

HUBUNGAN ANTARA *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS DIPONEGORO

M. Bryan Prabu Wahyubrata¹, Vemita Sinantia¹
15000122130156

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-Mail: bryanlpg01@gmail.com

ABSTRAK

Mahasiswa tingkat akhir angkatan 2022 menghadapi berbagai tantangan dalam transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja adalah *Emotional Intelligence* (EI), yaitu kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Self-Perceived Employability* (SPE) pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *convenience sampling* dan melibatkan 260 mahasiswa angkatan 2022 Universitas Diponegoro sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Emotional Intelligence* (29 item; $\alpha=0,897$) dan Skala *Self-Perceived Employability* (32 item; $\alpha=0,950$), kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Emotional Intelligence* dan *Self-Perceived Employability* ($r=0,623$; $p<0,001$). *Emotional Intelligence* memberikan kontribusi efektif sebesar 38,8% terhadap *Self-Perceived Employability*, sedangkan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Emotional Intelligence* mahasiswa, maka semakin tinggi pula *Self-Perceived Employability* yang dimilikinya. Dengan demikian, *Emotional Intelligence* merupakan faktor psikologis yang penting dalam membentuk keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus.

Kata kunci: *Emotional Intelligence*; *Self-Perceived Employability*; mahasiswa tingkat akhir

RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY AMONG FINAL-YEAR STUDENTS AT DIPONEGORO UNIVERSITY

M. Bryan Prabu Wahyubrata¹, Vemita Sinantia¹
15000122130156

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275
E-Mail: bryanlpg01@gmail.com

ABSTRACT

Final-year students from the 2022 cohort face various challenges in transitioning from higher education to the workforce. One factor that may enhance work readiness is *Emotional Intelligence* (EI), which refers to an individual's ability to recognize, understand, and manage emotions effectively. This study aimed to examine the relationship between *Emotional Intelligence* and *Self-Perceived Employability* (SPE) among final-year students at Universitas Diponegoro. This quantitative study employed a convenience sampling technique and involved 260 students from the 2022 cohort as participants. Data were collected using the *Emotional Intelligence* Scale (29 item; $\alpha = 0.897$) and the *Self-Perceived Employability* Scale (32 item; $\alpha=0.950$) and analyzed using simple linear regression. The results revealed a significant positive relationship between *Emotional Intelligence* and *Self-Perceived Employability* ($r=0.623$; $p<.001$). *Emotional Intelligence* contributed 38.8% of the variance in Self-Perceived Employability, while the remaining 61.2% was explained by other factors outside the scope of this study. These findings indicate that students with higher levels of *Emotional Intelligence* tend to report higher levels of Self-Perceived Employability. Therefore, *Emotional Intelligence* can be considered an important psychological factor in shaping students' confidence in their ability to obtain employment after graduation.

Keywords: *Emotional Intelligence*; Self-Perceived Employability; final-year students

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika pasar kerja kian kompetitif menuntut mahasiswa, terlebih pada tahun terakhir, untuk mempunyai kesiapan kerja yang lebih matang. Mahasiswa tidak hanya dihadapkan pada kenyataan bahwa persaingan kerja menjadi semakin ketat, tetapi juga bagaimana menyikapi tingginya taraf tunakarya di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2025, tercatat lebih dari satu juta lulusan perguruan tinggi termasuk dalam jumlah 7,28 juta pengangguran di Indonesia dan menurut Menteri Keuangan Republik Indonesia, yaitu Sri Mulyani, kondisi ini dipengaruhi oleh adanya ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki lulusan perguruan tinggi dengan kriteria dunia kerja (Pamungkas, 2025).

Beberapa keterampilan yang berperan penting dalam menentukan kualitas calon karyawan di pasar tenaga kerja namun sering kali kurang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi, yaitu kemampuan Bahasa Inggris, komunikasi, *problem-solving*, dan kepemimpinan (Hossain dkk., 2018). Selain itu, sikap terlalu memilih pekerjaan dan tuntutan gaji tinggi yang terkesan kurang realistis bagi perusahaan dapat memperburuk masalah sehingga memperbesar tingkat ketidaksesuaian antara lulusan dengan pasar tenaga kerja (Hossain dkk., 2018).

Akibatnya, muncul fenomena pengangguran intelektual, yaitu suatu fenomena ketika banyak sarjana mengalami hambatan dalam memperoleh pekerjaan (Asyadi, 2023).

Padahal, perguruan tinggi sejatinya harapannya dapat mencetak lulusan yang memegang keterampilan dan kapabilitas yang relevan pada dunia kerja sehingga dapat terserap secara optimal serta berkontribusi terhadap pembangunan bangsa (Pramesti dkk., 2024). Fenomena ini bukan hanya memengaruhi bidang ekonomi, melainkan juga menimbulkan tekanan psikologis seperti kecemasan terkait masa depan karier dan berkurangnya kepercayaan diri mahasiswa (Maghfiroh & Triana, 2023). Berlandaskan pada penjabaran sebelumnya, mampu diambil kesimpulan bahwa kematangan lulusan perguruan tinggi masih belum optimal dan mahasiswa tingkat akhir menghadapi tantangan transisi dari lingkungan akademik ke lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian sehingga muncul kebutuhan untuk memiliki kesiapan kerja.

Smelser dan Content (2012), menjelaskan bahwa di era informasi ketika pekerjaan semakin menuntut dan berbasis keahlian, gelar akademik pada tingkat sarjana dan di beberapa bidang bahkan pascasarjana, tidak lagi menjadi keunggulan signifikan, melainkan telah menjadi persyaratan dasar yang diharapkan hampir di semua karier profesional. Selain itu, kita telah memasuki era Revolusi Industri Keempat (4IR) yang membawa masuk periode transformasi, ditandai dengan hadirnya berbagai teknologi yang mampu menggantikan berbagai jenis pekerjaan manusia (Aliu dkk., 2025). Era ini tidak hanya ditandai oleh otomatisasi dan disrupsi pasar tenaga kerja, tetapi juga oleh pemanfaatan teknologi digital secara masif yang menjadi fondasi utama bagi peningkatan efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Teknologi digital secara luas juga diterima sebagai instrumen berharga untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi dan keberlanjutan (Kineber dkk., 2023).

Penelitian dari Szabó-Szentgróti dkk. (2021), menunjukkan bahwa digitalisasi dan Revolusi Industri 4.0 diprediksi dapat menghilangkan hingga 800 juta pekerjaan terutama pada sektor berkeahlian rendah–menengah namun sekaligus membuka peluang pekerjaan baru seperti analis Big Data dan spesialis AI yang berpotensi meningkatkan kualitas hidup, produktivitas, dan efisiensi ekonomi. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa digitalisasi memicu restrukturisasi pasar kerja dan memunculkan kebutuhan mendesak akan keterampilan digital, sebagaimana tercermin dalam studi tentang *e-commerce*. Penelitian dari Bănescu dkk. (2022), menunjukkan bahwa *e-commerce* tidak hanya menciptakan pekerjaan baru tetapi juga mengubah struktur tenaga kerja dengan membuka peluang bagi kelompok rentan untuk masuk ke pasar kerja sehingga keterampilan digital menjadi prasyarat penting dan pemerintah perlu mempercepat adaptasi kurikulum pendidikan guna mengurangi kesenjangan keterampilan serta mendorong perusahaan untuk mempekerjakan kelompok termarginalkan.

Perkembangan teknologi tentunya dapat mengubah cara industri saat ini bekerja, penting bagi calon karyawan untuk dapat terus menyesuaikan dengan perkembangan teknologi agar dapat terus relevan dengan pasar kerja. Oleh karena itu, lulusan perguruan tinggi tidak hanya diwajibkan mengantongi kecakapan akademik namun juga keterampilan lain agar siap bersaing di pasar kerja.

Perguruan tinggi di Indonesia kini sedang berkompetisi untuk menyalurkan lulusannya melalui program kerja sama dengan instansi maupun perusahaan bereputasi demi meningkatkan keterserapan lulusan secara signifikan. Salah satu universitas yang

memperoleh peringkat teratas di Indonesia menurut survei QS University Ranking yaitu Universitas Diponegoro (UNDIP). Saat ini UNDIP masih menempati peringkat teratas di Indonesia dalam hal kecepatan lulusan memperoleh pekerjaan, sebagaimana ditunjukkan oleh survei terbaru QS University Ranking for Employability yang ditambah juga dengan hasil *tracer study* yang menunjukkan bahwa 92% lulusan UNDIP berhasil meraih pekerjaan dalam jangka kurang dari enam bulan sesudah lulus (Universitas Diponegoro, 2025).

Capaian ini menunjukkan bahwa secara objektif, lulusan UNDIP memiliki daya saing tinggi di pasar kerja. Namun, data tersebut lebih menekankan pada keberhasilan alumni setelah lulus tanpa memberikan gambaran mengenai kesiapan psikologis mahasiswa, terutama tingkat akhir yang sedang menghadapi transisi menuju dunia kerja. Masih mungkin terdapat kesenjangan antara realitas positif yang dialami oleh para alumni dengan persepsi mahasiswa tingkat akhir terhadap keyakinan mereka dalam memperoleh pekerjaan. Kondisi ini penting untuk diteliti, karena keyakinan dalam memperoleh pekerjaan yang rendah dapat menimbulkan rasa cemas, kurang percaya diri, dan menghambat mahasiswa dalam memanfaatkan peluang kerja yang ada.

Terdapat sebuah penelitian yang menjelaskan bahwa *transferable skills* berperan penting untuk membantu meningkatkan peluang kerja mahasiswa. *transferable skills* mengacu pada beberapa keterampilan, yaitu komunikasi lisan dan tulisan, *problem solving* kreatif, kemampuan bekerja sama, fleksibilitas, kepemimpinan, serta *business awareness* yang sayangnya saat ini masih terdapat

ketimpangan antara kapabilitas yang dibekali di perguruan tinggi dengan kemampuan yang diperlukan di tempat kerja (Muhamad, 2012).

Dari uraian tersebut, bisa dikatakan bahwa tidak hanya kemahiran teknis, namun juga *soft skills* dan faktor psikologis berperan penting dalam meningkatkan persiapan karier mahasiswa sehingga penting untuk diteliti secara mendalam. Perguruan tinggi di Indonesia penting untuk mengintegrasikan pelatihan tambahan bagi calon lulusannya, selain program magang, pelatihan keterampilan teknis, dan organisasi mahasiswa agar dapat membekali mahasiswa terutama di tingkat akhir untuk memasuki jenjang karier setelah lulus.

UNDIP sendiri sudah memiliki Undip Career Center (UCC) dan Kantor Pengembangan Karier Mahasiswa di bawah naungan Direktorat Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Diponegoro yang merupakan lembaga dengan tujuan untuk membantu dalam persiapan dan pengembangan karier mahasiswa yang tentunya merupakan bentuk upaya dalam mempersiapkan mahasiswanya. Selain itu, UNDIP juga sudah menerapkan kurikulum yang memfasilitasi program magang mahasiswa. Meskipun demikian, keberadaan berbagai program pengembangan karier tidak serta-merta menjamin bahwa seluruh mahasiswa memiliki keyakinan yang tinggi terhadap peluang memperoleh pekerjaan. Pemanfaatan layanan karier maupun keyakinan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja dapat berbeda pada setiap individu.

Penelitian dari Beaumont dkk. (2016), yang dilakukan untuk melihat peran program pendidikan karier bagi para mahasiswa sebuah universitas di Inggris menunjukkan bahwa kemampuan dan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia

kerja semakin meningkat dari tahun pertama hingga tahun terakhir, namun keyakinan memperoleh pekerjaan justru menurun, penurunan tersebut paling besar terjadi pada mahasiswa tingkat akhir, hal ini disebabkan karena mahasiswa mulai menyadari berbagai hambatan nyata, seperti persaingan kerja, kurangnya pengalaman, kondisi ekonomi, kualitas gelar, lokasi pekerjaan, dan rasa percaya diri. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keberadaan program pendidikan karier tidak selalu membuat mahasiswa semakin yakin untuk mendapatkan pekerjaan sehingga penting untuk meneliti faktor yang memengaruhi kepercayaan diri mahasiswa tingkat akhir untuk mendapatkan pekerjaan selain dari faktor eksternal individu.

Sebagai upaya memperoleh gambaran awal mengenai kondisi mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro, peneliti melakukan wawancara pendahuluan terhadap tujuh mahasiswa angkatan 2022 yang berasal dari Fakultas Kedokteran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Fakultas Peternakan dan Pertanian, Fakultas Sains dan Matematika, Fakultas Hukum, serta Sekolah Vokasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa telah memiliki bekal akademik maupun pengalaman organisasi atau magang yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Meskipun demikian, mereka mengaku belum sepenuhnya yakin terhadap peluang memperoleh pekerjaan setelah lulus. Keraguan tersebut terutama disebabkan oleh tingginya persaingan di pasar kerja, keterbatasan pengalaman yang relevan, kekhawatiran terhadap kemampuan diri, serta ketidakpastian dalam menentukan arah karier. Di sisi lain, beberapa responden yang pernah mengikuti kegiatan pengembangan karier menyatakan bahwa kegiatan tersebut membantu memperluas informasi

mengenai dunia kerja dan proses rekrutmen. Namun, sebagian besar responden mengaku belum pernah mengikuti kegiatan pengembangan karier yang diselenggarakan di tingkat universitas baik karena belum mengetahui keberadaan program tersebut, kurang memperoleh informasi, maupun terkendala waktu pelaksanaan. Selain itu, ketika menghadapi kecemasan terkait dunia kerja, responden menunjukkan strategi yang beragam, seperti melakukan refleksi diri, mencari dukungan sosial, berolahraga, beribadah, maupun berupaya meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa telah memiliki berbagai sumber daya yang mendukung kesiapan kerja, keyakinan terhadap kemampuan memperoleh pekerjaan masih bervariasi.

Self-Perceived Employability (SPE) tentunya merupakan konstruk psikologis yang relevan untuk digunakan dalam meneliti fenomena tersebut. Menurut Rothwell dan Arnold (2007), SPE merupakan persepsi individu mengenai kemampuan dirinya dalam memperoleh serta mempertahankan pekerjaan, dipengaruhi oleh faktor *internal* (atribut personal, posisi dalam organisasi) dan *eksternal* (kondisi pasar tenaga kerja). Konstruk ini tidak berfokus pada hasil objektif seperti IPK atau pengalaman kerja, namun berfokus pada keyakinan personal mahasiswa, termasuk bagaimana mereka menilai keterampilan, pengalaman, dan kapasitas untuk memenuhi tuntutan dunia kerja. Definisi dari SPE memang menjelaskan mengenai keyakinan individu dalam mempertahankan pekerjaan, namun secara keseluruhan konstruk ini dapat dimodifikasi agar lebih sesuai dengan populasi mahasiswa tingkat akhir sehingga hanya mengukur

bagaimana mahasiswa akhir memiliki keyakinan untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan (Kasler dkk., 2017; Rothwell dkk., 2008).

Berdasarkan penelitian Qenani dkk., (2014), mahasiswa dari universitas bereputasi tinggi dan bidang studi dengan prospek kerja baik cenderung memiliki *self-belief* serta keyakinan karier yang lebih kuat, yang menjadi prediktor utama SPE sehingga persepsi positif mengenai *employability* mendorong mereka lebih proaktif mempersiapkan karier dan meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan nyata. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyoroti pentingnya faktor psikologis yang membantu mahasiswa lebih terlibat dalam aktivitas pengembangan karier dan memperkuat persepsi mereka terhadap peluang kerja.

Penelitian Baluku dkk. (2021), menunjukkan bahwa sumber daya psikologis individu dapat membuat individu lebih aktif terlibat dalam kegiatan pengembangan karier sehingga memperkuat persepsi mereka terhadap peluang kerja dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan karier serta niat untuk maju dalam jalur karier. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis tidak hanya membantu individu dalam meningkatkan SPE, namun juga berpengaruh secara berkelanjutan dalam pengembangan karier.

Berdasarkan temuan di atas, disimpulkan bahwa penguatan faktor psikologis merupakan salah satu kunci penting dalam membentuk persepsi positif mengenai kesiapan kerja. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki sumber daya psikologis yang baik cenderung lebih percaya diri, resilien, dan proaktif dalam mencari peluang kerja, sehingga meningkatkan SPE mereka. Namun, persepsi positif tersebut tidak hanya

dipengaruhi oleh keyakinan kognitif semata, melainkan juga oleh kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosinya secara efektif seperti ketika menghadapi situasi menantang di dunia kerja.

Terdapat sebuah penelitian terhadap mahasiswa tingkat akhir dari beberapa universitas di India yang dilakukan oleh Bano dan Vasantha (2022), ditemukan bahwa tiga aspek dari *Emotional Intelligence* (EI) berhubungan dengan SPE mahasiswa, yaitu *self-awareness* membantu mahasiswa memahami kekuatan dan kelemahan diri untuk menentukan arah karier, *motivation* meningkatkan perilaku proaktif dan kesiapan menghadapi dunia kerja, dan *communication* menjadi keterampilan kunci dalam membangun kepercayaan diri serta meningkatkan peluang kerja. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa faktor psikologis berperan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian dari Hsu dkk. (2021), menunjukkan bahwa kemampuan regulasi diri sebagai salah satu aspek dari EI, meliputi penetapan tujuan belajar, pemantauan kemajuan, pengendalian perilaku, dan refleksi, memiliki pengaruh langsung terhadap *career development behaviors*. Dapat dijelaskan dengan kata lain, mahasiswa yang mampu mengelola diri secara efektif akan lebih mampu merencanakan karier, mengambil keputusan yang tepat, serta menunjukkan perilaku yang mendukung keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Selanjutnya, keterkaitan antara regulasi diri dan EI semakin ditegaskan oleh penelitian Ying Xu (2013), yang menyatakan bahwa EI berperan penting dalam

meningkatkan *employability* mahasiswa, baik dalam aspek memperoleh pekerjaan maupun mempertahankannya sehingga semakin menegaskan relevansi penelitian yang menghubungkan EI dengan SPE sebagai salah satu prediktor kesiapan kerja. Selain itu, EI memungkinkan mahasiswa untuk mengelola stres, mengontrol emosi negatif, dan menjaga motivasi saat menghadapi ketidakpastian atau kegagalan dalam proses rekrutmen yang pada akhirnya memperkuat keyakinan diri mereka dalam memperoleh pekerjaan. Kemampuan membangun hubungan interpersonal dan memperluas jejaring profesional yang merupakan bagian dari aspek *social skills* dalam EI juga dapat meningkatkan peluang kerja melalui dukungan sosial dan akses informasi lowongan pekerjaan.

Hal ini selaras dengan kerangka teori *employability* yang dikemukakan oleh Rothwell dkk. (2008), yang menempatkan keyakinan diri sebagai salah satu komponen utama dalam aspek *internal employability*. Oleh karena itu, mempelajari hubungan antara EI dan SPE menjadi penting untuk memahami bagaimana penguatan kemampuan emosional dapat berkontribusi pada kesiapan psikologis mahasiswa tingkat akhir sehingga mereka lebih percaya diri, resilien, dan kompetitif dalam memasuki pasar kerja.

Emotional Intelligence (EI) merupakan salah satu konstruk psikologis yang banyak diteliti karena perannya yang signifikan dalam mendukung keberhasilan akademik, sosial, maupun profesional. Konsep EI pertama kali dikemukakan oleh (Salovey & Mayer, 1990), dapat dimaknai sebagai kapasitas individu dalam mengidentifikasi, memahami, dan mengelola kondisi emosional diri maupun orang-

orang di sekitarnya, sekaligus memanfaatkan pemahaman emosional tersebut sebagai landasan dalam membentuk cara berpikir dan bertindak. Definisi ini menempatkan EI sebagai serangkaian kemampuan kognitif-emosional yang berfungsi untuk memproses informasi yang bersifat afektif.

Goleman (1995), kemudian memperluas gagasan ini dengan menitikberatkan pada keterampilan emosional sebagai penentu kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, baik di ranah pribadi maupun pekerjaan. Goleman menguraikan lima komponen utama EI, yakni *self-awareness* merujuk pada kemampuan mengidentifikasi emosi diri sendiri, memahami pengaruhnya terhadap perilaku, dan menyadari kekuatan serta kelemahan personal, *self-regulation* merujuk pada kapasitas untuk mengendalikan impuls, mengelola stres, dan menjaga respons emosional yang adaptif, *motivation* mengacu pada dorongan internal untuk mencapai tujuan, bertahan dalam menghadapi hambatan, dan menjaga komitmen terhadap tugas, *Empathy* mengacu pada keterampilan mendalami emosi orang lain, menilai kondisi dari sudut pandang lain, dan merespons secara tepat, dan terakhir *social skills* mencakup kemampuan menjalin hubungan, memimpin, bekerja sama, dan memengaruhi orang lain secara konstruktif (Goleman, 1995).

Terdapat beberapa penelitian mengenai hubungan antara EI dan SPE pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia meskipun masih terbatas. Seperti penelitian dari Afshida dan Hadi (2021), menjelaskan adanya korelasi positif dan signifikan antara Intrapreneurial Self-Capital (ISC) dan EI dengan SPE. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan karakteristik *intrapreneurial*, seperti kreativitas, inisiatif, dan

kemampuan mengambil risiko yang terukur, bersama dengan kecerdasan emosional, menjalankan peran krusial dalam meningkatkan kematangan mahasiswa menerjang peralihan dari bangku kuliah ke dunia karier. Namun demikian, tentunya terdapat perbedaan karakteristik populasi pada penelitian ini sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi secara luas. Konteks penelitian juga belum secara spesifik mengkaji populasi mahasiswa tingkat akhir di UNDIP sehingga diperlukan penelitian serupa pada kelompok tersebut untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif. Selain itu, terdapat juga penelitian dari Sihotang dan Wijayanto (2025), yang menekankan bahwa EI dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan adaptabilitas, *self-efficacy*, keterampilan komunikasi, resiliensi, dan kemampuan pengambilan keputusan, sekaligus artikel ini juga membahas tantangan implementasi pengembangan EI di perguruan tinggi, seperti fokus yang berlebihan pada aspek kognitif, kurangnya fasilitator terlatih, dan keterbatasan kurikulum sehingga peneliti memberi arahan bagi perguruan tinggi untuk mengembangkan pelatihan EI berbasis *experiential learning*, *mentoring*, dan integrasi *soft skills* ke dalam mata kuliah wajib. Akan tetapi, karena penelitian tersebut berbasis kajian literatur (*literature review*), temuan yang dihasilkan bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris pada populasi mahasiswa tingkat akhir, khususnya di UNDIP.

Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa meskipun kontribusi EI terhadap SPE sudah diidentifikasi, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bukti empiris yang spesifik pada mahasiswa tingkat akhir di konteks perguruan tinggi negeri di Indonesia, termasuk UNDIP. Mengingat pentingnya periode peralihan dari

perguruan tinggi ke lingkungan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir, penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menguji secara langsung hubungan antara EI dan SPE.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *Emotional Intelligence* (EI) dengan *Self-Perceived Employability* (SPE) pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Emotional Intelligence* (EI) dengan *Self-Perceived Employability* (SPE) pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan andil pada perkembangan keilmuan psikologi, terlebih Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan dengan memperkaya literatur mengenai hubungan antara faktor psikologis (EI) dengan kesiapan kerja subjektif (SPE).
- b. Menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya terkait *employability*, faktor psikologis, dan transisi mahasiswa dari perguruan tinggi ke dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa: menyumbang pemahaman tentang pentingnya pengelolaan emosi, motivasi, dan keterampilan sosial dalam memperkuat keyakinan diri dalam mendapatkan pekerjaan.
- b. Bagi perguruan tinggi (UNDIP): menjadi sumber informasi mengenai tingkat *Emotional Intelligence* dan *Self-Perceived Employability* mahasiswa tingkat akhir. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kegiatan pembinaan mahasiswa, layanan akademik, maupun program pendampingan yang berkaitan dengan persiapan memasuki dunia kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya: diharapkan dapat menjadi referensi empiris bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji *Self-Perceived Employability* maupun *Emotional Intelligence* pada mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel lain.