

STUDI EKSPEKTASI PENGGUNA TERHADAP CALON TENAGA KERJA DI ERA PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

(Studi terhadap Ekspektasi Supervisor Mahasiswa Peserta Magang dari jurusan Manajemen Universitas X di Jababeka-Indonesia)

Matnur Syuryadi^{a*}, B.M.A.S. Anaconda Bangkara^b, Filda Rahmiati^c

^aAkademi Komunitas Presiden

^bPresident University

^cPresident University

*matnurs@president.ac.id

Abstrak –Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi ekspektasi pengguna kerja saat ini, dengan dinamika perkembangan teknologi, dimana yang menjadi responden adalah supervisor di perusahaan yang memiliki pengalaman sebagai supervisor mahasiswa peserta magang dari jurusan manajemen universitas X sebagai calon tenaga kerja, dengan kualifikasi pendidikan sarjana. Kuesioner disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Goleman dan Boyatzis tentang kecerdasan emosional, kuesioner dinyatakan layak untuk dimasukkan dalam proses selanjutnya yaitu proses analisis multivariat dengan menggunakan alat analisis faktor. KMO & Bartlett's test menunjukkan nilai 0.685 dengan sign 0,000, Eigen Value 1,7, menghasilkan 2 (dua) faktor baru yaitu (1) Tanggungjawab (*Responsibility*), dan (2) Rendah hati (*Humble*).

Keywords: perkembangan teknologi, ekspektasi pengguna, kecerdasan emosional, tanggungjawab dan rendah hati.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan penerapannya, telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, diantaranya ditandai dengan terjadinya revolusi digital, di sekitar akhir tahun 1980-an, yang pada akhirnya mengubah tatanan ekonomi dan masyarakat (ECLAC, 2022). Revolusi ini melahirkan sebuah tatanan ekonomi terhubung (*connected economy*), yang bercirikan penggunaan internet secara massal dan tersedianya jaringan berkapasitas besar (*broadband networks*). Perkembangan ini selanjutnya diikuti dengan berkembangnya ekonomi digital, melalui peningkatan penggunaan platform digital sebagai model bisnis untuk penyediaan barang dan jasa. Pengadopsian dan pengintegrasian teknologi digital yang dikatakan canggih (jaringan seluler generasi kelima (5G), *Internet of Things* (IoT), komputasi awan (*cloud computing*), analisis data besar (*big data*), kecerdasan buatan (AI), robotika, dan lain-lain menunjukkan bahwa terjadi pergerakan dari dunia yang pada dasarnya telah terhubung menuju ke salah satu bentuk ekonomi dan masyarakat yang berbasis digital (ECLAC, 2018).

Perkembangan ekonomi digital ini, disadari ataupun tidak, mengubah proposisi nilai barang dan jasa, melalui terjadinya pengurangan biaya transaksi dan intermediasi dan eksploitasi informasi dari data yang dihasilkan karena dapat di akses dari platform digital. Secara bisnis, pola yang diaktifkan secara digital ini akan memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pembuatan dan pengambilan data, yang jika diproses dan dianalisis dengan alat yang berbasis AI, dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan mengoptimalkan pasokan sesuai kebutuhan. Tentu saja hal ini akan menghasilkan proses operasi yang lebih ramping, serta mengakibatkan keberadaan data dan pengetahuan digital menjadi faktor produksi yang sangat strategis (ECLAC, 2016).

Di sisilain, bagi masyarakat umum, disrupsi digital ini menyebabkan adanya perubahan dalam cara berkomunikasi, berinteraksi, dan pola konsumsi, yang tercermin dalam

permintaan dan peminatan yang lebih besar untuk perangkat komunikasi (*gadget*), perangkat lunak canggih, dan keterampilan digital dasar yang diperlukan untuk menggunakan teknologi canggih ini. Perkembangan ini selain memberi banyak manfaat juga berdampak negatif, yang tentu saja perlu diantisipasi, tercatat adanya masukan dari beberapa pengguna lulusan dari perguruan tinggi X seperti PT. Karawang Food Lestari, PT. Mattel Indonesia, PT. Jababeka, PT. Multistrada Arah Sarana, PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia mengatakan bahwa lulusan perguruan tinggi X secara kecerdasan intelektual sudah memadai, namun masih perlu ditingkatkan terkait kecerdasan emosional, yaitu kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, inisiatif, dan kemaun untuk belajar.

Perubahan cepat seperti tersebut di atas juga terjadi di dunia pekerjaan. Inovasi teknologi secara bertahap telah mengubah cara dan kebiasaan seseorang melakukan pekerjaan. Seiring waktu, pekerjaan yang relatif mudah, tugas kerja yang berulang akan dan sudah dilakukan upaya otomatisasi, dan membuat pekerjaan yang tersisa adalah pekerjaan yang relatif kompleks dan abstrak (Curley, 1989 di Newman, 2021).

Teknologi komputasi ini juga memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan cara yang beragam, dan saling melengkapi. Jika dulu seseorang dapat berkomunikasi dengan cara tatap muka, saat ini tatap muka tetap dapat dilakukan walau diantara pihak yang terlibat dalam komunikasi ini memiliki jarak ribuan kilometer. Tentu, agar hal ini dimungkinkan, ketersediaan teknologi jaringan yang ada di tempat atau lokasi tersebut akan sangat menentukan kualitas komunikasi. Dengan demikian, sudah menjadi lazim saat ini sebuah organisasi yang menerapkan pola bekerja jarak jauh (*telework*).

Dapat dipahami bahwa terjadi juga pro dan kontra berkaitan dengan pola kerja jarak jauh ini. Dari sisi pemberi kerja, tentu *telework* akan memangkas beberapa biaya yang sebelumnya ada, seperti biaya perjalanan. *Telework* juga nyaris mampu meniadakan keterlambatan dalam hal melakukan rapat dan/atau pertemuan, karena peserta rapat tidak perlu berpindah tempat. Pihak pemberi kerja juga 'diuntungkan' dengan semakin sedikitnya ruang yang diperlukan untuk 'menampung' karyawannya. Namun demikian, tentu ada juga pendapat kontra berkaitan dengan hal ini, seperti yang disampaikan oleh CEO perusahaan terkemuka dunia, Yahoo, Marissa Mayerin yang menyatakan bahwa kehadiran karyawan di tempat kerja akan meningkatkan kolaborasi dan memperbesar peluang terjadinya inovasi (Griep, et., al, 2021). Di sisilain, hasil Meta-analisis dari Gajendran dan Harrison (2007 di Griep et., al, 2021) dan Martin dan MacDonnell (2012 di Griep et., al, 2021) menemukan adanya asosiasi positif antara *telework* dan performansi organisasi, seperti produktivitas, retensi, dan komitmen kepada organisasi. Menurut para pakar tersebut di atas bahwa dalam kondisi organisasi yang tepat, (seperti definisi yang jelas berkaitan dengan target kinerja, ketersediaan teknologi informasi yang tepat untuk mendukung pertemuan virtual dan kolaborasi), kekhawatiran terhadap terganggunya kinerja bisa tidak terjadi setidaknya dapat diantisipasi (Eurofound, 2017, di Griep et., al, 2021).

Sejalan dengan literatur *telework* yang disebutkan di atas tentang prestasi kerja, alasan lain yang menonjol berkaitan dengan pendapat bahwa bekerja dari rumah adalah sesuatu yang bersifat positif yaitu peluang untuk 'menjadi lebih produktif' dan 'untuk mengurangi waktu perjalanan' (Eurofound, 2017). *Telework* ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memiliki 'kebebasan' lebih tinggi berkaitan dengan waktu kerja, sekaligus memberi 'ruang' bagi pekerja tersebut menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja secara bertanggungjawab (Nijp, et.al., 2012).

Di sisilain, beberapa tahun yang lalu, dunia menghadapi gelombang inovasi teknologi, yang biasa disebut *Industry 4.0*, kemudian dilanjutkan dengan era *Society 5.0*, yang pada akhirnya mengubah cara kerja dan cara pikir seseorang. (Susskind dan Susskind, 2015 di Newman, 2021). Menurut Dweck (2008, di Newman, 2021), pada dasarnya seseorang memiliki pola pikir tetap (*fixed mindset*) atau pola pikir pertumbuhan (*growth mindset*).

Seorang karyawan yang memiliki pola pikir pertumbuhan akan relatif mudah beradaptasi dengan perubahan dan mempelajari hal yang baru. Tidak demikian halnya dengan seseorang yang memiliki pola pikir tetap. Organisasi tempat karyawan dengan pola pikir tetap perlu upaya tambahan agar para karyawan ini beradaptasi dengan perubahan, pertumbuhan dan inovasi, agar tetap dapat berkarya dalam atmosfir kekinian (Dweck 2014, di Newman, 2021).

Keberhasilan seseorang di dalam bekerja bukan saja ditentukan oleh faktor kecerdasan intelektual (IQ) dan pendidikan formal semata, namun faktor terbesar yang paling mendukung adalah kecerdasan emosionalnya (EQ). Ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Goelman bahwa keberhasilan seseorang 20% ditentukan oleh IQ dan 80% diisi oleh kekuatan-kekutan lain diantaranya adalah EQ (Martin, 2005, J Winarto, 2008, M.Rais, 2013).

Menurut hasil penelitian Goleman (1995 dan 1998, J Winarto, 2008, M.Rais, 2013) dan Boyatzis (1999, J Winarto, 2008, M. Rais, 2013) dasar dari kecerdasan emosional (EQ) adalah kesadaran diri (*self awareness*) pengelolaan diri (*self management*), kepekaan sosial (*social awareness*), dan ketrampilan sosial (*social skills*), dimana masing-masing mempunyai dimensi kompetensi seperti yang dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 1. Dimensi Kecerdasan Emosional

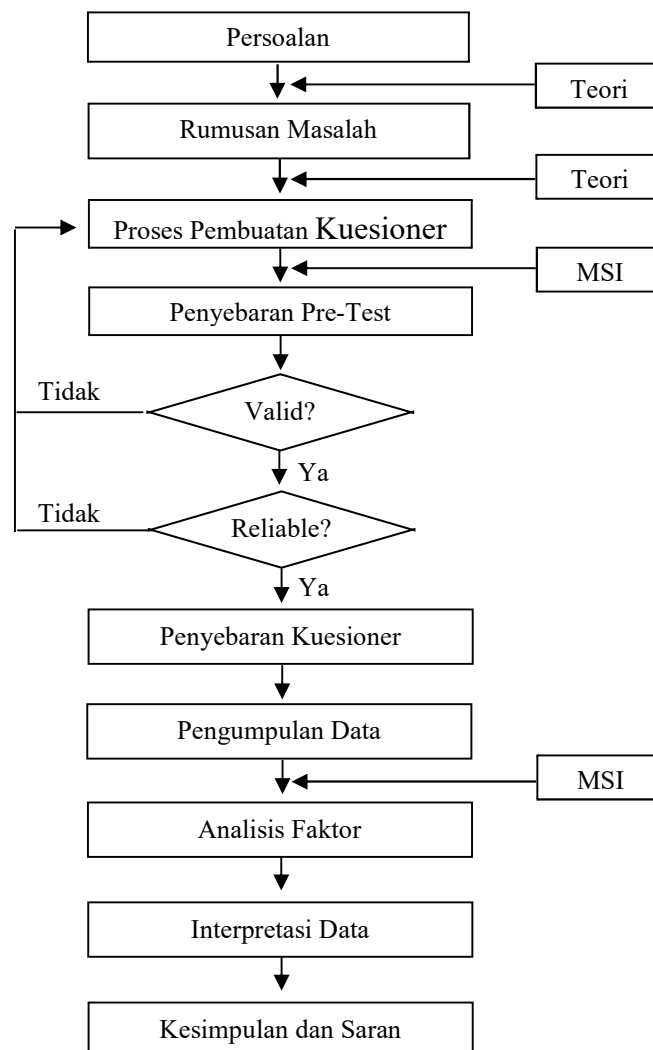
Variabel Kecerdasan Emosional	Dimensi
<i>Self awareness</i> (Kesadaran diri)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Emotional Awareness</i> adalah mengenal emosi dalam diri dan juga pengaruhnya. - <i>Accurate Self Assesment</i> adalah mengetahui keterbatasan dan kekuatan dalam diri. - <i>Self Confidence</i> adalah pengertian terhadap kemampuan diri secara mendalam.
<i>Self management</i> (Pengelolaan diri)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Self-control</i> adalah mengendalikan gangguan terhadap emosi-emosi dan gerakan-gerakan dalam hati. - <i>Trustworthiness</i> adalah selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan juga integritas. - <i>Conscientiousness</i> adalah bertanggungjawab akan keberhasilan diri sendiri. - <i>Adaptability</i> adalah dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. - <i>Achievement Orientation</i> adalah selalu berusaha agar hasilnya selalu meningkat dan berkualitas tinggi. - <i>Initiative</i> adalah mampu bertindak ketika ada peluang.
<i>Social awareness</i> (Kepekaan sosial)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Empathy</i> adalah memahami perasaan pihak lain dan memnberikan perhatian terhadap problematika pihak lain secara aktif. - <i>Organizational Awareness</i> adalah memahami keadaan emosional suatu kelompok dan kekuatan hubungan. - <i>Service Orientation</i> adalah mengantisipasi, memahami dan memenuhi kebutuhan dari pelanggan.
<i>Social skills</i> (Ketrampilan sosial)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leadership</i> adalah membangkitkan rasa kepercayaan diri mampu memandu secara individu dan juga kelompok. - <i>Communication</i> adalah mampu mendengarkan dan juga mengirimkan pesan kepada pihak lain dengan meyakinkan. - <i>Influence</i> adalah mampu menggunakan cara yang efektif untuk mempengaruhi seseorang. - <i>Change catalyst</i> adalah memulai dan mengelola suatu perubahan. - <i>Conflict management</i> adalah mampu bermusyawarah dalam menyelesaikan setiap perselisihan. - <i>Building bonds</i> adalah kemampuan untuk memelihara hubungan kerja - <i>Teamwork & collaboration</i> adalah bekerjasama untuk mencapai tujuan dan menciptakan sinergi antar kelompok guna mencapai tujuan bersama. - <i>Developing others</i> adalah memahami kebutuhan orang lain agar berkembang dan juga membantu orang tersebut untuk selalu

Mempertimbangkan masukan pengguna lulusan perguruan tinggi X seperti yang sudah disampaikan di atas dan mempertimbangkan dunia kerja saat ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi ekspektasi pengguna kerja saat ini, dengan dinamika perkembangan teknologi sebagaimana yang telah diuraikan di atas, dimana yang menjadi responden adalah supervisor di tempat kerja yang memiliki pengalaman sebagai supervisor mahasiswa peserta magang dari jurusan manajemen universitas X sebagai calon tenaga kerja, dengan kualifikasi pendidikan sarjana. Kuesioner disusun berdasarkan teori Goleman (1995 dan 1998, di J Winarto, 2008, M. Rais, 2013) dan Boyatzis (1999, di J Winarto, 2008, M. Rais, 2013) tentang kecerdasan emosional.

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis multivariat dengan metode analisis faktor yang dipakai guna menemukan faktor dominan dari Kecerdasan Emosional (EQ) calon tenaga kerja berdasarkan ekspektasi pengguna. Analisis faktor adalah kajian tentang saling ketergantungan antara variable-variabel, dengan tujuan untuk menemukan himpunan variabel-variabel baru, yang lebih sedikit jumlahnya daripada variabel semula (Wiratmanto, 2014).

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. berikut ini:



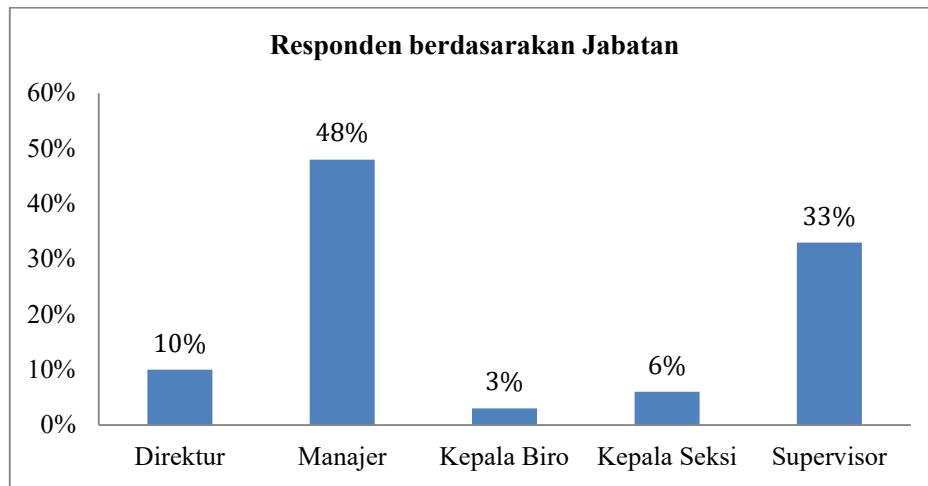
Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil dan Pembahasan

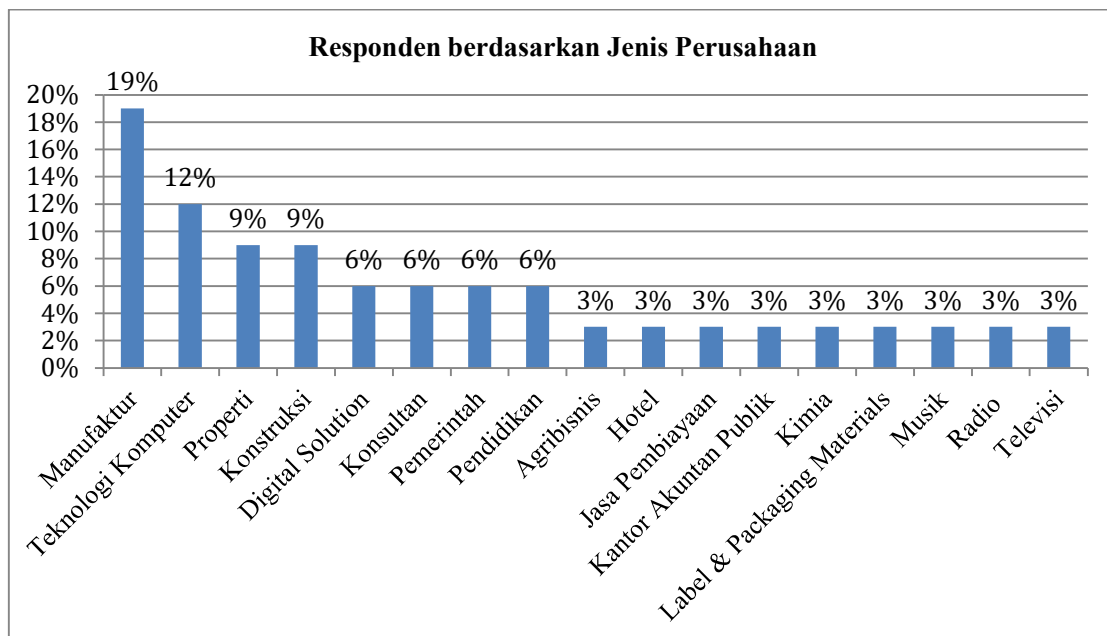
Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah supervisor di perusahaan dengan kualifikasi pendidikan sarjana yang memiliki pengalaman sebagai supervisor mahasiswa peserta magang dari jurusan manajemen universitas X sebagai calon tenaga kerja yang berjumlah 68 orang. Agar memudahkan dalam pengambilan data, kuesioner dibuat dalam *google form* yang disebarakan melalui email. Responden yang mengisi dan sesuai dengan target belatar belakang pendidikan sarjana berjumlah 31 orang, sisanya tidak mengisi karena email sudah tidak aktif, tugas keluar kota, dalam cuti melahirkan dan sudah pindah tempat kerja.

Responden yang mengisi kuesioner, memiliki jabatan yang berbeda satu sama lain dan juga beasal dari berbagai jenis perusahaan yang beragam seperti dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Grafik 1. Gambaran Responden berdasarkan Jabatan



Grafik 2. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Perusahaan

Analisis Faktor

- a. Menilai variable yang layak

Berdasarkan hasil dari *output software* SPSS statistik 24 terhadap 25 pernyataan yang diisi oleh 31 responden didapatkan hasil sebagaimana berikut:

1. Hasil *output* KMO & Bartlett's test menunjukkan nilai 0.592 dengan signifikansi 0,000, dimana nilainya $> 0,5$ maka *variable* dan *sample* sudah layak untuk dianalisis selanjutnya.

Tabel 2. Output KMO & Barlett's the Sphericity dari SPSS
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,592
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	934,017
	df	325
	Sig.	,000

2. Hasil uji *Anti-Image Matriks* 25 variabel nilainya $> 0,5$. Ini menunjukkan bahwa 26 variabel manifest yang tersedia layak untuk dilakukan proses analisis faktor selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian KMO and Bartlett's test dan *Anti-Image Matriks* di atas, *variable-variable* yang ada memiliki korelasi yang tinggi dengan *variable* lain. Sehingga analisis layak untuk dilanjutkan dengan menggunakan *varibale-variable* yang ada.

a. *Factoring* dan Rotasi

- 1) Analisis *Communalities* adalah total varians dari salah satu variabel yang dapat dijelaskan dengan faktor yang ada (bisa dalam bentuk presentase). Misal variabel manifest dari *Self Awareness* (SA2) sebesar 0,596, mengandung arti bahwa 59,6% variasi besaran variabel *Self Awareness* dapat dijelaskan dengan faktor yang terbentuk. Demikian pula bagi variabel lainnya, dimana semakin besar nilai *communalities* suatu variabel, semakin erat pula hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

Tabel 3. Output Communalities
Communalities

	Initial	Extraction
SA_1	1,000	,440
SA_2	1,000	,596
SA_3	1,000	,799
SA_4	1,000	,514
SA_5	1,000	,560
SA_6	1,000	,583
SM_1	1,000	,600
SM_2	1,000	,526
SM_3	1,000	,754
SM_4	1,000	,607
SM_5	1,000	,824
SM_6	1,000	,611
SC_1	1,000	,496
SC_2	1,000	,558
SC_3	1,000	,857
SC_4	1,000	,477
SC_5	1,000	,611
SC_6	1,000	,605
SS_1	1,000	,663
SS_2	1,000	,762
SS_3	1,000	,811
SS_4	1,000	,565
SS_5	1,000	,693
SS_6	1,000	,453

SS 7	1,000	,695
SS 8	1,000	,602

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- 2) *Total Variance Explained* pada tabel di bawah ini terdapat 26 variabel yang diproses ke dalam analisis faktor, dengan varian 1 untuk masing-masing variabelnya, maka jumlah variannya adalah $26 \times 1 = 26$. Pada mulanya menggunakan *Eigen Values* sebesar 1 dan terbentuk 5 komponen, ini masih telalu banyak dimana masih sulit untuk dijelaskan, kemudian *Eigen Values* dinaikan menjadi 1,7 dan komponen terbentuk menjadi 2 komponen seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Output Total Variance Explained
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14,468	55,648	55,648	14,468	55,648	55,648	8,543	32,856	32,856
2	1,795	6,902	62,550	1,795	6,902	62,550	7,720	29,694	62,550
3	1,657	6,374	68,924						
4	1,392	5,353	74,277						
5	1,220	4,693	78,971						
6	,991	3,812	82,782						
7	,723	2,781	85,564						
8	,692	2,661	88,224						
9	,579	2,227	90,451						
10	,515	1,982	92,433						
11	,357	1,374	93,807						
12	,340	1,308	95,114						
13	,302	1,163	96,277						
14	,240	,923	97,200						
15	,197	,759	97,958						
16	,149	,573	98,532						
17	,135	,519	99,051						
18	,073	,282	99,333						
19	,053	,203	99,536						
20	,043	,165	99,701						
21	,036	,139	99,840						
22	,017	,066	99,906						
23	,014	,053	99,960						
24	,006	,022	99,981						
25	,003	,012	99,994						
26	,002	,006	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- 3) *Component Matrix* pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa distribusi ke 26 variabel awal terhadap dua faktor yang terbentuk. Nilai pada tabel menunjukkan besarnya korelasi bobot faktor. Misal korelasi SA_1 terhadap faktor 1 kuat karena nilainya $> 0,5$, sementara terhadap faktor 2 korelasinya lemah karena nilainya $< 0,5$.

Tabel 5. Component Matrix
Component Matrix^a

	Component
--	-----------

	1	2
SA_1	,655	-,106
SA_2	,567	-,524
SA_3	,865	-,226
SA_4	,702	-,146
SA_5	,748	-,025
SA_6	,647	,405
SM_1	,761	-,145
SM_2	,626	-,367
SM_3	,816	-,297
SM_4	,752	-,206
SM_5	,875	-,241
SM_6	,780	,053
SC_1	,703	,038
SC_2	,725	,179
SC_3	,777	,504
SC_4	,684	,099
SC_5	,667	,407
SC_6	,756	,181
SS_1	,686	,440
SS_2	,873	,009
SS_3	,895	-,106
SS_4	,735	,157
SS_5	,789	-,267
SS_6	,622	,257
SS_7	,820	-,152
SS_8	,750	,198

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 2 components extracted.

- 4) *Rotated Component Matrix* menunjukkan faktor mana yang akan masuk ke dalam faktor yang baru. Variabel yang akan masuk pada faktor baru dengan melihat nilai yang memiliki korelasi terbesar.

Tabel 6. Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
SA_1	,550	,370
SA_2	,772	,005
SA_3	,785	,426
SA_4	,612	,374
SA_5	,563	,494
SA_6	,195	,738
SM_1	,654	,414
SM_2	,707	,161
SM_3	,799	,341
SM_4	,689	,364
SM_5	,803	,423
SM_6	,533	,572
SC_1	,487	,509
SC_2	,406	,626
SC_3	,222	,899
SC_4	,431	,540
SC_5	,208	,753
SC_6	,429	,649

SS 1	,200	,790
SS 2	,631	,604
SS_3	,725	,535
SS 4	,429	,617
SS_5	,758	,344
SS_6	,278	,613
SS_7	,702	,450
SS 8	,412	,657

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 3 iterations.

- 5) *Component Transformation Matrix* pada tabel di bawah ini, secara diagonal pada komponen 1 dan komponen 2 memiliki nilai > 0,5, ini menunjukkan bahwa ke 2 faktor (komponen) tersebut sudah tepat, karena faktor (komponen) sebelum dan sesudah dirotasi memiliki korelasi yang tinggi.

Tabel 7. Output Component Transformation Matrix
Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	,730	,684
2	-,684	,730

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Dasar penentuan variabel yang akan masuk ke faktor 1 dan faktor 2 adalah dengan melihat nilai korelasi tertinggi dari masing-masing faktor. Untuk faktor 1 mulai dari nilai 0.772 dan faktor 2 mulai dari nilai 0.738 yang selanjutnya dapat dikelompokkan seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Faktor Dominan

Faktor	Variabel			
1	SA 2	SA 3	SM 3	SM 5
2	SA 6	SC 3	SC 5	SS 1

Keterangan:

SA: *Self Awareness*

SM: *Self Management*

SC: *Social Awareness*

SS: *Social Skills*

- 6) Penentuan Faktor Dominan

Berdasarkan tabel 4. jumlah faktor baru yang terbentuk dari proses analisis faktor adalah dua, yaitu faktor 1 dan faktor 2, proses selanjutnya adalah menafsirkan nama dari ke 2 faktor tersebut sebagai berikut:

- a Faktor 1

Tabel 9. Faktor 1

No.	Variabel	Pernyataan
1.	<i>Selfawareness_2</i>	Mahasiswa peserta magang berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya
2.	<i>Selfawareness_3</i>	Mahasiswa peserta magang memiliki kemauan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya
3.	<i>Selfmanagement_3</i>	Mahasiswa peserta magang bertanggungjawab terhadap apa yang menjadi tugasnya
4.	<i>Selfmanagement_5</i>	Mahasiswa peserta magang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara <i>on-time</i>

Pada tabel 9. di atas terlihat ada 4 variabel manifest yang membentuk Faktor 1, nilai kumulatif Faktor 1 adalah 32,856% dari varians. Dari variabel manifes yang membentuk Faktor 1 ini, dapat diartikan bahwa faktor ini memiliki hubungan erat antara *Self management* dan *Self awareness*. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari H Khairunnisa (2017) yang berjudul *Self Esteem, Self Awareness* dan Perilaku Asertif pada Remaja.

Untuk itu, Faktor 1 dinamai Tanggung Jawab (*Responsibility*) kerana pada faktor ini terbentuk oleh mahasiswa peserta magang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya, dapat menyelesaikan tugas secara on time, memiliki kemauan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan tugasnya dan peserta magang juga berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya.

b Faktor 2

Tabel 10. Faktor 2

No.	Variabel	Pernyataan
1.	<i>Selfawareness_6</i>	Mahasiswa peserta magang memiliki keberanian dalam menyampaikan ide dan pendapatnya
2.	<i>Social awareness_3</i>	Mahasiswa peserta magang mampu memahami secara jelas terhadap tugas dan fungsi dari struktur organisasi perusahaan
3.	<i>Social awareness_5</i>	Mahasiswa peserta magang memiliki sikap yang ramah dan santun
4.	<i>Social skills_1</i>	Mahasiswa peserta magang mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan

Pada Tabel 10. juga terlihat ada 4 variabel manifest yang membangun Faktor 2. Dari variabel tersebut dapat diartikan bahwa Faktor 2 ini memiliki hubungan antara *Social awareness*, *Social skills* dan *Self awareness*.

Oleh karena itu, Faktor 2 dinamai Rendah hati (*Humble*) kerana pada faktor ini terbentuk oleh mahasiswa peserta magang yang memiliki keberanian dalam menyampaikan ide dan pendapatnya, keberanian dalam mengambil keputusan, mampu memahami secara jelas terhadap tugas dan fungsi dari struktur organisasi namun tetap memiliki sikap yang ramah dan sopan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Danni Wang dan Amy Yi Ou (2021) yang berjudul *Stay Humble and Fly High: The Roles of Subordinate Voice and Competitive Work Context in the Linkage Between Leader Humility and Career Success*.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini mengidentifikasi 2 faktor kecerdasan emosional yang menjadi ekspektasi dari pengguna terhadap calon tenaga kerja yaitu Tanggungjawab (*Responsibility*) sebagai Faktor 1 dan Rendah hati (*Humble*) sebagai Faktor 2.

Responden dalam penelitian ini berfokus hanya kepada perusahaan penerima mahasiswa magang dari jurusan manajemen universitas X, dimana jenis perusahaan masih

beragam dan jabatannya juga beda-beda tidak dalam satu level. Sehingga, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian terhadap jenis perusahaan yang spesifik, satu jenis perusahaan tertentu dengan jabatan responden yang satu level, dengan berbasis variable *responsibility* dan *humble*.

Daftar Pustaka

- Aurino Rilman Adam Djamaris (2013). Analisis Faktor Kompetensi Soft Skills Mahasiswa yang Dibutuhkan Dunia Kerja berdasarkan Persepsi Manajer dan HRD Perusahaan
- Akhmadrandy Ibrahim (2016). Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Diri Kinerja Operasional pada Industri Ekstaktif di Sulawesi Utara (Studi Komparasi Pada Pertanian, Perikanan, dan Peternakan)
- Asmuni (2014). Pengembangan soft skills dan karakter mahasiswa. Buku Pedoman OSPEK 2014, Tahun Akademik 2014/2015. Jombang: STKIP PGRI Jombang, 49-58.
- Asmuni, & Hasyim, K. (2014). Students' analytical ability toward case and policy on teaching profession through the integration of hard skills and soft skills by using problem-based learning strategy. Proceeding of the 7th International Conference on Educational Research: Challenging Education for Future Change. Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand, September 13-14, 2014, 903-909.
- Bennis, W. (2001). Foreword. In C. Cherniss and D. Goleman. *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass
- Christine Rianti Elisabeth (2005). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Prestasi Kerja Perawat Bagian Intensive Care Rumah Sakit "X"
- Daniel Goleman: *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional*, Terj. T. Hermaya, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996).
- Danni Wang dan Amy Yi Ou (2021) yang berjudul *Stay Humble and Fly High: The Roles of Subordinate Voice and Competitive Work Context in the Linkage Between Leader Humility and Career Success*.
- Economic Survey of Latin America and the Caribbean (ECLAC) 2018. Evolution of investment in Latin America and the Caribbean: stylized facts, determinants and policy challenges
- Economic Survey of Latin America and the Caribbean (ECLAC) 2016: The 2030 Agenda for Sustainable Development and the challenges of financing for development
- Elfi Yuliani Rohmah (2016): *Mengembangkan Karakter Tanggung Jawab Pada Pemberlajar (Prespektif Psikologi Barat dan Psikologi Islam)*
- Eurofound (2017) *Living and working in Europe 2017*.
- Gian Sugianto (2016). Pengaruh Persepsi Pola Asuh Orang Tua dan Tipe Kepribadian Big Five terhadap Kecerdasan Emosi pada Remaja
-

- Goleman, D., Boyatzis, R., and McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press, Boston.
- Griep, et., al, (2021), The chicken or the egg: The reciprocal relationship between job insecurity and mental health complaints.
- H Khairunnisa (2017) yang berjudul *Self Esteem, Self Awareness dan Perilaku Asertif pada Remaja*.
- Isroah (2013). *Internalisasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran Akuntansi*
- John W. Creswell: *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*
- Juara Simanjuntak (2016). *Kompleksitas Manajemen Perguruan Tinggi*
- Matnur Syuryadi (2018). *Faktor Kecerdasan Emosional dari Lulusan Perguruan Tinggi yang Dominan dibutuhkan oleh Dunia Kerja*
- M. Rais (2013), *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dirgantara Mart Malang*
- Newman (2021) *Reuters Institute Digital News Report 2021 10th Edition*
- Risma Mila Ardila, Nurhasanah, Moh Salimi (2017). *Pendidikan Karakter Tanggung Jawab dan Pembelajaran di Sekolah*
- Raudatun Istiani (2013). *Konsep Kecerdasan Emosi Daniel Goleman Dan Relevansinya Terhadap Kesehatan Mental Manusia*
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England
- Boyatzis, R. E. (2008). *Competencies in the 21st century*. *Journal of management development*, 27(1), 5-12.
- Singgih Santoso (2013). *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan soft skills di perguruan tinggi*. Jakarta: Tim Kerja Pengembangan Soft Skills, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Wiratmanto (2014). *Analisis Faktor dan Penerapannya dalam Mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen terhadap Penjualan Media Pembelajaran (Studi Kasus : Media Pembelajaran Solusi Belajar Elektronik (SONIK) Produksi : PT. Solusi Ajitech Persada Yogyakarta*
- Yulia Effrisanti (2015). *Pembelajaran Berbasis Proyek Melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan Soft Skill Mahasiswa*
-