

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kematangan Karier**

##### **1. Pengertian Kematangan Karier**

Super (dalam Winkel, 2004) mendefinisikan kematangan karier sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Super (dalam Savickas, 2001) menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang adekuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan.

Savickas mendefinisikan kematangan karir sebagai “kesiapan seorang individu untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya (*age-appropriate*), serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karirnya” (dalam Creed dan Patton, 2002). Brown & Brooks (1990) mengemukakan kematangan karier sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan-harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tersebut. Seligman (1994) mendefinisikan kematangan karier adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas perkembangan karier yang ditandai dengan memiliki informasi mengenai pendidikan dan karier,

mengarahkan diri pada eksplorasi yang sistematis terhadap dunia kerja, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, memiliki kesadaran terhadap gaya hidup yang diinginkan, berkembangnya citra diri dengan jelas, positif, dan realistis, serta mampu membentuk rencana karier sementara dan tujuan yang sesuai dengan citra diri dan gaya hidup yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karier adalah keberhasilan individu untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu.

## **2. Aspek dalam Proses Kematangan Karier**

Menurut Super (dalam Savickas, 2001) aspek-aspek dalam proses kematangan karier untuk tahapan eksplorasi terdiri dari :

- a. Perencanaan (*Planfulness*), yakni individu menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan vokasional, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Dan mengukur seberapa banyak pemikiran para individu yang diberikan pada berbagai aktivitas mencari informasi dan seberapa banyak mereka merasa mengetahui tentang berbagai aspek kerja. Beberapa aktivitas yang termasuk adalah belajar mengenai informasi karir, berbicara dengan orang dewasa mengenai rencana-rencana, mengambil kursus-kursus yang akan membantu seseorang didalam memutuskan suatu karir, berpartisipasi di dalam aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler atau pekerjaan-pekerjaan paruh waktu dan memperoleh pelatihan atau pendidikan

untuk suatu pekerjaan. Selain itu, konsep ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan, syarat pendidikan, pandangan pekerjaan, pendekatan-pendekatan lain untuk masuk ke dalam pekerjaan dan kesempatan-kesempatan untuk maju. Perencanaan karir menunjukkan pada seberapa besar seorang siswa / mahasiswa merasakan bahwa dia mengetahui tentang aktivitas-aktivitas ini (termasuk tentang apa yang dipikirkan oleh mahasiswa tersebut), bukan seberapa besar yang benar-benar dia ketahui. Tahap ini lebih banyak memberikan pemikiran pada pengalaman-pengalaman yang bisa menyediakan lebih banyak informasi yang dipergunakan sebagai dasar perencanaan.

- b. Penjajagan (*Exploration*), yakni usaha individu untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya. Seperti pengajuan pertanyaan dan pengumpulan informasi, menggunakan sumber daya yang ada, serta partisipasi dalam aktivitas di sekolah, komunitas, lapangan pekerjaan dan keluarga. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir. Perencanaan karir menyangkut pemikiran dan perencanaan mengenai masa depan sedangkan eksplorasi karir menggambarkan penggunaan sumber daya, tetapi keduanya memfokuskan pada sikap terhadap kerja.
- c. Informasi Dunia Kerja. Konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu pertama menyangkut pengetahuan terhadap tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti sewaktu yang lainnya akan menyelidiki minat-minat dan kemampuan-kemampuan mereka; bagaimana yang lainnya belajar mengenai

pekerjaan-pekerjaan mereka dan alasan-alasan mengapa orang-orang merubah pekerjaannya. Konsep berikutnya mencakup pengetahuan terhadap tugas-tugas pekerjaan pada beberapa pekerjaan yang diseleksi. Beberapa mahasiswa sering memiliki informasi yang keliru mengenai bagaimana mendapatkan suatu pekerjaan dan bagaimana berperilaku sewaktu mereka mendapatkan suatu pekerjaan.

- d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), individu mengetahui hal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan vokasional, kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta membuat keputusan tentang karir berdasarkan prinsip-prinsip pengambilan keputusan yang baik. Konsep ini menyangkut kemampuan menggunakan pengetahuan dan memikirkan rencana-rencana karir. Dimana mahasiswa diminta untuk menjawab bagaimana mereka merencanakan mengenai keputusan karirnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek kematangan karier meliputi perencanaan, penjajagan, informasi dunia kerja, dan pengambilan keputusan. Aspek-aspek inilah yang selanjutnya dijadikan indikator alat ukur kematangan karier.

### **3. Perkembangan Karier**

Ahli yang pertama kali memperkenalkan pentingnya karir bagi individu adalah Parson (dalam Hastuti, 2006). Ia mengatakan bahwa ada tiga proses yang

harus dilalui individu untuk memilih karir yang sesuai dengan dirinya. Pertama, pemahaman diri yang jelas mengenai kemampuan yang dimiliki, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kelemahan, serta ciri lainnya. Kedua, pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat sukses dalam berbagai bidang pekerjaan, untung dan rugi, kompensasi yang diperoleh, serta peluang yang ada dalam pekerjaan tersebut. Proses terakhir adalah rasionalisasi mengenai hubungan antara kedua kelompok fakta tersebut. Pada proses terakhir ini, individu akan menyelaraskan pengetahuan tentang dirinya dengan pengetahuan tentang bidang-bidang pekerjaan untuk kemudian menentukan pilihan dan aspirasi karirnya.

Jadi perkembangan karir merupakan suatu proses yang mencakup seluruh rentang kehidupan individu dalam membuat suatu keputusan untuk memasuki jenis pekerjaan atau karir tertentu dan juga merefleksikan seluruh pengalaman yang secara nyata berpengaruh dalam kehidupannya.

Super (dalam Seligman, 1994) membagi tahap-tahap perkembangan karier menjadi lima tahap, yaitu:

a. Tahap Pertumbuhan (*Growth*), meliputi masa kecil sampai usia 14 tahun.

Pada tahap ini fantasi masih mendominasi hingga anak berusia 11 tahun, kemudian minat menjadi penentu aktivitas, sampai akhirnya anak mulai lebih memperhitungkan kemampuan yang dimiliki untuk menjadi pertimbangan alternatif pilihan karir. Tahap growth terdiri dari tiga sub tahap yaitu :

- 1) Sub Tahap Fantasi, usia 4 – 10 tahun yang ditandai dengan minat anak yang berangan-angan atau berfantasi menjadi seseorang yang diinginkan.
  - 2) Sub Tahap Minat, usia 11 – 12 tahun, tingkah laku yang berhubungan dengan karir sudah mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak.
  - 3) Sub Tahap Kapasitas, usia 13 – 14 tahun, Individu mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang ia inginkan.
- b. Tahap Eksplorasi, usia 15 – 24 tahun. Individu banyak melakukan penjajagan atau pencarian terhadap karir yang cocok buat dirinya. Terbagi menjadi tiga subtahap, yaitu:
- 1) Kristalisasi, usia 15-18 tahun. Remaja harus mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mempertimbangkan kebutuhan, minat, kapasitas, dan nilai pribadi.
  - 2) Spesifikasi, usia 18-21 tahun. Remaja mempersempit pilihan karir, mencari informasi, dan mulai mengarahkan tingkah laku untuk bidang karir tertentu yaitu dengan memasuki pendidikan formal atau pelatihan.
  - 3) Implementasi, usia 21-25. Individu menyelesaikan masa sekolah dan pelatihannya, lalu menapaki dunia kerja.

- c. Tahap Pemantapan (*establishment*), tahap ini ditandai dengan masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengannya sehingga ia akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut. Merupakan masa paling produktif dan kreatif. Terbagi menjadi dua periode, yaitu:
- 1) Stabilisasi (Usia 26-30 tahun) merupakan masa pengambilan keputusan mengenai karir tertentu. Individu sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan terus mempertahankannya.
  - 2) Konsolidasi (Usia 31-45 tahun) merupakan masa untuk memajukan karir dan mencapai posisi yang lebih tinggi. Ada dua tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini. Pertama, individu mengkonsolidasi pilihan pekerjaannya. Pada fase ini, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi tujuan utama. Tugas kedua adalah melakukan peningkatan dalam dunia pekerjaannya.
- d. Tahap Pemeliharaan (*maintenance*) Usia 46-65 tahun, individu melanjutkan karir yang telah terbentuk dan mempertahankan prestasi yang telah dicapai pada tahap *establishment*. Individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir sehingga mereka tinggal menjaga atau memelihara pekerjaan. Super menjelaskan bahwa ada dua tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini yaitu mempertahankan, dan menginovasi pekerjaannya.
- e. Tahap Penurunan (*decline*) Usia 65 tahun ke atas. Individu mengalami kemunduran fisik dan mental, sehingga harus membangun peran dan konsep

diri baru sebagai pensiunan, serta mencari sumber kepuasan lain di luar pekerjaan. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu :

- i. Sub tahap perlambatan, usia 65 tahun. Ada tugas perkembangan pada sub tahap ini yaitu mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif serta mulai merencanakan pensiun. Hal ini ditandai dengan adanya pendelegasian tugas atau kaderisasi sebagai salah satu langkah mempersiapkan diri menghadapi pensiun.
- ii. Sub tahap pensiun, usia 70 tahun. Fase ini ditandai dengan masa pensiun dimana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerjanya.

Penyelesaian tugas perkembangan pada satu tahapan kehidupan akan berujung pada penyesuaian dan persiapan untuk menjalankan tugas yang lebih berat. Penguasaan tugas-tugas perkembangan remaja akan menghasilkan kematangan, sementara kegagalan akan mengakibatkan kecemasan, ketidaksetujuan dari social, dan ketidakmampuan untuk berperan sebagai orang dewasa yang matang (Ingarianti, 2009).

Jika mengacu pada teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Super, usia-usia sekitar pada saat menyelesaikan pendidikan pada jenjang kesarjanaan memasuki tahapan eksplorasi, dimana para calon sarjana diharapkan sudah mengetahui langkah yang harus dilakukannya terkait dengan pilihan pekerjaan maupun karier yang akan ditempuhnya serta memiliki alternatif-alternatif pekerjaan lainnya yaitu dengan cara mencari informasi mengenai pekerjaan yang dipilih kelak sesuai dengan bakat dan minat, menggunakan

sumber daya yang ada untuk mencari informasi pekerjaan yang diinginkan, dan mengikuti aktivitas yang ada di kampus yang berguna untuk mendukung pekerjaannya kelak .

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier**

Menurut Seligman (1994), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah :

a. Faktor Sosial Ekonomi

Walaupun secara teori kelas sosial akan mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan karir, namun banyak penelitian menemukan bahwa hubungan antara status sosial ekonomi dan kematangan karir tidak signifikan.

b. Faktor Gender

Jenis kelamin, merupakan satu variabel yang penting dalam studi kematangan karir, walaupun hasil-hasil penelitian yang sudah ada masih inkonsisten. Sebagian peneliti menemukan bahwa perempuan lebih matang dalam hal karir daripada laki-laki pada skor totalnya (Patton, 2001).

Dari hasil penelitiannya, Patton dan Creed (2001) menyimpulkan bahwa ada interaksi yang layak dipertimbangkan antara factor jenis kelamin dan usia dalam mempengaruhi Kematangan Karir. Artinya, pada beberapa usia tertentu, perempuan mempunyai skor yang lebih tinggi, dan sebaliknya pada usia lainnya , yaitu laki-laki yang menunjukkan skor lebih tinggi.

c. Faktor Usia

Semakin bertambah usia individu, akan cenderung lebih matang dalam hal karir. Hal ini sesuai dengan konstruk kematangan karir yang berhubungan dengan tugas perkembangan.

d. Factor Emosional

Menurut Kidd, emosi merupakan factor penentu penting dalam pemilihan karir dan perilaku karir. Cooper melaporkan bahwa individu yang percaya perasaan sendiri dan membiarkan dibimbing oleh perasaan, tampaknya memiliki jalur karir yang lebih sukses (Difabio, 2009).

Factor emosional seperti harga diri rendah, neurotisme, dan kecemasan telah memberikan kontribusi untuk keraguan dalam memilih karir (Lukas, 2005). Dimana neurotisme berkaitan dengan pemecahan masalah, gaya pengambilan keputusan, dan keraguan dalam memilih karir. Individu dengan skor neurotisme tinggi tampaknya lebih waspada dalam membuat keputusan. Neurotisme tampaknya mempengaruhi komponen emosional, sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan depresi (Difabio, 2009)

## **5. Karakteristik Kematangan Karier**

Menurut Seligman (1994) kematangan karir yang positif ditandai oleh suatu urutan proses dalam kehidupan, yang meliputi :

- a. Meningkatnya kesadaran diri
- b. Meningkatnya pengetahuan akan pilihan-pilihan karir yang sesuai

- c. Meningkatnya kesesuaian antara kemampuan, minat, dan nilai dengan karier yang diinginkan
- d. Meningkatnya kesadaran akan karier yang diinginkan
- e. Meningkatnya kemampuan, perencanaan, dan kesuksesan karier
- f. Meningkatnya sikap yang berhubungan dengan karier (orientasi berprestasi, kemandirian, perencanaan komitmen, motivasi, *self efficacy*)
- g. Meningkatnya kepuasan dan kesuksesan dalam perkembangan kariernya.

Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kematangan karier yang positif menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kematangan karier yang tinggi yang ditandai dengan meningkatnya pengetahuan akan pekerjaan, meningkatnya kemampuan dalam memilih pekerjaan, dan sudah mampu merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan.

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* yang diterbitkan tahun 1983 (Goleman, 2009) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini disebut oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional. Gardner mencatat bahwa inti kecerdasan antarpribadi itu mencakup kemampuan untuk

membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, tempramen, motivasi dan hasrat orang lain (Goleman, 2009).

Salovey (Goleman, 2009) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya, seraya memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama. Menurutnya kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi tersebut, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

Goleman (2009) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional 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.

## **2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional**

Seperti yang telah dijelaskan oleh Salovey (Goleman, 2009) yakni menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang

kecerdasan emosional dan memperluas kemampuan tersebut menjadi 5 aspek kemampuan utama yaitu:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan mengenali diri dan perasaan sewaktu perasaan itu terjadi dan merupakan dasar kecerdasan emosional, serta kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal yang penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah pilot yang handal bagi kehidupan mereka, karena mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi.

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi adalah kemampuan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas dan merupakan kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri, serta kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini. Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam keterampilan ini akan terus-menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

c. Memanfaatkan emosi secara produktif

Memanfaatkan emosi secara produktif merupakan kemampuan menata emosi sebagai alat untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi, serta kemampuan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

d. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain atau empati merupakan keterampilan bergaul dasar. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Membina hubungan.

Membina hubungan dengan orang lain merupakan kemampuan berhubungan dengan orang lain dan merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan orang lain. Kemampuan sosial ini memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang-orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang-orang lain merasa nyaman. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, mengelola emosi, memanfaatkan emosi secara produktif,

berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Aspek-aspek inilah yang selanjutnya dijadikan indikator alat ukur kecerdasan emosional.

### 3. Peran Kecerdasan Emosional dalam dunia kerja

Kepintaran banyak dimanfaatkan dalam dunia kerja misalnya dalam level manajemen atas sebagai pihak perencana strategis yang akan menentukan nasib organisasi di masa depan. Kemampuan untuk menyusun program-program jangka panjang, prediksi ke masa depan, menyusun perkiraan-perkiraan strategis, memerlukan kemampuan intelektual tinggi untuk keperluan analisis-analisis mendalam. Hal ini memerlukan intelegensi baik agar segala yang ingin diraih dapat terwujud dengan efektif. Demikian juga untuk manajemen teknis dan operasional diperlukan kemampuan yang tinggi untuk mensukseskan program-program strategis yang telah disusun oleh *top manajemen*.

Kebanyakan perusahaan memanfaatkan orang-orang yang ber-IQ tinggi dengan memanfaatkan seleksi awal berupa tes kecerdasan intelegensi. Harapan dari perlakuan seleksi seperti ini adalah memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat membangun perusahaan ke arah pencapaian kinerja tinggi. Banyak dari mereka yang berhasil lulus dalam seleksi berbasis IQ ini memiliki kinerja yang tinggi dan mendapat karir baik dalam pekerjaannya. Dengan demikian menurut teori kecerdasan kognitif, bahwa IQ seseorang berpengaruh positif terhadap kesuksesan di dalam bekerja dan berkarir.

Walaupun IQ adalah tolak ukur dari kepintaran seseorang, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan. IQ atau tingkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan

demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan (IQ-EQ, 2002). Untuk itu seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari diri karyawan tersebut.

Goleman seorang peneliti ilmu-ilmu perilaku dan otak, Doktor dari Harvard University, menyatakan bahwa IQ hanya berpengaruh 5-10 % terhadap keberhasilan, sisanya adalah faktor kecerdasan lain. Lebih lanjut Goleman menyatakan faktor kecerdasan penting yang lain tersebut adalah *Emotional Quotient* (EQ) (Goleman, 2002).

EQ berorientasi kepada kecerdasan mengelola emosi manusia. Di dalamnya terdapat unsur kemampuan akan kepercayaan diri sendiri, ketabahan, ketekunan, menjalin hubungan sosial. Jika pekerja memiliki kecerdasan rata-rata, sebenarnya ia dapat meraih prestasi kerja yang tinggi jika adanya kepercayaan terhadap diri sendiri, tidak terlalu tergantung kepada orang lain, ketabahan menghadapi beban kerja, ketekunan dalam bekerja, melakukan kontak-kontak sosial dalam kerja, akan merubah posisi seorang yang semula berprestasi rata-rata menuju tingkat prestasi yang lebih baik.

Sebuah penelitian pada hampir 42.000 orang di 36 negara dan mengungkapkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Armansyah, 2002). Ini menunjukkan bahwa seorang karyawan juga akan berhasil jika di dalam diri mereka terbentuk nilai-nilai EQ yang tinggi.

Penelitian-penelitian lain menunjukkan bahwa IQ dapat digunakan untuk memperkirakan sekitar 1-20 % keberhasilan dalam pekerjaan, EQ di sisi lain berperan 27-45 % berperan langsung dalam keberhasilan pekerjaan. Jan Derksen dan Theodore Bogels di Belanda dari hasil penelitiannya diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan yakni orang-orang yang ber-EQ tinggi dengan kemampuan menghasilkan banyak uang (Armansyah, 2002).

Penciptaan kesadaran akan EQ ini seperti merupakan penciptaan akan aspek afeksi karyawan untuk siap terjun dalam dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan kompetisi tinggi, stress, sehingga memerlukan pengelolaan emosional yang baik.

Seorang pakar sekaligus pengamat sumber daya manusia, Parlindungan Marpaung memberikan solusi untuk mengelola emosional dalam bekerja (Marpaung, 2002). Ketika tuntutan EQ menjadi fokus utama dalam pemberdayaan karyawan dalam rangka jenjang karier seseorang maupun pengembangan pribadinya, tentu menjadi satu hal yang menakutkan bagi seseorang setelah dia menyadari bahwa EQnya tidak terlalu menonjol. Satu hal yang paling berbahaya adalah ketika seseorang tidak menyadari bahwa EQ-nya sangat dangkal dan bangga dengan gelar/pengetahuan yang dimilikinya (IQ).

## **C. Remaja**

### **1. Pengertian Remaja**

Remaja atau *adolescent* berasal dari bahasa latin *adoslecere* yang berarti “tumbuh” atau “tumbuh menjadi dewasa”. Istilah ini mencakup kematangan mental,

social, emosional, fisik, dan karier. Menurut Hall, (dalam Santrock, 2003) remaja adalah masa antara usia 12 sampai 23 tahun dan masa penuh dengan guncangan yang ditandai dengan konflik dan perubahan suasana hati.

## 2. **Perkembangan Kematangan Karier Remaja**

Banyak ahli setuju bahwa masa remaja merupakan masa dimana membantu komitmen menyangkut jenjang pendidikan mereka sesuai dengan pilihan karirnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pada masa remaja adalah kemampuan berpikir abstrak. Kemampuan berpikir abstrak ini dianggap sebagai faktor penting yang memfasilitasi perencanaan karir seseorang. Menurut Piaget (dalam Yusuf, 2009), pada tahap ini remaja mulai menjalankan proses yang gradual dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan membuat perencanaan jangka panjang. Sejalan dengan usianya, perencanaan yang dibuat menjadi sistematis dan memungkinkan mereka untuk berpikir dan melakukan introspeksi dalam berbagai situasi. Pada tahap ini, remaja dapat lebih akurat dalam menggambarkan peluang keberhasilan mereka dalam karir tertentu dibanding ketika mereka masih kanak-kanak. Kemampuan ini dicapai dalam tahap perkembangan kognitif, *formal operation*. Disamping itu, karena remaja telah mengembangkan kemampuan untuk berpikir logika, mereka sering menjadi idealis, mengharapkan dunia berjalan secara logis, meski pada kenyataannya tidak demikian. Proses memasuki suatu pekerjaan dan menyeleksi pekerjaan yang dirasa sesuai, dapat menolong remaja untuk lebih realistis dalam berpikir. Secara kognitif, periode *formal operation* ini sering membawa remaja pada situasi konflik dengan orang tua. Remaja sering menganggap dirinya benar dan orang lain itu salah. Oleh karena itu

perkembangan karir masa remaja memfokuskan pada perkembangan minat, kapasitas dan nilai-nilai yang dilakukan pada tahap eksplorasi. Bagaimana dan kapan minat serta kapasitas ini mempengaruhi keputusan karir mereka, merupakan bagian yang penting dalam teori Super.

Menurut Super (dalam Hami, 2006), tahap perkembangan remaja dan dewasa awal memasuki tahap eksplorasi yang berlangsung pada usia 15-25 tahun. Dimana tahapan ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja. Tahapan ini terdiri dari :

- a. Sub tahap *tentative* (usia 15 – 17/18 tahun) dengan tugas perkembangan *crystallizing a vocational preference*.

Pada tahap ini, individu berupaya mencari kejelasan tentang apa yang ingin dikerjakannya. Belajar tentang peluang untuk bisa memasuki jenis pekerjaan tertentu dan belajar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan yang diminatinya. Pada tahap ini individu mulai merealisasikan kemampuannya, minta-minat dan nilai yang dimilikinya. Pengalaman kerja dan pengetahuannya tentang pekerjaan, dapat membawa individu lebih dekat pada pilihannya. Walaupun ingin mengubah bidang yang ingin ditekuninya, hal ini dapat saja dilakukan, dan memulai kembali dengan mengkaji ulang minat-minatnya, kemampuan dan nilai-nilai yang dimilikinya.

- b. *Transition* (usia antara 18 – 21/22 tahun) dengan tugas perkembangan *specifying*.

Pada tahap ini, remaja harus sudah lebih spesifik dalam memilih karir, maupun jenis pekerjaan khusus dalam bidang karir yang diminatinya. Hal ini dapat diawali dengan melakukan kerja paruh waktu saat liburan. Individu mungkin saja bekerja paruh waktu sebagai asisten perawat di rumah sakit, sehingga dengan demikian individu tersebut dapat lebih yakin dengan pilihannya kelak sebagai perawat.

- c. *Trial-little commitment* (usia antara 22 – 24/25 tahun) dengan tugas perkembangan *implementing*.

Ini adalah tahapan yang paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Individu dapat mulai dengan menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi atau interview. Pada tahap ini pula suatu jenis pekerjaan pertama telah ditemukan dan diuji cobakannya sebagai dunia kerja yang potensial akan ditekuninya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tahun-tahun perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merealisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya.

### 3. Perkembangan Emosi Remaja

Remaja sendiri memiliki keinginan untuk diperlakukan seperti layaknya orang dewasa. Untuk mendapatkan pengakuan ini, mereka berusaha mengambil peran sebagai individu dewasa. Pada masa remaja itu, mereka lebih mengidentifikasi dirinya pada *peer group* daripada orang tuanya. Papalia (2007) mengatakan bahwa dalam melakukan sesuatu, remaja mengacu kepada *peer group*nya sebagai panutan tingkah laku mereka. Pada saat seorang individu mencapai tahap remaja, umumnya mereka “melawan” kebijakan dari orang tuanya dan lebih mendengarkan nasihat dari teman-temannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Delamater (dalam Patton, 2001) mengatakan bahwa pengambilan keputusan pada remaja dipengaruhi oleh tingkah laku dari *peer group*nya. Tugas perkembangan emosi masa remaja difokuskan pada upaya meninggalkan sikap dan perilaku kekanak-kanakan serta berusaha untuk mencapai kemampuan bersikap dan berperilaku secara dewasa.

## **D. Mahasiswa**

### **1. Pengertian Mahasiswa**

Susantoro (dalam Rahmawati, 2006) mengatakan bahwa mahasiswa adalah kalangan muda yang berumur antara 19-28 tahun yang memang dalam usia tersebut mengalami suatu peralihan dari tahap remaja ke tahap dewasa dan kental dengan kedinamisan dan sikap keilmuannya yang dalam melihat sesuatu berdasarkan kenyataan objektif, sistematis dan rasional.

Kenniston (dalam Rahmawati, 2006) mengatakan bahwa mahasiswa (youth) adalah suatu periode yang disebut dengan “*studenthood*” (masa belajar)

yang terjadi hanya pada individu yang memasuki *post secondary education* dan sebelum masuk kedalam dunia kerja yang menetap.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa adalah kalangan muda yang berumur antara 19-28 tahun yang sedang mengalami masa peralihan dari tahap remaja ketahap dewasa.

## **2. Ciri – ciri Mahasiswa**

Menurut Kartono (dalam Rahmawati, 2006) mahasiswa memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk belajar di Perguruan Tinggi, sehingga dapat digolongkan sebagai kaum intelegensia.
- b. Yang karena kesempatan diatas diharapkan nantinya dapat bertindak sebagai pemimpin yang mampu dan terampil, baik sebagai pemimpin masyarakat ataupun dalam dunia kerja.
- c. Diharapkan dapat menjadi “daya penggerak yang dinamis bagi proses modernisasi”.
- d. Diharapkan dapat memasuki dunia kerja sebagai tenaga yang berkualitas dan professional.

## **E. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karier.**

Seorang mahasiswa dalam perkembangannya memasuki tahapan remaja akhir. Tugas perkembangannya difokuskan pada upaya meninggalkan sikap dan perilaku kekanak-kanakan serta berusaha untuk mencapai kemampuan bersikap dan

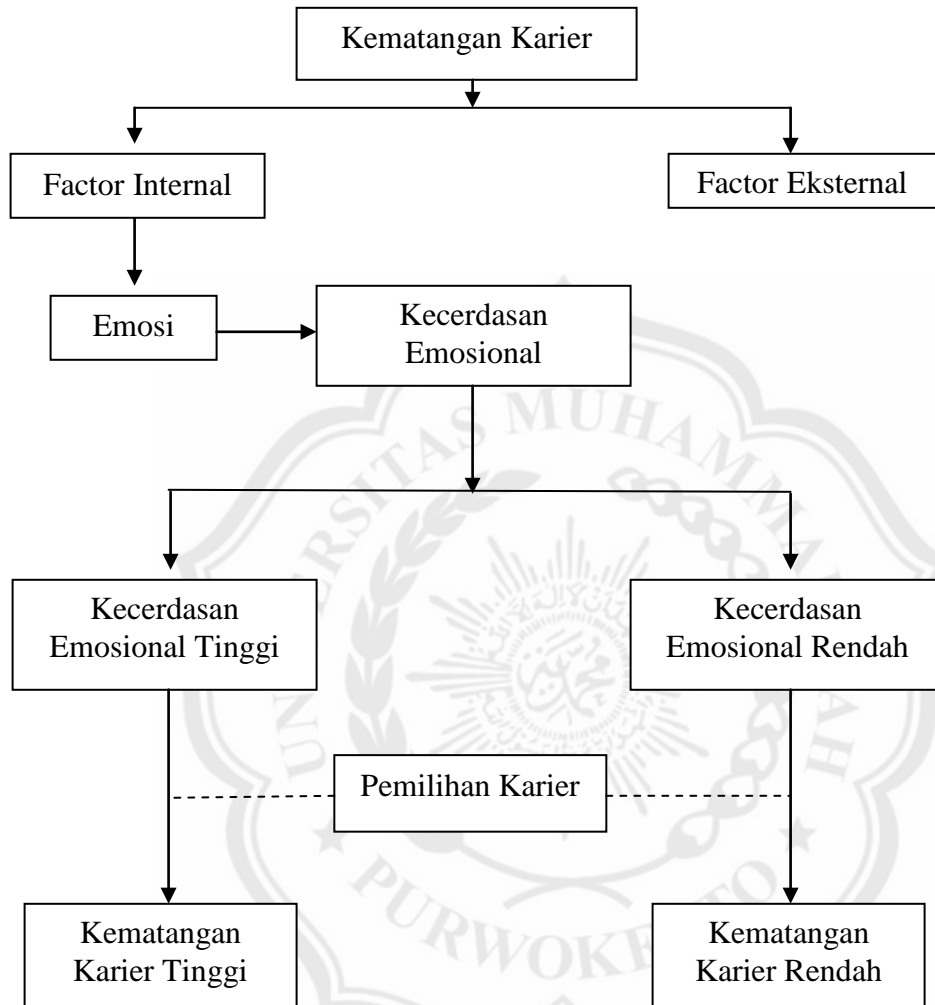
berperilaku secara dewasa. Jika berdasarkan perkembangan karier, seorang mahasiswa memasuki masa dimana para mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merealisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana (logis dan realistis) yaitu sesuai kemampuan, minat, dan keterampilan yang dimiliki serta berdasarkan lowongan dan lapangan pekerjaan yang ada dan memulai persiapan yang tepat untuknya. Hal ini didukung data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (Napitupulu, 2009), dimana jumlah pengangguran di jejang pendidikan SMA dan Universitas mencapai 4.500.000 orang dan hampir 60% lulusan perguruan tinggi menganggur dan lapangan kerja rata-rata hanya menyerap 37 persen lulusan perguruan tinggi (Hadi, 2009). Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan untuk bekerja di Indonesia masih sangat tinggi, namun tidak diimbangi jumlah lapangan kerja yang ada di Indonesia.

Dimana dalam kematangan karier dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti orang tua dan teman sebaya dan faktor internal seperti *locus of control*, *self esteem*, dan emosi. Dalam penelitian ini difokuskan untuk meneliti faktor internal yang mempengaruhi kematangan karier yaitu emosi. Dimana emosi mempengaruhi dalam kematangan karier, dalam hal ini pengambilan keputusan untuk memilih karier. Dalam pengambilan keputusan diperlukan suatu kecerdasan dan kualitas diri yang baik, sehingga mendapat kesuksesan dalam mengambil keputusan dalam pemilihan kariernya. Kecerdasan emosional 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. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi berarti seseorang itu mampu mengenali diri dan memanfaatkan emosi secara produktif serta mampu membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009). Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kesadaran yang lebih besar karena memiliki kapasitas yang lebih besar untuk mengintegrasikan pengalaman emosional dengan pikiran dan tindakan sehingga keputusan yang diambil logis dan realistis. Demikian pula sebaliknya kecerdasan emosional yang rendah dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk mencermati perasaan (emosi) pribadi sehingga akan mempengaruhi pengambilan keputusan.

Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka kematangan karier cenderung tinggi. Karena seseorang akan cenderung lebih mampu mengatasi problem-problem dalam pengambilan keputusan karier. Sehingga tidak terjadi keraguan dalam memilih karier. Hal ini disebabkan karena individu tersebut lebih mampu mengenali dirinya dan memanfaatkan emosi secara produktif untuk memotivasi diri sendiri serta mampu membina hubungan dengan orang lain.

Adapun hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier mahasiswa dapat dijelaskan melalui bagan kerangka berpikir dibawah ini.



Gambar 1.  
Bagan Kerangka Berpikir

#### **D. Hipotesis**

Ha : Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi.

Ho : Tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi.

