



EKSPLOKASI KEYAKINAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER DAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR: STUDI EMPIRIS DI JAKARTA

EXPLORATION OF CAREER DECISION SELF-EFFICACY (CDSE) AND WORK READINESS OF FINAL YEAR STUDENTS: AN EMPIRICAL STUDY IN JAKARTA

Alifia Azzahra Anam¹, Sri Tiatri²

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

E-mail: alifia.705210209@stu.untar.ac.id¹, sri.tiatri@untar.ac.id²

ARTICLE INFO

Key words:

Self-efficacy, Work readiness, Final-year students.

ABSTRACT

This research aims to understand the relationship between self-efficacy in career decision making and work readiness among final year students in Jakarta who have had internships. Data from the Central Statistics Agency (BPS) 2023 shows that many individuals are unemployed due to difficulty finding work. Self-efficacy is an individual's belief in their ability to make career decisions, while work readiness includes the attitudes and skills needed to be successful in the world of work. The methodology used is quantitative correlational with online data collection using snowball techniques. The research population consisted of 400 respondents (276 women and 126 men) aged 20-25 years. The measuring instruments used are the career decision self-efficacy scale-short form (Cronbach's alpha=.799) and the work readiness scale (Cronbach's alpha=.802). The research results showed a positive correlation between work readiness and self-efficacy, with a coefficient $r(398) = .458, p < .001$, which means that the higher the participant's work readiness, the higher the individual's self-efficacy in career decisions.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Kata kunci:

Efikasi diri, Kesiapan kerja, Mahasiswa tingkat akhir

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta yang pernah magang. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2023 menunjukkan banyak individu menganggur karena kesulitan mendapatkan pekerjaan. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam pengambilan keputusan karir, sedangkan kesiapan kerja mencakup sikap dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan pengumpulan data secara daring menggunakan teknik snowball. Populasi penelitian terdiri dari 400 responden (276 perempuan dan 126 laki-laki) berusia 20-25 tahun. Alat ukur yang digunakan adalah career decision self-efficacy scale-short form (Cronbach's alpha=.799) dan work readiness scale (Cronbach alpha=.802). Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara kesiapan kerja dan efikasi diri, dengan koefisien $r(398) = .458$, $p < .001$ yang berarti semakin tinggi kesiapan kerja partisipan, semakin tinggi pula efikasi diri dalam keputusan karir pada individu.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Perubahan ekonomi yang semakin kompleks akibat perkembangan zaman dan teknologi memicu peningkatan kebutuhan hidup dan persaingan kerja. Situasi ini menuntut setiap individu, terutama generasi muda, untuk bekerja dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar (Ratnawati, 2016). Seiring meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ditingkatkan melalui pendidikan yang lebih tinggi belum sepenuhnya didukung oleh ketersediaan lapangan kerja yang sesuai dengan kualifikasi para lulusan (Agustina & Munadi, 2023). Data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia, khususnya di kalangan lulusan perguruan tinggi, tetap tinggi. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2024 terdapat 4,82% pengangguran dari total angkatan kerja, termasuk lulusan terdidik yang belum berhasil terserap pasar kerja. Kondisi ini menggambarkan ketidakselarasan antara kompetensi lulusan dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan.

Mahasiswa tingkat akhir berada pada masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Agar siap bersaing, mahasiswa tidak hanya perlu menguasai hard skills di bidang akademiknya, tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan tanggung jawab (Baharin, 2020). Namun, keahlian yang dimiliki lulusan perguruan tinggi yang tidak memenuhi standar kebutuhan di dunia sehingga menyebabkan banyaknya perusahaan yang tidak memberikan kesempatan kerja (Wibowo & Suroso, 2016). Sehingga, Individu perlu mempunyai kesiapan kerja dalam

menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja Wilner et al. 2010 (dalam Tentama et al., 2019). Kesiapan kerja merupakan parameter penting dalam evaluasi kelayakan lulusan untuk memasuki dunia kerja Sasmito, 2017 (dalam Tentama et al., 2019). Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja dengan menekankan pada karakteristik pribadi individu termasuk sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang sudah didapat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja adalah self-efficacy, khususnya Career Decision Self-Efficacy (CDSE), yaitu keyakinan individu dalam kemampuan mengambil keputusan karier secara tepat. Bandura (1997) menyebutkan bahwa self-efficacy sangat penting dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja, karena self-efficacy dapat memberikan rasa percaya diri dalam mencapai tujuan karier. Career decision self-efficacy dapat menuntun perilaku karier dan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa untuk mengambil langkah konkret dalam merencanakan masa depan profesional mahasiswa tersebut.

Career decision self efficacy dapat mengarahkan motivasi perilaku karir (Baiti et al., 2017). career decision self-efficacy yang rendah dapat menyebabkan individu menunda untuk membuat keputusan karir, serta mungkin juga menghambat penyelesaian keputusan yang sudah diambil (Baiti et al., 2017). Semakin tinggi career decision self-efficacy yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi tujuan dan semakin kuat komitmen pada tujuan karirnya (Baiti et al., 2017) Semakin rendah career decision self-efficacy yang dimiliki maka semakin rendah juga tujuan dan komitmen yang ditentukan (Baiti et al., 2017).

Penelitian ini berfokus pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta dan bertujuan untuk menguji hubungan antara career decision self-efficacy dengan kesiapan kerja. Studi ini dapat dijadikan program pelatihan yang fokus pada peningkatan self efficacy agar lebih siap dan kompeten dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa career decision self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja (Makki et al., 2015). Demikian pula, penelitian oleh Baharin (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kesiapan kerja dan career self-efficacy. Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, maka hipotesis pada studi ini adalah adanya hubungan positif antara career decision self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional dan menggunakan teknik snowball sampling pada pengambilan data. Partisipan pada penelitian ini sebanyak 400 partisipan yang terdiri dari perempuan dan laki-laki dengan rentan usia 20 sampai 25 tahun dikarenakan menurut Tarigan dan Wimbarti (2011) mahasiswa tingkat akhir pada umumnya berada pada tahap dewasa awal, berstatus mahasiswa tingkat akhir yang pernah melaksanakan magang industri dan berdomisili di Jakarta.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur career decision self-efficacy adalah Career Decision Self-Efficacy Scale - Short Form (CDSE-SF) (Betz et al., 1996). Kemudian, untuk kesiapan kerja menggunakan alat ukur Work Readiness for Fresh Graduate in Indonesia (Sagita et al., 2020).

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Spearman Rho, yang merupakan metode statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Proses analisis ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 29 untuk Windows, yang menyediakan berbagai alat dan fungsi untuk memudahkan pengolahan data serta interpretasi hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari seluruh jumlah partisipan pada penelitian ini terdapat 274 dengan persentase 68.50% dan jumlah partisipan pria adalah 126 dengan persentase 31.50%. Jumlah peserta terbanyak pada penelitian ini berusia 21 tahun, yaitu 39.50% dari total dan jumlah partisipan terendah adalah berusia 25 tahun, yaitu hanya 1% dari total partisipan. Berdasarkan kategori lokasi, jumlah peserta terbanyak pada partisipan yang berasal dari Jakarta Barat, yaitu 31.50% dari total dan jumlah partisipan terendah berasal dari Jakarta Pusat, yaitu hanya 9.75% dari total partisipan.

Analisis Data Utama

Uji Normalitas

Uji normalitas dianalisis menggunakan rumus One Sample Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas berfungsi untuk menentukan data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Data pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai $p > .05$ maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai $p < .05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan uji normalitas.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
<i>Career Decision Self Efficacy</i>	0.000	Tidak Berdistribusi Normal
Kesiapan Kerja	0.003	Tidak Berdistribusi Normal

Keterangan:

P = Nilai Signifikansi

Hasil uji normalitas variabel *career decision self efficacy*, diketahui $p < .001$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *career decision self efficacy* berdistribusi tidak normal. Selanjutnya peneliti menguji variabel kesiapan kerja, diketahui $p = .003$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesiapan kerja berdistribusi tidak normal.

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan statistik antara dua variabel yang digunakan. Data pengambilan keputusan nilai korelasi berkisar antara -1 sampai +1, dengan nilai positif menunjukkan arah hubungan yang searah, dan angka 0 menunjukkan tidak ada korelasi. Kemudian, nilai $p = .000$, yang berarti hasil ini signifikan secara statistik. Karena $p < .001$, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 1%. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh $r(398) = .458$ dan $p < .001$. Maka dapat dikatakan bahwa, *career decision self efficacy* dengan

kesiapan kerja memiliki hubungan atau berkorelasi. Tabel 2 yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Korelasi

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
Career Decision Self Efficacy Kesiapan Kerja	.458	.000	Korelasi Positif

Keterangan:

P = Nilai Signifikansi

r = Koefisien Korelasi

Uji Korelasi dengan Dimensi Kesiapan Kerja

Uji hubungan career decision self-efficacy dengan dimensi kesiapan kerja bertujuan untuk memahami apakah terdapat hubungan yang signifikan antara keyakinan individu terhadap kemampuan dalam membuat keputusan karir dengan tingkat kesiapan kerja untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh terdapat empat dimensi kesiapan kerja bahwa seluruhnya memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap career decision self efficacy. Tabel 3 yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi dengan Dimensi Kesiapan Kerja

Hubungan Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
Personal Work Charactristic	.270	.000	Korelasi Positif
Organizational Acumen	.509	.000	Korelasi Positif
Work Competence	.278	.000	Korelasi Positif
Social Intelligence	.197	.000	Korelasi Positif

Keterangan:

P = Nilai Signifikansi

r = Koefisien Korelasi

Analisis Data Tambahan

Uji Perbedaan CDSE Ditinjau dari Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji beda career decision self efficacy dengan menggunakan Mann Whitney U di dapati nilai mean career decision self efficacy pada mahasiswa tingkat akhir wanita adalah 192.29 dan nilai mean pada mahasiswa tingkat akhir pria adalah 218.36 dan p= .015 dengan demikian terdapat perbedaan antara career decision self efficacy ditinjau dari jenis kelamin. Tabel 4 yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Perbedaan CDSE Ditinjau dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	<i>p</i>	<i>U</i>	Keterangan
Wanita	192.29	.015	15012.00	Terdapat Perbedaan
Pria	218.36			

Keterangan:

P = Nilai Signifikansi

Mean = Nilai Rata-Rata

U = Nilai Mann Withney U

Uji Perbedaan Kesiapan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji beda variabel kesiapan kerja dengan menggunakan di dapat nilai mean kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir wanita adalah 195.12 dan nilai mean pada mahasiswa tingkat akhir pria adalah 212.19 dan $p = .170$ dengan demikian terdapat perbedaan antara kesiapan kerja ditinjau dari jenis kelamin. Tabel 5 yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Perbedaan Kesiapan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	<i>p</i>	<i>U</i>	Keterangan
Wanita	195.12			
Pria	212.19	.170	15788.50	Terdapat Perbedaan

Keterangan :

P = Nilai Signifikansi

Mean = Nilai Rata-Rata

U = Nilai Mann Withney U

Uji Perbedaan CDSE Ditinjau dari Usia

Berdasarkan hasil uji beda career decision self efficacy dengan usia menggunakan Kuskall Walls di dapat nilai mean career decision self efficacy tertinggi partisipan adalah pada usia 25 Tahun dengan $M = 226.38$ dan nilai mean career decision self efficacy terendah partisipan pada usia 21 Tahun dengan $M = 187.56$. Diperoleh nilai Kruskall Walls = 5.662 dan $p = .226$ dengan demikian tidak terdapat perbedaan antara career decision self efficacy ditinjau dari usia. Tabel 6 yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Perbedaan CDSE Ditinjau dari Usia

Mean Rank	Kruskall Walls	<i>p</i>	Keterangan
226.38	5.662	0.226	Tidak Terdapat Perbedaan

Keterangan:

P = Nilai Signifikansi

Mean = Nilai Rata-Rata

Uji Perbedaan Kesiapan Kerja Ditinjau dari Usia

Berdasarkan hasil uji beda kesiapan kerja dengan usia menggunakan Kuskall Walls di dapat nilai mean kesiapan kerja tertinggi partisipan adalah pada usia 25 Tahun dengan $M = 308.38$ dan nilai mean kesiapan kerja terendah partisipan pada usia 21 Tahun dengan $M = 176.21$. Diperoleh nilai Kruskall Walls = 21.010 dan $p < .001$

dengan demikian tidak terdapat perbedaan antara kesiapan kerja ditinjau dari usia. Berikut Tabel 7 yang menjelaskan hal tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Perbedaan Kesiapan Kerja Ditinjau dari Usia

<i>Mean Rank</i>	<i>Kruskall Walls</i>	<i>p</i>	Keterangan
303.38	21.010	0.000	Terdapat Perbedaan

Keterangan:

P = Nilai Signifikansi

Mean = Nilai Rata-Rata

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Jakarta yang pernah mengikuti program magang industri cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik untuk memasuki dunia kerja. Hasil kuesioner yang mengukur career decision self-efficacy menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi terkait peluang kesiapan kerja.

Analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara career decision self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai $r(398) = .458$ dan $p = < .001$, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat career decision self-efficacy mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk bekerja. Sebaliknya, semakin rendah kesiapan kerja mahasiswa, semakin rendah pula tingkat career decision self-efficacy mereka.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengintegrasikan konsep career decision self-efficacy dengan teori kesiapan kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan studi lanjutan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kedua konsep ini di berbagai konteks pendidikan dan budaya. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana variabel-variabel lain, seperti dukungan sosial dan pengalaman kerja, berinteraksi dengan self-efficacy karier untuk mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja dan sebaiknya mencakup faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang dapat mempengaruhi self-efficacy karier. Dengan adanya teoritis yang jelas, peneliti dan praktisi dapat lebih mudah memahami dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Penting bagi mahasiswa untuk mengikuti program pelatihan yang fokus pada peningkatan career decision self-efficacy, seperti workshop, mentoring, dan simulasi wawancara kerja, yang dapat membangun kepercayaan diri mereka dalam mengambil keputusan karier. Institusi pendidikan juga disarankan untuk mengintegrasikan pengajaran tentang self-efficacy dalam mata kuliah yang relevan, seperti pengembangan karier atau psikologi pendidikan. Selain itu, universitas harus

memperkuat kerjasama dengan industri untuk menyediakan peluang magang, yang tidak hanya meningkatkan self-efficacy dan kesiapan kerja mahasiswa, tetapi juga memperkaya pengetahuan dan membangun jaringan profesional yang bermanfaat di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada pimpinan Fakultas Psikologi dan kepada staf-staf yang sudah mendukung terlaksana dan selesainya penelitian ini. Secara khusus, ucapan terima kasih juga ditujukan untuk orang tua, keluarga, para partisipan dan pihak yang telah membantu membantu dalam penyusunan artikel baik secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., & Munadi, S. (2023). Pemuda dan Ketidakpastian: Sebuah Hambatan, Strategi Dan Harapan Dalam Memasuki Pasar Kerja. *Dimensia: Jurnal Kajian Sosiologi*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.21831/dimensia.v12i1.60864>
- Baharin, N. L. (2020). Work Readiness Skills And Career Self-Efficacy: A Case Of Malaysian Private University. 681–692. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.12.05.74>
- Baiti, D. R., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. In *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga* (Vol. 5, Issue 2).
- Bandura. (1997). *Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercis*.
- Bandura, A. (1994). *Encyclopedia of mental health* (Vol. 4). Academic Press.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. In *Journal of Career Assessment* (Vol. 4, Issue 1, pp. 47–57). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. In *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* (Vol. 1, Issue 1).
- Makki, B. I., Salleh, R., & Harun, H. (2015). Work readiness, career self-efficacy and career exploration: A correlation analysis. 2nd International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies, ISTMET 2015 - Proceeding, 427– 431. <https://doi.org/10.1109/ISTMET.2015.7359072>
- Prikshat, V., Montague, A., Connell, J., & Burgess, J. (2020). Australian graduates' work readiness - deficiencies, causes and potential solutions. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 369–386. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2019-0025>
- Ratnawati, D. (2016). Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, Dan Jiwa Kewirausahaan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ptm Relationship Achievement, The Perception Of The World Of Work, And Soul Of Work Readiness Entrepreneurship With Mechanical Engineering Education Students. Dianna Ratnawati 12 | *VANOS Journal Of Mechanical Engineering Education*, 1(1). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/vanos>

- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (n.d.). Development Of Indonesian Work Readiness Scale On Fresh Graduate In Indonesia. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 19, Issue 3).
- Tarigan, M., & Wimbari, S. (2011). Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates. www.bps.go.id
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 22).
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2019). Self-efficacy and work readiness among vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(2), 277-281. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i2.12677>