

Editor: Rosida Tiurma Manurung



Mission



Vision



Value



Goals

Kesiapan untuk Menghadapi **TANTANGAN DUNIA KERJA**



Anissa Lestari Kadiyono | Clara Moningka | C.M. Indah Soca Retno Kuntari
 Meta Dwijyanthy | Efnie Indrianie | Ellen Theresia | Evany Victoriana
 Firanti Claudia Gea | Evi Ema Victoria Polii | Farhan Maulana Ibrahim
 Fife Nurofia | Gianti Gunawan | Heliany Kiswantomo | Indah Puspitasari
 Ira Adelina | O. Irene Prameswari Edwina | Tesselonika Sembiring
 Jane Savitri | Kristofer Biaggi Susanto | Ka Yan | Lie Fun Fun
 Ayu Nyoman Kartikawti | Marissa Chitra Sulastra | Meilani
 Rohinsa | Missiliana Riasnugrahani | Olga Catherina Pattipawaej
 Ria Wardani | Robby Yussac Tallar | Hanny Juliany Dani | Deni Setiawan
 Daud Rahmat Wiyono | Prabu Madvi H. A. S. | Efferiki | Dea Lidya
 Gerard Christian Joelin | Yonathan Adi Saputra | Josh Maverick | Rosida
 Tiurma Manurung | Maria Yuni Megarini Cahyono | SeTin SeTin | Yuspendi

KESIAPAN UNTUK MENGHADAPI TANTANGAN DUNIA KERJA

Penulis

Anissa Lestari Kadiyono|Clara Moningka|C.M. Indah Soca Retno
Kuntari|Meta Dwijyanthy|Efnie Indrianie|Ellen Theresia|Evany
Victoriana|Firanti Claudia Gea|Evi Ema Victoria Polii|Farhan Maulana
Ibrahim|Fifie Nurofia|Gianti Gunawan|Heliany Kiswantomo|Indah
Puspitasari|Ira Adelina| O. Irene Prameswari Edwina|Tessalonika
Sembiring|Jane Savitri|Kristofer Biaggi Susanto|Ka Yan| Lie Fun Fun|Ayu
Nyoman Kartikawti|Marissa Chitra Sulastra|Meilani Rohinsa|Missiliana
Riasnugrahani|Olga Catherina Pattipawaej| Ria Wardani|Robby Yussac
Tallar|Hanny Juliany Dani| Deni Setiawan|Daud Rahmat Wiyono|Prabu
Madvi H. A. S.| Efferiki| Dea Lidya|Gerard Christian Joelin|Yonathan Adi
Saputra|Josh Maverick|Rosida Tiurma Manurung|Maria Yuni Megarini
Cahyono|SeTin SeTin|Yuspendi

Editor

Rosida Tiurma Manurung

Tata Letak

Ulfa

Desain Sampul

Faizin

15.5 x 23 cm, viii + 268 hlm.
Cetakan pertama, April 2022

ISBN: 978-623-466-040-1
978-623-466-061-6 (PDF)

Diterbitkan oleh:

ZAHIR PUBLISHING

Kadisoka RT. 05 RW. 02, Purwomartani,
Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571
e-mail : zahirpublishing@gmail.com

Anggota IKAPI D.I. Yogyakarta
No. 132/DIY/2020

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak
sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari penerbit.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
<i>EMPLOYABILITY: KESIAPAN PSIKOLOGIS UNTUK MENGHADAPI DUNIA KERJA</i> Anissa Lestari Kadiyono.....	1
<i>LIFE AFTER GRADUATION</i> Clara Moningka	17
<i>MEMBANGUN PERSONAL BRANDING UNTUK MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA KERJA</i> C.M. Indah Soca Retno Kuntari, Meta Dwijyanthy	27
<i>OTAK KREATIF DAN DUNIA KERJA</i> Efnie Indrianie.....	39
<i>KESIAPAN GENERASI Z MENUJU DUNIA KERJA MELALUI DUKUNGAN AUTONOMI</i> Ellen Theresia.....	45
<i>MEMPERSIAPKAN DIRI UNTUK MENJADI PSIKOLOG KLINIS</i> Evany Victoriana & Firanti Claudia Gea.....	55
<i>MENGENALI KEKUATAN DIRI SEBAGAI SALAH SATU WUJUD KESIAPAN KERJA</i> Evi Ema Victoria Polii.....	67
<i>MENGHADAPI DISRUPSI GANDA DALAM DUNIA KERJA DENGAN CAREER ADAPTABILITY</i> Farhan Maulana Ibrahim & Fifie Nurofia	77
<i>OPTIMALISASI PERKEMBANGAN KARIR DALAM TUMBUH KEMBANG PSIKOLOGIS REMAJA</i> Gianti Gunawan	87

MENGATASI KESULITAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER Heliany Kiswanto	99
QUARTERLIFE CRISIS: TANTANGAN UNIK GENERASI MILENIAL SAAT MEMASUKI DUNIA KERJA Indah Puspitasari	107
MINDSET DAN GRIT UNTUK MEMPERSIAPKAN DIRI MENGHADAPI DUNIA KERJA Ira Adelina	119
PERAN KELUARGA DALAM MEMPERSIAPKAN ANAK MEMASUKI DUNIA KERJA MELALUI MINDSET DAN GRIT O. Irene Prameswari Edwina & Tesselonika Sembiring	129
EKSPLORASI KARIER REMAJA UNTUK KESIAPAN MEMASUKI DUNIA KERJA Jane Savitri & Kristofer Biaggi Susanto	141
A PIECE IN YOUR MIND: PENDEKATAN MINDFULNESS DALAM MEMBANTU MAHASISWA MENGHADAPI DUNIA KERJA DAN MENGEMBANGKAN KARIR Ka Yan	159
GENERASI MILENIAL DAN KEPRIBADIAN YANG TANGGUH: SUATU KENISCAYAAN Lie Fun Fun, Ida Ayu Nyoman Kartikawati	165
PENDIDIKAN KELUARGA: MENGEMBANGKAN KEKUATAN KARAKTER ANAK USIA DINI MENGHADAPI DUNIA KERJA SOCIETY 5.0 Marissa Chitra Sulastra	175
MEMENUHI KEBUTUHAN PSIKOLOGIS DASAR UNTUK MENDUKUNG REMAJA MENCAPAI KEMATANGAN KARIER Meilani Rohinsa	187
TRANSISI SEKOLAH KE DUNIA KERJA: FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG MEMENGARUHI KEPUTUSAN PEMILIHAN KARIER Missiliana Riasnugrahani	199

Transisi Sekolah ke Dunia Kerja: Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Keputusan Pemilihan Karier

Missiliana Riasnugrahani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha,
missiliana.ria@psy.maranatha.edu

A. Pendahuluan

Disrupsi ganda akibat evolusi teknologi digital 4.0 dan pandemi Covid-19 telah mengubah banyak aspek dalam kehidupan kita, termasuk dalam hal pekerjaan. Banyak pekerjaan yang hilang dari lowongan pekerjaan, namun sekaligus banyak pekerjaan baru yang muncul. Pekerjaan-pekerjaan yang mungkin tidak pernah kita bayangkan sebelumnya, akan menjadi sumber penghasilan yang besar bagi sebagian orang yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut. Menurut survey World Economic Forum (2020), dinyatakan bahwa terdapat 85 juta pekerjaan yang hilang, namun ada 97 juta pekerjaan yang muncul. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada pekerjaan di masa depan (*future jobs*) yang sekaligus menuntut keahlian masa depan juga (*future skills*).

Beberapa keahlian yang penting yang harus dimiliki dalam era ini adalah (1) kreativitas, originalitas dan inisiatif; (2) pemecahan masalah yang kompleks; (3) belajar aktif dan strategi belajar; (4) kecerdasan emosional; (5) berpikir analitis dan inovatif (World Economic Forum, 2020). Keahlian ini akan menunjang para calon tenaga kerja untuk dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan yang terbaik, sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Individu dituntut untuk terus belajar keterampilan baru dan beradaptasi dengan tuntutan baru dari dunia kerja yang terus berubah agar dapat mengelola karier mereka secara efektif. Oleh karena itu pertanyaan yang paling penting diajukan pada individu calon tenaga kerja adalah: “Sudah siapkah saya dengan

lapangan pekerjaan yang baru?” atau “Apakah karier yang akan saya tekuni nanti?”. Membuat keputusan pemilihan karier menjadi hal yang penting karena menentukan keahlian mana yang akan dipelajari. Saat kita telah mampu menentukan karier apa yang akan kita jalani, maka semua kegiatan dan usaha kita akan terarah, dan lebih mudah dalam menentukan keahlian mana yang akan dipelajari atau dikuasai.

Salah satu generasi yang harus bersiap menghadapi dunia kerja adalah mahasiswa. Mereka akan bertransisi dari kehidupan mahasiswa ke dunia kerja, yang artinya harus berhadapan dengan pemilihan pekerjaan, mencari pekerjaan, dan memutuskan karier yang akan ditekuni sebagai sumber nafkah hidup mereka. Tahun-tahun terakhir pendidikan di universitas menjadi tahun-tahun penting untuk melakukan perencanaan karier, sehingga isu kesiapan karier menjadi hal yang penting pada masa ini. Beberapa literatur menunjukkan bahwa terdapat faktor internal sekaligus eksternal yang berperan dalam membantu individu mengambil keputusan karier, dan mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan untuk membahas faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengambilan keputusan karier.

B. Pembahasan

Kesulitan pengambilan keputusan karier didefinisikan sebagai kesulitan atau masalah yang dihadapi dalam proses pengambilan keputusan yang berasal dari kurangnya kesiapan, kurangnya informasi, dan informasi yang tidak konsisten tentang proses pengambilan keputusan karier (Gati et al., 1996). Pengambilan keputusan karier terdiri dari beberapa domain dan proses yang kompleks. Model pengambilan keputusan karier dari Gelatt (1962; dalam Abe & Chikoko, 2020) menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan sebagai aktivitas yang terus berlangsung dan berubah secara dinamis seiring dengan perolehan informasi tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa individu secara dinamis mengintegrasikan antara apa yang diri miliki dan sumber dari orang lain atau lingkungannya untuk

mengembangkan alternatif pengambilan keputusan. Terdapat banyak literatur yang membahas faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan karier dari individu.

1. **Faktor internal**

Beberapa faktor internal individu yang memengaruhi pengambilan keputusan karier yaitu :

a. *Cognitive flexibility*

Dennis dan Vander Wal (2010) mendefinisikan *cognitive flexibility* sebagai kecenderungan untuk melihat situasi sulit sebagai sesuatu yang terkontrol dan melihat berbagai alternatif solusi. Fleksibilitas kognitif diukur melalui a) kecenderungan untuk melihat situasi sulit sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan; b) kemampuan untuk melihat beberapa penjelasan alternatif untuk kejadian dan perilaku manusia; dan c) kemampuan untuk memberikan beberapa alternatif solusi dalam kondisi sulit (Savickas & Porfeli, 2012; Dennis & Vander Wal, 2010). Dennis dan Vander Wal (2010), melihat fleksibilitas kognitif sebagai *trait* yang dapat dipelajari, yang memungkinkan individu untuk berpikir secara adaptif ketika menghadapi peristiwa hidup yang penuh tekanan. Individu yang memiliki fleksibilitas kognitif memiliki *kemauan* untuk beradaptasi pada berbagai situasi (Martin & Rubin, 1995).

Fleksibilitas kognitif membantu individu menganalisa *perceived career barriers* dan menentukan perilaku yang akan diambil. Terdapat dua proses yang muncul saat individu mempertimbangkan seberapa besar hambatan akan menghalangi kemajuan karier. Pertama, individu akan mempertanyakan “apakah mungkin hambatan ini terjadi pada saya?”. Jika individu yakin bahwa kemungkinan besar hambatan tersebut akan terjadi, maka barulah individu memikirkan tahap selanjutnya, yaitu mempertanyakan: Dapatkah saya mengatasi hambatan ini? (Swanson & Woitke, 1997). Fleksibilitas kognitif membantu individu untuk

menemukan alternatif solusi dalam mengatasi hambatan yang dirasakan. Oleh karena itu, mahasiswa perlu meningkatkan fleksibilitas yang akan memudahkan mereka untuk berpindah dari kehidupan mahasiswa ke dunia kerja saat mereka berhadapan dengan tugas untuk mencari, memilih, dan memasuki pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan di universitas. Keterampilan kemampuan kognitif memainkan peran penting dalam menghadapi krisis, mengingat perubahan yang cepat dalam dunia kerja (Abe & Chikoko, 2020)

b. *Future work self*

Future Work Selves didefinisikan sebagai “representasi diri di masa depan” yang merangkum harapan dan aspirasi individu tentang pekerjaannya. FWS secara eksplisit fokus ke masa depan, positif, dan spesifik untuk bekerja (Strauss dkk., 2012). Pekerjaan masa depan merupakan tentang kemungkinan diri. Kemungkinan diri ini bisa positif dan negatif dalam hal apa yang diharapkan dan atau tidak diharapkan (Markus & Nurius, 1986). Kemungkinan diri menjadi sumber motivasi berbasis identitas yang mempengaruhi perilaku saat ini dan ditujukan untuk pencapaian masa depan yang diinginkan (Oyserman & James, 2011). Penelitian telah menunjukkan pengaruh motivasi (karena kemungkinan diri) pada perilaku yang berhubungan dengan aspirasi karier. Siswa yang memiliki bayangan tentang pekerjaannya di masa depan memiliki nilai lebih tinggi daripada siswa yang tidak memiliki bayangan tentang pekerjaan masa depan mereka (Taber & Blankemeyer, 2015).

Pekerjaan masa depan merupakan sumber motivasi karena proses ini menyangkut perbedaan antara diri saat ini dan diri ideal masa depan. Perbedaan ini mendorong penetapan tujuan saat ini dan perilaku mengarahkan diri sendiri untuk mencapai masa depan yang diinginkan (Bandura, 2001). Kesenjangan antara diri saat ini dan diri masa depan membuat individu berusaha mengembangkan dirinya, sehingga melakukan hal-hal yang bermanfaat saat ini,

demikian mencapai “pekerjaan impiannya”. Individu akan berupaya mengejar kemungkinan karier masa depan yang diinginkan, sehingga merangsang dirinya untuk terlibat dalam berbagai perilaku karier yang proaktif, seperti perencanaan karier, pengembangan keterampilan, konsultasi karier dan pembangunan jaringan (Strauss dkk., 2012).

c. *Career adaptability*

Career adaptability merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan bahwa individu siap untuk mengatasi tugas pengembangan karier saat ini dan yang akan datang, perubahan pekerjaan dan masalah yang dihadapi secara pribadi (Savickas, 1997). Disebut sebagai konstruk psikososial dikarenakan sumber daya dari *career adaptability* berasal dari kekuatan regulasi diri yang bersumber dari pribadi individu dan interaksi individu dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2012). Kekuatan tersebut digunakan untuk memecahkan masalah yang asing, kompleks, dan tidak jelas yang terdapat dalam proses perkembangan, perubahan pekerjaan, dan masalah yang muncul dari pekerjaan.

Menurut (Savickas, 2005) dimensi *career adaptability* terdiri dari :

- *Concern* (kepedulian), merupakan kepedulian individu mengenai karier di masa depan dengan mempertimbangkan dan memikirkan pilihan karier.
- *Control* (pengendalian), merupakan tanggung jawab individu untuk menghadapi perubahan dalam karier di masa depan, dengan berdisiplin diri, berusaha, dan tekun.
- *Curiosity* (keingintahuan), merupakan kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai karier yang sesuai.
- *Confidence* (percaya diri), merupakan keyakinan individu untuk menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya mengatasi hambatan karier.

Career adaptability mulai berkembang sejak usia dini (Hartung, Porfeli & Vondracek, 2008), dan individu yang

memiliki tingkat *career adaptability* tinggi akan dapat membuat keputusan karier yang lebih terencana dan realistis dibandingkan orang lain (Ebberwein et al., 2004).

d. *Vocational identity*

Vocational identity mencerminkan pengetahuan tentang pola yang stabil dari minat karier, tujuan, dan kemampuan, yang muncul sebagai hasil dari integrasi pengalaman hidup (Holland et al., 1980). Individu dengan *vocational identity* yang kuat memiliki gambaran yang lebih jelas tentang tujuan karier, minat, kemampuan, dan akan lebih berhasil dalam mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai untuk diri mereka sendiri (Holland, 1996).

Banyak penelitian telah menunjukkan dan mengakui pengaruh *vocational identity* dalam proses pengembangan karier dan pengambilan keputusan di kalangan remaja dan dewasa muda (Gupta, dkk., 2015). *Vocational identity* juga berperan sebagai prediktor dari berbagai luaran yang positif. Misalnya, remaja yang memiliki *vocational identity* yang lebih kuat memiliki kesehatan mental yang lebih baik, seperti stres dan depresi yang lebih rendah. Sedangkan Savickas menemukan bahwa individu dengan *vocational identity* yang lebih kuat mencapai *identity foreclosure* dan keputusan karier yang lebih awal (Gupta, dkk., 2015).

e. *Career-choice readiness*

Mengembangkan kesiapan pilihan karier merupakan tugas penting bagi individu. Kesiapan pilihan karier, dapat didefinisikan sebagai kesiapan dan kemampuan seseorang untuk mencapai keputusan karier yang teguh (Phillips & Blustein, 1994, dalam Hirschi, 2011), dan realistis (Savickas, 1990). Kesiapan pilihan karier meningkat secara linier dari waktu ke waktu, meski terdapat perbedaan antar individu dalam tingkat dan perkembangan kesiapan. Individu yang memiliki *self-esteem* dan *self-efficacy* yang tinggi dan memiliki sedikit hambatan dalam karier, akan menunjukkan

kesiapan yang lebih tinggi dibandingkan yang lainnya. Selain itu, peningkatan kesiapan diprediksi juga oleh peningkatan informasi pekerjaan. Informasi pekerjaan terkait dengan banyaknya pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki oleh individu (Hirschi, 2011).

Tingkat pengetahuan pekerjaan adalah pengetahuan yang dimiliki tentang kemungkinan jalur karier secara umum serta karakteristik pekerjaan tertentu dari pilihan karier yang disukai. Teori pengambilan keputusan karier sangat menekankan pentingnya informasi karier untuk mencapai pilihan karier yang sehat. Banyaknya pengetahuan pekerjaan akan berhubungan positif dengan peningkatan kesiapan pilihan karier dari waktu ke waktu karena pengetahuan pekerjaan meningkatkan kejelasan dan prediktabilitas pilihan (Hirschi, 2011). Individu yang memiliki rencana karier cenderung tidak kesulitan dalam mengambil keputusan karier, memiliki *career decision-making self-efficacy* yang lebih tinggi, dan gaya pengambilan keputusan kognitif yang lebih tinggi (Amir & Gati, 2006).

Kesiapan untuk pengambilan keputusan karier dapat berkurang jika individu memiliki pemikiran karier yang negatif sehingga mempersulit pemecahan masalah karier dan pengambilan keputusan karier (Lerkkanen, dkk., 2012). Salah satu penyebab siswa keluar dari program studi yang telah dipilih, adalah diambilnya keputusan yang tidak tepat mengenai program studi, karena kurangnya kesiapan mengambil keputusan karier. Hal ini mungkin termasuk memiliki pemikiran karier yang disfungsi atau kurangnya pengetahuan tentang kualifikasi yang dibutuhkan atau ketersediaan peluang karier.

2. **Faktor eksternal**

Beberapa faktor eksternal yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan karier individu, yaitu :

a. *Family influence*

Pengaruh keluarga terhadap pemilihan karier mendapat perhatian yang besar karena individu cenderung akan mencari bantuan dalam keluarga terlebih dulu. Bowlby (1982), mengemukakan bahwa sistem keluarga memiliki pengaruh terhadap karier dan perencanaan hidup. *Family Influence* didefinisikan sebagai sejauh mana keluarga asal dan keluarga saat ini mempengaruhi pengambilan keputusan karier serta makna dan nilai yang ditempatkan pada pekerjaan (Fouad, dkk ; 2008). Fouad (2010) mengemukakan 4 aspek dari *family influence* yaitu :

1. *Informational Support* adalah banyaknya informasi yang diberikan keluarga kepada individu. Informasi yang diberikan terkait tentang berbagai jenis karier dan bagaimana cara memilih karier.
2. *Financial Support* adalah dukungan finansial yang diberikan keluarga untuk pilihan karier individu
3. *Family Expectations* adalah harapan keluarga terhadap karier yang akan dipilih individu, termasuk harapan berdasarkan gender dan budaya
4. *Values and Belief* adalah kepercayaan, nilai-nilai atau keyakinan spiritual yang memengaruhi pilihan karier individu.

Keluarga memengaruhi pengembangan nilai-nilai kerja individu. Individu yang lebih dipengaruhi oleh harapan keluarga mengenai keputusan karier mereka, biasanya memiliki kecenderungan untuk lebih mendukung nilai-nilai kerja ekstrinsik dibandingkan nilai-nilai kerja intrinsik (Fouad dkk., 2016). Selain itu, individu yang merasakan kewajiban kepada keluarga yang lebih tinggi, ternyata memiliki persepsi yang lebih kuat tentang pengaruh keluarga pada pengambilan keputusan karier mereka. Kewajiban keluarga merupakan rasa kewajiban untuk membantu, mendukung, dan menghormati nilai-nilai, juga kewajiban untuk memberi bantuan, dukungan, dan rasa hormat anak kepada orang tua, saudara kandung, dan keluarga besar mereka. Secara khusus, kewajiban keluarga akan sangat

terkait dengan pengaruh keluarga pada orang-orang dari budaya kolektif, seperti budaya Asia atau India (Fouad dkk., 2016).

b. *Career-related parental behavior*

Perilaku orang tua memiliki pengaruh yang besar terhadap pemilihan karier anak. Dukungan orang tua terhadap karier memiliki potensi besar dalam menginternalisasi nilai-nilai, mempersiapkan jalur karier masa depan dan mendorong kemampuan adaptasi karier remaja (Guan dkk., 2016). Dukungan orang tua terhadap karier anak dapat berupa dorongan untuk mengeksplorasi minat karier dan membantu merefleksikan pengalaman eksplorasi karier tersebut. Hal ini dapat merangsang perhatian remaja tentang karier masa depan, menumbuhkan rasa ingin tahu tentang jalur karier, dan meningkatkan persiapan karier. Anak yang merasa orang tuanya mendukung aktivitas pemilihan karier akan lebih terlibat dalam eksplorasi karier sehingga meningkatkan kepuasan mereka dalam transisi dari sekolah ke dunia kerja (Liang dkk., 2020).

Sebaliknya, perilaku *overcontrolling* orang tua terkait karier dapat mengganggu kemajuan remaja dalam pengembangan karier mereka. Orang tua yang menonjolkan pemikiran mereka sendiri tentang rencana karier masa depan anak-anaknya dapat menghambat kepuasan akan kebutuhan otonomi dan motivasi intrinsik untuk mengeksplorasi kemungkinan karier masa depan, serta meningkatkan kesulitan remaja dalam pengambilan keputusan karier. Bagaimanapun, peluang untuk memiliki kontrol terhadap karier merupakan aspek penting dari kemampuan adaptasi karier (Liang dkk., 2020).

Demikian juga dengan orang tua yang bersikap pasif, cenderung tidak mementingkan pilihan karier anak-anak dan tidak terlibat dalam persiapan karier anak-anak membuat kemampuan adaptasi karier anak menjadi rendah. Kurangnya keterlibatan orang tua juga menurunkan *self-efficacy*

mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier (Kanten dkk., 2016). Gaya pengasuhan yang mengabaikan juga menurunkan kesediaan siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan eksplorasi karier (Vignoli dkk., 2005).

c. Dukungan institusi pendidikan

Institusi pendidikan seringkali dihadapkan dengan peserta didik yang memiliki keraguan tentang program studi ataupun karier yang akan ditekuninya. Hartman, Fuqua, dan Hartman (1983, dalam Lam & Santos, 2018) melaporkan bahwa jika siswa yang ragu-ragu tidak menerima bantuan, mereka lebih mungkin putus sekolah dan tidak bahagia dengan pilihan karier mereka, bahkan dapat membuat pilihan karier yang buruk sehingga berdampak pada karier masa depan dan kesuksesan pekerjaan. Oleh karena itu kebutuhan intervensi karier bagi mahasiswa telah meningkat cepat dalam beberapa tahun ini.

Sebelum melakukan intervensi, maka institusi harus dapat mengidentifikasi berbagai kemungkinan dari sumber keragu-raguan karier. Pemeriksaan yang mendalam diharapkan dapat mengungkapkan informasi tentang sumber keragu-raguan, yang kemudian dapat digunakan untuk mengarahkan pendekatan atau intervensi terhadap masalah tersebut. Dengan kata lain, mengidentifikasi penyebab kesulitan pengambilan keputusan adalah langkah mendasar dalam menyediakan bantuan yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Gati dkk., 1996).

Salah satu tujuan utama dari intervensi karier adalah untuk membantu siswa mengatasi kesulitan yang mereka hadapi selama proses pengambilan keputusan karier. Intervensi dapat dilakukan secara individual (misal konseling), kelompok, atau kelas. Penelitian menunjukkan bahwa institusi yang ikut serta memberikan dukungan dan intervensi pada peserta didik yang mengalami keraguan dalam pemilihan karier, mendapati bahwa siswanya menjadi lebih terlibat dalam eksplorasi karier, memiliki informasi yang cukup tentang jenis pekerjaan atau karier dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karier (Lam & Santos, 2018)

C. Penutup

Kondisi perubahan yang cepat akibat dari revolusi teknologi digital 4.0 dan pandemi Covid-19 telah menyebabkan perubahan besar dalam dunia kerja. Banyak pekerjaan yang hilang, namun banyak pula muncul pekerjaan yang baru. Individu dewasa muda yang akan menghadapi transisi dari sekolah menuju dunia kerja, harus memiliki kesiapan dalam menentukan pilihan karier yang akan ditekuninya. Kapasitas pribadi sekaligus dukungan lingkungan—baik dari keluarga maupun institusi pendidikan—sangat diperlukan untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam memilih karier yang sesuai. Kerjasama individu dan lingkungan akan membantu individu dalam mengambil keputusan pilihan karier yang tepat bagi diri, sehingga menimbulkan kepuasan dalam pekerjaannya nanti.

Referensi

- Abe, E. N., & Chikoko, V. (2020). Exploring the factors that influence the career decision of STEM students at a university in South Africa. *International Journal of STEM Education*, 7(1). doi:10.1186/s40594-020-00256-x
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 483-503
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Dennis, J.P & Vander Wal, J.S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates of Reliability and Validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34:241–253. doi:10.1007/s10608-009-9276-4
- Ebberwein, C. A., Krieschok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x>

- Fouad, N.A., Kim, S., Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2016). Family Influence on Career Decision Making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24, 197-212
- Fouad, N. A., Cotter, E.W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment*, 18, 276-291
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American Career Development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 43-59.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. doi:10.1037/0022-0167.43.4.510
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2014). Development and Validation of the Vocational Identity Measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79–90. doi:10.1177/1069072714523088
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63–74. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>
- Holland, J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191–1200.
- Holland, J. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397.

- Kanten, S., Kanten, P., & Yesilintas, M. (2016). The role of career self- efficacy on the effect of parental career behaviors on career exploration: A study on school of tourism and hotel management' students. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1, 143–154. <http://dx.doi.org/10.26417/ejms.v3i1.p143-154>
- Lam, M., & Santos, A. (2017). The Impact of a College Career Intervention Program on Career Decision Self-Efficacy, Career Indecision, and Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425–444. doi:10.1177/1069072717714539
- Liang, Y., Zhou, N., Dou, K., Cao, H., Li, J.-B., Wu, Q., Liang, Y., Lin, Z., & Nie, Y. (2020). Career-related parental behaviors, adolescents' consideration of future consequences, and career adaptability: A three-wave longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 208–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000413>
- Lerkkanen, J., Sampson, J., Peterson, G., & Konttinen, R. (2012). Measuring Readiness For Career-Decision Making with the Career Thoughts Inventory in Finland: Adaption or Adoption: Technical Report No. 54. Retrieved from http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU_libsubv1_scholarship_submission_1526313629_a591b9c7
- Markus, H. R., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954–969. doi:10.1037/0003-066X.41.9.954
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*, 76(2), 623-626. doi: 10.2466/pr0.1995.76.2.623
- Oyserman, D., & James, L. (2011). Possible identities. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research*, Vol 1: Structure and process (pp. 117–145). New York, NY: Springer.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42-70.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580-598. doi: 10.1037/a0026423
- Swanson, J.L., & Woitke, R. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 443-462. doi: 10.1177/106907279700500405
- Taber, B.J. & Blankemeyer, M., Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors, *Journal of Vocational Behavior* (2014), doi: [10.1016/j.jvb.2014.10.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005)
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Phillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 153-168. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.006>