

CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY DAN CAREER INDECISION PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Gani Dharma, Sari Zakiah Akmal
sari.zakiah@yarsi.ac.id
Fakultas Psikologi Universitas YARSI, Jakarta

ABSTRAK

Kebimbangan karier merupakan kondisi dimana individu mengalami kesulitan dalam membuat keputusan karier yang akan ditempuh. Mahasiswa tingkat akhir rentan merasakan kebimbangan karier. Hal ini mengakibatkan mahasiswa menjadi tidak yakin terhadap kemampuannya untuk menempuh jenjang karier setelah lulus nanti. Efikasi diri merupakan salah satu aspek penting dalam proses pembuatan keputusan karier, yang dapat membantu individu dalam menentukan karier. Akan tetapi, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan antara efikasi diri dalam membuat keputusan karier dengan kebimbangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kembali bentuk hubungan antara efikasi diri dalam membuat keputusan karier dengan kebimbangan karier pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini melibatkan 328 mahasiswa tingkat akhir sebagai sampel, yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampel insidental. Pengukuran kebimbangan karier menggunakan alat ukur *Career Decision Scale* (CDS) dan pengukuran efikasi diri dalam membuat keputusan karier menggunakan *Career Decision Making Self-efficacy Scale* (CDMSES). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel penelitian ($r = -0,143$ $p = 0,01 < 0,01$). Implikasi dari hasil penelitian ini adalah mahasiswa dapat mengurangi kebimbangan karier dengan cara meningkatkan efikasi diri saat membuat keputusan karier.

Kata kunci: *Career Decision Making Self-efficacy, Career Indecision, Mahasiswa Tingkat Akhir*

ABSTRACT

Career Indecision is a condition when students has difficulty to make career decision that will be pursued. Final years college students, are vulnerable to feel career indecision, it causes students to be unsure of his ability to pursue career after graduation. Self-efficacy known as an important aspect of career decision-making process, which is can help college student to determine his or her career choice. However, previous studies have shown the inconsistent result about relationship between career decision making self-efficacy with career indecision. Therefore, the purpose of this study is to examine again the relationship between career decision making self-efficacy and career indecision among final year's college students in

Indonesia. 328 final year college students who recruited by incidental sampling participated in this study. Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSES) and Career Decision Scale (CDS) used to collect the data. Result of this study showed that there is significant correlation between Career Decision Making Self-Efficacy and Career Indecision ($r = -0,143$ $p = 0,01 < 0,01$). The implication of this study is college student with high career decision making self-efficacy can decrease their career indecision.

Keywords: Career Decision Making Self-efficacy, Career Indecision, Final Year College Students

PENDAHULUAN

Jumlah pengangguran sarjana di Indonesia, mengalami peningkatan. Terlihat pada bulan Februari 2014 angka pengangguran lulusan universitas mencapai 4,32% dan meningkat pada bulan Februari 2015 menjadi 5,34% (Badan Pusat Statistik, 2015). Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia disebabkan oleh beberapa hal antara lain, meningkatnya tenaga kerja dari lulusan universitas yang tidak diserap oleh pasar tenaga kerja dan adanya ketidaksesuaian antara pendidikan, keahlian, dan minat calon tenaga kerja dengan kriteria yang dibutuhkan di lapangan kerja (Rachmawati, 2012; Kemnaker, 2016). Banyaknya lulusan universitas yang belum terserap oleh lapangan kerja dan menyebabkan tingginya angka pengangguran mengindikasikan adanya masalah karier pada lulusan universitas (Talib & Aun, 2009).

Individu yang telah mendapatkan pendidikan tinggi diharapkan telah mempunyai kompetensi dan keahlian untuk menentukan bidang kariernya, sehingga dapat membantu dalam membuat kompetensi yang kompleks (Nile & Bowsbey, 2009; Rachmawati, 2012). Tetapi kenyataannya tidak semua individu memiliki kompetensi dan mampu menentukan pilihan kariernya (Tien, 2001). Suatu kondisi dimana individu tidak mampu atau merasa sulit menentukan pilihan karier yang hendak diraih dapat disebut sebagai kebimbangan karier atau *career indecision* (CI) (Germijs & Boeck, 2003; Guay, Senecal, Gauthier & Fernet, 2003; Brown & Lent, 2005; Esters, 2007; Talib & Aun, 2009; Arulmani, Bakshi, Leong, & Watts, 2014). Kebimbangan karier

diketahui memiliki beberapa efek pada individu saat menentukan pilihan karier, diantaranya rasa cemas saat menjalani eksplorasi karier, individu merasa terbebani, tidak percaya diri, tidak yakin dengan kemampuannya sendiri, merasa tidak mengetahui kemampuannya, serta kekurangan informasi mengenai dunia kerja dan karier yang hendak dituju (Talib & Aun, 2009).

Kebimbangan karier rentan dirasakan oleh individu di masa transisi, seperti mahasiswa tingkat akhir yang akan menentukan pilihan kariernya ketika akan lulus (Creed, Patton & Prideaux, 2006). Menurut Gordon dan Meyer (2002; dalam Goliath 2012) individu rentan mengalami kebingungan karier di masa transisi disebabkan individu memiliki sedikit pengalaman dan pengetahuan terkait karier dan dunia kerja. Selain itu, terdapat beberapa penyebab kebingungan karier yang dialami oleh individu yang dikaitkan dengan variabel eksternal dan internal. Variabel eksternal meliputi dukungan orangtua dan teman sebaya (Guay, Senecal, Gauthier, & Fernet, 2003), sedangkan variabel internal meliputi kecenderungan untuk memiliki emosi negatif, adanya rasa cemas, sedikitnya keahliannya bersosialisasi, dan kesadaran diri dan efikasi diri (Creed, Patton, & Prideaux, 2006).

Fokus penelitian ini adalah efikasi diri yang diprediksi memiliki peranan dalam menentukan perilaku individu (Lent, 1994; dalam Mills, 2009). Berdasarkan Teori Karier Sosial Kognitif, efikasi diri merupakan penyebab langsung bagi individu dalam berperilaku untuk menentukan pilihan dan tujuan kariernya. Oleh karena itu, dapat dikatakan efikasi diri merupakan aspek penting dalam proses pembuatan pilihan karier bagi individu (Hackett & Betz, 1981). Pada perkembangannya teori efikasi diri dijadikan sebagai dasar teori perilaku karier, yaitu teori *career decision making self-efficacy* oleh Hackett dan Betz (1981).

Career decision making self-efficacy atau CDMSE dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau perilaku untuk membuat keputusan karier (Taylor, Hackett & Betz, 1981;1983). 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.

Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kebimbangan karier (Prideaux dan Creed, 2001). Guay, Senecal, Gauthier, dan Fernet (2003) menemukan terdapat hubungan negatif antara CDMSE dan CI pada mahasiswa yang sedang membuat pilihan kariernya. Artinya semakin tinggi keyakinan seseorang dalam membuat pilihan karier maka semakin rendah kebimbangan yang dirasakan. Akan tetapi, pada penelitian longitudinal Creed, Patton, dan Prideaux (2006) tidak ditemukan korelasi antara CDMSE dan CI. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menjadi alasan lain mengapa penelitian ini perlu dilakukan.

Melihat latar belakang budaya penelitian yang dilakukan oleh Guay, Senecal, Gauthier, dan Fernet (2003); Creed, Patton, & Prideaux (2006), keduanya memiliki latar belakang budaya yang sama, yaitu individualis. Pada penelitian Mau (2000), dapat diketahui latar belakang budaya dapat memengaruhi pengambilan keputusan karier dan tingkat CDMSE individu. Pada latar belakang individualis, seseorang akan cenderung membuat keputusan karier berdasarkan dirinya sendiri, sedangkan pada latar belakang kolektif seseorang akan membuat keputusan karier berdasarkan harapan orangtua dan masyarakat. Selain itu, diketahui tingkat CDMSE pada individu berlatar belakang individualis memiliki tingkat CDMSE yang tinggi dibandingkan dengan individu berlatar belakang kolektif.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara keyakinan dalam pengambilan keputusan karier dan kebimbangan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam memberikan intervensi untuk menanggulangi masalah kebimbangan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

TINJAUAN TEORI

Career Decision Making Self-Efficacy

Taylor, Hackett dan Betz (1981;1983) mengembangkan sebuah konstruk berlandaskan teori efikasi diri Bandura (1994) yang dikaitkan dengan teori karier. Konstruk tersebut adalah efikasi diri dalam membuat keputusan karier, atau disebut sebagai CDMSE. Konstruk CDMSE dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau perilaku yang penting untuk membuat keputusan karier yang efektif (Walker, 2010; Isik, 2010; Santosa, 2014). Sejalan dengan hal di atas menurut Featherston (2005) efikasi diri erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki individu untuk melakukan perilaku karier. Perilaku karier yang dimaksud turut dijelaskan oleh Solberg, Good, dan Nord, (1994; dalam Creed, Patton, & Prideaux, 2006) yang mengatakan CDMSE merupakan kepercayaan yang dimiliki oleh individu muda (mahasiswa) mengenai kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas-tugas terkait dengan perilaku karier, seperti perilaku eksplorasi dan seleksi karier.

Variabel CDMSE memiliki lima dimensi yang terdiri dari: (a) *accurate self-appraisal*, (b) *gathering occupational information*, (c) *goal selection*, (d) *making plans for the future*, dan (e) *problem solving* (Peter, Patton, & Prideaux, 2006; Walker, 2010; Umar, 2015). Terdapat pengembangan lebih lanjut terhadap CDMSE yang dilakukan oleh Arlinkasari, Rahmatika dan Akmal (2016) yang menyesuaikan variabel CDMSE dengan latar belakang budaya yang ada di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan *indiginuos psychology*, diketahui bahwa penerimaan dan dukungan dari lingkungan sekitar juga menjadi hal yang perlu dipikirkan bagi dewasa muda Indonesia dalam mengambil keputusan karier (Arlinkasari, Rahmatika dan Akmal, 2016). Dengan demikian, terdapat penambahan dimensi yaitu *social-affirmation* yang menjadi kekhususan dari karakteristik populasi Indonesia dalam pengambilan keputusan karier (Arlinkasari, Rahmatika dan Akmal, 2016).

Penjelasan lebih lengkap mengenai dimensi-dimensi CDMSES-SAF dijelaskan dalam Umar (2015) dan Arlinkasari, Rahmatika dan Akmal(2016), sebagai berikut:

a. Dimensi *accurate self-appraisal*

Dimensi ini memberikan gambaran efikasi diri pada individu melalui penilaian terhadap diri sendiri. Sebagai contoh individu akan memiliki tingkat efikasi diri tinggi atau rendah akan ditentukan melalui penilaian individu tersebut kepada dirinya sendiri.

b. Dimensi *gathering occupational information*

Dimensi ini memberikan gambaran mengenai tinggi dan rendahnya tingkat efikasi diri pada individu yang dapat dilihat melalui pengumpulan informasi tentang bidang karier yang diminati. Sebagai contoh seberapa yakin individu terhadap kemampuannya pada bidang karier yang diminati dan seberapa banyak informasi yang sudah terkumpulkan mengenai bidang karier tersebut.

c. Dimensi *goal selection*

Dimensi ini memberikan gambaran tinggi dan rendahnya tingkat efikasi diri pada individu yang dilihat dari seberapa yakin individu tersebut mencapai tujuan yang hendak dicapai pada bidang karier yang diminati. Sebagai contoh individu akan memiliki efikasi diri yang tinggi ketika dia merasa yakin bahwa tujuan pada bidang karier tersebut dapat dicapai.

d. Dimensi *making plans for the future*

Dimensi ini menjelaskan bagaimana siswa memiliki kepercayaan diri terhadap rencana masa depan yang akan dibuat untuk memilih bidang karier tertentu. Sebagai contoh individu akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi ketika rencana untuk masa depan yang dibuat mampu untuk diwujudkan.

e. Dimensi *problem solving*

Dimensi ini akan memberikan gambaran mengenai keyakinan individu untuk mampu menyelesaikan masalahnya dengan baik, sebagai contoh individu akan memiliki efikasi diri yang tinggi ketika dia yakin mampu untuk menyelesaikan masalahnya terkait proses pembuatan pilihan karier.

f. Dimensi *Social Affirmation*

Dimensi ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk membangun keyakinan pada lingkungan atau orang terdekat mengenai pilihan karier seseorang, termasuk dalam membangun dukungan positif atas pilihannya tersebut.

Career Indecision

Ketidakmampuan individu dalam memilih satu pekerjaan, dapat disebut sebagai CI (Callanan & Greenhaus, 1990). Individu yang merasakan CI, selama proses pembuatan keputusan karier tidak mampu menspesifikasikan pilihan pekerjaan yang relevan dengan karakteristik pribadi yang dimiliki oleh individu tersebut (Kelly & Lee, 2002; dalam Brown & Lent, 2005). Hal ini sesuai dengan definisi dari Guay, Senecal, Gauthier, & Fernet (2003) yang mendefinisikan CI sebagai ketidakmampuan individu dalam membuat keputusan mengenai suatu pekerjaan yang ingin diraih. Menurut Osipow (1999) kebimbangan karier merupakan sebuah fase dimana individu sulit menentukan pilihan karier. Fase ini seiring waktu dapat hilang ketika individu sudah mulai menentukan pilihan kariernya.

Variabel CI memiliki empat dimensi, terdiri dari (Dalam Osipow, 1999; Corkin, Arbona, Coleman, & Ramirez, 2008):

a. *Lack of structure and confidence*

Pada dimensi pertama dideskripsikan sebagai sedikitnya pengalaman serta pengetahuan mengenai karier yang dapat membuat individu memiliki sedikitnya kepercayaan diri dalam pembuatan keputusan karier, yang nantinya akan menimbulkan kecemasan dan cenderung menghindari pengambilan keputusan.

b. *Perceived external barrier*

Dimensi kedua mendeskripsikan bahwa terdapat penghalang atau gangguan terhadap persepsi individu yang berasal dari lingkungan eksternal, dapat berupa peristiwa atau sebuah kondisi. Gangguan tersebut mampu menghambat proses pembuatan pilihan karier, sehingga menyebabkan individu membutuhkan dukungan dan informasi mengenai dunia kerja dalam membuat suatu keputusan.

c. *Approach-approach conflict*

Dimensi ketiga mendeskripsikan konflik yang dialami individu ketika dihadapkan pada satu atau beberapa kemungkinan pilihan yang keduanya disukai dalam proses membuat keputusan. Konflik ini membuat individu merasa sulit untuk menentukan keputusan mana yang baik bagi dirinya.

d. *Personal conflict*.

Dimensi keempat menggambarkan individu memiliki konflik pribadi yang mampu mengganggu proses pengambilan keputusan, kesulitan yang dirasakan bersumber dari keinginan diri untuk mengejar karier demi memenuhi kebutuhan dari seseorang yang penting ataupun timbulnya kecemasan pada diri individu pada proses pembuatan pilihan karier.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini berjumlah 328 orang mahasiswa aktif tingkat akhir, berusia 21 tahun – 25 tahun, dengan rata-rata usia 22 tahun (21,47%). Subjek penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik *incidental sampling*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik survei, peneliti menyebarkan kuesioner secara online untuk menjangkau subjek penelitian yang berada di berbagai wilayah di Indonesia.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua alat ukur dan data demografi, diantaranya:

1. *Career decision making sel-efficacy scale* yang terdiri atas 23 aitem untuk mengukur CDMSE pada mahasiswa. Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 328 sampel menunjukkan bahwa seluruh aitem pada alat ukur ini adalah valid (nilai validitas aitem 0.414 – 0.704) dan reliabel (*cronbach alpha* = 0. 942)
2. *Career Decison Scale* yang terdiri atas 16 aitem untuk mengukur CI pada mahasiswa. Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 328 sampel menunjukkan bahwa seluruh aitem pada alat ukur ini adalah valid (nilai validitas aitem 0.297 – 0.560) dan reliabel (*cronbach alpha* = 0. 882)

3. Data demografi, berupa jenis kelamin, IPK, jurusan yang dijalani keinginan dari, pihak yang berperan dalam menentukan pilihan karier, pihak yang mendukung pilihan karier, dan pengeluaran.

Sebelum melakukan uji hipotesa penelitian, dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorof Smirnov. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa variabel CI memiliki KSZ 1,127 dengan signifikansi ($p = 0,158$ ($p > 0,05$)) yang artinya data terdistribusi normal, sedangkan variabel CDMSE memiliki KSZ 2.442 dengan signifikansi ($p = 0,000$ ($p < 0,05$)), yang artinya data tidak terdistribusi normal. Dengan demikian uji hipotesa dilakukan dengan menggunakan uji korelasi non parametrik, yakni korelasi Spearman.

HASIL PENELITIAN

Data Demografi Subjek Penelitian

Penelitian ini memiliki jumlah subjek sebesar 328 responden, dengan karakteristik mahasiswa tingkat akhir yang memiliki rentang usia 21 tahun – 25 tahun dengan mayoritas berusia 22 tahun (21,47%). Berikut gambaran demografi data diri responden:

Tabel 1.
Persebaran Data Diri Responden

Variabel	Jumlah	Presentasi
Jenis kelamin		
Laki-laki	76	23,2%
Perempuan	252	76,8%
Pengeluaran		
<Rp. 500.000	29	8,8%
Rp. 500.000 – Rp 1.500.000	191	58,2%
Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000	80	24,4%
Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000	19	5,8%
>Rp. 3.500.000	9	2,7%
IPK		
2,1 – 3,0	72	22,0%
3,1 – 4,0	256	78,0%

Variabel	Jumlah	Presentasi
Jurusan yang dijalani keinginan dari		
Diri sendiri	279	85,1%
Ayah/Ibu	35	10,7%
Mengikuti teman	4	1,2%
Lain-lain	10	3,0%
pihak yang berperan dalam menentukan pilihan karier		
Orangtua		
Teman	244	74,4%
Saudara	31	9,5%
Lain-lain	15	4,6%
	38	11,6%
pihak yang paling mendukung pilihan karier		
Orangtua	226	68,9%
Teman	9	2,7%
Saudara	9	2,7%
Diri sendiri	84	25,6%

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,9%) dan memiliki IPK dengan rentang 3,1 – 4,0 (77,7%). Karier yang dipilih oleh responden saat ini didasari oleh keinginan diri sendiri (85%). Sebesar 75% orangtua responden merupakan pihak yang berperan dalam menentukan pilihan karier. 67,3% responden mendapatkan dukungan dari orangtua atas pilihan karier mereka. Sebagian besar responden memiliki pengeluaran sebesar Rp. 500.000 – Rp. 1.500.000 (58,3%).

Hasil uji hipotesa penelitian

Hasil uji hipotesa menunjukkan hubungan antar variabel CI dengan CDMSE menghasilkan $r = -0,143$ ($p = 0,01 < 0,01$). Adapun r yang bersifat negatif, menunjukkan bahwa semakin tinggi CI maka semakin rendah CDMSE pada individu. Berdasarkan kategorisasi kekuatan korelasi, bentuk hubungan kedua variabel dapat dikatakan sangat lemah karena menghasilkan $r = -0,143$.

Hasil Uji Beda Variabel Penelitian Berdasarkan Data Demografis

Uji beda dilakukan untuk mengetahui perbedaan CDMSE dan CI berdasarkan data demografis yang telah terbukti pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut hasil uji beda CDMSE dan CI berdasarkan data demografi dalam bentuk tabel:

Tabel 2.
Perbedaan CI berdasarkan data demografi

Data Demografi	F	P
IPK	0,98	0,755
Keinginan untuk menjalani Karier	0,476	0,699
Pihak yang mendukung pilihan jurusan	0,850	0,467

Berdasarkan tabel 3 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada CI berdasarkan IPK ($p = 0,755 > 0,05$), keinginan untuk menjalani jurusan ($p = 0,699 > 0,05$), dan pihak yang mendukung pilihan karier ($p = 0,647 > 0,05$).

Tabel 3.
Perbedaan CDMSE Berdasarkan Data Demografi

Data Demografi	Career Decision Making Self-efficacy			
	Mann-Whitney Test	Asymp. Sig (2-tailed)	Mean Rank Uji Pos Hoc antar kelompok	Asymp. Sig (2-tailed) antar kelompok
Jenis kelamin	-2,829	0,005*		
Laki-laki	191,41			
Perempuan	156,38			
Pihak yang berperan dalam menentukan pilihan karier	8,933	0,030*		
Orangtua	171,06		147,21	0,003*
Teman	167,29			
Saudara	159,97		104,84	
Lain-lain	121,91			
Pihak yang mendukung pilihan karier	11,369	0,010*		
Orangtua	172,73		120,75	0,002*

Data Demografi	<i>Career Decision Making Self-efficacy</i>			
	Mann-Whitney Test	Asymp. Sig (2-tailed)	Mean Rank Uji Pos Hoc antar kelompok	Asymp. Sig (2-tailed) antar kelompok
Teman	73,39		49,06	
Saudara	156,39			
Diri sendiri	152,98			
Teman			26,83	0,18*
Diri sendiri			49,16	
Pengeluaran	0,379	0,984		

*p<0,05

Pada tabel 4 ditemukan bahwa, terdapat perbedaan CDMSE berdasarkan data-data demografi, seperti jenis kelamin/gender ($p = 0,005 < 0,05$) (Bozgeyikli, Eroğlu, & Hamurcu, 2009), pihak yang berperan dalam menentukan pilihan karier ($p = 0,030 < 0,05$), dan pihak yang mendukung pilihan karier ($p = 0,010 < 0,05$). Namun, tidak terdapat perbedaan CDMSE berdasarkan pengeluaran ($p = 0,984$).

Pada tabel 4 ditemukan bahwa laki-laki menunjukkan tingkat CDMSE yang lebih tinggi dari pada. Responden yang melaporkan bahwa pilihan jurusannya saat ini ditentukan oleh orang tua, menunjukkan CDMSE yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memilih jurusan berdasarkan masukan dari teman maupun diri sendiri. Selain itu, responden yang merasa mendapatkan dukungan dari orang tua juga menunjukkan CDMSE yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok lainnya (saudara, teman dan diri sendiri).

DISKUSI

Hasil penelitian ini 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, Senecal, Gauthier, & Fernet, 2003;

Fikry, 2015; Lam, 2015). Hubungan antara CDMSE dengan CI dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan oleh Taylor, Betz, dan Popma (1983; 1990), yaitu, *self-efficacy* individu dalam berperilaku karier (membuat sebuah keputusan karier/jurusan) memiliki peranan yang signifikan untuk memprediksi CI. Artinya semakin individu tidak yakin terhadap kemampuannya dalam membuat keputusan karier (*self-efficacy* rendah), maka semakin tinggi kebimbangan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya. Pada penelitian yang sama, Taylor dan Betz (1983) menemukan hubungan CDMSE dan CI semakin diperkuat karena adanya hubungan antar dimensi di kedua variabel. Diketahui bahwa, dimensi *problem solving* dan *goal selection* pada CDMSE memiliki hubungan negatif dengan dimensi *lack of structure and confidence* pada CI.

Selain itu, ditemukan hasil koefisien determinasi sebesar 2%, yang artinya 2% variabel CDMSE berkontribusi terhadap variabel CI dan 98% lainnya terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi pada CI. Berdasarkan hasil penelitian Guay, Senechal, Gauthier, dan Fernet (2003) dan Creed, Patton, dan Prideaux (2006) faktor lain yang diperkirakan turut memengaruhi kebimbangan karier, seperti: dukungan otonomi dari orangtua dan teman, kontrol orangtua, gender, gaya pengambilan keputusan, kepribadian, dan *outcome expectation*.

Kecilnya peranan CDMSE terhadap CI pada populasi mahasiswa tingkat akhir di Indonesia, diperkirakan dipengaruhi oleh faktor perbedaan budaya. Hasil penelitian Mau (2000) menunjukkan bahwa latar belakang budaya dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan karier individu. Individu pada latar belakang budaya kolektif cenderung dipengaruhi oleh harapan orang tua dan lingkungan dalam mengambil keputusan karier. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Akmal (2018) menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa tingkat akhir terkait dukungan yang diterimanya dari lingkungan, berperan sebesar 10,9% terhadap kebimbangan karier. Semakin individu merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan, semakin rendah kebimbangan karier yang dialami. Jika dianalisa berdasarkan *Social Cognitive*

Career Theory, self efficacy (dalam penelitian ini, CDMSE) merupakan faktor personal sedangkan persepsi terhadap dukungan merupakan faktor lingkungan/kontekstual yang memengaruhi pengambilan keputusan karier (Lent, Brown & Hacket, 2000). Dengan demikian, tidaklah mengherankan jika CDMSE tidak terlalu berpengaruh terhadap CI pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis uji beda, terdapat perbedaan variabel CDMSE berdasarkan data demografi penelitian, diketahui laki-laki memiliki tingkat CDMSE yang lebih tinggi dari pada perempuan (Bozgeyikli, Eroğlu, & Hamurcu, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bozgeyikli, Eroglu, dan Hamurcu (2009) yang menemukan terdapat perbedaan tingkat CDMSE pada responden laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki lebih efisien dari pada perempuan dalam mengakses informasi dari lingkungan mengenai karier yang hendak di tempuh. Hal ini mengakibatkan efikasi diri pada laki-laki untuk membuat keputusan karier lebih tinggi dari pada perempuan.

Analisis uji beda turut dilakukan pada variabel CDMSE berdasarkan pihak yang berperan dalam menentukan pilihan karier. Individu yang melaporkan orangtua merupakan pihak yang paling berperan dalam menentukan pilihan karier memiliki CDMSE yang lebih tinggi dibandingkan kelompok lainnya (teman, diri sendiri). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Guay, Senecal, Gauthier, dan Fernet (2003), dimana orangtua memiliki peran penting dalam perkembangan CDMSE individu dengan cara terlibat langsung dalam proses pemilihan karier dan secara aktif memberikan dukungan otonomi (seperti memberikan pilihan kepada anak dan informasi mengenai karier, serta terlibat dalam pemilihan karier). Guay, Senecal, Gauthier, dan Fernet (2003) menyebutkan dukungan otonomi yang diberikan oleh orangtua berkorelasi positif dengan CDMSE, artinya semakin tinggi dukungan otonomi yang diberikan oleh orangtua, maka CDMSE pada individu akan meningkat, beriringan dengan hal itu tingkat CI turut mengalami penurunan.

Selain itu, terdapat perbedaan CDMSE berdasarkan pihak yang mendukung pilihan karier, dimana responden yang memiliki orangtua sebagai pihak yang mendukung pilihan karier saat ini memiliki CDMSE yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jordan dan Cruz (2015), yang menemukan bahwa dukungan dari *significant other* seperti dukungan orangtua dapat meningkatkan CDMSE pada individu. Hal ini dikarenakan orangtua merupakan *role model* yang ideal bagi individu dalam proses pembuatan pilihan karier dan orangtua merupakan sumber dukungan emosi positif yang dapat membantu individu memiliki pandangan yang positif terhadap keputusan karier yang telah dibuat.

Hasil lain dari penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan CDMSE pada individu berdasarkan SES. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bozgeyikli, Eroglu, dan Hamurcu (2009) yang menemukan bahwa faktor SES merupakan faktor penting dalam menentukan CDMSE individu. Diketahui individu dengan SES menengah kebawah memiliki kualitas pendidikan yang rendah, sedikitnya model karier untuk ditiru, dan sedikitnya bantuan finansial dari pada individu yang berasal dari SES tingkat atas. Ditemukan juga bahwa faktor-faktor penentu CI, seperti IPK (Starica, 2011; Marcionetti, 2014), keinginan untuk menjalani jurusan (Starica, 2011; Guay, Senecal, Gauthier, & Ferne, 2003), dan pihak yang mendukung pilihan jurusan (Starica, 2011; Guay, Senecal, Gauthier, & Ferne, 2003) tidak menunjukkan perbedaan CI berdasarkan data demografi, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian – penelitian sebelumnya.

Pada penelitian ini terdapat suatu kelebihan dan kelemahan. Kelebihan dari penelitian ini adalah dapat menggambarkan bentuk hubungan antara variabel CDMSE dengan CI pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini memiliki suatu kelemahan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara CDMSE dan CI pada populasi mahasiswa di Indonesia yang diperoleh melalui teknik sampel aksidental, namun diketahui teknik ini tidak mampu mewakili pada populasi besar seperti Indonesia. Selain itu, pada pengambilan data, peneliti tidak mencantumkan daerah asal pada

data demografi, sehingga peneliti tidak dapat memastikan keterwakilan dari setiap daerah. Hal ini membuat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke dalam populasi Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara variabel CI dengan CDMSE pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil lain penelitian ini adalah terdapat perbedaan tingkat CDMSE berdasarkan data demografi, seperti jenis kelamin, pihak yang berperan dalam menentukan karier, dan pihak yang mendukung pilihan karier saat ini. Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini, adalah:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui kontribusi CDMSE terhadap CI hanya sebesar 2% dan 98% terdapat faktor lain yang berkontribusi. Sehingga, pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti, dukungan otonomi dari orangtua dan teman, kontrol orangtua, gender, gaya pengambilan keputusan, kepribadian, dan *outcome expectation*.
2. Teknik sampling sebaiknya menggunakan teknik sampling *cluster*, dimana teknik ini akan cocok untuk mendapatkan sampel berdasarkan pembagian daerah di Indonesia. Sehingga memungkinkan untuk digeneralisasi ke dalam populasi yang besar. Penelitian selanjutnya akan lebih baik mencantumkan asal daerah pada data demografi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Artikel ini merupakan salah satu luaran dari hibah penelitian internal YARSI pendanaan tahun 2017/2018

DAFTAR PUSTAKA

- Arlinkasari, F., Rahmatika, R., & Akmal, S. Z. (2016). The Development of Career Decision Making Self-Efficacy Scale (Indonesia Version). In International Symposium on Business and Social Science, Jeju Island, South Korea. 148-158.
- Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F. T., & Watts, A. (2014). *Handbook of Career Development*. New York: Springer Science+Business Media
- Badan Pusat Statistik (2015) Badan Pusat Statistik: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,81 Persen. Diperoleh dari <http://www.bps.go.id/brs/view/id/1139>. Diakses pada 6 April 2016
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 63 - 81.
- Bozgeyikkli, H., Eroğlu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career Decision Making Self-Efficacy, Career Maturity, and Socioeconomic Status with Turkish Youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 1, 15-28.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career Development and Counseling*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N., & Ramirez, R. (2008). Dimensions of career indecision among Puerto Rican college students. *Journal of College Student Development*, 49(2), 1-15.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of career development*, 33, 47-65.
- Esters, L. T. (2007). Career Indecision Levels of Students Enrolled In a Collage of Agriculture and Life Science. *Journal of Agricultural Education*, 48, 130-141.

- Fikry, Z. (2015). Hubungan Otonomi dan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir Terhadap Kebimbangan Karir Mahasiswa Strata-1. *Tesis*, Universitas Gajah Mada
- Germijs, V., & Boeck, P. D. (2003). Career Indecision: Three Factors from Decision Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- Goliath, D. (2012). Career Indecision Amongst Undergraduate University Students at an Academic Institution in The Western Cape. *Thesis*, Universitas Western Cape
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting Career Indecision: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.(2016). Permasalahan ketenagakerjaan saat ini adalah pengangguran. Diperoleh dari <http://kemnaker.go.id/berita/sorot-media/pengangguran-mea>. Diakses pada 25 April 2016.
- Lam, M. C. K. (2016). Effects of a career course on students' career decision-making self-efficacy, indecision and difficulties (Doctoral dissertation, University of Nottingham Malaysia Campus).
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Mau, W. C. (2000). Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 365-378.
- Mills, L. R. (2009). Applying social cognitive career theory to college science majors. *Theses and Dissertations*, Universitas Iowa State.
- Marcionetti, J. (2014). Factors Affecting Teenagers' Career Indecision in Southern Switzerland. *Social and Behavioral Sciences*, 158-166

- Nile, S., & Bowsbey, J. (2009). *Career Development Interventions in The 21st century*. New Jersey: Merrill.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of vocational behavior*, 55, 147-154.
- Pratiwi, D. I., & Akmal, S. Z. (2018). Peran contextual support and barrier terhadap career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(2), 194-206.
- Prideaux, L.-A., & Creed, P. A. (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *Australian Journal of Career Development*, 1-23.
- Rachmawati, Y. (2012). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*, 1, 1-25.
- Santosa, E. I. (2014). pengaruh berbagi pengetahuan perencanaan karir terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karir. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6 (1), 1-24.
- Starica, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172
- Talib, M. A., & Aun, T. K. (2009). Predictors of Career Indecision among Malaysian Undergraduate Students. *European Journal of Social Sciences*, 8, 215-224.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An Examination of the Relationship among Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Salience, Locus of Control, and Vocational Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Tien, H. S. (2001). Career Decision-Making Difficulties Perceived by College Students in Taiwan. *Bulleting of Educational Psychology*, 33, 87-98.
- Walker, Q. D. (2010). An investigation of the relationship between career maturity, career decision self-efficacy, and self advocacy of college students with and without disabilities. *thesis, University of Iowa*.