

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa tingkat akhir, yaitu individu yang tengah menempuh pendidikan perguruan tinggi dan akan menuntaskan studinya adalah masa yang penting untuk mempersiapkan transisi menuju dunia karir. Pada semester terakhir, mereka sedang berada dalam proses penentuan karir karena setelah mereka lulus terdapat banyak jalan karir yang akan mereka pilih (Rachmawati, 2012). Akan tetapi, masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang merasa bingung dengan berbagai macam pilihan karir, mereka merasa bahwa terdapat sebuah konsekuensi dari pilihan tersebut yang membuat mereka seolah tidak memiliki tujuan yang pasti serta tidak yakin dengan keputusannya (Dharma & Akmal, 2019). Puspitaningrum dan Kustanti (2017) menambahkan bahwa mahasiswa tingkat akhir akan menghadapi dilema tentang pemilihan keputusan karirnya. Hal ini sesuai dengan penelitiannya yang melibatkan 198 subjek dan didapatkan hasil bahwa 50% mahasiswa merasa sangat bingung dalam mengambil keputusan untuk karirnya karena banyaknya pilihan pendidikan, pekerjaan dan apapun kebutuhan yang diperlukan di masa depan.

Pengambilan keputusan terhadap karir menjadi langkah yang sangat tepat dalam dalam kehidupan terutama bagi mahasiswa tingkat akhir (Rachmawati, 2012). Pengambilan keputusan ini seperti halnya berdasarkan intuisi, fakta, serta pengalaman dalam individu itu sendiri, tidak heran jika banyak sekali mahasiswa

merasa bimbang ketika memikirkan keputusan karirnya. Talib dan Aun (2009) menyebutkan bahwa individu akan merasakan dampak negatif apabila dirinya merasa bimbang akan menentukan karirnya seperti rasa cemas yang berlebih ketika eksplorasi karir, tidak yakin akan kemampuannya sendiri, tidak memiliki rasa percaya diri, dan tidak merasa terpanggil untuk bekerja karena kurangnya informasi. Creed, Patton dan Prideaux (2006) juga menambahkan bahwa individu yang merasa bimbang ketika memikirkan karir ini sering terjadi pada masa transisi mahasiswa yang akan lulus dan menentukan karirnya. Dapat disimpulkan bahwa kebimbangan mahasiswa tingkat akhir dalam keputusan karirnya merupakan pengalaman yang cukup banyak terjadi dan memiliki dampak serius bila tidak ditangani.

Mahasiswa yang merasa bimbang ketika memikirkan keputusan dalam karirnya merasa tidak siap dalam perkembangan karirnya serta memiliki kematangan karir yang sangat rendah (Khusna, Karyanta, & Setyanto, 2017). Padahal, kematangan karir merupakan sebuah keberhasilan individu dalam mengatasi beberapa tuntutan perkembangan karirnya serta kesiapannya dalam menghadapi semua permasalahan dalam kehidupan karirnya (Super dalam Gibson & Mitchell, 2010) Kematangan karir yang dimaksud adalah pemilihan karir yang paling baik untuk individu itu sendiri (Violina, 2017).

Jatmika dan Linda (2017) juga menambahkan bahwa seorang individu harus memiliki kematangan karir agar siap menghadapi berbagai macam tugas agar dirinya lebih berkembang. Oleh karena itu, Malik (2015) mengatakan bahwa

mahasiswa diharapkan sudah mampu menentukan karirnya yang akan ditekuni di masa depan dan mulai mempersiapkan sedini mungkin agar tidak bimbang dan mengalami kesulitan.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan salah seorang mahasiswa tingkat akhir yang berada di salah satu universitas swasta di Surabaya, ia menceritakan pengalamannya saat memikirkan keputusan karirnya di akhir studinya:

"... untuk saat ini aku bener-bener gatau mau kemana dan bingung mau mikir kerja apa habis lulus. Niat ku pingin lanjut S2 tapi juga susah nyari beasiswa, kondisi keuangan keluargaku gacukup untuk biayain diriku. Kadang juga bimbang mikir habis lulus mau ngapain karena aku kuliah 3,5 tahun dan takut habis sidang aku bakalan nganggur. ...Aku memang gapunya skill khusus atau kompetensi yang bisa diandalkan, kadang aku merasa minder sama temen-temen yang meskipun ga pinter tapi mereka punya kemampuan yang menjual. Aku percaya kalo aku punya kemampuan mungkin aku gabakal sampe kepikiran dan "bimbang" untuk milih karir ku ...Aku punya hobi tapi gabisa jadi jaminan karir yang menjanjikan di masa depan. Untuk saat ini mungkin jadi asdos sama cuman nunggu waktu. Yang bisa aku lakukan saat ini tetap cari informasi dan cari pengalaman." (komunikasi personal, 5 Oktober, 2020).

Jika dilihat dari kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa narasumber memiliki hambatan pada pemilihan karirnya. Dirinya merasa bimbang ketika ingin lanjut bekerja atau memilih untuk lanjut studi S2. Kurangnya kemantapan dalam pilihan karir membuat subjek merasa dirinya bimbang dan merasa ragu untuk eksplorasi terhadap kemampuan maupun bidang karir yang ingin dicapainya.

Terdapat faktor yang membuat individu masih terus melangkah maju dan masih berusaha untuk fokus mencari pengalaman kerja dan informasi untuk

karirnya kedepan. Setelah itu peneliti melakukan wawancara kedua dengan mahasiswa yang baru saja lulus sarjana Manajemen yang berada di salah satu universitas swasta di Surabaya, individu menggambarkan ekspektasi dan realita saat dia berkuliah dan setelah lulus:

"... Sudah sidang 2 bulan lalu, sekarang harusnya cari kerja, sudah cari-cari sama apply tapi gaada kabar. Sebenarnya aku bingung mau kerja apa karna aku sendiri ga tau minat sm karir ku selama aku kuliah, aku pikir waktu kita lulus kuliah langsung dapat kerja, tapi ternyata susah. ... Untuk saat ini aku nganggur dulu sampai ada info lowongan kerja. ...Sekarang diriku ngerasa kalo aku masih belum nemukan karir yang tepat, aku takut punya kerjaan yang ga sesuai sama karirku nanti malah bikin aku ga nyaman."
(Komunikasi personal, 15 Oktober, 2020)

Kutipan narasumber kedua menjelaskan bahwa perjalanan setelah menempuh perkuliahan berbeda dengan apa yang dipikirkannya saat masih berkuliah. Dapat diketahui disini narasumber memiliki gelar sarjana S1 Manajemen dimana seharusnya banyak sekali prospek kerja yang bisa dilakukan, namun narasumber sendiri merasa takut apabila tidak sesuai dengan karir yang ia jalani. Hal ini bisa menjadi bagian dari suatu masalah yang mungkin tidak hanya ditakuti oleh narasumber saja, melainkan juga banyak sekali lulusan sarjana di Indonesia.

Peneliti berpendapat bahwa mahasiswa akhir yang tidak memiliki pemilihan keputusan karir akan merasa sulit mencari karir yang cocok untuk dirinya saat lulus. Rahmi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam 824 orang mahasiswa, 15% diantaranya merasa bimbang dan sulit dalam menentukan pilihan karirnya, serta tidak banyak pula mahasiswa tingkat akhir yang sudah memiliki pilihan karir yang jelas. Mahasiswa merasa sulit dalam

membuat keputusan karirnya, hal ini dapat berpotensi buruk yaitu ketika mereka telah dinyatakan lulus, banyak dari mahasiswa yang tidak memiliki kegiatan bekerja atau menganggur (Tien, 2001). Berdasarkan data terbaru dari Badan Pusat Statistik (2020), Angka Tingkat Pengangguran terbuka lulusan diploma dan universitas berada di tingkatan 6,76% dan 5,73%. Dalam prosentase tersebut dapat mendekati angka 400.000 total lulusan mahasiswa yang menganggur. Hal ini bisa dikatakan bahwa tingginya tingkat pendidikan tidak menjamin mudahnya menentukan karir yang mereka pilih. (Vahedi, Farrokhi, Mahdavi, & Moradi, 2012)

Pengangguran yang terjadi pada mahasiswa yang telah lulus ini banyak terjadi dan banyak sekali faktornya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kasih dan Suganda dalam Rachmawati (2012) perusahaan tidak tertarik dengan mahasiswa yang baru saja lulus karena mereka tidak memiliki kompetensi dan juga jenjang karir yang tidak sesuai dengan yang mereka miliki. Jenjang karir pada individu penting, karena saat ini banyak sekali pekerjaan yang membutuhkan jenjang karir sebagai persyaratan dan ketentuan.

Menurut Nile dan Bowsbey (2009), ketika individu yang telah mencapai pendidikan tinggi yang diinginkan, maka dirinya dipastikan sudah memiliki sebuah keahlian atau kompetensi khusus sebagai kewajiban di bidang karirnya, pada akhirnya individu tersebut dapat mengembangkan kompetensinya dan juga jenjang karirnya. Argumen ini didukung oleh Suaidah (2013) dimana individu yang telah mencapai pendidikan yang tinggi akan terus mengembangkan

kompetensinya dan jenjang karirnya sehingga dapat menekan pertumbuhan pengangguran karena tingkat pendidikan semakin besar dapat menghasilkan output yang akan mengurangi pengangguran.

Hal ini seperti ketika seorang mahasiswa yang sudah mencapai taraf pendidikan tinggi, dirinya memiliki sebuah kompetensi, sehingga dirinya dapat mengembangkan sebuah kompetensi yang lebih kompleks. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua individu bisa memiliki kompetensi dan juga memiliki keputusan yang mantap, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tien (2001) ternyata banyak individu yang berusaha mencapai taraf pendidikan yang lebih tinggi, namun tidak semuanya memiliki kompetensi cocok, sehingga banyak individu yang belum siap dalam menentukan pilihan karirnya. Kompetensi tersebut memiliki banyak variasi tergantung dari kompetensi yang dibutuhkan oleh individu itu sendiri, mulai dari keberadaan orang lain, kompetitor, kecenderungan dalam menghadapi tantangan, serta menghadapi keberhasilan maupun kegagalan (Feist & Feist, 2002). Sehingga dapat dikatakan jika individu bisa saja merasa tidak yakin dengan keputusan karirnya apabila terdapat beberapa kompetensi yang tidak terpenuhi (Kerner, Fitzpatrick, Rozworska dan Hutman, 2012).

Melihat rendahnya kesiapan dalam membuat keputusan karir ini juga menunjukkan rendah pula aspek *decision making* yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut (Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, & Myers, dalam Rahmi, 2019). Peneliti beranggapan bahwa keputusan karir yang telah dibuat memiliki hubungan

dengan *self-efficacy* yang ada pada dirinya serta kemampuannya. Umam dalam Rahmi (2019) mengatakan bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi besar terhadap segala sesuatu yang dilakukan oleh individu, keyakinan individu ketika semakin dirinya berusaha semaksimal mungkin maka kemungkinan besar hasil yang dicapai akan semakin baik. Ditambah lagi Hackett dan Betz (1981) mengembangkan efikasi diri dan menjadikannya dasar teori perilaku karier, lebih tepatnya teori *career decision making self-efficacy*.

Efikasi diri dalam membuat keputusan karir atau biasa disebut *career decision making self-efficacy* (CDMSE) memiliki definisi sebagai keyakinan individu tentang kesanggupan dan kemampuan dalam menjalankan segala tugas yang berhubungan dengan keputusan karir (Taylor & Betz, 1983). Keyakinan diri atau efikasi diri dalam individu akan tampak pada saat mereka yakin dalam menilai kemampuannya, menentukan tujuan mereka dalam jangka panjang, mendapatkan dan memilah informasi tentang pekerjaan, serta merancang tujuan dan masa depan terkait dengan pemilihan karir (Dharma & Akmal, 2019).

Pada mahasiswa, terdapat suatu momen ketika mereka merasa dirinya tidak dapat menentukan pilihan karirnya dengan pasti karena memikirkan preferensi menunggu datangnya karir yang cocok dengan dirinya atau masih mencari preferensi lain. Sawitri dalam Damayanti dan Widyowati (2018) mengatakan bahwa *career decision making self-efficacy* sejatinya tidak selalu muncul dengan sendirinya karena hal itu merupakan kumpulan berbagai hasil dari pengetahuan, kompetensi individu, tugas dan juga kegiatan, serta interaksi sehari-

hari individu dengan masyarakat yang menjadi ketentuan dalam menentukan keputusan atau tindakan dalam keputusan pada karirnya.

Menimbang CDMSE adalah suatu proses yang melibatkan faktor internal dan eksternal dari individu, maka perlu adanya faktor lainnya yang dapat berkontribusi pada CDMSE. Faktor internal merupakan sebuah perasaan maupun emosi, kesadaran diri serta efikasi yang muncul pada diri individu tersebut (Creed, Patton dan Prideaux, 2006) sedangkan untuk faktor eksternal lebih meliputi unsur kekeluargaan, seperti dukungan orangtua dan rekan sebaya (Guay, Senecal, gatuthier dan Fernet, 2003). Salah satu hal yang diduga turut berkontribusi pada CDMSE adalah *career calling* memiliki arti sebuah panggilan dimana individu akan memenuhi panggilan tersebut ketika dirinya sedang melakukan kegiatan yang dapat berpeluang menghasilkan pekerjaan yang berguna untuk lingkungan dan sosialnya (Wardani & Sawitri, 2015). Dalam memenuhi panggilan tersebut, terdapat beberapa proses yang melibatkan faktor eksternal dan internal pada individu. Dik dan Duffy (2009) menjelaskan lebih lanjut bahwa *career calling* merupakan bentuk integritas seseorang dalam bekerja atau berkarir secara menyeluruh yang berfokus pada munculnya suatu panggilan yang menumbuhkan makna dan nilai-nilai yang dijadikan motivasi berkarir. *Career calling* jika dijelaskan secara komprehensif terdapat tiga aspek yaitu *transcendent summons* yaitu adanya sumber sebuah panggilan, *purposeful work* dimana individu merasa dirinya memiliki karir yang bermakna dan relevan dengan tujuan hidupnya, serta *prosocial orientation* atau suatu pekerjaan dan aktivitas individu yang dapat memberikan kontribusi positif untuk orang lain (Dik & Duffy, 2009). Dengan

demikian, *career calling* dapat meliputi unsur internal dan eksternal dimana individu merasa karirnya bermakna bagi dirinya lalu terdapat adanya kehadiran sumber panggilan serta kontribusi individu pada orang lain.

Seiring dengan penelitian *career calling* sebelumnya, peneliti mencatat bahwa terdapat perubahan istilah *calling* dari waktu ke waktu. *Calling* terdiri dari dua aspek konstruksi yang menyeluruh dan tumpang tindih, yaitu *presence* (ketika individu sudah menemukan panggilan karirnya) dan *search* (ketika individu masih mencari panggilan karir) (Dik, Eldrige, Steger, & Duffy, 2012). Menurut Dik, et al. (2012), beberapa individu merasa mereka mendapatkan sebuah panggilan, sedangkan yang lain mungkin tidak mendapatkan panggilan tetapi secara aktif mereka mencari panggilan. Pada hal ini dapat diketahui bahwa individu tidak selalu menunggu panggilan, namun juga dapat mencarinya. Dik, Sargent, dan Steger (2008) mengatakan bahwa sebagian besar penelitian tentang *career calling* ini telah menyelidiki bahwa terdapat hubungan dengan beberapa hal yang berkaitan dengan variabel karir.

Hal ini sesuai dengan Duffy dan Sedlacek (2007) yang mengatakan bahwa mahasiswa menganggap *calling* ini memiliki hubungan terhadap kenyamanan pilihan karir, pilihan jurusan yang jelas, keputusan karir, ekspektasi hasil terkait pekerjaannya serta motivasi kerja secara intrinsik. Didukung dengan penelitian milik Teonata dan Yuliawati (2019) bahwa *calling* dapat menjadi mediator dalam hubungan antara inisiatif pertumbuhan individu dan komitmen dalam karir. Dari

hasil di atas menunjukkan bahwa *calling* memiliki hubungan dengan keputusan karir seorang individu.

Penelitian yang dilakukan Xie, Xia, Xin dan Zhou (2016) mengatakan bahwa *career calling* ini memiliki hubungan yang positif dengan keputusan karir, keterlibatan kerja, adaptasi karir, determinasi diri dalam menentukan keputusan karir, serta kepuasan kerja. Didukung dengan penelitian Domene, Socholotiuk, dan Woitowicz (2011) yaitu mengungkapkan bahwa kehadiran *career calling* sangat membantu dalam menjadikan sebuah prediktor dalam menentukan karir yang tepat pada mahasiswa, meningkatkan rasa panggilan, dan yang terpenting menjanjikan pekerjaan sesuai yang diinginkan.

Akan tetapi, pada kedua penelitian sebelumnya masih belum bisa diterapkan atau digeneralisasikan ke semua orang, karena sifat sampel penelitian yang berbeda. Maka dari itu peneliti masih harus meneliti hubungan antara *career calling* dan CDMSE di tempat yang berbeda, yaitu di Indonesia. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mahasiswa tingkat akhir, yang berada di rentang usia 18-25. Di Indonesia, pada usia tersebut masih banyak orang-orang yang belum memiliki kesiapan dalam hidupnya, yang tercermin di kurangnya perencanaan karir (Grashinta, Istiqomah, & Wiroko, dalam Yuliawati & Ardyan, 2020).

Dik et al., (2008) juga mengemukakan hasil yang sama, yaitu terdapat korelasi yang signifikan antara *career calling* dengan keyakinan dalam keputusan karirnya, tepatnya pada mahasiswa tingkat akhir di Amerika Serikat. Dik dan

Duffy (2013) memberi masukan kepada para peneliti selanjutnya agar lebih eksplor dalam menggali keberagaman penelitiannya dan memperluas populasi dalam penelitian *Calling* tersebut. Pada penelitian ini peneliti mencoba untuk mencari hubungan *career calling* menggunakan kedua aspek yang lebih komprehensif antara kehadiran (*presence*) dan pencarian (*search*), terhadap *career decision making self-efficacy* secara total. Peneliti juga mencoba untuk mengeksplorasi penelitian *career calling* dan CDMSE tentang kelayakan penelitian jika dilakukan di masyarakat Indonesia. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Kusumaputri (2017) yaitu meneliti pengaruh *career calling* dengan *employability* dengan mediator strategi karir, peneliti tersebut merasa bahwa kurangnya sumber referensi dalam penelitiannya sehingga mungkin terdapat beberapa argumen yang kuat dalam pembahasannya.

Selanjutnya pada penelitian terbaru tentang calling oleh Khadijah dan Wati (2020) mengatakan bahwa untuk penelitian selanjutnya lebih fokus pada sampel dan karakteristik sampel, hal tersebut agar dapat mempermudah perolehan data serta dibutuhkannya sampel yang besar untuk keakuratan penelitian. Tidak hanya itu peneliti tersebut menambahkan untuk memberikan variabel lain untuk menemukan faktor lain yang memperkuat penelitian. Dari hal ini terdapat beberapa implikasi seperti kurangnya penelitian tentang calling karena kurangnya sumber referensi, diikuti dengan kurangnya sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Menimbang masyarakat Indonesia yang memiliki budaya kolektif, individu tidak sepenuhnya bebas dalam mengambil keputusan karir karena bergantung dengan banyak elemen seperti keluarga, lingkungan, serta kehidupan sosialnya (Mau, 2000), sehingga hubungan antara keberadaan dan pencarian *career calling* dan CDMSE dan ini dapat berbeda. Di sisi lain peneliti memiliki anggapan bahwa penelitian ini memiliki keunikan yaitu menerapkan penelitian masyarakat barat yang dikenal sangat didominasi dengan *self determination* dan tidak mengambil peran pertimbangan eksternal dalam masyarakat kolektivistik seperti di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan *presence calling* dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir?
2. Apakah terdapat hubungan *search calling* dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *presence* dalam *career calling* dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *search* dalam *career calling* dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang Psikologi pendidikan dan juga psikologi vokasi terutama mengenai hubungan *career calling* dengan *career decision making self-efficacy*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Manfaat bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Penelitian ini turut serta berkontribusi dalam memberikan wawasan dan informasi tentang hubungan *career calling* dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir. Dalam hal ini lebih berfokus pada *career calling* sebagai jalan karir yang akan dipilih dan *career decision making self-efficacy* sebagai sejauh mana kualitas keputusan karir yang ia miliki agar masyarakat khususnya mahasiswa tingkat akhir harus lebih paham apakah dirinya

sudah memiliki panggilan atau masih mencari panggilan yang akan dihubungkan dengan keyakinannya dalam menentukan pilihan karir.

1.4.2.2 Manfaat bagi Orangtua

Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan edukasi kepada setiap orangtua yang memiliki anak dengan status mahasiswa tingkat akhir bahwa pentingnya keputusan karir bagi anak tersebut dalam meningkatkan *career decision making self-efficacy*.

1.4.2.3 Manfaat bagi Universitas

Penelitian ini berkontribusi dalam memperluas wawasan institusi mengenai *career decision making self-efficacy* dan *career calling* serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

