

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa adalah seseorang yang belajar dan melakukan proses menuntut ilmu yang terdaftar sedang melakukan pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari dari universitas, politeknik, akademik, institut, dan sekolah tinggi. Mahasiswa ini merupakan orang-orang yang sedang menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi yang berlangsung rata-rata 4 tahun. Mahasiswa dibagi menjadi beberapa tingkatan, salah satunya adalah mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sedang menjalani perkuliahan di tahun akhir seperti tahun ke-empat atau seterusnya (Hartaji, 2012).

Erik Erikson (Hurlock, 2013), menjelaskan bahwa mahasiswa tahun terakhir berada pada tahap masa dewasa awal, di mana salah satu tugas perkembangannya terkait dengan masa depan (Hurlock, 2013). Schaie & Kathy Gribbin (2000) juga menunjukkan bahwa masa dewasa awal juga ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan, mengaplikasikan ide dan pemikiran yang diperoleh saat belajar di lembaga pendidikan atau lainnya untuk mencerminkan tujuan masa depan seperti pemilihan karier dan mencari sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, mahasiswa tingkat akhir harus memikirkan secara serius tentang pemilihan karier atau pekerjaan untuk masa depan mereka.

Pemilihan karier adalah salah satu keputusan terpenting pada kehidupan seseorang terutama mahasiswa akhir. Saat memilih karier, penting untuk menyesuaikan pilihan karier atau pendidikan dengan minat, bakat, dan faktor psikologis yang lainnya (Hurlock, 2013). Beberapa mahasiswa mungkin telah

membuat pilihan karier mereka jauh sebelum menyelesaikan pendidikan mereka dan mereka melatih kemampuan yang cocok dengan jenis pekerjaan yang tepat dengan bakat dan minat mereka (Damayanti & Widyowati, 2018). Namun yang terjadi di lapangan, banyak mahasiswa yang bingung dengan apa yang harus dilakukan pada kehidupan setelah pendidikan mereka (Rahmi & Puspasari, 2017).

Mahasiswa yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal dituntut untuk memiliki komitmen dan perencanaan karier untuk masa depan. Hal inilah yang menyebabkan mahasiswa tingkat akhir dituntut untuk lulus tepat waktu, memiliki persiapan dalam bekerja, dan menghadapi persaingan pada lingkungan kerja nanti (Yunitri & Jatmika, 2015). Mahasiswa yang tidak mempersiapkan karier mereka jauh-jauh hari, akan menyebabkan mahasiswa tersebut memasuki dunia kerja yang tidak sesuai dengan diri mereka sehingga individu tidak menyukai pekerjaan tersebut. Individu yang tidak menyukai pekerjaannya akan menyebabkan individu menjadi lebih mudah *turnover* dari sebuah pekerjaan (Hanza & Ingarianti, 2015).

Individu yang keseringan *turnover* memiliki hubungan yang positif terhadap jumlah pengangguran, karena individu akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan yang diminatinya. Hal tersebut menyebabkan individu lama dalam mencari pekerjaan, sehingga menyebabkan individu menjadi menganggur (Hanza & Ingarianti, 2015). Mahasiswa yang tidak melakukan persiapan diri dengan baik dan maksimal dikhawatirkan tidak mampu menghadapi daya saing pada dunia kerja sehingga mereka menjadi tidak memiliki pekerjaan atau menjadi pengangguran (Sudjani, 2014).

Rahmi (2019) menjelaskan, pengangguran disebabkan karena kurangnya kesiapan mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan persaingan yang dibutuhkan di dunia kerja serta kurangnya informasi terkait dirinya sendiri dan dunia kerja. Sawitri (2009) juga menjelaskan, hal yang menyebabkan individu tidak berhasil dalam memiliki pekerjaan, karena mereka tidak memiliki informasi yang sesuai mengenai pekerjaan yang tersedia dengan kemampuan yang dimiliki, dari hal tersebut menyebabkan individu belum bisa memutuskan pilihan pekerjaan atau karier. Sejalan dengan pendapat tersebut, Kurniasari dkk (2018) berpendapat bahwa salah satu penyebab terjadinya pengangguran yaitu saat sebelum lulus atau berada pada semester akhir mahasiswa masih kesulitan dalam mengambil keputusan karier. Gati & Saka (2001) menambahkan bahwa masalah-masalah yang muncul di dalam proses pengambilan keputusan karier dapat menuntun pada tiga kemungkinan konsekuensi utama yaitu menyerahkan tanggung jawabnya dalam mengambil keputusan karier, kegagalan dalam mencapai pilihan karier secara optimal dan menjadi pengangguran.

Creed dkk (2006) menyebutkan bahwa hal yang menyebabkan individu mengalami gagal dalam mencapai pilihan kariernya secara optimal adalah efikasi diri atau *self-efficacy* yang rendah. *Self-efficacy* adalah salah satu aspek yang penting dari pilihan karier individu (Hackett & Betz, 1981). Awal mula terciptanya konsep *self-efficacy* pada literatur keputusan karier, pada penelitian tersebut telah menunjukkan pentingnya konsep ini untuk mengembangkan sebuah karier (Crişan & Turda, 2015).

Perkembangan dari teori *self-efficacy* telah digunakan pada sebuah dasar teori perilaku karier yang disebut dengan *career decision making self-efficacy* (Hackett & Betz, 1981). *Career decision making self-efficacy* adalah konstruk yang pertama kali dikembangkan oleh Hackett & Betz (1981) di mana konsep *self-efficacy* diterapkan pada perilaku yang ada kaitannya dengan penyesuaian karier dan pilihan karier. *Career decision making self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan perilaku karier yang berkaitan dengan adaptasi karier, pengembangan karier, dan pilihan karier (Anderson & Betz, 2001).

Keyakinan individu dalam mengambil sebuah keputusan karier dapat dilihat pada keyakinan mereka dalam mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, menilai kemampuan diri mereka, menyelesaikan hal yang berkaitan pada pemilihan karier, dan memilih tujuan jangka panjang (melanjutkan pendidikan atau bekerja).

Career decision making self-efficacy yang rendah dapat menyebabkan orang menunda untuk mengimplementasikan keputusan mereka setelah keputusan itu dibuat dan dapat menyebabkan orang menunda keputusan karier mereka (Betz, 1992). Pada sisi lain, individu dengan *Career decision making self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki hasil yang positif dalam karier mereka, cenderung mencari dukungan untuk karier mereka (Bandura, 1993). Secara umum, semakin tinggi *Career decision making self-efficacy*, semakin besar tantangan dan tujuan karier yang mereka tetapkan, sehingga menyebabkan semakin tinggi komitmen mereka (Bandura, 1993). Begitu juga sebaliknya, individu yang memiliki *Career*

decision making self-efficacy yang rendah, cenderung lebih pasif dan negatif dalam memilih karier.

Taylor dan Betz menjelaskan bahwa *Career decision making self-efficacy* yang rendah berkaitan dengan orang yang tidak mengetahui kekuatan dan kelemahannya, tidak mendapatkan informasi tentang rencana karier, tidak mampu menetapkan tujuan, tidak mampu untuk mencapai tujuan karier mereka, dan tidak mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kariernya (Wang dkk, 2010).

Career decision making self-efficacy yang rendah juga dapat membuat seseorang mudah cemas, depresi, lebih pasif dan negatif dalam situasi keputusan karier (Wang dkk, 2010) . Selain itu, *career decision making self-efficacy* yang tinggi memungkinkan orang untuk mempertahankan keputusan karier mereka meskipun lingkungan kurang mendukung (Ardiyanti & Alsa, 2015). Dengan demikian, *career decision making self-efficacy* menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku mahasiswa ketika mengambil keputusan karier.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian kemahasiswaan memperlihatkan data *tracer study* program studi psikologi pada tahun 2020 yang menunjukkan hasil bahwa terdapat 59% mahasiswa psikologi yang tidak langsung bekerja setelah lulus kuliah, dalam masa tunggu mendapatkan pekerjaan (untuk yang langsung bekerja) terdapat 24% alumni yang mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu 3 - <12 bulan, juga terdapat 6% alumni yang memiliki masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan ≥ 12 bulan. Lalu pada hubungan pekerjaan dengan program studi menunjukkan hasil bahwa terdapat 13% alumni yang menjawab

“tidak berhubungan” sampai “sangat tidak berhubungan” dengan program studi, dan pada seberapa mampu bersaing dengan lulusan program studi yang sama dari perguruan tinggi lain menunjukkan hasil terdapat 23% alumni yang menilai dirinya cukup-kurang mampu dalam bersaing dengan program studi yang sama di perguruan tinggi yang lain.

Data di atas menunjukkan bahwa ada beberapa alumni yang tidak langsung bekerja setelah kelulusan, beberapa alumni memiliki masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan yang tidak sebentar, ada juga beberapa alumni yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan mereka, dan ada juga beberapa alumni yang merasa diri mereka kurang mampu dalam bersaing pada program studi yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa alumni psikologi yang memiliki *Career decision making self-efficacy* yang rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi, (2019) yang dilakukan pada 824 mahasiswa Universitas Andalas menunjukkan hasil bahwa secara umum *Career decision making self-efficacy* mahasiswa berada pada kategori sedang yaitu sebesar 69,90% (576 orang). Selanjutnya sebesar 15,17% (125 orang) pada kategori rendah dan sebesar 14,93% (123 orang) berada pada kategori tinggi. Rahmi juga menjelaskan bahwa hasil analisis kuantitatif secara deskriptif pada variabel *Career decision making self-efficacy* menunjukkan bahwa secara umum *Career decision making self-efficacy* mahasiswa Universitas Andalas berada pada kategori sedang. Ini berarti bahwa sebagian subjek dalam penelitian sudah memiliki *Career decision making self-efficacy*, namun sebagian lainnya masih belum atau berada pada kategori rendah. Atau dengan kata lain sebagian besar

mahasiswa dalam penelitian ini masih belum sepenuhnya memiliki keyakinan untuk dapat sukses menyelesaikan tugas yang diperlukan dalam mengambil keputusan terhadap karier mereka.

Mahasiswa yang memiliki *career decision making self-efficacy* yang rendah perlu dalam meningkatkan *career decision making self-efficacy* nya, hal ini penting dilakukan sebagai bentuk intervensi untuk membantu mahasiswa membuat keputusan karier yang baik agar mereka terhindar dari kesulitan dalam memilih karier kedepannya (Lam & Santos, 2018). Intervensi karier ada beberapa macam, diantaranya adalah pelatihan karier. Terdapat beberapa penelitian yang menggunakan pelatihan karier sebagai sumber intervensi untuk meningkatkan *career decision making self-efficacy*. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wang dkk, 2010) yang dilakukan di *Southwest University* di China pada 34 mahasiswa, 17 mahasiswa dimasukkan ke dalam kelompok eksperimen dan 17 mahasiswa dimasukkan ke dalam kelompok kontrol. Ditemukan hasil bahwa pemberian pelatihan karier pada kelompok eksperimen menunjukkan hasil dalam peningkatan *career decision making self-efficacy*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Reese & Miller (2006) yang melakukan pelatihan karier pada 30 mahasiswa Universitas swasta di Bagian Barat Daya Amerika, menunjukkan hasil bahwa mahasiswa yang mampu yang menyelesaikan pelatihan karier yang diberikan, menunjukkan peningkatan *career decision making self-efficacy*. Pelatihan karier ini juga dapat menurunkan

kesulitan keputusan karier yang dirasakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Di Fabio & Maree (2013) yang dilakukan pada 42 mahasiswa di *University of Folerance* yang mendapatkan pelatihan karier. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan karier dapat mengurangi kesulitan mahasiswa dalam memutuskan karier, dan juga pelatihan karier dapat meningkatkan *career decision making self-efficacy* mahasiswa.

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti tertarik menggunakan pelatihan karier, sebagai bentuk intervensi yang digunakan untuk meningkatkan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang peningkatan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa akhir psikologi Universitas Andalas melalui pelatihan karier. Pelatihan karier diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam mengambil keputusan ketika memilih karier yang diinginkan sehingga nantinya dapat mengantisipasi mahasiswa agar tidak salah dalam memilih karier mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa akhir psikologi Universitas Andalas meningkat melalui pelatihan karier?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh pelatihan karier terhadap *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa akhir psikologi Universitas Andalas

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dalam bidang kajian psikologi, yaitu dapat mengembangkan ilmu pengetahuan psikologi melalui pelatihan karier untuk meningkatkan *career decision making self-efficacy*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Jika penelitian ini terbukti secara praktis maka akan dapat memberikan kontribusi pada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Diharapkan manfaat yang diperoleh partisipan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai solusi yang dapat membantu meningkatkan *career decision making self-efficacy*. Melalui pelatihan karier, individu diharapkan lebih optimis tentang pilihan mereka ketika membuat keputusan tentang karier masa depan mereka.

2. Bagi Universitas

Diharapkan manfaat yang diperoleh universitas dari hasil penelitian ini adalah universitas dapat mempersiapkan lulusannya dalam memasuki dunia kerja.