah kecerdasan emosi (Salovey & Mayer, 1990).

Selain itu menurut Brown, dkk. (2003) dalam membangun dan mengembangkan narasi tentang karier, individu menggunakan kemampuan emosinya. Dalam merespon transisi yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosi dan *career adaptability* (Coetzee & Harry, 2013). Hal tersebut

disebabkan dalam memecahkan masalah dan menghadapi berbagai rintangan yang berkaitan dengan karier memerlukan peran dari kecerdasan emosi (Brown, dkk., 2003). Hal ini juga sesuai dengan teori konstruk karier yang mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi adalah termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan. Perilaku individu yang ditunjukkan pada kemampuan ini terlihat dari cara individu merencanakan tindakan untuk kedepannya, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan atas informasi-informasi dari suatu karier yang telah didupatkannya Savickas (Artahayest, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang telah mengikuti program kampus merdeka?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang telah mengikuti program kampus merdeka.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap ilmu psikologi khususnya yang berkaitan dengan *career adaptability* dan kecerdasan emosi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya, khususnya yang terkait dengan hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability*