

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.

- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Selain itu juga telah kita ketahui bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan berbagai sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan. Lalu pengertian dari manajemen sumber daya manusia sendiri berdasarkan hal tersebut, maka dapat dijabarkanlah pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Achmad S. Rucky, MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.
2. Menurut Malayu Hasibuan (2003:21) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.
3. Menurut Edin Flippo (2000:11), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi,

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Dari pengertian – pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia baik secara makro ataupun mikro untuk mencapai tujuan perorangan, masyarakat, dan organisasi.

## **2.1.2 Orientasi Masa Depan**

### **2.1.2.1 Pengertian Orientasi Masa Depan**

Menurut Ginanjar (dalam Afifah, 2011), orientasi masa depan adalah bagaimana seseorang merumuskan dan menyusun visi kedepan dengan membagi orientasi jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Sedangkan menurut Trommsdoff (dalam Afifah, 2011) mengatakan bahwa pengertian orientasi masa depan merupakan fenomena kognitif motivasional yang kompleks, yaitu antisipasi dan evaluasi tentang diri di masa depan dalam interaksinya dengan lingkungan.

Trommsdoff, Nurmi (dalam Afifah, 2011) menyatakan bahwa orientasi masa depan merupakan suatu cara pandang individu dalam memandang masa depannya yang tergambar melalui pandangan, harapan, minat, motif – motif dan ketakutan – ketakutan individu terhadap masa depan.

Seginer (dalam Afifah,2011) menyatakan bahwa orientasi masa depan adalah representasi mental tentang masa depan, yang dibangun oleh individu pada titik – titik tertentu dalam kehidupan mereka dan mencerminkan pengaruh kontekstual pribadi dan sosial.

Sedangkan Nurmi (dalam Afifah, 2011) mengungkapkan bahwa, orientasi masa depan merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan. Gambaran ini memungkinkan individu untuk menentukan tujuan – tujuannya dan mengevaluasi sejauh mana tujuan – tujuan tersebut dapat direalisasikan.

Dari empat definisi diatas, peneliti memilih definisi dari Nurmi (dalam Afifah, 2011) sebagai definisi yang paling sesuai untuk penelitian ini, yang mengatakan bahwa orientasi masa depan merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan.

Ada lima bidang yang sering diteliti dalam penelitian – penelitian orientasi masa depan, bidang tersebut adalah pekerjaan, pendidikan, pernikahan, kegiatan waktu luang, aktualisasi diri. Dalam penelitian kali ini, hanya satu bidang yang akan diteliti ialah bidang karir atau pekerjaan.

Oleh karena itu, definisi yang dapat diambil dari orientasi masa depan dalam bidang pekerjaan dalam penelitian ini adalah gambaran masa depan yang dimiliki individu tentang dirinya dalam pekerjaan. Gambaran ini memungkinkan

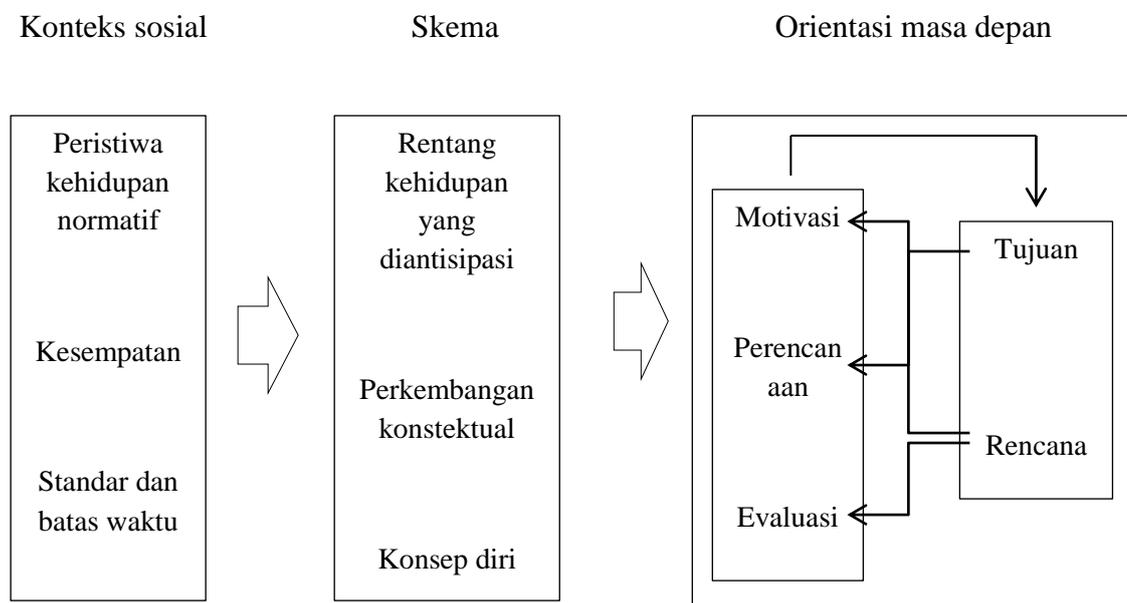
individu untuk menentukan tujuan – tujuannya dan mengevaluasi sejauh mana tujuan – tujuan tersebut dapat direalisasikan dalam konteks karir atau pekerjaan.

### 2.1.2.2 Perkembangan Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan merupakan proses yang kompleks dan bersifat terus menerus. Ada tiga aspek penting yang perlu diperhatikan :

1. Orientasi masa depan berkembang dalam konteks budaya dan institusional. Harapan normatif dan pengetahuan mengenai masa depan menjadi dasar untuk membentuk minat dan rencana masa depan, dan hubungan antara atribusi kausal dan afek.
2. Minat, rencana dan keyakinan yang berkaitan dengan masa depan dipelajari melalui interaksi sosial orang lain.
3. Orientasi masa depan bisa dipengaruhi faktor psikologis seperti perkembangan kognitif dan sosial.

Perkembangan orientasi masa depan, dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Perkembangan Orientasi Masa Depan dan Proses yang Terdapat di Dalamnya

Dari bagan diatas dapat dilihat bahwa lingkungan konteks sosial yang meliputi peristiwa kehidupan normatif, kesempatan, standar dan batas waktu untuk evaluasi mempengaruhi pembentukan skemata mengenai perkembangan kehidupan yang diantisipasi, perkembangan konstektual, konsep diri.

Hal ini akan mempengaruhi orientasi masa depan seseorang, baik dalam tahapan motivasi, perencanaan dan evaluasi. Lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut

1. Peristiwa normatif berkaitan dengan tugas perkembangan beserta jadwal pencapaian tugas perkembangan menjadi dasar pembentukan tujuan dan minat yang berorientasi masa depan.
2. Kesempatan dalam rentang kehidupan seperti usia tertentu untuk menyelesaikan tugas perkembangan, menjadi dasar perkembangan orientasi masa depan dalam hal rencana dan strategi.
3. Standar dan batas waktu dan solusi evaluasi dari tugas perkembangan dinilai sukses menjadi dasar pembentukan tahap evaluasi dalam orientasi masa depan.

Lingkungan atau konteks sosial (keluarga, kampus dan lainnya) ini berinteraksi dengan skemata yang ada dalam diri individu sebagai wujud antisipasi terhadap perkembangan rentang kehidupan, perkembangan konstektual dan konsep diri. Skemata yang terbentuk akan berinteraksi dengan ketiga tahapan

orientasi masa depan yaitu motivasi, perencanaan dan evaluasi yang kemudian akan membentuk gambaran mengenai masa depan.

### **2.1.2.3 Proses Pembentukan Orientasi Masa Depan**

Menurut teori Cognitive Psychology dan Action Theory Nurmi (dalam Afifah, 2011) Proses pembentukan orientasi masa depan tersebut meliputi tiga aspek, yaitu :

- a. Motivasi, yaitu menunjukkan minat – minat individu tentang masa depan. Minat itu akan mengarahkan individu dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai pada masa yang akan datang. Dalam menentukan tujuan, individu membandingkan antara nilai – nilai dan pengetahuan dari lingkungan, perkembangan motivasi dari orientasi masa depan merupakan proses yang kompleks, yang melibatkan beberapa substahap, yaitu :
  - 1) Pertama, munculnya pengetahuan baru yang relevan dengan motif umum atau penilaian individu yang menimbulkan minat yang lebih spesifik.
  - 2) Kedua, individu mulai mengeksplorasi pengetahuannya terkait dengan minat baru tersebut.
  - 3) Ketiga, menentukan tujuan yang spesifik dan terakhir memutuskan kesiapannya untuk membuat komitmen yang berisikan tujuan tersebut.
- b. Perencanaan, merupakan suatu proses pembentukan atau terbentuknya sub – sub tujuannya, mengkonstruksikan perencanaan itu dan merealisasikan rencana tersebut. Agar dapat menyusun perencanaan dengan baik, maka

individu harus memiliki pengetahuan yang luas akan masa depannya misalkan tentang potensi – potensi masyarakat dan hambatan yang mungkin ada dalam pencapaian tujuan. Menurut Nurmi (dalam Afifah, 2011), perencanaan dicirikan suatu proses terdiri dari tiga subtahap, yaitu

1) Pertama, penentuan tujuan. Pada tujuan ini, individu membentuk suatu representasi dari tujuan – tujuannya dan konteks masa depan dimana tujuan tersebut diharapkan dapat terwujud. Kedua hal ini didasari oleh pengetahuan individu tentang konteks dari aktifitas di masa depan dan sekaligus menjadi dasar bagi kedua subtahap selanjutnya.

2) Kedua, penyusunan rencana. Pada tahap ini individu membuat rencana dan menetapkan strategi untuk suatu rencana, individu dituntut menemukan cara – cara yang dapat mengarahkannya dalam pencapaian tujuan dan menentukan cara mana yang paling efisien. Pengetahuan tentang konteks yang diharapkan dari suatu aktifitas di masa depan menjadi dasar bagi perencanaan ini. Berbagai tindakan yang ditetapkan harus dievaluasi, sehingga tujuan – tujuan dan rencana – rencana yang telah disusun dapat diwujudkan.

3) Ketiga, melaksanakan rencana strategi yang telah disusun. Dalam subtahap ini, individu dituntut melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan yang dapat dilakukan dengan membandingkan tujuan yang telah ditetapkan dengan konteks yang sesungguhnya di masa depan.

Untuk menilai sebuah perencanaan yang dibuat individu, dapat dilihat dari tiga komponen yang tercakup didalamnya, yaitu pengetahuan (*knowledge*), perencanaan (*plans*) dan realisasi (*realization*). Pengetahuan disini berkaitan dengan proses pembentukan subtujuan dalam proses perencanaan. Perencanaan ini berkaitan dengan hal – hal yang telah ada dan akan dilakukan individu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan.

- c. Evaluasi, yaitu pada proses evaluasi ini, individu mengevaluasikan mengenai kemungkinan - kemungkinan realisasi dari tujuan dan rencana yang telah disusun. Markus, Wurf dan Nurmi (dalam Afifah, 2011) menjelaskan bahwa proses evaluasi ini merupakan suatu proses berpikir yang melibatkan pengamatan dalam tingkah laku, melakukan pengaturan diri sendiri walaupun orientasi masa depan dan perencanaan belum terwujud. Menurut Nurmi ( dalam Afifah, 2011) memandang evaluasi sebagai suatu proses yang melibatkan pengamatan dan melakukan penilaian terhadap tingkah laku yang ditampilkan, serta memberikan penguat bagi diri sendiri. Dalam mewujudkan tujuan dan rencana dari orientasi masa depan, proses evaluasi melibatkan *causal attributions* yang didasari oleh evaluasi kognitif individu mengenai kesempatan yang memiliki dalam mengendalikan masa depannya, dan *affects* yang berkaitan dengan kondisi – kondisi yang muncul sewaktu – waktu dan tanpa disadari. Dalam proses evaluasi ini, konsep diri memainkan peranan yang penting, terutama dalam mengevaluasi kesempatan yang ada untuk

mewujudkan tujuan dan rencana sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu.

Dapat disimpulkan bahwa proses diatas berlangsung secara bertahap dan saling berkaitan satu sama lain. Individu menentukan tujuan mereka dengan mempertimbangkan minat, nilai dan harapan dimasa depan. Selanjutnya mereka akan melakukan upaya untuk merealisasikan tujuan tersebut dengan melakukan berbagai perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.

#### **2.1.2.4 Cara Mengukur Orientasi Masa Depan**

Adapun cara pengukuran orientasi masa depan, yaitu :

1. Motivasi (*motivasional*) yaitu suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk mencapai tujuannya. Berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai, waktu pencapaian, dan dorongan/motif mencapai tujuan masa depan.
2. Perencanaan (*planning*) yaitu strategi yang disusun untuk merealisasikan tujuan, perencanaan dapat diukur dengan cara sebagai berikut :
  - 1) Pengetahuan mengenai bidang yang dicita – citakan
  - 2) Perencanaan yang dibuat
  - 3) Tingkat realisasi atas pelaksanaan rencana
3. Evaluasi (*evaluation*) yaitu penilaian individu tentang sejauh mana tujuan tersebut ditetapkan dapat direalisasikan. Evaluasi dapat menggambarkan

melalui kontrol yang dimiliki oleh individu, evaluasi emosi dan kemungkinan pencapaian tujuan pekerjaan (*optimisme*) :

- 1) Keyakinan diri untuk dapat mengontrol realisasi dari harapan dan tujuan
- 2) Perkiraan terhadap kemungkinan pencapaian tujuan
- 3) Kondisi emosi yang mengikuti individu ketika mengevaluasi apa yang dilakukannya untuk masa depan.

#### **2.1.2.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi Orientasi Masa Depan**

Secara garis besar, ada dua faktor yang mempengaruhi perkembangan orientasi masa depan, kedua faktor itu adalah faktor individu (*person related factor*) dan faktor konteks sosial (*social contex-related factor*).

##### 1. Faktor internal individu

Beberapa faktor ini adalah faktor – faktor yang berasal dari dalam diri individu (*internal*). Faktor – faktor tersebut adalah :

- Konsep diri

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmi (dalam Afifah,2011), menemukan bahwa konsep diri memberikan pengaruh terhadap orientasi masa depan. Individu dengan konsep diri yang positif dan percaya dengan kemampuan mereka cenderung untuk lebih internal dalam pemikiran mereka mengenai masa depan dibandingkan individu dengan konsep diri yang rendah. Konsep diri juga dapat mempengaruhi penetapan tujuan. Salah satu bentuk dari konsep diri yang dapat mempengaruhi orientasi

masa depan adalah diri ideal. Diri ideal terdiri atas konsep individu mengenai diri ideal mereka yang berhubungan dengan lingkungannya dapat berfungsi sebagai motivator untuk dapat mencapai tujuan jangka panjang.

- Perkembangan kognitif

Beberapa ahli menjelaskan perkembangan kognitif dapat mempengaruhi rencana masa depan mahasiswa. Hal ini karena mahasiswa berada dalam tahap *formal operation*, dalam tahap ini mahasiswa mampu mengenali beberapa kemungkinan. Selain itu, dalam tahap ini memungkinkan mahasiswa untuk memikirkan kemungkinan yang terjadi dimasa depan dalam pencapaian tujuan dan memberikan solusinya. Kematangan kognitif sangat erat kaitannya dengan kemampuan intelektual menjadi salah satu faktor individu yang mempengaruhi orientasi masa depan.

## 2. Faktor kontekstual

Berikut ini faktor – faktor kontekstual yang mempengaruhi orientasi masa depan :

- Jenis kelamin, pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurmi dalam Afifah, 2011), ditemukan bahwa perempuan lebih berorientasi ke arah masa depan keluarga sedangkan laki – laki lebih berorientasi ke arah masa depan karir. Adanya perbedaan yang signifikan antara laki – laki dan perempuan, akan tetapi perbedaan yang muncul akan berubah seiring berjalannya waktu.

- Status sosial ekonomi, kemiskinan dan status sosial ekonomi yang rendah berkaitan dengan perkembangan orientasi masa depan yang menyebabkannya menjadi terbatas. (Seginer dalam Afifah, 2011)

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nurmi ( dalam Afifah, 2011), menunjukkan bahwa individu yang memiliki latar belakang status sosial ekonomi yang tinggi cenderung untuk memiliki pemikiran mengenai masa depan karir yang lebih jauh dibandingkan individu dengan latar belakang sosial ekonomi rendah.

- Usia. Penelitian yang dilakukan oleh Seginer ( dalam Afifah, 2011), pada remaja perempuan yang duduk dibangku sekolah menengah pertama, menengah keatas dan kuliah menemukan terdapat perbedaan orientasi masa depan berdasarkan kelompok usia pada semua dominan kehidupan prospektif (karir, keluarga dan pendidikan).

- Teman sebaya, dalam konteks ini teman sebaya dapat mempengaruhi orientasi masa depan dengan cara yang bervariasi. Teman sebaya berarti teman sepermainan dengan jenjang usia yang sama dan berada pada tingkat perkembangan yang sama, dimana teman sebaya dapat saling bertukar informasi pada pemikiran mengenai tugas perkembangannya. Kelompok teman sebaya (*peer group*) juga memberikan individu kesempatan untuk membandingkan tingkah lakunya dengan temannya yang lain.

- Hubungan dengan orang tua, semakin positif hubungan orang tua dengan mahasiswa maka akan semakin mendorong mahasiswa

memikirkan masa depan. Keluarga merupakan model dan wadah yang tepat dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi atau yang akan dihadapi.

### **2.1.3 Perencanaan Karir**

#### **2.1.3.1 Pengertian Perencanaan Karir**

E.G Williamson (dalam Fransisca, 2012) menguraikan sejarah perkembangan bimbingan karir dan proses lahirnya konseling karir yang berpegang pada teori Trait-Factor. Teori Trait and Factor dikembangkan berdasarkan sumbangan beberapa ahli perencanaan dan perkembangan karir seperti Frank Parson, E.G Williamson, D.G Patterson, JG Darley, dan Miller yang tergabung dalam kelompok Minnesota (dalam Fransisca, 2012). Untuk memilih atau merencanakan karir, seorang individu idealnya harus memiliki : pertama, Pengertian yang jelas mengenali diri sendiri, sikap, minat ambisi, batasan sumber dan akibatnya. Kedua, Pengetahuan akan syarat-syarat dari kondisi sukses dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan harapan masa depan pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Ketiga, Pemikiran nyata mengenai hubungan-hubungan antara dua kelompok atau fakta-fakta-fakta diatas.

Menurut Rosari (dalam Fransisca, 2012) perencanaan karir adalah proses yang sengaja dibuat agar individu menjadi sadar akan atribut-atribut yang berkenaan dengan karir personal (*personal career related*) dan serangkaian panjang tahap-tahap yang menyumbang pada pemenuhan karirnya. Dapat dikatakan juga perencanaan karir adalah proses seseorang memilih sasaran karir

dan jalur ke sasaran itu. Menurut Corey & Corey (dalam Fransisca, 2012), perencanaan karir adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir. Selanjutnya menurut Kleineckht & Hefferin (dalam Fransisca, 2012), perencanaan karir adalah proses penilaian diri dan penetapan tujuan karir yang selalu berkesinambungan. Witko, Bernes, Magnusson, Bardick (dalam Fransisca, 2012) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah proses yang harus dilewati sebelum melakukan pengambilan keputusan karir.

Perencanaan karir menjadi suatu hal yang penting karena dengan adanya perencanaan karir maka akan mengurangi ketegangan dan kekalutan individu dalam mencari informasi karir dan pengambilan keputusan akan karir yang diinginkan. Menurut Triana (dalam Fransisca,2012) perencanaan karir merupakan salah satu komponen yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memilih pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang diinginkan.

Menurut Chr. Jimmy L, Gaol (2014) Perencanaan karir adalah dimana seseorang menjadi tahu atribut pribadi yang berkaitan dengan karir (keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karekteristik lain) dan rangkaian tahapan yang berkontribusi pada pencapaian karirnya (memperoleh informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi sasaran karir dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik).

Crites (dalam David Ozora dkk, 2016) berpendapat bahwa untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir yaitu

pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, individu dalam merencanakan karir patut memahami tahapan perencanaan karir yang baik meliputi penilaian terhadap diri sendiri, eksplorasi karir, membuat rencana dan tujuan karir, mencatat keterampilan yang dibutuhkan dan mencari pekerjaan.

Rivai (dalam David Ozora, 2016) mendefinisikan perencanaan karir sebagai sebuah proses dimana seorang individu menyeleksi tujuan karir dan jenjang karirnya. Sementara itu, Kleinknecht & Hefferin (dalam David Ozora, 2016) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan karir adalah suatu proses berkelanjutan dari penilaian diri dan penetapan tujuan.

Elemen penting dalam perencanaan karir seorang individu yaitu perencanaan karir individual. Definisi perencanaan karir individual menurut Byars & Rue (dalam David Ozora, 2016) adalah usaha-usaha yang dilakukan seorang individu untuk memajukan tujuan karir yang individu miliki. Menurut Mathis (dalam David Ozora, 2016) bahwa perencanaan karir individual adalah usaha yang dilakukan individu untuk memajukan tujuan karirnya. Dalam perencanaan karir individu lebih berfokus pada latihan untuk membantu individu lebih “mengetahui dirinya” dari segi potensi dan kemampuannya. Dan karir individual sepenuhnya di bawah kendali individu yang meliputi mengumpulkan informasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

Menurut Simamora (2006) perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk:

- (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi
- (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir
- (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir, menyusun tujuan karir, dan merencanakan serta melakukan aktivitas-aktivitas pengembangan karir. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia (Ben ball, 2001).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan.

### **2.1.3.2 Aspek – Aspek Perencanaan Karir**

Menurut Parsons (dalam Winkel & Hastuti, 2006), ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu perencanaan karir, yaitu:

- 1) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki.
- 2) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja.
- 3) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat perencanaan karir antara lain:

- 1) Nilai-nilai kehidupan, yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimanamana dan kapan juga. Nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan

dalam hidup dan sangat menentukan gaya hidup. Refleksi diri terhadap nilai-nilai kehidupan akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri yang berpengaruh terhadap gaya hidup yang akan dikembangkan termasuk didalamnya jabatan yang direncanakan untuk diraih.

- 2) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu berlakulah berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.
- 3) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial-budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak. Pandangan ini mencakup gambaran tentang luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, dan cocok idaknya suatu pekerjaan untuk pria dan wanita.
- 4) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.
- 5) Posisi anak dalam keluarga. Anak yang memiliki saudara kandung yang lebih tua tentunya akan meminta pendapat dan pandangan mengenai perencanaan karir sehingga mereka lebih mempunyai pandangan yang

lebih luas dibandingkan anak yang tidak mempunyai saudara yang lebih tua.

- 6) Pandangan keluarga tentang peranan dan kewajiban anak laki-laki dan perempuan yang telah menimbulkan dampak psikologis dan sosial-budaya. Berdasarkan pandangan masyarakat bahwa ada jabatan dan pendidikan tertentu yang melahirkan gambaran diri tertentu dan mewarnai pandangan masyarakat tentang peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat.
- 7) Orang-orang lain yang tinggal serumah selain orangtua sendiri dan kakak-adik kandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan memberi pengaruh besar bagi anak dalam menyusun dan merencanakan karirnya. Orangtua, saudara kandung orangtua, dan saudara kandung sendiri menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap perencanaan pendidikan dan pekerjaan. Orang muda harus menentukan sendiri sikapnya terhadap harapan dan pandangan tersebut, hal ini akan berpengaruh pada perencanaan karirnya. Bila dia menerimanya maka dia akan mendapat dukungan dalam perencanaan karirnya, sebaliknya bila dia tidak menerima maka dia akan menghadapi situasi yang sulit karena tidak adanya dukungan dalam perencanaan masa depan.
- 8) Taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga, yaitu tingkat pendidikan orangtua, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, jabatan ayah atau ayah dan ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa. Anak-anak berpartisipasi dalam status sosial ekonomi keluarganya. Status ini akan ikut menentukan

tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenalan pegangan kunci bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.

- 9) Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari. Pandangan dan harapan yang bernada optimis akan meninggalkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila mendengarkan keluhan-keluhan.
- 10) Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan-jabatan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
- 11) Gaya hidup dan suasana keluarga, serta status perkawinan orangtua, yaitu dalam kondisi keluarga yang bagaimana anak dibesarkan. Apakah mendukung atau tidak mendukung, semua itu akan mempengaruhi anak dalam merencanakan dan membuat keputusan tentang pendidikan lanjutan maupun pekerjaan di masa mendatang.

#### **2.1.3.4 Manfaat Pendekatan dalam Perencanaan Karir**

Sesungguhnya apabila dilakukan secara tepat, perencanaan karir merupakan keterampilan yang begitu dipelajari dapat diterapkan setiap saat pada berbagai tahapan kehidupan seseorang, dan sebagaimana halnya dengan keterampilan lain pada umumnya, keterampilan itu dapat pula ditingkatkan lebih

lanjut sebagai hasil dari praktek dan pengulangan yang berkesinambungan. Terlebih lagi, dengan mengikuti proses tersebut akan memperoleh serangkaian manfaat tambahan. Berikut manfaat pendekatan dalam perencanaan karir :

- *Mampu mengendalikan masa depan kita sendiri.* Sering kali muncul godaan besar untuk melemparkan tanggung jawab atas keputusan dalam hidup kita pada orang lain. Bagaimanapun juga, bukankah itu gunanya para penasihat karir? Para orang tua? Atau rekan? Sesungguhnya, walaupun sulit dicapai, masa depan menjadi tanggung jawab kita sendiri.
- *Membantu semakin yakin terhadap diri dan masa depan sendiri.* penetapan sasaran dimasa depan dan perencanaan tindakan secara matang bagi sebagian besar dan kita merupakan daya dorong yang luar biasa. Bertindak secara proaktif dapat pula meningkatkan rasa percaya diri. Daripada menghabiskan waktu untuk memptimbangkan suatu keputusan, kita akan lebih merasa yakin dengan langsung melakukan tindakan, meskipun langkah – langkah awal akan menghasilkan kesuksesan yang terbatas.
- *Menjadi suatu proses kreatif.* Mungkin kita telah memiliki gagasan – gagasan tentang masa depan, namun belum menyadari kepentingannya belum pernah mengutarakannya pada orang lain, ataupun mencatatnya. Perencanaan karir akan membantu membuka pikiran kita terhadap berbagai kemungkinan yang tersedia dan kita akan menemukan lebih banyak kemungkinan dari pada apa yang pernah kita pikirkan. Sebagai tambahan, perencanaan karir dapat membantu kita menjelaskan lahan –

lahan kerja yang belum muncul sekarang ini namun besar kemungkinan akan muncul di masa mendatang.

- *Memuat sejumlah cita cita dalam kehidupan.* Tak ada alasan mengapa harus membatasi sasaran kita dengan pertanyaan sempit seperti ‘Apa pekerjaan?’ Perencanaan karir menempatkan sasaran - sasaran bagi perkembangan pribadi dan karir, untuk pekerjaan dan untuk kehidupan secara menyeluruh. Sebenarnya perencanaan karir juga bisa disebut ‘perencanaan hidup/kerja’, ‘manajemen karir’, dan sebagainya. Dalam berbagai hal, suatu jalur karir hampir selalu muncul dalam kegiatan studi, pelatihan, dan keguatan perkembangan selanjutnya.
- *Memperbesar kesempatan untuk berhasil.* Agar lamaran berhasil, kita harus mampu menunjukkan komitmen terhadap suatu sasaran karir tertentu. Para penerima kerja pada umumnya tidak dapat sekedar menerima oleh ucapan ‘Saya akan mengerjakan apa pun pekerjaan yang dibebankan pada saya jika saya diterima’. Sebagai tambahan, Daftar Riwayat Hidup atau surat lamaran pekerjaan kita akan berkesan semakin menyakinkan jika mampu menunjukkan keterampilan atau kualitas pribadi sebagaimana yang kita miliki. Bekerja melalui tahap – tahap perencanaan karir akan membantu mengetahui kelebihan - kelebihan tertentu dan pengalaman – pengalaman yang dimiliki untuk ditawarkan dan untuk meraih kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi.
- *Dapat diterapkan setiap saat, tak peduli bagaimanapun situasinya.* Orang – orang yang beralih karir dan para lulusan baru, semuanya dapat

menerapkan proses – proses perencanaan karir. Perencanaan ini mudah diterapkan secara universal dalam melakukan alih kerja, dengan membuat ketentuan kegiatan macam apa yang ingin ditekuni. Entah ingin menekuni pekerjaan *part time*, pekerjaan sukarela atau dengan bayaran, proses ini dapat selalu dipergunakan untuk membantu kita dalam membuat keputusan karir.

- *Merupakan suatu proses berulang*, yang artinya kita dapat mengulanginya lebih dari sekali untuk mendapatkan pilihan kerja atau studi memuaskan. Misalkan akan menjumpai bahwa setelah melakukan tahap latihan – latihan, gagasan tentang studi lanjut. Meskipun merupakan pilihan yang mat menarik, menghabiskan banyak biaya dan kita masih mempertimbangkan kembali pilihan kita dengan memulai lagi proses tersebut dari awal.

Perencanaan karir terbukti banyak menghabiskan waktu. Pelacakan informasi yang melelahkan dan tinjauan diri yang berlarut – larut dapat menghabiskan banyak waktu dan energi sehingga akan menyulitkan mereka yang telah bekerja untuk terlibat dalam proses ini, begitu pula bagi mereka yang sudah dibebani oleh tugas belajar.

#### **2.1.3.5 Langkah – Langkah Penting dalam Perencanaan Karir**

Tidak setiap mahasiswa mau mengikuti cara berpikir logis dalam membuat perencanaan karir ataupun pilihan karir. Mereka lebih suka membiarkan kesempatan itu datang dengan sendirinya, atau mengambil kesempatan yang

tampaknya paling dekat daripada mencari – cari pekerjaan yang pada hakikatnya menarik. Sebagai alternatif, mereka biasanya tidak suka menerapkan suatu pendekatan yang terencana. Mereka ingin bertindak secara spontan dan sekedar merespon pada kebutuhan akan keragaman dan perubahan.

Agar dapat menentukan tindakan yang ingin dilakukan dalam hal karir, kita perlu melalui suatu proses yang amat sederhana, yaitu proses perencanaan karir. Hal tersebut bukan hanya suatu persoalan dalam merencanakan kehidupan, melainkan sekedar cara dalam menyortir sasaran – sasaran jangka pendek kita, dalam menentukan apa yang harus kita lakukan berikutnya di dalam karir. Proses ini dapat diterapkan pada tahap mana pun dalam kehidupan kita, untuk beralih karir, atau untuk perencanaan karir awal, untuk berbagai keputusan karir.

Langkah – langkah yang ditempuh dalam perencanaan karir, sebagai berikut :

- 1) *Assess Yourself* (menilai diri sendiri), Langkah ini membantu individu menemukan dan mengatur semua keterampilan, minat, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjelajahi dunia kerja dan menampilkan diri sebagai pekerja yang potensial,
- 2) *Explorer Careers* (mengeksplorasi karir) dalam langkah ini individu akan belajar bagaimana untuk mengambil semua informasi yang ia pelajari tentang dirinya pada Langkah 1 dan mengeksplorasi pekerjaan yang sesuai. Individu akan belajar bagaimana untuk meneliti persyaratan pendidikan, tugas, prospek dan pertumbuhan, gaji rata-rata, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang diminati,

- 3) *Create a Plan & Set Goal* (membuat rencana dan menetapkan tujuan), adalah mempersempit arah yang ingin dituju, menetapkan tujuan dan membuat rencana untuk meningkatkan kesempatan mendapatkan apa yang dituju tersebut,
- 4) *Expand Skills* (meningkatkan keterampilan), individu akan mencatat keterampilan yang dibutuhkan untuk dipelajari dan dimana bisa mendapatkannya sebelum memulai pencarian kerja,
- 5) *Find a Job* (menemukan sebuah pekerjaan). dalam langkah ini, individu akan membutuhkan resume yang terus diperbarui, surat lamaran, dan dalam beberapa situasi portofolio sampel kerja. Individu juga perlu tahu bagaimana menggunakan kontaknya untuk memasuki pasar kerja yang tersembunyi. Langkah ini akan memberikan informasi dan kegiatan untuk benar-benar membuat individu menonjol.

#### **2.1.4 Kecerdasan Emosi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosi**

Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan diri sendiri dan perasaan oranglain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang (Salovey dan Mayer, dalam Djoko Sugiono, 2016). Selain itu, Goleman (2005:512) mendefinisikan EQ adalah kemampuan mengenali perasaan diri

sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Cooper dan Swaf (dalam Djoko Sugiono, 2016) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menggapainya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Goleman, (dalam Djoko Sugiono, 2016) menyatakan bahwa EQ mengandung dua pengertian yaitu bahwa Kecerdasan emosi tidak hanya berarti bersikap ramah. Pada saat-saat tertentu yang diperlukan mungkin bukan sikap ramah, melainkan sikap tegas yang barangkali memang tidak menyenangkan tetapi mengungkapkan kebenaran yang selama ini dihindari. Dan selanjutnya kecerdasan emosi bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa memanjakan perasaan, melainkan mengelola perasaan sedemikian sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang memungkinkan orang bekerja sama dengan lancar menuju sasaran bersama.

Goleman (dalam Djoko Sugiono, 2016) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan *impulsive needs* atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur *reactive needs*, menjaga agar

bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa.

Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosional lebih ditujukan kepada upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat dan upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat memanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

#### **2.1.4.2 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional**

##### **a. Kesadaran Diri**

Kesadaran diri yakni kemampuan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal yang sedang kita rasakan dan mengapa hal itu kita rasakan, dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut, serta pengaruh perilaku kita terhadap orang lain.

b. Pengaturan Diri

Pengaturan diri ialah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya satu gagasan, maupun pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi ialah menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi

d. Empati

Empati ialah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan Sosial

Keterampilan Sosial ialah menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam team.

### **2.1.4.3 Komponen – Komponen Kecerdasan Emosional**

Daniel Goleman mengklasifikasikan kecerdasan emosional menjadi lima komponen penting yaitu : mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

#### **a. Mengenali emosi diri**

Mengenali emosi diri adalah mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah orang yang handal bagi kehidupan mereka, karena memiliki perasaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya, atas pengambilan keputusan masalah pribadi.

Kemampuan mengenali emosi diri juga merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul. Ini sering dikatakan sebagai dasar dari kecerdasan emosional. Seseorang yang mampu mengenali emosinya sendiri adalah bila ia memiliki kepekaan yang tajam atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap. Misalnya sikap yang diambil dalam menentukan berbagai pilihan, seperti memilih sekolah, sahabat, pekerjaan, sampai kepada pemilihan pasangan hidup.

#### **b. Mengelola Emosi**

Mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas. Kecakapan ini bergantung pula pada kesadaran diri.

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

c. Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri adalah kemampuan menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Menurut Goleman, motivasi dan emosi pada dasarnya memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggerakkan. Motivasi menggerakkan manusia untuk meraih sasaran sedangkan emosi menjadi bahan bakar untuk memotivasi, dan motivasi pada gilirannya menggerakkan persepsi dan membentuk tindakan-tindakan.

d. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain atau empati adalah kemampuan untuk merasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat. Orang yang memiliki empati lebih mampu

menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Membina hubungan

Membina hubungan yaitu kemampuan mengendalikan dan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, memahami dan bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia. Singkatnya keterampilan sosial merupakan seni mempengaruhi orang lain. Memperhatikan kelima komponen kecerdasan emosi diatas, dapat dipahami bahwa kecerdasan emosi sangat dibutuhkan oleh manusia dalam rangka mencapai kesuksesan, baik dibidang akademis, karir maupun dalam kehidupan sosial.

#### **2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang. Menurut Goleman (2005:27) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang salah satunya adalah otak. Otak adalah organ yang penting dalam tubuh manusia. Otaklah yang mengatur dan mengontrol seluruh kerja tubuh. Struktur otak manusia adalah sebagai berikut:

- a. Batang otak; merupakan bagian otak yang mengelola instinct untuk mempertahankan hidup.
- b. Amigdala; merupakan tempat penyimpanan semua kenangan baik tentang kejayaan, kegagalan, harapan, ketakutan, kejengkelan, dan frustrasi.

c. Neokorteks/otak piker; tugas neokorteks adalah melakukan penalaran, berfikir secara intelektual dan rasional dalam menghadapi setiap persoalan.

Goleman (2005:25) juga mengatakan faktor dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi oleh anak kemudian diinternalisasi yang akhirnya akan menjadi bagian kepribadian anak. Orang tua yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mengerti perasaan anak dengan baik.

b. Lingkungan non keluarga

Lingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang. Kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan, misalnya pelatihan asertivitas. Lingkungan keluarga turut berperan dalam kecerdasan emosi seorang anak. Apabila suasana yang berkembang dalam keluarga bersifat positif, sehat, berakhlak, dan harmonis maka akan menghindarkan anak dari sikap emosional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang adalah lingkungan keluarga, lingkungan non-keluarga, serta struktur otak seseorang.

#### **2.1.4.5 Ciri – Ciri Kecerdasan Emosional Tinggi dan Rendah**

Goleman (2005) mengemukakan karakteristik individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah sebagai berikut:

- Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain, dapat mengendalikan mood atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.
- Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemaarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita-cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi untuk bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Rasyidah, Rr Siti Nur Arifah, (2011)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Orientasi Masa Depan Area Pekerjaan Pada Mahasiswa	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan orientasi masa depan area pekerjaan pada mahasiswa. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula orientasi masa depan area pekerjaannya.

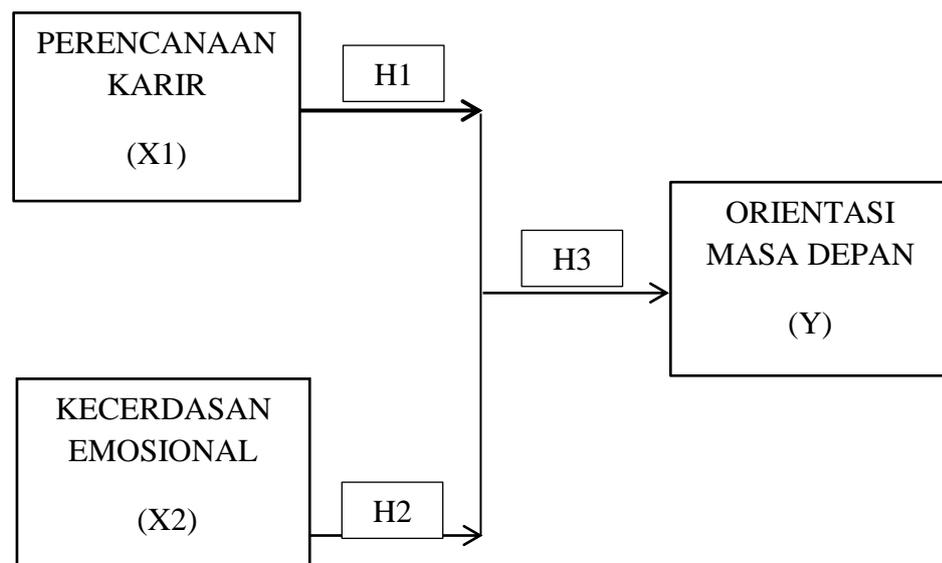
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Wahyu Putri Anggraeni (2015)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perencanaan Karir Individual Pada Wanita Yang Memiliki Konflik Peran Ganda	Dalam Penelitian Ini yang menjadi sampel adalah wanita yang memiliki konflik peran ganda (work-family), sudah bekerja (terikat pada suatu instansi), sudah menikah dan memiliki anak, berada pada rentang usia masa dewasa awal yaitu 18-40 tahun. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dimensi kecerdasan emosi secara parsial yang meliputi perceiving & identifying, faciliating, understnading, dan managing terhadap perencanaan karir individualnya

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.2**

#### **Kerangka Konseptual**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban masalah teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh, hubungan sebab akibat atau hubungan pertautan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis tersebut harus dapat diuji kebenarannya melalui penganalisaan data empiris.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan tersebut, maka hipotesis penelitian yang diperoleh yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh secara signifikan antara perencanaan karir dengan orientasi masa depan mahasiswa FE UNTAG Surabaya.
- H2 : Terdapat pengaruh secara signifikan antara kecerdasan emosional dengan orientasi masa depan mahasiswa FE UNTAG Surabaya.
- H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara perencanaan karir dan kecerdasan emosional dengan orientasi masa depan mahasiswa FE UNTAG Surabaya.