

Emotional Intelligence: Kompetensi Inti dalam Meningkatkan Employability Mahasiswa

Michelle Thalia Sihotang, Andhi Wijayanto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

michellethaliaaaa@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.364>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) telah menjadi fokus utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, terutama di lingkungan pendidikan tinggi. *Emotional intelligence* (EI) dinilai sebagai aspek fundamental dalam membentuk individu yang adaptif, komunikatif dan kolaboratif, serta mampu berfungsi secara optimal dalam konteks kerja yang dinamis. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran *emotional intelligence* (EI) sebagai kompetensi inti dalam meningkatkan *employability* (kemampuan kerja) mahasiswa. Dengan menggunakan metode melalui pendekatan kajian pustaka, penulis mengkaji berbagai literatur akademik dengan mengumpulkan literatur dari jurnal ilmiah, artikel, buku akademik dan berita relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa EI merupakan prediktor penting terhadap berbagai aspek *employability*, termasuk kesiapan kerja, keterampilan komunikasi interpersonal, kepemimpinan, pengambilan keputusan, kemampuan adaptasi, serta resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja. Mahasiswa dengan tingkat EI yang tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih mampu membangun jaringan sosial, serta memiliki kecenderungan lebih besar untuk sukses dalam seleksi kerja dan pengembangan karir jangka panjang. Selain itu, integrasi EI ke dalam kurikulum akademik, keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, pelatihan berbasis pengalaman seperti:

experiential learning, serta layanan konseling dan dukungan psikososial di perguruan tinggi terbukti efektif dalam meningkatkan EI secara komprehensif. Simpulan dari kajian ini menegaskan bahwa pengembangan EI secara sistematis perlu menjadi bagian dari strategi pendidikan tinggi agar lulusan tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga matang secara emosional dan mampu menghadapi dunia kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Dengan demikian, EI seharusnya diposisikan sebagai elemen kunci dalam desain kurikulum, kebijakan pengembangan mahasiswa dan indikator kinerja institusi pendidikan tinggi masa kini.

Kata Kunci: *emotional intelligence, employability*, mahasiswa, kompetensi inti, pendidikan tinggi

PENDAHULUAN

Emotional intelligence (EI) telah menjadi fokus utama dalam pengembangan kompetensi mahasiswa, terutama dalam meningkatkan *employability* atau kesiapan kerja mereka. Salovey dan Mayer (1989) mendefinisikan EI sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif. Definisi ini menekankan bahwa pengelolaan emosi bukan hanya soal mengendalikan perasaan, tetapi juga menggunakan emosi sebagai alat untuk berpikir dan bertindak adaptif. Penjelasan ini membantu kita memahami bahwa EI bukan sekadar kemampuan emosional pasif, melainkan keterampilan aktif yang mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan.

Dalam konteks globalisasi dan revolusi industri, keterampilan emosional tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi telah menjadi inti dari keberhasilan adaptasi individu di tempat kerja yang menuntut kolaborasi lintas budaya, tekanan waktu dan perubahan organisasi yang cepat (Navya & Chandrasaha, 2024). Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja harus mulai dipersiapkan tidak hanya sebagai individu yang cerdas secara akademik, tetapi juga matang secara emosional, karena EI memainkan peran penting dalam mempertahankan stabilitas pribadi di tengah kompleksitas dunia kerja.

Sejalan itu, Goleman (1995) dalam bukunya yang berjudul *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* memperluas konsep EI dengan memasukkan lima komponen utama: kesadaran diri (*self-awareness*), pengelolaan diri (*self-regulation*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*social skills*). Goleman menegaskan bahwa kelima aspek ini sangat penting dalam konteks sosial dan profesional, karena mereka memungkinkan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dan membangun hubungan yang produktif. Penjelasan ini memperkuat pemahaman bahwa EI tidak hanya berhubungan dengan pengelolaan emosi pribadi, tetapi juga kemampuan interpersonal yang menjadi modal penting di dunia kerja.

Penelitian empiris mendukung pentingnya peran EI dalam meningkatkan *employability*. Penelitian oleh Maharani et al. (2024) mengungkapkan bahwa *self-regulation*, salah satu aspek penting dari EI menurut Goleman, memiliki korelasi positif signifikan dengan *perceived future employability* mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang. *Self-regulation* atau pengelolaan diri ini membantu mahasiswa memonitor dan mengendalikan perilaku, emosi serta pemikiran mereka agar tetap fokus pada tujuan karir. Temuan ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2020) yang menegaskan bahwa pengembangan aspek EI seperti *self-awareness* dan *self-management* dapat meningkatkan *employability* secara langsung maupun melalui peningkatan *self-efficacy*.

Lebih dari itu, EI memungkinkan mahasiswa untuk membangun *career adaptability*, yaitu kemampuan untuk menghadapi transisi, ketidakpastian dan tantangan karir dengan sikap positif dan terencana. Ini sangat penting mengingat dunia kerja masa kini bersifat non-linear, di mana individu dituntut untuk bisa berpindah peran atau profesi dalam waktu yang cepat (Moura & Barbosa, 2024). Oleh karena itu, EI menjadi pondasi penting dalam membentuk pola pikir fleksibel dan ketangguhan psikologis. Selain itu, kemampuan untuk mengenali emosi orang lain dan meresponsnya secara empatik menjadi modal penting dalam menjalin relasi kerja yang sehat dan kolaboratif. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik dan komunikasi multilevel, EI menjadi

instrumen utama dalam menciptakan harmoni tim dan meningkatkan produktivitas organisasi (Azmy, 2023). Mahasiswa yang telah mengembangkan kompetensi ini selama masa studi akan lebih mudah beradaptasi dan diterima dalam lingkungan profesional.

Emotional intelligence (EI) juga memainkan peran penting dalam kemampuan mahasiswa sebagai kompetensi utama yang berperan signifikan dalam meningkatkan *employability* mahasiswa untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan serta mengembangkan karir secara berkelanjutan. Penelitian oleh Osunsan et al., (2020) menjelaskan bahwa EI mencakup kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta berkomunikasi secara efektif dengan orang lain, yang membantu mahasiswa menghadapi tantangan dan menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja. Penjelasan ini mempertegas bahwa EI bukan sekadar pengendalian emosi, tetapi juga keterampilan sosial yang esensial dalam dunia profesional. Sejalan dengan hal tersebut. Ade et al. (2019) menemukan bahwa kesiapan kerja mahasiswa berpengaruh positif terhadap EI, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi EI, semakin siap mahasiswa menghadapi tuntutan pekerjaan.

Di sisi lain, *employability* saat ini tidak lagi dipahami sebagai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan semata. York dan Knight (2020) menyebutkan bahwa *employability* mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, atribut personal, serta kesiapan mental yang memungkinkan seseorang berkontribusi secara produktif dan berkembang dalam karirnya. *Soft skills*, terutama yang berbasis pada kecakapan emosional, dianggap sebagai pendorong utama kesuksesan kerja jangka panjang, bahkan melampaui capaian akademik atau IPK semata (Heckman & Kautz, 2021).

Namun, sebagian besar institusi pendidikan tinggi masih lebih menitikberatkan pada pengembangan aspek kognitif dan teknis mahasiswa, sementara penguatan kemampuan emosional dan sosial belum terfasilitasi secara optimal. Akibatnya, terjadi kesenjangan keterampilan (*skills gap*) antara kompetensi yang dimiliki mahasiswa dan kebutuhan nyata di dunia kerja. Succi dan Canovi (2020) mencatat bahwa lebih dari 60% pemberi kerja menyatakan bahwa lulusan baru

seringkali lemah dalam keterampilan interpersonal, komunikasi dan manajemen emosi yang semua merupakan komponen utama EI. Kurangnya program yang menstimulasi pengembangan EI di perguruan tinggi membuat sebagian besar mahasiswa lulus tanpa kesiapan emosional yang memadai. Padahal, proses pengembangan EI tidak bisa dilakukan secara instan, mahasiswa memerlukan ruang untuk latihan reflektif, bimbingan profesional dan pengalaman sosial nyata. Untuk itu, transformasi pendekatan pendidikan yang lebih humanistik dan integratif menjadi kebutuhan mendesak di tengah dinamika kebutuhan industri. Studi longitudinal oleh Pool dan Qualter (2018) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki EI tinggi lebih cepat memperoleh pekerjaan setelah lulus, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta memiliki kemampuan adaptasi dan hubungan kerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa EI tidak hanya mempengaruhi proses mendapatkan pekerjaan (*job acquisition*), tetapi juga berperan penting dalam mempertahankan dan mengembangkan karir (*career progression*).

Peran strategis EI juga dapat dilihat dalam konteks pengambilan keputusan karir yang lebih bijak dan terarah. Individu dengan EI tinggi cenderung memiliki kejelasan tujuan, kontrol diri, dan kesadaran situasional yang lebih tinggi, yang mempengaruhi bagaimana mereka mengevaluasi peluang kerja dan membangun jaringan profesional (Thomas et al., 2023). Ini memberikan mereka keunggulan kompetitif dalam dunia kerja yang berbasis pada fleksibilitas dan jejaring sosial.

Dalam konteks Indonesia, tantangan penguatan EI mahasiswa semakin kompleks. Budaya akademik yang masih berorientasi pada capaian angka dan rendahnya akses terhadap pelatihan *soft skills* serta layanan psikososial menjadi hambatan utama. Padahal, penguatan EI melalui kegiatan organisasi, pelatihan kepemimpinan, atau layanan konseling terbukti mampu meningkatkan keterampilan sosial dan kesiapan kerja mahasiswa. Laporan tahunan dari UI *Career Development Center* (2022) menunjukkan bahwa pelatihan *soft skills* berbasis EI berdampak positif terhadap peningkatan kepercayaan diri dan kesiapan kerja lulusan.

Lebih jauh lagi, EI juga menjadi kunci dalam menjawab

tantangan kerja masa depan yang semakin bergantung pada kolaborasi virtual, kerja jarak jauh, serta interaksi antar budaya. Dalam kondisi kerja seperti itu, kemampuan untuk memahami emosi sendiri dan menjaga stabilitas psikologis menjadi sangat penting (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023; Goleman, 1995). Mahasiswa dengan EI tinggi tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi juga lebih tangguh menghadapi tekanan, konflik dan perubahan karir yang tidak terduga.

Penelitian oleh Daulay (2022) menunjukkan bahwa EI juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sikap mencari bantuan dan niat mencari bantuan psikologis profesional. Ini menunjukkan bahwa EI bukan hanya mendukung *employability* secara teknis, tetapi juga memperkuat kesehatan mental mahasiswa, yang menjadi pondasi penting bagi performa kerja yang optimal. Temuan ini didukung oleh Moura dan Barbosa (2024) yang mengaitkan kompetensi sosial-emosional dengan adaptabilitas karir dan *employability*, memperkuat bukti bahwa EI sangat penting dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

Penguatan EI juga mendorong peningkatan *self-efficacy* dan motivasi internal mahasiswa. Zhou et al. (2023) menyatakan bahwa EI berperan sebagai mediator penting antara *self-efficacy* dan *employability*. Hal ini menegaskan bahwa dengan meningkatkan EI, mahasiswa akan lebih percaya diri dalam menavigasi dunia kerja dan mengambil keputusan karir yang tepat. Chand et al. (2019) bahkan menekankan bahwa pengembangan EI dapat menjembatani kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan industri, sementara Potgieter dan Coetzee (2013) menyatakan bahwa EI merupakan alat strategis dalam pengelolaan karir yang membuat mahasiswa lebih proaktif dan adaptif.

Secara keseluruhan, EI mendukung *employability* mahasiswa melalui peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, pengelolaan stres, komunikasi efektif, kerja sama tim dan pengambilan keputusan yang tepat. Mahasiswa dengan EI tinggi menunjukkan resiliensi dalam menghadapi tantangan dan mampu membangun hubungan kerja yang produktif (Ade et al., 2019; Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, 2023). Pengembangan EI yang efektif dapat

dilakukan melalui integrasi dalam kurikulum, pelatihan digital interaktif, serta kolaborasi dengan dunia industri melalui program magang dan mentoring (Aziz et al., 2020; Chin, 2021).

Dengan itu, EI memiliki posisi strategis sebagai kompetensi inti dalam membentuk lulusan yang tidak hanya siap kerja, tetapi juga mampu beradaptasi, memimpin, tumbuh dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan terus berubah. Pendidikan tinggi perlu mengambil peran aktif dalam mengembangkan EI secara sistematis agar mahasiswa mampu menjawab tantangan profesional dengan kesiapan emosional yang matang dan keterampilan sosial yang kuat (Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, 2023; Sharma & Singh, 2021). Semakin kompleksnya tantangan karir, mulai dari ketidakpastian ekonomi hingga tuntutan *multi-skilling*, EI bukan hanya menjadi salah satu kompetensi pelengkap, tetapi justru pondasi utama yang menopang seluruh aspek *employability* mahasiswa secara berkelanjutan. Dengan kata lain, membangun EI mahasiswa secara sistematis berarti menciptakan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga utuh sebagai individu yang adaptif, resilien, dan bernilai tambah tinggi bagi dunia kerja yang terus berubah.

METODE

Metode penulisan ini menggunakan data sekunder sebagai sumber utama, yang sumber datanya diperoleh dari kajian literatur berupa artikel ilmiah nasional dan internasional, buku akademik relevan dan dokumen kebijakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pemilihan dan analisis literatur dilakukan secara *purposive* dengan fokus pada publikasi yang membahas *emotional intelligence* dan *employability* mahasiswa meliputi: kategorisasi tema, seleksi, identifikasi dan sintesis informasi. Teknik analisis dilakukan secara tematik dan dilengkapi evaluasi kritis terhadap metodologi studi. Dengan pendekatan ini, penulis dapat memperoleh landasan yang kuat serta memperkuat argumen melalui temuan dari referensi penelitian terdahulu.

PEMBAHASAN

Emotional intelligence (EI) telah menjadi sorotan utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia abad ke-21, terutama dalam konteks pendidikan tinggi yang kini menghadapi tekanan globalisasi, revolusi industri 4.0, serta tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis dan multidisipliner. Dalam ekosistem global yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian, EI dianggap sebagai *core competence* yang memungkinkan individu tidak hanya bertahan secara psikologis, tetapi juga berkembang dan berkontribusi secara produktif di lingkungan sosial maupun profesional yang menuntut kecakapan emosional tinggi. Hal ini dikarenakan kemampuan intelektual semata tidak lagi cukup untuk menjamin kesuksesan karir; faktor-faktor non-kognitif seperti: kemampuan mengelola emosi, membangun relasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan menjadi sama pentingnya (Bar-on, 2020).

Konsep EI pertama kali diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer (1989) sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kemampuan ini bukan hanya sekadar keterampilan interpersonal, tetapi juga mencakup kecakapan dalam mengintegrasikan informasi emosional dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan.

EI dapat diukur melalui beberapa indikator. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Daniel Goleman (1995) memperluas konsep EI menjadi lima indikator utama. Adapun beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri (*self-awareness*), merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri, serta menyadari dampak emosinya terhadap orang lain.
2. Pengelolaan diri (*self-regulation*), merupakan kemampuan untuk mengontrol emosi negatif, menjaga stabilitas emosional dan bertindak secara bijak dalam situasi yang menantang.
3. Motivasi (*motivation*), merupakan dorongan internal untuk mencapai tujuan dengan penuh semangat, ketekunan dan optimisme, bahkan ketika menghadapi hambatan.

4. Empati (*empathy*), yaitu kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain, serta meresponnya dengan penuh perhatian.
5. Keterampilan sosial (*social skills*), yaitu kemampuan untuk membangun hubungan yang baik, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama, serta memimpin dan mempengaruhi orang lain secara positif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Law (2002), mereka mengembangkan pendekatan EI berbasis kemampuan yang disesuaikan dengan konteks Asia, yang dikenal dengan *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS). Model ini menekankan pada kemampuan perseptual dan pengaturan emosi dalam diri maupun hubungan sosial. Pendekatan ini terdiri dari empat dimensi utama, yaitu:

1. Penilaian emosi diri (*Self-Emotion Appraisal/SEA*), yaitu kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi yang muncul dalam dirinya sendiri. Individu dengan tingkat SEA yang tinggi mampu menyadari apa yang mereka rasakan dalam berbagai situasi, mampu mengekspresikan perasaan secara jujur, serta memahami bagaimana emosi tersebut mempengaruhi cara mereka berpikir dan bertindak.
2. Penilaian emosi orang lain (*Others' Emotion Appraisal/OEA*), merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi orang lain secara akurat. Dimensi ini mencerminkan sensitivitas individu terhadap ekspresi emosional orang lain, baik melalui ekspresi wajah, nada suara, maupun bahasa tubuh, serta kemampuan untuk meresponsnya secara tepat dan empatik.
3. Penggunaan emosi untuk meningkatkan kinerja (*Use Of Emotion/UOE*), yaitu kemampuan individu dalam menggunakan emosi positif untuk memotivasi diri dan meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan atau aktivitas yang dijalani. Emosi digunakan sebagai sumber energi dan semangat, yang mendorong individu untuk tetap fokus, optimis dan gigih dalam mencapai tujuan.
4. Pengaturan emosi (*Regulation Of Emotion/ROE*), merupakan kapasitas untuk mengelola emosi secara

sehat dan konstruktif, baik dalam situasi tekanan maupun konflik. Individu dengan ROE tinggi mampu menenangkan diri, menghindari ledakan emosi, serta mempertahankan kestabilan emosional dalam interaksi sosial atau saat menghadapi kegagalan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Petrides et al. (2018), mereka mengembangkan pendekatan *trait emotional intelligence* yang berfokus pada aspek disposisional EI, yaitu:

1. Kedekatan emosional (*emotionality*), yaitu kemampuan individu dalam mengekspresikan dan memahami emosi, membangun kedekatan emosional, serta berempati terhadap orang lain.
2. Pengendalian diri (*self-control*), merupakan kapasitas untuk mengatur impuls, mengelola stres, dan tetap tenang dalam situasi penuh tekanan.
3. Keterampilan bersosialisasi (*sociability*), yaitu kemampuan menjalin relasi sosial yang efektif, termasuk keterampilan komunikasi, persuasi, dan kepemimpinan.
4. Kesejahteraan diri (*well-being*), merupakan tingkat kepuasan terhadap hidup secara umum, rasa percaya diri dan pandangan positif terhadap masa depan.

Di samping pendekatan-pendekatan tersebut, Penelitian oleh Mayer et al. (2016) menambahkan bahwa EI dapat dipahami sebagai model kemampuan (*ability model*) yang berfokus pada empat dimensi, yaitu:

1. Mengelola emosi (*managing emotions*), kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan emosi secara konstruktif, baik emosi diri sendiri maupun orang lain, guna mencapai tujuan tertentu.
2. Memahami emosi (*understanding emotions*), kapasitas untuk mengenali hubungan antar emosi, serta memahami bagaimana emosi dapat berkembang dan berubah dari waktu ke waktu.
3. Memfasilitasi pikiran dengan emosi (*facilitating thought using emotion*), kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam proses berpikir dan pemecahan masalah.
4. Mengenali emosi (*perceiving emotion*), kemampuan

untuk secara akurat mendeteksi emosi dalam diri sendiri dan orang lain, baik melalui ekspresi wajah, nada suara, maupun isyarat nonverbal lainnya.

Dimensi-dimensi ini membentuk kerangka evaluatif yang dapat digunakan oleh institusi pendidikan dalam mengembangkan alat ukur dan strategi pembinaan EI di kalangan mahasiswa.

Employability (kemampuan kerja) merupakan konsep multidimensional yang menggambarkan kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan karir dalam dunia kerja yang dinamis. Menurut Yorke dan Knight (2004), *employability* adalah seperangkat pencapaian yang mencakup keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang membuat lulusan lebih mungkin memperoleh pekerjaan dan sukses dalam karir yang mereka pilih. Sementara itu, Fugate et al. (2004) memandang *employability* sebagai konstruksi psikososial yang terdiri atas karakteristik individu yang mendukung adaptasi kognitif dan perilaku dalam konteks karir. Keduanya menekankan bahwa *employability* tidak hanya bergantung pada pencapaian akademik, tetapi juga pada aspek personal dan sosial yang menunjang kesiapan kerja.

Dalam implementasinya, *employability* dapat diukur melalui beberapa indikator. Dalam model yang dikembangkan oleh Yorke dan Knight (2004), *employability* dijelaskan sebagai kombinasi dari keterampilan, pemahaman, serta atribut personal yang memungkinkan individu memperoleh dan mempertahankan pekerjaan dalam bidang yang diinginkan. Model ini dikenal sebagai USEM Model, yang terdiri dari empat indikator utama, yaitu:

1. Pemahaman (*understanding*), yaitu penguasaan konseptual terhadap pengetahuan inti dalam bidang studi yang ditekuni, termasuk pemahaman terhadap prinsip-prinsip, teori dan praktik yang relevan. Pemahaman ini menjadi dasar dalam menerapkan keilmuan secara profesional di dunia kerja.
2. Keterampilan (*skills*), merupakan kemampuan teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Keterampilan ini mencakup *soft skills* seperti:

komunikasi, pemecahan masalah dan kerja sama tim, serta *hard skills* yang spesifik terhadap bidang keahlian masing-masing individu.

3. Kepercayaan diri (*efficacy beliefs*), yaitu keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan profesional. Individu dengan *efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang kuat, inisiatif dan rasa tanggung jawab yang tinggi.
4. Metakognisi (*metacognition*), merupakan kesadaran diri untuk terus belajar dan berkembang. Indikator ini mencakup kemampuan reflektif, evaluasi diri, serta dorongan untuk memperbaiki performa melalui pembelajaran berkelanjutan.

Sementara itu, menurut Fugate et al. (2004), *employability* dipahami sebagai konstruksi psikososial yang menggambarkan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan dan tuntutan karir secara adaptif. Model ini terdiri dari tiga indikator utama, yaitu:

1. Identitas karir (*career identity*), yaitu sejauh mana individu memahami peran profesionalnya, memiliki arah karir yang jelas, serta menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri dalam bidang yang dipilih. Identitas karir mencerminkan integrasi antara nilai personal dan tujuan profesional.
2. Kemampuan beradaptasi (*personal adaptability*), merupakan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, fleksibilitas dalam menghadapi ketidakpastian, serta kesiapan mental dan emosional untuk mengambil keputusan di bawah tekanan.
3. Modal sosial dan intelektual (*social and human capital*), yaitu sumber daya sosial dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu, termasuk jaringan profesional, pengalaman kerja, serta kemampuan akademik yang mendukung keberhasilan karir. Individu dengan modal ini mampu memanfaatkan relasi dan kompetensinya untuk mobilitas kerja yang lebih baik.

Selanjutnya, dalam model yang dikembangkan oleh

Dacre Pool & Sewell (2007), *employability* dipandang sebagai hasil integrasi antara kemampuan akademik, pengalaman dan atribut personal yang membentuk kesiapan karir lulusan. Model ini terdiri dari lima indikator utama, yaitu:

1. Pembelajaran karir (*career development learning*), yaitu pemahaman individu terhadap dunia kerja, pilihan karir yang tersedia, serta strategi dalam merancang dan mencapai tujuan karir secara aktif.
2. Pengalaman kerja dan kehidupan (*experience*), merupakan akumulasi dari pengalaman praktis di dunia kerja maupun pengalaman hidup yang membentuk keterampilan sosial, kedewasaan emosional dan wawasan profesional.
3. Pengetahuan dan pemahaman akademik (*degree subject knowledge, skills and understanding*), yaitu penguasaan materi perkuliahan dan keterampilan akademik yang sesuai dengan kebutuhan industri.
4. Keterampilan generik (*generic skills*), mencakup *soft skills* yang bersifat lintas bidang seperti: komunikasi efektif, kepemimpinan, pemecahan masalah, kerja tim dan berpikir kritis.
5. Atribut psikologis (*emotional intelligence and self-belief*), yaitu kemampuan mengelola emosi, kepercayaan diri, efikasi diri, serta rasa optimis dalam menghadapi masa depan profesional. Aspek ini menjadi penentu penting dalam menghadapi tekanan kerja dan dinamika organisasi.

Dalam konteks *employability*, EI tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dasar untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mencakup kesiapan mental, sosial dan emosional untuk mempertahankan dan mengembangkan karir secara berkelanjutan. Yorke dan Knight (2006) menjelaskan bahwa *employability* meliputi: kombinasi keterampilan, pemahaman dan atribut pribadi yang menjadikan lulusan mampu merespons secara efektif terhadap dinamika tempat kerja. Di sinilah EI menjadi jembatan penting yang menghubungkan aspek-aspek kognitif (pengetahuan dan keterampilan teknis) dengan aspek non-kognitif (adaptabilitas, ketahanan dan kerja sama).

Hubungan antara EI dan *employability* telah banyak dibuktikan dalam studi empiris. Iqbal dan Sarianti (2025) menemukan bahwa EI memiliki peran mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *employability*, menunjukkan bahwa mahasiswa dengan EI tinggi memiliki kepercayaan diri yang lebih kuat dalam menjalani proses transisi ke dunia kerja. Sementara itu, Sulistiyanto dan Abdullah (2023) menegaskan bahwa dimensi EI seperti: regulasi emosi dan empati mendukung pengembangan adaptabilitas karir yang menjadi salah satu prediktor utama keberhasilan profesional. Mahasiswa yang mampu mengelola emosi negatif seperti: kecemasan, frustrasi dan tekanan psikologis memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang di tempat kerja.

EI juga berperan penting dalam memperkuat keterampilan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, yang merupakan elemen sentral dalam kompetensi kerja abad ke-21. Álvarez et al. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa individu dengan tingkat EI tinggi cenderung mampu membangun hubungan interpersonal yang efektif, memahami dinamika kelompok kerja, serta merespons konflik secara bijaksana. Dalam konteks organisasi, kompetensi-kompetensi ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan tim, pelayanan pelanggan, serta kolaborasi lintas fungsi.

Pengaruh EI terhadap *employability* tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui jalur psikologis lainnya seperti: peningkatan motivasi, ketahanan (*resilience*) dan kepuasan hidup. Aristawidya dan Lataruva (2024) mencatat bahwa mahasiswa dengan EI tinggi cenderung memiliki kejelasan tujuan karir, persepsi positif terhadap masa depan dan lebih tahan terhadap tantangan dalam proses pencarian kerja. Bahkan, Durham et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan EI secara daring memiliki dampak signifikan terhadap penguatan *self-awareness* dan regulasi diri mahasiswa, dua aspek kunci dalam kesiapan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan EI di kalangan mahasiswa cukup kompleks dan saling berinteraksi. Di satu sisi, faktor internal seperti: kepribadian, latar belakang keluarga dan pengalaman emosional masa lalu berperan besar dalam membentuk profil EI seseorang. Di sisi lain, faktor eksternal seperti: iklim

akademik, kualitas interaksi dengan dosen, keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dan dukungan sosial dari institusi juga menjadi determinan utama. Ningrum et al. (2021) menyoroti bahwa mahasiswa yang aktif secara sosial dan memiliki akses terhadap layanan psikologis kampus menunjukkan peningkatan signifikan dalam kesadaran emosional dan keterampilan interpersonal.

Strategi pengembangan EI dalam pendidikan tinggi sebaiknya dilakukan melalui pendekatan holistik dan kontekstual. Abdulhameed et al., (2024) dalam penelitiannya mengusulkan metode *experiential learning* seperti: simulasi peran (*role-playing*), studi kasus dan refleksi emosional sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan dimensi-dimensi EI secara nyata. Selain itu, integrasi EI dalam kurikulum wajib dan ekstra kurikuler juga menjadi pendekatan strategis. Misalnya: mata kuliah komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan etika profesi dapat dimanfaatkan untuk memperkuat dimensi EI mahasiswa.

Penggunaan teknologi digital sebagai sarana pembelajaran EI juga semakin mendapatkan tempat. Platform digital interaktif yang menyediakan modul kesadaran diri, pelatihan empati, serta permainan edukatif berbasis emosi menjadi solusi inovatif dalam menjangkau mahasiswa secara lebih luas dan fleksibel. Penelitian oleh Durham et al. (2023) menekankan bahwa pelatihan EI berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan efikasi personal mahasiswa, tetapi juga memperkuat keterhubungan sosial di lingkungan virtual. Namun demikian, pengembangan EI di perguruan tinggi juga dihadapkan pada berbagai tantangan struktural dan kultural. Salah satunya adalah kecenderungan institusi untuk lebih menekankan pencapaian akademik dan teknikal semata, sementara aspek emosional masih diposisikan sebagai tambahan non-prioritas. Selain itu, keterbatasan jumlah dosen atau mentor yang memiliki kapasitas untuk membina EI juga menjadi penghambat implementasi yang efektif. Tantangan lainnya adalah persepsi mahasiswa yang sering kali menganggap pembelajaran EI sebagai hal yang tidak penting, terutama di tengah tekanan akademik dan tuntutan administratif lainnya.

Di sisi lain, peluang penguatan EI dalam pendidikan

tinggi justru semakin terbuka luas, terutama melalui kolaborasi lintas sektor. Dunia industri yang semakin menuntut keterampilan interpersonal membuka ruang bagi program magang, *mentoring* profesional dan pelatihan bersama yang berbasis EI. Kolaborasi semacam ini tidak hanya memperkuat hubungan antara akademik dan industri, tetapi juga menciptakan ekosistem pembelajaran yang relevan, aplikatif dan berorientasi pada kebutuhan nyata pasar tenaga kerja (Bendriyanti et al., 2024). Dengan memahami pentingnya EI sebagai fondasi *employability*, pendidikan tinggi perlu mengadopsi strategi transformasional yang menempatkan EI sebagai prioritas dalam seluruh dimensi pembelajaran. Tidak hanya untuk mencetak lulusan yang mampu bekerja, tetapi juga individu yang mampu memimpin perubahan, membangun hubungan kolaboratif, serta merespons dinamika sosial secara bijaksana dan berempati. Penting untuk dipahami bahwa pengaruh EI terhadap *employability* tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh konteks sosial-budaya dan sistem pendidikan yang melingkupinya.

Dalam konteks Indonesia, sistem pendidikan tinggi secara umum masih cenderung menekankan capaian kognitif dan akademik sebagai tolok ukur keberhasilan mahasiswa, sementara aspek afektif dan emosional belum sepenuhnya terintegrasi dalam kurikulum formal. Hal ini menyebabkan pengembangan EI lebih banyak bergantung pada aktivitas informal seperti: keterlibatan dalam organisasi mahasiswa, pengalaman magang, atau relasi sosial sehari-hari, yang belum tentu dapat dijangkau oleh semua mahasiswa secara merata (Hidayati, 2021). Mengingat EI adalah kompetensi yang dapat dilatih dan dikembangkan, pendidikan tinggi memiliki peluang besar untuk menjadikannya bagian dari strategi pembelajaran yang terstruktur. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan institusional yang mendukung pelatihan berbasis pengalaman (*experiential learning*), asesmen formatif terhadap aspek afektif mahasiswa, dan dukungan berkelanjutan melalui layanan konseling. Penelitian oleh Zysberg dan Schwabsky (2020) menggarisbawahi pentingnya pendidikan berbasis nilai dan emosi dalam membentuk karakter mahasiswa sebagai pekerja yang beretika dan adaptif. Oleh karena itu, pengembangan EI seharusnya tidak hanya difokuskan pada

keterampilan fungsional, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas.

Tantangan besar lainnya adalah belum adanya standar pengukuran EI yang digunakan secara luas di institusi pendidikan tinggi. Berbagai model seperti *Trait EI Questionnaire* (TEIQue) oleh Petrides atau Mayer-Salovey-Caruso *Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) memang sudah banyak digunakan dalam penelitian, namun penerapannya dalam konteks pembelajaran masih terbatas. Padahal, evaluasi yang konsisten terhadap perkembangan EI mahasiswa dapat menjadi pijakan penting dalam merancang strategi intervensi dan program pengembangan yang lebih efektif (Rana et al., 2024).

Selain itu, pengembangan EI juga erat kaitannya dengan aspek inklusivitas dan kesetaraan. Mahasiswa dengan latar belakang sosio-ekonomi yang berbeda-beda memiliki akses dan kemampuan yang tidak selalu setara dalam mengembangkan kompetensi sosial-emosional. Institusi pendidikan perlu memastikan bahwa pelatihan dan dukungan pengembangan EI bersifat universal, mudah diakses dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa dari berbagai latar belakang. Intervensi berbasis komunitas, misalnya: melalui kelompok diskusi reflektif, *mentorship* atau program *peer-counseling*, dapat menjadi strategi pelengkap yang efektif dan rendah biaya (Syaifuddin, 2025).

Salah satu peluang signifikan dalam pengembangan EI adalah pemanfaatan teknologi digital secara inklusif. Saat ini, berbagai *platform* pembelajaran daring dan aplikasi pengembangan diri telah menyediakan fitur untuk melatih keterampilan emosional secara interaktif. Misalnya, aplikasi seperti: *Mood Meter* atau *journaling apps* yang memfasilitasi mahasiswa untuk merefleksikan pengalaman emosional mereka sehari-hari. Teknologi semacam ini, jika diintegrasikan secara sistematis dalam proses pembelajaran, dapat memperluas jangkauan pelatihan EI sekaligus meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pengembangan diri (Sugiri & Kusumawardana, 2025).

Dari perspektif *employability*, mahasiswa yang memiliki EI tinggi cenderung lebih memiliki keunggulan kompetitif yang

signifikan dalam menghadapi tantangan dunia kerja *modern* yang semakin kompleks dan berorientasi pada keterampilan interpersonal. EI memungkinkan individu untuk menunjukkan kepercayaan diri yang tidak hanya berbasis pada pencapaian akademik, tetapi juga pada kesadaran diri yang matang, sehingga dalam proses rekrutmen mereka mampu menampilkan citra diri yang profesional, meyakinkan dan relevan dengan kebutuhan industri. Dalam tahapan wawancara kerja, misalnya, mahasiswa dengan EI tinggi lebih mampu mengelola rasa gugup atau kecemasan yang wajar muncul, dan justru dapat mengubah tekanan psikologis tersebut menjadi energi positif yang meningkatkan ketenangan dalam berpikir, kejelasan dalam menyampaikan ide, serta kepekaan terhadap dinamika komunikasi dengan pewawancara. Mereka cenderung memiliki empati yang tinggi, mampu membaca situasi sosial, serta memahami sudut pandang lawan bicara, sehingga secara tidak langsung meningkatkan kemungkinan mereka untuk diterima karena dinilai memiliki kemampuan adaptasi sosial dan komunikasi yang baik (Elviana & Sudiana, 2023). Lebih dari itu, EI menjadi modal penting ketika individu sudah memasuki dunia kerja, di mana keterampilan teknis semata tidak lagi cukup untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang multikultural, serba cepat dan penuh tekanan. Individu dengan EI tinggi memiliki kemampuan dalam menavigasi dinamika tim secara konstruktif, memahami tekanan organisasi tanpa terjebak dalam konflik emosional, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan tujuan kolektif yang menjadi bagian penting dari budaya kerja kolaboratif. Mereka juga lebih mampu merespons umpan balik secara objektif, menyelesaikan konflik secara dewasa dan mempertahankan hubungan profesional jangka panjang yang sehat. Dalam jangka panjang, EI berkontribusi terhadap peningkatan ketahanan kerja (*career resilience*), kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi yang kuat, yang semuanya merupakan indikator penting dalam pengembangan karir berkelanjutan (Wang & Chiu, 2024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa EI bukan hanya faktor tambahan dalam proses *employability*, melainkan merupakan fondasi psikologis dan sosial yang menentukan sejauh mana

lulusan mampu menjawab ekspektasi dunia kerja secara holistik, mulai dari tahap seleksi hingga fase adaptasi dan kontribusi jangka panjang dalam lingkungan profesional (Indra et al., 2025).

Dalam jangka panjang, EI juga berkontribusi terhadap pengembangan kepemimpinan. Sejumlah studi mengindikasikan bahwa pemimpin yang memiliki EI tinggi lebih mampu membangun kepercayaan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memotivasi anggota tim melalui pendekatan yang humanistik dan inklusif. Hal ini sangat penting dalam menghadapi era disrupsi, di mana fleksibilitas, resiliensi dan kemampuan untuk mengelola perubahan menjadi tuntutan utama bagi setiap individu dan organisasi (Laelawati, 2025). Kemampuan tersebut tidak hanya relevan bagi posisi kepemimpinan formal, tetapi juga penting bagi setiap individu yang mengambil peran sebagai *agent of change* di lingkup kerja manapun. Dengan EI yang kuat, seorang pemimpin lebih mampu menjaga moral tim dalam situasi tidak menentu, menumbuhkan rasa memiliki di antara anggota tim, serta menciptakan atmosfer kerja yang aman secara psikologis. EI juga berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis yang mempertimbangkan aspek etis dan emosional, bukan hanya rasionalitas ekonomi semata. Ketika seorang pemimpin mampu mengenali dinamika emosional di lingkungannya, mereka dapat mencegah potensi konflik sejak dini, serta mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan melalui komunikasi yang terbuka dan empatik. Dalam jangka panjang, hal ini turut memperkuat budaya organisasi yang sehat dan inklusif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja dan daya tahan organisasi dalam menghadapi tekanan eksternal. Maka dari itu, pengembangan EI di kalangan mahasiswa tidak boleh dipandang sebagai keterampilan tambahan semata, melainkan sebagai bagian integral dari pembentukan identitas kepemimpinan yang adaptif, reflektif dan berkelanjutan (Wirawan et al., 2025).

Oleh karena itu, strategi penguatan EI di perguruan tinggi sebaiknya tidak hanya dilakukan secara reaktif terhadap kelemahan mahasiswa, melainkan bersifat preventif dan promotif. Artinya, sejak awal perkuliahan, mahasiswa perlu diperkenalkan pada pentingnya kecerdasan emosional,

diberikan ruang untuk merefleksikan perkembangan diri, serta difasilitasi untuk belajar melalui pengalaman sosial yang bermakna. Hal ini menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung pembentukan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara emosional (Hanif et al., 2025).

Dalam ranah kebijakan, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat mengambil peran lebih aktif dalam mengintegrasikan pengembangan EI ke dalam kebijakan pendidikan tinggi nasional. Salah satunya dengan memasukkan indikator EI dalam sistem penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi, atau melalui penyediaan pelatihan dan sertifikasi bagi dosen agar mampu mengintegrasikan pengajaran EI dalam perkuliahan mereka. Dukungan kebijakan ini penting untuk mendorong perubahan paradigma dalam pembelajaran tinggi, dari yang semula hanya fokus pada hasil akademik menuju pembelajaran yang holistik dan transformatif (Mohzana et al., 2024).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa EI merupakan kompetensi yang memiliki daya pengungkit kuat terhadap *employability* mahasiswa. Pengembangan EI bukanlah upaya tambahan, melainkan bagian tak terpisahkan dari strategi pendidikan tinggi yang menyiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis, penuh ketidakpastian dan kompleks. Dengan mengintegrasikan EI ke dalam semua aspek pembelajaran, baik kurikulum, pedagogi, maupun sistem pendukung kampus perguruan tinggi akan mampu mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga kebijaksanaan emosional yang menjadi kunci keberhasilan dalam kehidupan profesional (Mardiana & Surawan, 2025).

PENUTUP

Berdasarkan penulisan mengenai peran *emotional intelligence* (EI) dalam meningkatkan *employability* mahasiswa, dapat disimpulkan bahwa EI telah berkembang dari sekadar keterampilan interpersonal menjadi kompetensi inti yang mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja kontemporer. EI tidak hanya penting dalam membentuk keseimbangan emosional, tetapi juga

menjadi fondasi dalam membangun kapasitas adaptasi, pengambilan keputusan, kerja tim, serta pengembangan karir yang berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan tinggi, EI menjadi penanda penting bagi kualitas lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga matang secara sosial dan emosional.

Peran strategis EI terletak pada kemampuannya dalam menjembatani kesenjangan antara kompetensi akademik dan tuntutan dunia kerja nyata. Mahasiswa yang memiliki EI tinggi menunjukkan tingkat kepercayaan diri, kolaborasi dan ketahanan mental yang lebih baik saat memasuki lingkungan profesional. Oleh karena itu, pengembangan EI bukan hanya menjadi agenda pengembangan individu, tetapi juga menjadi indikator kematangan institusi pendidikan dalam mempersiapkan lulusan untuk menghadapi pasar kerja yang dinamis, inklusif dan penuh ketidakpastian.

Berdasarkan simpulan tersebut, terdapat saran teoritis dan praktis terkait pengembangan EI dalam sistem pendidikan tinggi. Secara teoritis, pengembangan EI perlu diposisikan dalam kerangka multidisipliner yang mengintegrasikan pendekatan psikologis, pendidikan dan manajerial agar sesuai dengan kompleksitas kompetensi kerja saat ini. Penguatan riset-riset lintas bidang juga diperlukan untuk mengidentifikasi model pengembangan EI yang relevan bagi konteks lokal maupun global. Secara praktis, institusi pendidikan tinggi perlu membangun ekosistem pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada capaian kognitif, tetapi juga memberdayakan aspek emosional mahasiswa melalui kurikulum integratif, pelatihan *soft skills*, program *mentoring*, serta penyediaan layanan konseling dan pengembangan karir. Upaya ini mencakup kolaborasi lintas fakultas, pelibatan dunia industri dalam pendidikan, serta penggunaan teknologi pembelajaran berbasis pengalaman yang mendukung refleksi emosional mahasiswa. Karena EI tidak dapat dibentuk secara instan maupun seragam, pendekatan pengembangannya harus bersifat kontekstual, partisipatif dan adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa yang beragam. Dengan menjadikan EI sebagai bagian dari strategi jangka panjang pendidikan tinggi, institusi tidak hanya mencetak lulusan yang kompetitif, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya generasi profesional

yang resilien, empatik dan siap menjadi agen perubahan di tengah dinamika pasar kerja masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhameed, H., Hamzah, A., & Saleh, S. (2024). An Experiential and Blended Learning Approach to Promote Emotional Intelligence among Learners in Higher Education-A Systematic Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(3), 849–864. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v13-i3/21897>
- Ade, D., Harahap, F., & Sagala, E. J. (2019). *The effect of emotional intelligence to the work readiness of paramedic students*. 16 (1), 47–53.
- Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, W. F. (2023). (2023). *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan Vol. 20 No. 2, Oktober 2023*. 20 (2).
- Aristawidya, H. R., & Lataruva, E. (2024). *Emotional Intelligence on Career Development: A Systematic Literature Review*. 21, 543–548.
- Aziz, A., Raza, M., & Aldeehani, T. M. (2020). The role of emotional intelligence and perceived employability in undergraduate students. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11 (11), 209–223.
- Azmy, A. (2023). *The Roles of Organizational Commitment , Emotional Intelligence, and Job Satisfaction for Improving Employee Performance at a Construction Company*. 14 (November), 307–319. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i3.9809>
- Bar-on, R. (2014). *The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence*. February 2006.
- Bendriyanti, R. P., Suwarni, Dewi, C., & Sukirdi. (2024). *Leadership Management in Delivering Educational Services in Higher Education*. 244–256.
- Chand, P. K., Sadasiva, A., & Mittal, A. (2019). Emotional Intelligence and its relationship to employability skills and employer satisfaction. *International Journal for Quality Research*, 13 (3), 735–752.
- Chin, S. T. S. (2021). Influence of emotional intelligence on the workforce for industry 5.0. *IBIMA Business Review*, 2021.

- <https://doi.org/10.5171/2021.882278>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9 (10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49 (4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Daulay, M. I. (2022). The Effects of Emotional Intelligence on the Students' Learning Outcomes in a State High School. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14 (4), 5293–5298. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.1379>
- Durham, M. R. P., Smith, R., Cloonan, S., Hildebrand, L. L., Woods-Lubert, R., Skalamera, J., Berryhill, S. M., Weihs, K. L., Lane, R. D., Allen, J. J. B., Dailey, N. S., Alkozei, A., Vanuk, J. R., & Killgore, W. D. S. (2023). Development and validation of an online emotional intelligence training program. *Frontiers in Psychology*, 14 (August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1221817>
- Elviana, E., & Sudiana, K. (2023). *The Effect Of Emotional Intelligence And Digital Skills On Work Readiness In Telkom University Undergraduate Students Class Of 2018*. 10 (4), 1837–1844.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*.
- Hanif, M., Junaidi, A., & Siminto. (2025). *Menelusuri Peran Strategis Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Mahasiswa: Kajian Psikopedagogis terhadap Interaksi Emosi, Kecerdasan emosional (emotional intelligence) telah menjadi topik penting dalam yang tidak dapat dipahami h. 6* (3), 3240–3254.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. D. (2021). Hard evidence on soft skills. *Nber Working Paper Series*, 18121, 54.

- <http://www.nber.org/papers/w18121>
- Hidayati, I. N. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*. 66, 629–639.
- Indra, A., Parihar, P. S., & Awasthi, S. (2025). *Emotional Intelligence and Career Readiness in the Modern Economy: An Analysis of Indian Education and Global Best Practices*. 10 (3), 1224–1230.
- Laelawati, K. (2025). *Kajian Literatur: Empati Dan Kesadaran Diri Sebagai Dimensi Utama Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi*. 8 (24), 615–624.
- M. Iqbal, & Rini Sarianti. (2025). The Influence of Emotional Intelligence on Career Adaptability Mediated By Career Decision Self-Efficacy. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 9 (1), 74–83. <https://doi.org/10.36526/santhet.v9i1.4974>
- Maharani, T., Utami, R. H., & Padang, U. N. (2024). *Hubungan Self Regulation dengan Perceived Future Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. 3, 366–375.
- Mardiana, & Surawan. (2025). *Integrasi Kecerdasan Emosional dalam Kurikulum Sebagai Strategi Penguatan Ketangguhan Siswa di Era Disrupsi*. 9 (6), 169–175.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8 (4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mohzana, Maryanti, Subroto, D., & Pepilina, D. (2024). *Analisis Peran Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Komitmen Kerja Guru*. 1457–1464. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03>.
- Moura, M. De, & Barbosa, F. (2024). *Correlations between Socio Emotional Competencies, Career Adaptability, and Employability Correlações entre Competências Socioemocionais, Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade Correlaciones entre Competências Socioemocionales, Adaptabilidad de C*. 34, 1–10.
- Navya, S. T., & Chandrahassa, R. (2024). *The Role of Emotional*

- Intelligence in Organizational Change and Adaptation*. 14 (04), 1286–1293.
- Ningrum, D., Utami, F. B., Yuminar, N., & Kasih, D. (2021). Pengaruh Mata Kuliah Kecerdasan Emosional Terhadap Self-Awareness dan Self-Regulation Mahasiswa Semester 1 Universitas Panca Sakti Bekasi. *PERNIK: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4 (2), 1–20. <https://doi.org/10.31851/pernik.v4i2.5352>
- Osunsan, O. K., Martin, K., Kabasinguzi, C., & Wampande, A. (2020). *Emotional Intelligence And Employability Of Undergraduate Students At Kampala International University, Uganda*. June.
- Petrides, Konstantinos, V., & Mavroveli, S. (2018). Theory and Applications of Trait Emotional Intelligence. *Psychology*, 23 (1), 24–36.
- Pool, L. D., & Qualter, P. (2018). (2018). Emotional intelligence and employability: Does emotional intelligence training enhance graduate employability? In Á. Rocha, H. Adeli, L. P. Reis, & S. Costanzo (Eds.), *Trends and Advances in Information Systems and Technologies* (pp. 92–102). Springer International Publishing.
- Rana, S., Singh, V., & Chaturvedi, N. (2024). Emotional intelligence and mental well-being of students in Indian higher education sector: an SEM based analysis. *Mental Health and Social Inclusion*, 28 (6), 927–940. <https://doi.org/10.1108/MHSI-07-2023-0078>
- Rathore, D., & Chadha, N. K. (2021). *Psychometric evaluation of Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) in Indian college students*. 9 (1). <https://doi.org/10.25215/0901.092>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1989). *Emotional Intelligence*.
- Sánchez-Álvarez, N., Berrios Martos, M. P., & Extremera, N. (2020). A Meta-Analysis of the Relationship Between Emotional Intelligence and Academic Performance in Secondary Education: A Multi-Stream Comparison. *Frontiers in Psychology*, 11 (July), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01517>
- Sharma, T., & Singh, S. (2021). *Relationship of emotional intelligence with cultural intelligence and change readiness of Indian managers in the service sector*. 34 (7),

- 1245–1256. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2017-0193>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45 (9), 1834–1847.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sugiri, A., & Kusumawardana, M. Y. (2025). *Educational Psychology in Developing Students ' Emotional Intelligence*. 5 (1), 845–852.
- Sulistiyanto, D., & Abdullah, S. M. (2023). Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Adaptabilitas Karir Pada Siswa. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5 (1), 129–140.
<https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.8780>
- Syaifuddin, J. (2025). *Pengembangan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pendidikan Karakter Siswa Jumal Syaifuddin*. 2 (2), 94–100.
- Thomas, P., Michaël, P., Laurent, S., & Frédéric, N. (2023). Emotional intelligence and career-related outcomes: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*.
- Wang, C., & Chiu, Y. (2024). *Foreign academic adaptation : Emotional intelligence and resilience perspectives*. 14 (1), 13–32. <https://doi.org/10.14707/ajbr.240163>
- Wirawan, B., Laoli, P., Waruwu, D. E., Eka, C., & Lase, T. (2025). *Kecerdasan Emosional dalam Manajemen Pengambilan Keputusan*. 02, 23–30.
- Yorke, M. (2024). *Employability Embedding employability into the curriculum*.
- Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence. *Frontiers in Education*, 8 (December).
<https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>
- Zysberg, L., & Schwabsky, N. (2020). *School climate, academic self-efficacy and student achievement*.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1813690>