

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN ADAPTABILITAS KARIR PADA SARJANA DI BANDA ACEH

Rifki Azhar, Eka Dian Aprilia

Universitas Syiah Kuala, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi

E-mail: rifki_4@yahoo.co.id

ABSTRAK, Kondisi ekonomi yang tidak stabil dan persaingan lapangan pekerjaan yang semakin ketat menyebabkan tingkat pengangguran lulusan Universitas di Aceh terus meningkat beberapa tahun terakhir. Dalam masa transisi ke dunia pekerjaan adaptabilitas karir berperan penting membantu sarjana mengantisipasi dan menghadapi kesulitan dan tantangan yang mungkin muncul. Salah satu faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir adalah kecerdasan emosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 286 sarjana lulusan tahun 2016 yang seleksi melalui teknik *incidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan adaptasi *Assessing Emotion Scale* (AES) oleh Schutte, Malouff, dan Bhullar dan adaptasi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) oleh Savickas dan Porfeli. Analisis data menggunakan teknik korelasi Spearman menunjukkan nilai koefisien korelasi ($r = 0,716$ dengan nilai signifikansi ($p = 0,000$ ($p < 0,05$)). Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi adaptabilitas karir, dan begitu pula sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan secara signifikan dengan adaptabilitas karir sarjana.

Kata kunci: kecerdasan emosi, adaptabilitas karir, sarjana

CORRELATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND BACHELOR'S CAREER ADAPTABILITY IN BANDA ACEH

ABSTRACT, *Volatile economy and increasingly fierce competition in the labor market causes the rate university graduates unemployment rate in Aceh to consistently grow the past few years. In the transition period into the working world career adaptability plays an important role in helping graduates anticipate and face adversities and obstacles that may occur. One of the factors affecting career adaptability is emotional intelligence. This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and career adaptability in bachelors at Banda Aceh. This study is a correlational quantitative study with a sample of 286 bachelors who graduated in 2016 selected through incidental sampling technique. Data was collected using an adapted version of the Assessing Emotions Scale (AES) by Schutte, Malouff, and Bhullar and an adapted version of Savickas and Porfeli's Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Data analysis using Spearman correlation technique showed a correlation coefficient ($r = 0,716$ with a significance value of ($p = 0,000$ ($p < 0,05$)). Therefore it can be interpreted that there was a positive and significant relationship between emotional intelligence and career adaptability in bachelors at Banda Aceh. This indicates that the higher the emotional intelligence thus the higher the career adaptability, and vice versa. In conclusion, emotional intelligence is significantly related to bachelor's career adaptability.*

Key words: *emotional intelligence, career adaptability, bachelors*

PENDAHULUAN

Sepanjang rentang kehidupan manusia terdapat tahapan perkembangan yang harus dilalui, yang mana setiap tahapannya memiliki tugas perkembangan yang menuntut individu untuk mampu melalui setiap tugas tersebut dengan lancar agar individu merasa bahagia (Prahesty & Mulyana, 2013). Salah satu tahap perkembangan manusia adalah dewasa awal yang berada pada usia antara 18 sampai 25 tahun dan ditandai oleh eksperimenasi dan eksplorasi (Santrock, 2010). Individu pada tahap dewasa awal menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mengejar target seperti karir dan keluarga. Santrock (2011) menambahkan bahwa dewasa awal harus lebih serius melakukan eksplorasi karir dan pengambilan keputusan karir. Karir adalah rangkaian posisi dan berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya (Mathis & Jackson, 2011).

Akan tetapi, banyak dewasa awal di Aceh yang belum

memiliki pekerjaan sehingga hal tersebut dapat membuat individu mengalami *emotional distress* dan memiliki kepercayaan diri yang rendah (Santrock, 2012). Kepala Seksi Statistik Kependudukan BPS Aceh Devi Indriastuti menjelaskan bahwa berdasarkan hasil survei, pengangguran lulusan universitas tahun 2014, mayoritasnya adalah sarjana S1 yaitu sebanyak 17,498 orang atau sekitar 59% dari 29,836 orang (Bakri, 2015). Data Sosial Ekonomi Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional pada periode Agustus 2015 juga menunjukkan bahwa provinsi Aceh menduduki tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia (*Institute for Development of Acehese Society*, 2015). Hal serupa juga ditemukan di universitas melalui hasil penelusuran data alumni (*tracer study*) terhadap sarjana yang lulus dua tahun sebelumnya. Hasil *tracer study* yang dilakukan pada tahun 2016 menemukan bahwa setelah dua tahun sejak lulus 21,1% sarjana masih belum menemukan pekerjaan. Besarnya persentase sarjana yang belum

mendapat pekerjaan setelah dua tahun kemungkinan disebabkan oleh pencapaian daya serap tenaga kerja di Aceh yang belum maksimal, yaitu 72.14% berdasarkan Rencana Kerja (RENJA) Badan Investasi dan Promosi Pemerintah Aceh tahun 2016. Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Drs Purnama Karya juga mengatakan bahwa Banda Aceh bukan merupakan kota industri dan mayoritas peluang kerja ada di sektor industri kecil dan perdagangan yang menyebabkan daya serap tenaga kerja Banda Aceh rendah (Medan Bisnis, 2010).

Banyaknya sarjana yang masih belum bekerja bahkan setelah dua tahun sejak lulus serta rendahnya persentase sarjana yang berwirausaha mengindikasikan bahwa sarjana mengalami kesulitan dalam menghadapi lapangan pekerjaan serta bertransisi dari dunia pendidikan ke dunia pekerjaan. Ketika individu meninggalkan universitas sebagai sarjana dan bertransisi ke dunia pekerjaan, mereka membutuhkan adaptabilitas (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt 2010). Adaptabilitas karir berperan penting dalam membantu sarjana yang belum familiar dengan lapangan pekerjaan untuk mengantisipasi dan mempersiapkan diri terhadap kesulitan serta tantangan yang mungkin akan dihadapi (Guan et al, 2014). Adaptabilitas karir didefinisikan oleh Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) sebagai kecenderungan yang memengaruhi cara seseorang dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana dalam karir, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi. Savickas (1997) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir mencakup sifat berencana, eksplorasi, pengambilan keputusan yang penuh pertimbangan, serta keyakinan dalam kemampuan individu untuk menghadapi tantangan. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ketika sarjana memiliki adaptabilitas karir yang rendah, akan sulit bagi sarjana untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak jelas dan kemungkinan menganggur yang tinggi (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Adaptabilitas karir yang tinggi meningkatkan kepercayaan diri sarjana untuk menghadapi tantangan-tantangan dalam mencari kerja, yang nantinya akan bermanifestasi dalam bentuk hasil pencarian kerja yang positif (Guan et al, 2014).

Penelitian juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berhubungan dengan kecerdasan emosi (Coetzee & Harry, 2014). Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2000). Menurut Puffer (2010) kecerdasan emosi dapat membantu individu menghadapi lapangan pekerjaan dan terhindar dari pengangguran. Hal ini terbukti dari semakin banyaknya perusahaan yang menyadari pentingnya kecerdasan emosi sehingga seringkali kecerdasan emosi menjadi pertimbangan dalam proses seleksi dan penempatan (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004). Hal tersebut sesuai dengan hasil *tracer study* yang melaporkan bahwa keterampilan interpersonal

merupakan faktor yang dianggap paling penting dalam rekrutmen oleh perusahaan. Kecerdasan emosi dapat membantu sarjana dalam menghadapi lapangan pekerjaan karena kecerdasan emosi berhubungan positif dengan keterampilan komunikasi (Coetzee & Beukes, 2010) yang bermanfaat dalam proses wawancara, dan juga berhubungan positif dengan eksplorasi karir (Puffer, 2010).

Penelitian terdahulu dari Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, dan Gati (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi yang tinggi merupakan prediktor yang baik atas keyakinan individu terhadap masa depan pendidikan atau masa depan karir. Hal ini dapat dijelaskan oleh kemampuan individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi dalam membuat perencanaan yang lebih banyak dan fleksibel (Salovey & Mayer, 1990). Orientasi masa depan dan pemahaman akan pentingnya mempersiapkan diri untuk masa depan merupakan hal yang penting dalam adaptabilitas karir, karena hal tersebut menyebabkan individu sadar akan tugas-tugas, transisi, serta keputusan-keputusan terkait pekerjaan yang harus diambil dimasa depan (Savickas, 2013). Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang rendah akan mengalami kesulitan dalam menentukan keputusan karir dan juga sebaliknya. Adapun kemampuan pengambilan keputusan karir merupakan salah satu hal yang dapat membentuk adaptabilitas karir (Savickas, 2013). Berdasarkan pemaparan teoritis dan penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir, maka beranjak dari permasalahan yang ditemukan di lapangan peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 286 sarjana yang merupakan *fresh graduate* yang diseleksi melalui metode *nonprobability sampling* dengan teknik *incidental sampling*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan dua skala adaptasi yaitu *Assessing Emotion Scale* oleh Schutte, Malouff, dan Bhullar (2009) dan *Career Adapt-Abilities Scale* yang disusun oleh Savickas dan Porfeli (2012). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non parametrik Spearman karena data salah satu variabel penelitian berdistribusi tidak normal (Azwar, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi ($p = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$)) dengan koefisien korelasi sebesar ($R = 0,716$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosi pada sarjana maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir. Hasil analisis juga menggunakan *measures of asso-*

tion menunjukkan nilai R Squared (R^2) = 0,550 yang artinya terdapat 55% sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas karir. Selain itu, hasil analisis deskriptif menemukan bahwa 85,66% sarjana di Banda Aceh memiliki kecerdasan emosi kategori tinggi dan 41,60% memiliki adaptabilitas karir kategori tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. Adapun hasil analisis uji statistik korelasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar (p) = 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar (R) = 0,716. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir. Maka, hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa kecerdasan emosi berkaitan dengan adaptabilitas karir. Diantaranya adalah penelitian Dharmariana dan Fajrianti (2015) yang menemukan bahwa pada mahasiswa akhir terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir. Temuan serupa juga diperoleh pada penelitian Coetzee dan Harry (2014) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosi yang matang memberikan individu energi, kapasitas regulasi diri, dan kesiapan untuk menampilkan kapasitas adaptabilitas karir yang baik, dan terutama kemauan untuk merencanakan masa depan untuk mencapai tujuan karir. Pernyataan Coetzee dan Harry (2014) tersebut sesuai dengan teori kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir. Salovey dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk memanfaatkan peluang-peluang di masa depan dan membentuk perencanaan yang lebih baik. Perencanaan dan orientasi masa depan sangat penting di dalam adaptabilitas karir karena hal tersebut mendorong individu untuk menghadapi tugas-tugas dan keputusan-keputusan yang harus dihadapi untuk mencapai tujuan karir (Savickas, 2013). Selain itu, kecerdasan emosi juga membentuk adaptabilitas karir hal ini dikarenakan kecerdasan emosi yang tinggi membentuk kemampuan pengambilan keputusan dalam adaptabilitas karir (Brown, George-Currant, & Smith, 2003; Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2012), membantu dalam eksplorasi karir dalam adaptabilitas karir (Puffer, 2010; Di Fabio & Kenny, 2010), serta meningkatkan kepercayaan akan kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan karir dalam adaptabilitas karir (Salovey & Mayer, 1990; Coetzee dan Beukes, 2010). Perencanaan, pengambilan keputusan, eksplorasi, dan kepercayaan dalam mencapai tujuan karir tersebut merupakan bagian dari keempat aspek adaptabilitas karir (Savickas, 2013). Uraian di atas sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa nilai sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas karir sarjana cukup tinggi, yaitu 55%. Adapun sebesar 45% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan kognitif, kepribadian, harga

diri, evaluasi diri, kepribadian proaktif, orientasi masa depan, harapan, dan optimisme (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). Secara deskriptif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas sampel penelitian yaitu 245 (85,66%) sarjana termasuk dalam kategorisasi kecerdasan emosi tinggi, artinya individu dapat lebih baik mempersepsikan emosi, memahami emosi, menggunakan emosi dalam pemikiran, dan manajemen emosi lebih baik dari orang lain, serta memiliki kemampuan verbal dan sosial yang lebih cenderung lebih tinggi (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004). Sari dan Widyastuti (2015) menyebutkan bahwa individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi mampu dalam mengontrol diri, melakukan analisis permasalahan secara tepat dan mampu memecahkan masalah lebih baik. Sedangkan 27 (9,44%) orang sarjana memiliki kecerdasan emosi rendah. Zeidner, Matthews, dan Roberts (2004) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosi yang rendah rentan terhadap emosi negatif, cenderung bersikap *defensive* dan negatif (misalnya agresif dan menghindar). Individu dengan kecerdasan emosi yang rendah juga cenderung memiliki kecemasan yang tinggi dan neurotis (Newsome, Day, & Catano, 2000). Banyaknya sampel penelitian yang masuk dalam kategorisasi kecerdasan emosi yang tinggi dapat dikaitkan dengan faktor usia, dimana keseluruhan sampel penelitian ini tergolong dalam kelompok usia dewasa awal. Papalia, Olds, dan Feldman (2009) menjelaskan bahwa pemikiran pada masa dewasa awal cenderung sudah tampak fleksibel, terbuka, dan adaptif yang didasarkan pada intuisi dan emosi serta logika. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Mayer, Caruso, dan Salovey (1999) yang menemukan bahwa kecerdasan emosi berkembang seiring usia, dimana dewasa memiliki kecerdasan emosi yang lebih tinggi dibandingkan remaja. Faktor lain yang dapat memengaruhi tinggi, sedang, atau rendahnya kecerdasan emosi adalah jenis kelamin. Secara umum perempuan lebih baik dalam mengekspresikan emosi, mempersepsikan emosi, dan memiliki keterampilan emosional dan interpersonal yang lebih baik dari laki-laki (Schutte et al, 1998; Pau & Croucher, 2003; Van Rooy, Alonso, & Viswesvaran, 2005). Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian ini, dimana dari 245 sarjana yang memiliki kecerdasan emosi tinggi mayoritasnya adalah perempuan dengan jumlah 163 (66,53%).

Selanjutnya 119 (41,60%) orang sarjana termasuk dalam kategorisasi adaptabilitas karir tinggi yang ditandai dengan pencarian kerja yang lebih terencana, memiliki tujuan jangka panjang dan jangka sedang yang lebih detail dan pasti, dapat mempersepsikan lebih banyak kesempatan untuk kemajuan dalam karir, serta lebih bertanggung jawab atas pilihan karirnya (Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014). Selain itu, sisanya sebanyak 10 (3,50%) sarjana berada dalam kategorisasi adaptabilitas karir rendah. Santilli, Nota, Ginevra, dan Soresi (2014) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir yang rendah dikarakterisasikan oleh pencarian kerja yang lebih tidak teratur atau *trial-and-error*, lebih mudah menyerah dalam memperjuangkan masa depan, dan mudah merasa kehilangan harapan dan

pasrah. Variasi tingkat kategorisasi adaptabilitas karir sampel penelitian dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor jenis kelamin. Ferreira (dalam Harry & Coetzee, 2013) menjelaskan bahwa perempuan memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal serupa ditemukan pada penelitian ini, ditemukan bahwa mayoritas sarjana yang memiliki adaptabilitas karir tinggi adalah perempuan dengan jumlah 86 (72,26%). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Coetzee dan Harry (2015) yang menemukan bahwa pada sampel dewasa awal, perempuan memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, khususnya dalam perencanaan dan efikasi diri terkait kemampuan untuk mengimplementasikan perencanaan tersebut (Savickas, 2013).

Berikutnya adalah faktor usia, Navaitiené (2014) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir dewasa pertengahan lebih tinggi dibandingkan dewasa awal. Dewasa awal tertarik dengan masa depan karir mereka, namun kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, dan kemandirian mereka terkait karir tidak begitu tinggi. Akan tetapi dewasa pertengahan memiliki rasa tanggung jawab dan kemandirian dalam memandang karir mereka. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Harry dan Coetzee (2013) yang menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan adaptabilitas karir. Pada proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan pada penelitian ini. Pertama, data pada penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik *non parametric* sehingga hasil dari penelitian sulit untuk digeneralisasikan ke kelompok yang lebih luas. Kedua, alat ukur yang digunakan berbentuk *self-report* sehingga ada kemungkinan bias dan *faking good*. Ketiga, alat ukur memiliki jumlah item yang cukup banyak sehingga sebagian subjek merasa jenuh ketika mengisi. Keempat, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*, sehingga sampel penelitian tidak mewakili seluruh fakultas yang ada di Universitas Syiah Kuala, artinya akan sulit untuk digeneralisasikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. Lebih lanjut lagi hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir bersifat positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir, dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti. Diharapkan bagi sarjana yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah untuk mengasah keterampilan emosional guna membantu meningkatkan adaptabilitas karir maupun dalam kehidupan sehari-hari. Begitu pula bagi sarjana dengan tingkat adaptabilitas karir yang rendah, untuk dapat memikirkan masa depan karir

dengan lebih serius dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Selanjutnya, para pengambil kebijakan diharapkan dapat menjadikan edukasi pengembangan keterampilan-keterampilan yang dapat membantu calon sarjana bertransisi ke dunia pekerjaan bagian dari kurikulum umum, bukan hanya sekedar program tambahan. Edukasi tersebut bertujuan untuk mengembangkan kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir sebagai bentuk persiapan sarjana dalam menghadapi transisi ke dunia pekerjaan. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir diharapkan dapat menggunakan metode pengambilan sampel yang lebih representatif sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke lingkup yang lebih luas. Peneliti juga menganjurkan peneliti selanjutnya untuk dapat menggali lebih dalam dinamika hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir dengan melakukan analisis tambahan atau menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi adaptabilitas karir seperti efikasi diri dan optimisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ahmad, Z., Shaukat, M. Z., Usman, A., Rehman, W. U., & Ahmed, N. (2010). Determinants of students' entrepreneurial career intentions: Evidence from business graduates. *European Journal of Social Sciences*, 15(2), 14-22.
- Arnett, J. (2009). *Adolescence and emerging adulthood*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi (Ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas (Ed. 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Investasi dan Promosi. (2015). Rencana kerja (RENJA) badan investasi dan promosi tahun 2016. Banda Aceh: Pemerintah Aceh.
- Badan Pusat Statistik (2013). *Aceh dalam angka 2013*. Banda Aceh: Badan Pusat Statistik
- Badan Pusat Statistik (2014). *Aceh dalam angka 2014*. Banda Aceh: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (2015). *Aceh dalam angka 2015*. Banda Aceh: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (2016). *Aceh dalam angka 2016*. Banda Aceh: Badan Pusat Statistik.
- Bakri. (2015). Bom waktu pengangguran aceh. *Serambi Indonesia*. Diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2015/03/23/bom-waktu-pengangguran-aceh?page=2>
- Bakri. (2017). Bengkel motor dominasi lapangan usaha di Aceh. *Serambi Indonesia*. Diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2017/05/26/bengkel-motor-dominasi-lapangan-usaha-di-aceh>
- Brown, C., George-Currant, R., & Smith, M. (2003).

- The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *J Career Assessment*, 11(4), 379-392. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072703255834>
- Coetzee, M., & Beukes, C. J. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 439-446.
- Coetzee, M. & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Dharmariana, J., & Fajrianti. (2015). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di universitas airangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 4(1), 206-212.
- Di Fabio, A. & Kenny, M. (2010). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21-34. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072710382530>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2012). Career indecision versus indecisiveness: associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Emmerling, R. & Cherniss, C. (2003). Emotional Intelligence and the Career Choice Process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167. <http://dx.doi.org/10.1177/106907270301100200>
- Goleman, D. (2000). Kecerdasan emosional. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, F., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Institute for Development of Acehnese Society (2015).
10 Provinsi dengan angka pengangguran tertinggi di Indonesia. Diakses dari <http://ideas-aceh.org/10-provinsi-dengan-angka-pengangguran-tertinggi-di-indonesia/>
- Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Mathis, R. & Jackson, J. (2011). *Human resource management*. Mason, OH: Thomson/South-western.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings and implications. *Psychological inquiry*, 15(3), 197-215.
- Medan Bisnis. (2010). Peluang kerja di Banda Aceh terbatas. Diakses dari <http://www.medanbisnisdaily.com/news/arsip/read/2010/09/17/475/peluang-kerja-di-banda-aceh-terbatas/>
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 88(2), 174.
- Navaitienė, J. (2014). Career Adaptability of Young Adults: Psychological Aspect of Professional Socialization. *Pedagogika*, 116(4), 124-135.
- Newsome, S., Day, A. L., & Catano, V. M. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29(6), 1005-1016.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development (Psikologi perkembangan)*, Ed. 10. Jakarta: Kencana.