

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Hartaji (2012) mahasiswa adalah seorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi (Siswoyo, 2007). Mahasiswa yang hampir menyelesaikan perkuliahan biasa disebut mahasiswa tingkat akhir. Secara umum mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang hampir menyelesaikan mata kuliah dan sedang mengambil tugas akhir (skripsi). Mahasiswa tingkat akhir dituntut untuk dapat memiliki rasa optimis dan berperan aktif dalam menyelesaikan berbagai permasalahan, baik akademik maupun non akademik. Dalam tahap perkembangannya mahasiswa masuk ke dalam tahap dewasa awal. Menurut Hurlock (1991) dewasa awal dimulai pada usia 18 tahun sampai usia 40 tahun. Tahap dewasa awal merupakan tahap perkembangan yang Hurlock (1991) katakan sebagai masa yang paling sulit, karena pada masa ini individu menghadapi masalah yang sangat rumit dan butuh waktu untuk menyesuaikan dan menyelesaikan masalah tersebut, terlebih lagi banyaknya perubahan fisik, kognitif, dan emosional. Jenjang pendidikan perguruan tinggi diharapkan mampu membekali mahasiswa dalam mempersiapkan karirnya dimasa depan (Udapati & Indrawanti, 2018).

Ketika kemudian lulus kuliah, terdapat beberapa perubahan kondisi yang akan dialami mahasiswa ketika akan bekerja. Dalam dunia pekerjaan pemotongan gaji dan penumpukan pekerjaan diakibatkan karena ketidakhadiran atau absensi kerja. Selain itu, ketika menghadapi masalah mahasiswa dapat menanyakan kepada dosen sedangkan di dunia kerja seseorang dituntut untuk lebih mengoptimalkan diri dengan mencari tahu segala sesuatunya sendiri dan lebih mandiri dalam mencari informasi (Sherly, 2017). Perbedaan lainnya terlihat pada interaksi dalam pertemanan, Fitriani (2018) menjelaskan bahwa dunia perkuliahan biasanya menekankan kepada penguasaan pengetahuan dan informasi sedangkan dalam dunia kerja lebih menekankan pengembangan kompetensi atau kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah spesifik terkait pekerjaannya. Selain itu di dunia kerja tugas individu berkontribusi untuk mencapai tujuan kelompok yang akan mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan. Adanya perubahan-perubahan kondisi tersebut mengharuskan individu untuk mempersiapkan dan beradaptasi dalam menghadapi perubahan peran dari mahasiswa menjadi pekerja. Selain kemampuan interpersonal, kemampuan kognitif dan kemampuan praktis, proses yang penting bagi mahasiswa hingga lulusan perguruan tinggi untuk masuk dunia kerja adalah adaptasi (Jusoh, Simun & Chong, 2011)

Jushon, Simun, dan Chong (2011) menyebutkan bahwa proses transisi dan penyesuaian diri masuk ke dunia kerja menyebabkan perasaan tertekan dan traumatik bagi lulusan perguruan tinggi. Mardiana (2017) menyebutkan pernyataan Menteri Ketenagakerjaan yang menyatakan dari 2 juta angkatan kerja, hanya 37%

angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jurusan yang ditekuni, sedangkan 63% lainnya bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Selain itu lulusan perguruan tinggi dianggap kesulitan masuk dunia kerja karena kurang memiliki pengalaman kerja atau relasi dengan profesional (Koen, Khele, & Vianen, 2012). Minimnya pengalaman kerja serta relasi yang minim dengan profesional akan berdampak negatif pada ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi memasuki dunia kerja. akan berdampak Suryanto dan Ariadi (2013) mengungkapkan bahwa kualifikasi lulusan dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan tidak banyak bisa dipenuhi oleh lulusan perguruan tinggi. Lulusan perguruan tinggi yang tidak memenuhi kualifikasi masuk dunia kerja dapat menjadi pengangguran terdidik.

Data yang diperoleh dari Berita Resmi Statistik (2020), menyebutkan bahwa jumlah pengangguran pada Februari 2020 mencapai 138,22 juta orang atau 7,07% dari total angkatan kerja. Indikator yang digunakan sebagai pengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak terserap oleh tenaga kerja adalah TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka). Secara umum TPT cenderung menurun, akan tetapi pengangguran di tingkat pendidikan baik diploma I hingga III yaitu 8,08% , hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang nantinya lulus dari dunia perkuliahan nantinya akan dihadapkan pada masalah baru yaitu ketatnya persaingan di dunia kerja. Salah satu yang menjadi penyebab pengangguran adalah ketidaksesuaian kualifikasi lulusan dengan yang dibutuhkan perusahaan (Suyanto & Ariadi, 2013)

Hal penting yang menentukan lulusan perguruan tinggi terserap dunia kerja berasal dari diri masing-masing individu (Dharma & Fajrianti, 2015). Koen, klehe,

dan Vianen (2012) menyatakan bahwa salah satu cara untuk sukses masuk ke dunia kerja adalah dengan mempersiapkan diri. Pekerjaan yang sesuai akan didapatkan oleh individu yang memiliki kesiapan beradaptasi ke dunia kerja (Hirschi, Niles, & Akos, 2011) dan sukses masuk dalam pasar tenaga kerja (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Menurut Savickas (1997) kesiapan beradaptasi ke dunia kerja berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi seseorang. Kemampuan adaptasi juga meningkatkan daya saing individu untuk mencapai kesuksesan kerja (Hartung, 2008). Teori konstruk karier Savickas (1997) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan adalah kemampuan adaptasi. Kemudian, Savickas (2013) merumuskan kemampuan adaptasi pada konteks transisi kerja ke dalam konsep *career adaptability* (adaptabilitas karir).

Menurut Porfeli dan Savicas (2012) *career adaptability* (adaptabilitas karir) adalah konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan pengalaman kerja tingkat tertentu, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan mampu mempersiapkan karir untuk masa depan. Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) menyatakan adaptabilitas karir merupakan kapasitas untuk menguasai serta memanfaatkan perubahan di masa depan, tingkat kenyamanan dengan tanggung jawab dari pekerjaan baru, dan kemampuan untuk memulihkan ketika terjadi peristiwa diluar rencana kerja. Selain itu Ferreira (2012) menyatakan bahwa *career adaptability* (adaptabilitas karir) adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu mampu mengatasi transisi karir dalam masa yang penuh tekanan dan

ketidakpastian. Konsep ini merefleksikan kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang terprediksi maupun tidak terprediksi

Adaptabilitas karir (*career adaptability*) terdiri dari empat aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu (a) kepedulian (*concern*), yaitu tentang bagaimana perhatian individu terhadap masa depan; (b) pengendalian (*control*), yaitu kemampuan individu untuk dapat mengendalikan masa depan karir mereka dengan bertanggung jawab; (c) keingintahuan (*curiousity*), yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berfikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran; serta (d) keyakinan (*confidence*) yaitu kepercayaan diri yang terbangun setelah eksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihan dalam kehidupannya.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir (*career adaptability*) yaitu disposisi emosional yang positif, keyakinan pada kemampuan, keyakinan dalam konteks social dan tujuan (*M. Ford's Motivational System Theory, dalam Hirchi, 2009*). Menurut Hirchi (2009) salah satu factor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah diposisi emosional positif yang mana meliputi stabilitas emosi, tingkat energi yang tinggi, dan pengaruh positif. Selanjutnya, Rogers, Creed, dan Ian (2008) menyatakan stabilitas emosi berhubungan dengan perencanaan, dan eksplorasi karir pada individu. Selain itu, stabilitas emosi adalah kestabilan reaksi emosional terhadap rangsang dari lingkungan. Seperti; mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa (Yusuf, 2008). Kemampuan untuk mengendalikan suasana hati, memotivasi diri, dan bertahan menghadapi frustrasi,

dan menjaga agar beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, berdoa, merupakan pengertian dari kecerdasan emosional menurut Goleman (2009).

Hasil penelitian Coetzee dan Harry (2014) tentang hubungan kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir menunjukkan bahwa fungsi emosi dapat meningkatkan fungsi adaptasi secara kognitif, afektif, dan perilaku mahasiswa dalam domain adaptabilitas karir. Hasil penelitian Azhar dan Aprilia (2018) tentang hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas pada sarjana di Banda Aceh, menunjukkan bahwa 54,9% sarjana berada pada kategori adaptabilitas karir sedang dan 3,5% sarjana berada pada kategori rendah. Selain itu berdasarkan hasil penelitian Ramdhani, Budiamin, dan Budiman (2018) tentang adaptabilitas karir dewasa awal, menunjukkan bahwa 70,8% mahasiswa pendidikan manajemen bisnis sebagai subjek penelitiannya memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada mahasiswa cenderung kurang baik sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta pada tanggal 12 Februari 2021, terdapat 7 dari 10 mahasiswa tingkat akhir memiliki adaptabilitas karir yang cenderung rendah. Wawancara yang berlandaskan empat aspek adaptabilitas karir (*career adaptability*) menurut Porfeli dan Savickas (2012). 7 dari 10 subjek menunjukkan bahwa subjek belum mempersiapkan karir dimasa depan karena masih menjalani perkuliahan saat ini. Selain itu subjek menyatakan bahwa belum merencanakan apa yang akan dilakukan

untuk masa depan, subjek cenderung hanya menjalani apa yang sedang subjek lakukan yaitu berkuliah, hal ini menunjukkan bahwa aspek *concern* belum terpenuhi.

Beberapa subjek merasa bahwa tugas-tugas perkuliahan yang menumpuk cukup menyita waktu dan perhatian. Disisi lain 7 dari 10 subjek mengatakan bahwa masih cenderung sulit disiplin pada diri sendiri untuk membagi antara perkuliahan dan kesibukan yang lain seperti membagi waktu untuk keluarga, teman, dan perkuliahan sehingga tugas kuliah menumpuk bahkan tidak terselesaikan. Sehingga subjek merasa bingung dan belum mempunyai gambaran untuk menentukan karir karena masih disibukkan oleh apa yang sedang subjek jalani, hal ini menunjukkan bahwa aspek *concern* belum terpenuhi. 4 dari 10 subjek cenderung mengumpulkan informasi mengenai karir yang diinginkan dan mulai memikirkan kemampuan diri yang berkaitan dengan karirnya. Sedangkan 6 subjek lainnya malas mencari tahu tentang kemampuan diri yang berkaitan dengan karirnya dimasa depan karena masih fokus dengan apa yang subjek lakukan sekarang, hal ini menunjukkan bahwa aspek *curiosity* belum terpenuhi. 7 dari 10 subjek cenderung belum memiliki kepercayaan diri tentang karir subjek yang akan dibangun dimasa depan. Subjek cenderung belum mampu mengatasi masalah seputar karir yang akan dihadapi dimasa depan, hal ini menunjukkan bahwa aspek *confidence* belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sebagian subjek belum memenuhi aspek adaptabilitas karir (*career adaptability*) menurut Savickas dan Porfeli (2012), yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*coriosity*), dan keyakinan (*confidence*).

Mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan lulus seharusnya memiliki adaptabilitas karir, karena adaptabilitas karir (*career adaptability*) memiliki peran penting dalam membantu individu dalam menentukan tindakan dan strategi yang ingin diraih (Savickas & Profeli, 2013) dan juga yang dinyatakan oleh Guan et al (2014) bahwa adaptabilitas karir memiliki peran untuk mengarahkan sarjana yang belum familiar dengan lapangan pekerjaan untuk mengantisipasi serta mempersiapkan diri untuk menghadapi kesulitan serta tantangan yang nantinya akan dihadapi. Selain itu adaptabilitas karir merupakan bentuk kesiapan yang memungkinkan individu untuk mampu sukses dalam mencari dan menemukan pekerjaan serta meningkatkan karir (Kiehe & Vianen, 2013). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan akan sulit bagi sarjana untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak jelas dan kemungkinan menganggur yang tinggi apabila memiliki adaptabilitas yang rendah (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa individu yang mampu beradaptasi dalam karir akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Klehe, dkk, dalam Tolentino, Gracia, Lu, Restubod, Bordia & Plewa, 2014).

Goleman (2009) menyatakan bahwa ada lima aspek kecerdasan emosional yaitu (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) membina hubungan. Penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara adaptabilitas karir dengan kecerdasan emosi (Coetzee & Harry, 2014). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan perencanaan yang baik dan memanfaatkan



peluang dimasa depan adalah kecerdasan emosi (Salovey & Mayer, 1990). Masa transisi yang dialami mahasiswa tingkat akhir yaitu dunia perkuliahan ke dunia kerja dapat mendorong mahasiswa untuk mampu menggunakan potensi mereka dan mengendalikan emosinya secara mandiri. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengekspresikan dan mengontrol emosi secara tepat dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kegagalan dalam meraih kesuksesan di tempat kerja juga dapat terjadi pada individu yang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional (Goleman, 2005).

Selain itu, menurut Brown, George-Curran, & Smith (2003) dalam membangun dan mengembangkan narasi tentang karir, individu menggunakan kemampuan emosionalnya. Dalam merespon transisi yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosional dan *career adaptability* (Coetzee & Harry, 2013). Selain itu peran kecerdasan emosi dapat memecahkan masalah dan menghadapi berbagai rintangan yang berkaitan dengan karir (Brown, dkk., 2003).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan judul pembahasan diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi industri/organisasi dan juga dapat memberikan pertimbangan factual dalam mempelajari khususnya tentang adaptasi karir dan kecerdasan emosional pada mahasiswa tingkat akhir.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat pembaca mampu belajar mengenali dan mengendalikan emosi serta mampu berempati terhadap orang lain agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional, sehingga dapat memiliki adaptabilitas karir yang baik.