

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi menghadirkan sebuah perubahan baru serta tuntutan baru di dalam masyarakat, banyak perubahan yang terjadi diantaranya mengenai kualifikasi yang disediakan perusahaan terhadap tenaga kerja yang semakin tinggi, sehingga persaingan menjadi ketat dan dampaknya adalah jumlah pengangguran di Indonesia semakin meningkat. Berdasarkan Badan Pusat Statistik tercatat pada februari 2016 tingkat pengangguran terbuka dari lulusan perguruan tinggi mencapai 8,39% atau setara dengan 144.500 orang (Ramadhania & Dewi, 2017).

Tingkat pengangguran terbuka pada februari 2022 mengalami penurunan sebanyak 2,22 % yaitu menjadi 6,17% (Badan Pusat Statistik, 2022). Penelitian yang dilaksanakan oleh Amelia (2018), pengangguran yang paling banyak di kota Padang adalah lulusan perguruan tinggi atau *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Kementrian Riset, Teknologi, dan perguruan tinggi pada tahun 2019 tercatat dari 7 juta pengangguran di indonesia sebanyak 8% adalah sarjana. Badan Pusat Statistik (2021) menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka yang berpendidikan Diploma di Sumatera Barat mencapai 4,02% pada bulan Februari 2020, kemudian meningkat menjadi 8,35%

pada bulan Agustus 2021 dan meningkat lagi menjadi 13,37% di tahun 2022 (Badan Pusat Statistik, 2022).

Berdasarkan data *tracer study* pada tahun 2016 rata-rata waktu tunggu yang dibutuhkan mahasiswa Universitas Andalas untuk mendapatkan pekerjaan pertama adalah selama 4,5 bulan. Pada *tracer study* tahun 2017 diketahui bahwa rata-rata lulusan membutuhkan waktu selama 3 bulan sebelum mendapatkan pekerjaan, lalu pada *tracer study* tahun 2018 rata-rata lulusan membutuhkan waktu tunggu selama 6 bulan sebelum mendapatkan pekerjaan, *Tracer Study* pada tahun 2018 terdapat 3,86% lulusan yang langsung mendapatkan pekerjaan setelah lulus atau sekitar 48% dari setiap fakultasnya (*Career Development Center Andalas University*, 2019)

Berdasarkan data tersebut dilihat bahwa pada tahun 2018 lulusan sarjana membutuhkan waktu lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan. Data lain diperoleh dari *tracer study* 2019-2022 Secara umum masa tunggu alumni untuk mendapatkan pekerjaan pertama setelah menyelesaikan studi adalah 1-6 bulan yaitu 1497 orang (60%). Selain itu juga terdapat alumni yang memiliki masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama selama 0 bulan yaitu 218 orang (9%), 558 yang mendapatkan pekerjaan 7-12 bulan(22%) sedangkan sisanya 791 orang (27%) dari total responden memiliki status “tidak bekerja” saat dilakukan pendataan. Data tahun 2021 rata rata alumni mendapatkan pekerjaan pada rentang 5-12 bulan dengan jumlah 1152 alumni dan pada 2022 rata rata alumni mendapatkan pekerjaan pada rentang waktu 7-12 bulan. data lain dari mahasiswa Psikologi Universitas Andalas terhitung

dari 2017-2022 lama masa tunggu alumni mendapatkan pekerjaan lebih dari 6 bulan sebanyak 26 orang (*Career Development Center Andalas University, 2022*).

Tingginya angka pengangguran bukan hanya disebabkan oleh minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia, tetapi juga berkaitan dengan pihak perusahaan yang sangat selektif menerima calon karyawan. Menurut Sekarwe (2021) faktor penyebab *fresh graduate* banyak pengangguran karena minim pengalaman, jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lowongan, kurang mencari informasi dan terlalu memilih. Hal ini juga berkaitan dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, yang menuntut calon karyawan untuk memiliki pengalaman kerja terlebih dahulu.

Menurut Wibowo dan Suroso (2016) alasan dari banyaknya perusahaan yang menolak lulusan sarjana karena perusahaan menganggap bahwa kompetensi yang dimiliki belum sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, hal ini menjadi salah satu alasan banyaknya dari sarjana belum mendapatkan pekerjaan karena kemampuan mereka dianggap belum cukup sehingga para sarjana masih membutuhkan pengalaman kerja yang lebih di bidang pekerjaan yang diinginkan. Caballero dan Walker (2010) menyatakan bahwa terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan, keterampilan pribadi dan interpersonal yang dimiliki oleh *fresh graduate*. Melihat dari penilaian kesiapan kerja yang sangat penting maka para sarjana harus mempersiapkan hal ini dengan matang, hal ini juga perlu dipersiapkan sebelum menjadi sarjana yaitu Ketika masi menjadi mahasiswa tingkat akhir. Pada umumnya mahasiswa tingkat akhir harus mulai berpikir tentang masa depan mengenai

pekerjaan di bidang yang dia tekuni setelah lulus dari Perguruan Tinggi (Baiti dkk., 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian Ria dan Zainuddin (2019) mahasiswa tingkat akhir harus mulai berfikir tentang masa depannya mengenai pekerjaan yang sesuai dibidang keahliannya setelah lulus dari perguruan tinggi berdasarkan data dalam studi pendahuluan yang dilakukan pada 4 November 2022 di lingkungan kampus Universitas Andalas, terhadap 4 mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Andalas menyatakan bahwa sejauh ini subjek belum terlalu jelas mengetahui keinginan karirnya, pekerjaan apa yang diinginkannya serta kompetensi apa yang harus dikembangkan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja, kemudian salah satu subjek mengatakan bahwa hal ini disebabkan bidang Psikologi memiliki peminatan yang beragam dilihat bahwa hampir seluruh pekerjaan membutuhkan tenaga Psikologi. Hal inilah yang menjadi kendala bagi subjek karena banyaknya peluang membuat subjek bingung ingin mengambil pekerjaan di bidang apa dan hal ini membuat subjek merasa cemas dan takut tidak bisa bersaing di dunia kerja nantinya.

Melihat permasalahan yang muncul, menunjukkan adanya permasalahan terkait dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Program Studi Psikologi Universitas Andalas. Menurut Caballero dan Walker (2010) kesiapan kerja adalah sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja. Berdasarkan definisi tersebut maka seharusnya individu yang memiliki kesiapan kerja menurut Anoraga (2009) memiliki

ciri-ciri sebagai berikut yaitu memiliki motivasi, memiliki kesungguhan atau keseriusan, keterampilan yang cukup dan memiliki kedisiplinan. Apabila ciri-ciri kesiapan kerja tidak terpenuhi maka subjek dikatakan belum memiliki kesiapan kerja untuk dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Menurut Winkel dan Hastuti (2007) faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu taraf intelegensi, bakat, minat, pengetahuan, keadaan jasmani, sifat-sifat dan nilai-nilai.

Taraf intelegensi terbagi dua yaitu kecerdasan intelegensi dan kecerdasan emosi. Melihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ini, menunjukkan bahwa tidak hanya kondisi fisik, kemampuan dan kondisi mental yang baik saja yang harus dimiliki individu yang siap untuk bekerja, akan tetapi juga kondisi emosional yang dimiliki individu itu sendiri. Kondisi emosional individu juga dianggap penting karena individu yang mampu mengendalikan emosi dengan baik merupakan salah satu dari ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja (Agus, 2006). Pencapaian kerja yang maksimal tidak hanya dilihat dari kesiapan kerja seseorang saja, tetapi kemampuan dalam mengelola diri dan menguasai kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Yang dimana kemampuan ini oleh Salovey & Mayer (1990) disebut dengan kecerdasan emosi atau *emotional intelligence*.

Kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan dan emosi baik diri sendiri ataupun orang lain untuk membedakan diantara mereka dan menggunakan informasi yang diperoleh sebagai dasar seseorang dalam berfikir

dan bertindak (Salovey & Mayer, 1990). Stenberg dan Salovey (1990) memandang kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa yang dibutuhkan manusia untuk meraih sukses dalam kehidupannya. Menurut Roy (2013) di dalam dunia kerja kita tidak selamanya bekerja sendiri dalam menyelesaikan tugas, kita dituntut untuk dapat bekerja sama dengan tim dan menghadapi banyak karakter orang agar hasil kerja diperoleh dengan sangat memuaskan. Kecerdasan emosi yang tinggi membantu untuk mempertahankan keadaan harmoni dan terlebihnya mampu menghadapi tantangan hidup.

Penelitian Goleman (1999) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang sebesar 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup dan 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban *stress* agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Berdasarkan hasil penelitian Jameson dan Ailish (2016) bahwa perusahaan menyukai lulusan yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang lebih tinggi. Jadi dari penelitian tersebut bisa dibuktikan bahwa kecerdasan emosi memegang peran penting dalam dunia pekerjaan dilihat dari perusahaan lebih menyukai calon pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menganggap bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang besar dalam kesiapan kerja. Menurut Masole dkk, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi sangat memprediksi

kesiapan kerja, sementara pengusaha atau pemberi kerja berpendapat bahwa tantangan utama merekrut lulusan muda adalah kurangnya soft skill, keterampilan utama yang dicari oleh perusahaan diantaranya kecerdasan emosional, orientasi belajar, kerjasama dan fleksibilitas (Matsouka & Mihail, 2016).

Penelitian tentang kecerdasan emosi dan kesiapan kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya namun terdapat perbedaan pada subjek, lokasi dan teori yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan teori Brady (2009) dan Goleman (2009) dan lokasinya berada diluar pulau sumatera. Hasil penelitian dari Muhammad (2014) tentang hubungan kecerdasan emosi dan kesiapan kerja terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kesiapan kerja dengan koefisien korelasi positif. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Sagala (2019) tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja para mahasiswa paramedis didapatkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purba (2021) ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Wahyuni (2021) ditemukan adanya pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di UPT BLK Monojati Malang.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan beserta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya membuat peneliti tertarik melihat apakah benar kecerdasan emosi mempengaruhi kesiapan kerja. Maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh

kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Andalas”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Andalas?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan informasi bagi ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Klinis, Psikologi Pendidikan dan psikologi Industri Organisasi, khususnya mengenai kecerdasan emosi dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Andalas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa Universitas Andalas mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja.

2. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada program studi psikologi mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Psikologi Universitas Andalas.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penjelasan rinci tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistem penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berkaitan dengan variabel yaitu kecerdasan emosi, kesiapan kerja, mahasiswa tingkat akhir dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang akan digunakan, meliputi identifikasi variabel, definisi konseptual variabel penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, lokasi penelitian, instrumen penelitian, proses pelaksanaan penelitian, dan metode analisis yang akan digunakan dalam proses penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan data-data yang sudah didapatkan, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan terkait hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penulis terkait penelitian.

