

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika individu berada pada masa anak usia dini individu sudah bisa mengeksplorasi jenis-jenis profesi yang diminati. Pada masa anak-anak seorang individu berada pada masa *Question Age*, dimana ia akan selalu bertanya (Jannah, 2015). Anak biasanya akan menanyakan terkait profesi yang dianggap menarik untuk dicari informasinya seperti apa itu dokter, bagaimana cara mereka bekerja, dan sebagainya. Kemudian dari pertanyaan yang diajukan individu akan membentuk persepsi mengenai profesi tersebut. Individu dapat memperoleh informasi lebih banyak seputar profesi hingga karier bukan hanya dari keluarga melainkan juga dapat diperoleh di lingkungan pendidikan formal. Menurut Uman Suherman (dalam Rohmah, 2018) sekolah menyediakan tenaga jasa atau guru bimbingan konseling (BK) untuk dapat membimbing individu dalam menentukan pilihan karier dengan menyesuaikan keterampilan, kemampuan, minat, dan mengeksplorasi arah bidang karier untuk dapat menentukan cita-cita dan merencanakan masa depannya.

Karier merupakan salah satu tahap dalam kehidupan yang berpengaruh bagi kelangsungan hidup manusia. Karier dapat diciptakan dan dikembangkan oleh individu sepanjang rentang kehidupannya. Sebelum memasuki dunia karier atau dunia kerja ada serangkaian proses karier yang harus individu lewati. Proses karier dimulai sejak individu duduk di bangku Sekolah Dasar hingga jenjang Perguruan Tinggi atau Universitas. Perguruan Tinggi atau Universitas merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang menyiapkan lulusannya untuk memiliki keunggulan di dunia kerja.

Mahasiswa merupakan kelompok individu yang termasuk dalam kategori dewasa muda, oleh sebab itu, mahasiswa juga diharapkan mampu mempersiapkan masa depan termasuk dalam hal karier berada di fase realistik yaitu dimana mulai aktif dalam proses seleksi pemilihan Karier untuk mencapai puncak 15 tahun kemudian (Ebtanastiti & Muis, 2014). Menurut Ginzberg (dalam Santrock, 2007) perubahan cara berfikir yang subjektif menjadi realistik dalam pemilihan Karier terjadi pada sekitar usia 17 sampai 18 tahun hingga menuju usia 20-an. (Papalia, D. E., Olds, S.W., & Feldman, 2008) juga menjelaskan bahwa individu dalam usia dewasa muda berada pada tahap perkembangan dimana mereka menggunakan pengetahuannya untuk mengejar target seperti karier dan keluarga.

Karier merupakan sebuah proses yang penting sehingga individu perlu keyakinan dalam pengambilan keputusan kariernya sebelum menentukan karier untuk masa depannya dan yang terpenting dalam kehidupan individu itu sendiri, dimanapun dan kapanpun individu berada. (Muspawi, 2017) Proses perjalanan karier tidak selalu mulus, salah satu tantangannya adalah adanya keraguan dalam memilih atau menentukan bidang karier yang akan ditekuni. Individu akan susah dan gelisah jika tidak memiliki karier yang jelas, apalagi jika sampai menganggur atau tidak bekerja (Santosa & Himam, 2014).

Kesulitan yang muncul saat proses pencarian kerja sering terjadi akibat individu kurang memiliki arah karier yang jelas (Santosa dalam Fitwatursuliyah & Sawitri, 2017) serta mendapatkan tekanan dari orang terdekat dan lingkungan sekitar. Seringkali tuntutan dari orang tua membuat individu memilih karier yang kurang sesuai dengan bidang kerja yang diminati dan sesuai dengan jurusan saat kuliah. Tekanan yang diberikan orang tua dapat menurunkan tingkat kepercayaan diri individu. (Dewi et al., 2013) rasa percaya diri yang rendah mengakibatkan individu bimbang dalam

mengambil keputusan karier (*Career Indecision*), tidak percaya pada kemampuannya sendiri, mudah menyerah, serta merasa dirinya mempunyai banyak kekurangan (*insecure*). Beberapa peneliti memiliki keyakinan bahwa keraguan terkait dengan karakteristik emosional dan perilaku dari sifat *neuroticism* (Xu & Bhang, 2019). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa orang yang bimbang karena kecemasan menunjukkan keraguan di semua situasi pengambilan keputusan (Mao et al., 2017).

Shezi (2013) dan Dharma & Akmal (2019) menyebutkan bahwa kebimbangan atau keraguan dalam memutuskan karier terjadi karena dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya dipengaruhi oleh pendidikan sekolah, pergaulan teman sebaya, dan masyarakat. *Career indecision* juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya seperti dukungan orang tua, peran keluarga, dan nilai-nilai budaya atau etnis tertentu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sawitri, 2019) yang menunjukkan hasil signifikan antara *career indecision* dengan latar belakang budaya individu khususnya dukungan orang tua dan keluarga. Sedangkan, faktor internal diantaranya kurangnya keahlian bersosialisasi, adanya perasaan cemas, kecenderungan untuk mengeluarkan emosi negatif, kesadaran diri dan *self-efficacy* (Dharma & Akmal, 2019).

Salah satu faktor yang dapat menentukan *career indecision* adalah efikasi diri atau *self-efficacy*. Bandura (dalam Feist & Gregory J. Feist, 2013) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan dan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik. *Self-efficacy* dapat berfungsi sebagai penentu tingkah laku dan aktivitas individu. Betz & Hackett (2006) menyatakan bahwa efikasi diri dapat memberikan pengaruh pada kebimbangan karier. Pengukuran efikasi diri dalam konteks karier kemudian disebut sebagai *Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE).

Menurut Taylor & Betz (1983), CDMSE merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu menilai diri secara tepat, mengumpulkan informasi bidang kerja, menyeleksi tujuan, membuat perencanaan karier dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan karier. (Hackett & Betz, Dharma & Akmal, 1983; 2019) *Career decision making self-efficacy* atau CDMSE dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau perilaku untuk membuat keputusan karier. Keyakinan individu dalam pengambilan keputusan karier dapat terlihat keyakinan mereka dalam menilai kemampuan diri, mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, memilih tujuan jangka panjang (melanjutkan pendidikan atau bekerja), membuat rencana masa depan dan menyelesaikan persoalan yang terkait pemilihan karier. Penerapan teori *self-efficacy* yang disusun oleh Bandura (1994) berkaitan dengan teori mengenai pengembangan karier oleh Taylor & Betz (1983). Jika Teori *self-efficacy* Bandura diterapkan untuk pengambilan keputusan karier, maka rendahnya tingkat *self-efficacy* dalam membuat keputusan karier dapat menghambat keputusan karier, sedangkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dalam keputusan karier akan berdampak pada meningkatnya keterlibatan dalam perilaku membuat keputusan karier (Luzzo, dalam Tomevi, 2013).

Data statistik pada Biro Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, 2022) menunjukkan data jumlah pengangguran pada Februari 2022 di Indonesia sebesar 8,40 juta penduduk, yang dimana sebesar 6,17% (496.068 jiwa) berasal dari lulusan Universitas. Berdasarkan data tersebut, angka menunjukkan bahwa jumlah pengangguran dari lulusan universitas masih tergolong tinggi dan dapat menunjukkan indikasi bahwa terdapat suatu masalah dalam pengambilan keputusan karier pada lulusan Universitas. Tingginya angka pengangguran disebabkan banyak unsur, tidak adanya perencanaan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dan

tidak adanya pencarian data tentang dunia kerja menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi, tidak memiliki informasi yang sesuai dengan posisi yang dapat diakses dengan menggunakan wawasan dan potensinya (Sawitri, 2009).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis dengan menggunakan kuis dalam bentuk *google form* pada tanggal 23 Mei 2022 hingga 25 Mei 2022 berhasil mengumpulkan 23 responden. Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 60,9% (14 orang) merupakan alumni yang sudah lulus selama 1-2 tahun, sisanya adalah lulusan dari rentang < 1 tahun sebanyak 17,4% (4 orang) dan > 2 tahun sebanyak 21,7% (5 orang). Pada hasil survei terdapat tekanan yang dialami oleh responden diantaranya; 87% responden mendapat tekanan dari orang tua, 91,3% responden menuntut dirinya untuk bisa mendapat pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminati dimana hal tersebut termasuk dalam tekanan. Berdasarkan hasil tingginya persentase tekanan diatas menunjukkan bahwa adanya lulusan universitas yang belum juga bekerja setelah lulus paling lama 2 tahun karena mengalami kesulitan dalam menentukan dan mengambil keputusan di dunia karier.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2022 hingga 14 April 2022 serta 23 Mei 2022 hingga 25 Mei 2022 yang sudah dikerjakan oleh penulis terhadap 6 subjek lulusan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah mengisi kuis *google form*. Wawancara tersebut berkaitan dengan permasalahan yang dialami, dirasakan, serta penyebabnya. Menurut subjek pertama permasalahan yang ia hadapi adalah terlalu menuntut dirinya untuk bisa mendapat kerja sehingga sering merasa *insecure* dan *overthinking*. Keraguan akan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga membuatnya kurang percaya diri dengan bakat yang sudah ada dalam dirinya.

Alumni 1:

“Saat ini saya lagi coba lamar-lamar kerja, 5 bulan lalu baru selesai di perusahaan lama karna abis kontrak. Belum diterima kerja mungkin karena masih kurang skill yang dibutuhin di dunia kerja, ragu juga sih karena skill belum mumpuni, terus juga kurang tau cari informasi kerja kemana lagi. Tuntutan dari keluarga sih engga ada ya, tapi saya sendiri yang terlalu menekan diri supaya bisa kerja lagi, jadi ngerasa insecure dan overthinking liat temen yang sudah kerja, suka nyalahin diri karna kenapa gak ngembangin kemampuan atau nambah kemampuan lainnya”. (ND, 25, 23 Mei 2022)

Pernyataan yang hampir sama juga dikatakan oleh alumni lainnya bahwa ia mendapat dukungan dari keluarga tetapi tidak dari lingkungan lainnya, ia juga merasa kesulitan mencari kerja dengan ijazah S1.

Alumni 2:

“Saya sudah pernah bekerja tapi lamar kerjanya pakai ijazah SMK. Lalu saya resign karena ingin coba lamar kerja pakai ijazah S1, tapi sampai sekarang belum ada panggilan gak tau kenapa. Bingung juga mau kerja dimana makanya aku ngelamar ke tempat yang buka lowongan saja. Maka dari itu keluarga gak ada yang nuntut, malah sangat mendukung saya bekerja dimanapun supaya bisa dapat pengalaman dulu untuk menata karier. Lebih ke orang sekitar sih yang menjatuhkan semangat sampai pernah ada yang bilang kalau saya males kerja”. (CA, 23, 11 April 2022)

Kemudian subjek ketiga mengungkapkan permasalahan yang dihadapi adalah tidak adanya jaringan/akses sehingga kurang mendapatkan informasi terkait lowongan pekerjaan, serta tekanan yang diberikan orang tua membuatnya sering berpikir negatif tentang dirinya sendiri.

Alumni 3:

“Saat ini saya masih freelance sih belum kerja tetap gitu. Sudah lamar kerja tapi belum ada panggilan, mungkin kurang usaha buat cari info loker karena jujur saya kurang tau kemampuan saya dibidang apa. Kadang juga ngerasa kurang percaya diri karena gak punya pengalaman kerja. Kalau ditanya tekanan pasti ada, apalagi dari orang tua suka ngebandingin sama orang yang lulusan pendidikannya dibawah saya”. (MZ, 24, 23 Mei 2022)

Selain itu, sebagian yang lain juga merasa takut karena tidak adanya pengalaman kerja dan tuntutan orang tua menyebabkan sering merasa kesulitan untuk mendapat pekerjaan.

Alumni 4:

“Sekarang lagi mengisi waktu dengan mengajar les privat yang sudah saya jalani sejak masih kuliah sembari nunggu panggilan kerja. Waktu itu sih sudah pernah sampai tahap interview dan tes psikologi tapi setelah itu gak ada panggilan lagi, mungkin karena gak ada pengalaman kerja. Tekanan pasti ada apalagi dari keluarga karna anak pertama juga jadi harus lebih usahanya buat cari kerja, takut juga karena saingan dari lulusan universitas yang banyak tiap 6 bulannya. Tuntutan itu sih yang buat saya jadi ragu dan kurang percaya diri, tapi untuk keluarga harus semangat”. (RN, 25, 8 April 2022)

Pernyataan yang hampir sama juga dikatakan oleh alumni lainnya bahwa tekanan yang dilakukan keluarga membuatnya kesulitan untuk menentukan arah karier.

Alumni 5:

“Saya sudah pernah bekerja tetapi saya memilih untuk resign karena jam kerja yang kurang baik menurut saya. Beberapa waktu lalu sudah dalam tahap interview tetapi belum juga ada info lagi dari perusahaan. Rasanya sedih sih ya sudah umur segini tapi belum kerja-kerja malu sama temen, orang tua juga kadang mendesak supaya cari lamaran ke perusahaan lain, jadi saya nya juga kadang bingung sendiri. Mungkin saya coba cari pembelajaran tentang basic kerja kali ya, karna jujur saya juga masih agak kurang tau kedepannya mau seperti apa”. (MG, 26, 13 April 2022)

Hal tersebut juga kerap dirasakan oleh subjek keenam dimana sering ditekan untuk mendapatkan pekerjaan oleh saudara kandungnya serta merasa seperti tidak berguna karena tidak bisa membantu perekonomian keluarga.

Alumni 6:

“Saat ini saya disibukan dengan magang saja tapi tetap melamar kerja ke perusahaan-perusahaan. Pernah sampai tahap interview tapi setelah itu gak ada panggilan lagi. Lebih ke iri yang dipendam terus nangis baru deh overthinking. Banyak aja gitu yang dipikirin, dari temen-temen deket sudah pada kerja tapi saya masih magang, omongan-omongan yang sering dibilang abang suka buat saya nangis kayak walaupun saya perempuan harus tetap punya penghasilan sendiri. Sekarang fokus ke magang dulu aja sambil mungkin ikut webinar atau pelatihan kerja supaya ada gambaran gitu”. (RM, 23, 8 April 2022)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyebab terbanyak karena tidak adanya pengalaman kerja sehingga merasa takut dan kurang percaya diri dan juga kerap mendapatkan tekanan dari orang sekitar termasuk orang tua dan terlebih lagi diri sendiri (*insecure dan*

overthinking). Hal tersebut mendorong rasa ketidakpercayaan diri mereka yang menyebabkan kebimbangan atau keraguan serta kesulitan menata karier. Mereka perlu keyakinan diri dalam memperoleh bidang karier yang diminatinya. Mereka akan merasa lebih nyaman saat mengambil keputusan karier dan lebih sedikit mengalami stress saat menghadapi masalah terkait karier, lebih berani dalam melakukan hal apapun dalam dunia kerja karena sesuai dengan minat yang disukai. Hal ini penting dimiliki oleh individu yang menghadapi ketidakpastian dalam membayangkan dan merencanakan jalur karier mereka karena jika *self-efficacy* rendah maka proses pengambilan keputusannya otomatis menjadi tidak pasti dan ragu-ragu dalam menjalani dunia kerja tersebut (Rahayu, 2016).

Individu dengan *career decision making self-efficacy* yang rendah akan lebih mungkin gagal dalam melakukan tugas penting, mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit, mudah cemas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sulit berpikir kritis dan berperilaku dengan tenang (Cervone & Pervin, 2012). Individu yang kurang yakin dengan kemampuannya untuk memilih karier tertentu cenderung mengikuti tren saat ini karena tidak tahu bidang pekerjaan yang ingin didapatkan setelah lulus dari perguruan tinggi (Nabilah & Indianti, 2019). Hal ini dapat mengakibatkan lulusan perguruan tinggi kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sering berganti pekerjaan, serta merasa kesulitan dalam mendapatkan karier yang ideal (Bullock-Yowell et al., 2011).

Melihat fenomena *Career Indecision* yang dialami oleh lulusan universitas maka peneliti mengangkat penelitian yang berjudul **“Hubungan antara Career Decision Making Self-Efficacy dengan Career Indecision Pada Lulusan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian yang dilakukan (Mojgan et al., 2013) menunjukkan sebanyak 85% mahasiswa di Iran mengalami keraguan karier karena keterikatan dengan orang tua. Presentase keraguan karier yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa banyak mahasiswa berada di tengah-tengah kesulitan dalam membuat keputusan dan membutuhkan rencana karier yang jelas untuk masa depan mereka. Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa laki-laki lebih memiliki keraguan dalam menentukan karier dibanding perempuan. Hasil penelitian (Lam & Santos, 2018) yang mana untuk mengevaluasi efektivitas kursus karier dalam mengurangi *career indecision* dan *career decision-making difficulties* dengan meningkatkan CDSE menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan intervensi tersebut berhasil dalam CDSE dan mengurangi tingkat keseluruhan keraguan karier dan kesulitan mengambil keputusan karier. Dilihat dari jenis kelamin, laki-laki menunjukkan tingkat keraguan yang lebih besar dan kurangnya kesiapan dibanding perempuan.

Dharma & Akmal (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Career Decision Making Self-Efficacy dan Career Indecision Pada Mahasiswa Tingkat Akhir* menunjukkan terdapat hubungan negatif antara CDMSE dan CI. Artinya, semakin tinggi keyakinan mahasiswa tingkat akhir terhadap kemampuannya dalam pengambilan keputusan karier maka semakin rendah kecenderungannya mengalami kebimbangan karier. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya, yang mengatakan bentuk hubungan variabel CDMSE dan CI adalah negatif (Guay et al., 2003; Lam, 2015). Penelitian lainnya dilakukan oleh Arjanggi et al., (2022) dalam hasil studinya menyebutkan keraguan karir memiliki peran yang cukup besar terhadap kesalahan dalam pemilihan karir, karena individu tidak memiliki

keyakinan terkait informasi dan konflik internal terkait pilihan karir yang dialami.

Penelitian lainnya dilakukan oleh (Kurniawati & Repi, 2022), menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE) dengan *Career Indecision* (CI). Hubungan negatif antar kedua variabel ini menjelaskan bahwa semakin tinggi keyakinan mahasiswa akhir akan kemampuan pada bidang karier yang akan dipilihnya, maka akan semakin rendah tingkat kebimbangan atau keraguan dalam menentukan kariernya di masa depan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah keyakinan mahasiswa akhir terhadap kemampuannya di bidang karier tertentu, maka akan semakin tinggi tingkat kebimbangan atau keraguan mahasiswa akhir dalam memilih karier yang nantinya akan ditekuni.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan juga dari beberapa penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *Career Decision Making Self-Efficacy* dengan *Career Indecision* Pada Lulusan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat hubungan antara *Career Decision Making Self-Efficacy* dengan *Career Indecision* Pada Lulusan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat akademik dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan, khususnya dalam ilmu Psikologi terkait dengan hubungan *career decision making self-efficacy* dengan *career indecision*. Penelitian ini juga sebagai sarana ilmu pengetahuan untuk masyarakat atau mahasiswa yang membutuhkan terutama untuk individu yang mengalami kesulitan atau kebimbangan dalam mengambil keputusan karier, dan juga sebagai sarana untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama. Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai gambaran *career decision making self-efficacy* dengan *career indecision*. Individu yang memiliki kesulitan dalam mengambil keputusan untuk kariernya dapat memahami kondisi dirinya terutama dalam pengambilan keputusan karier, selain itu individu juga dapat mengetahui proses, faktor penting dalam mengambil keputusan untuk kariernya.