

Career Decision Making Self-Efficacy: Confidence of Indonesian Professional Psychology Masters Students in Making Career Decisions

Career Decision Making Self-Efficacy: Keyakinan Mahasiswa Magister Psikologi Profesi Indonesia dalam Membuat Keputusan Karier

Hesti Muthia Lasmini¹

¹Program Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi,
Universitas Padjadjaran, Indonesia
Email: hesti14002@mail.unpad.ac.id

Zainal Abidin²

²Program Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi,
Universitas Padjadjaran, Indonesia
Email: zainal.abidin@unpad.ac.id

Correspondence:

Hesti Muthia Lasmini

Program Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Indonesia
Email: hesti14002@mail.unpad.ac.id

Abstract

This study aims to describe Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) among master's students in professional psychology programs in Indonesia. The background of this study lies in the various challenges faced by master's students in professional psychology programs as prospective psychologists, such as limited job opportunities, low public awareness of mental health, and study periods that could exceed 4 semesters for this research. Data was collected by using semi-structured interviews technique through case study. Data analysis utilized a thematic analysis based on Crites's five career selection competencies to determine the domains of Career Decision-Making Self-Efficacy from Taylor & Betz (1983), namely accurate self-appraisal, gathering occupational information, goal selection, making plans, and problem-solving. Credibility in this study was established through triangulation and enhancing persistence. The results of this study indicate that the participants possess self-efficacy in accurately describing their capabilities related to their chosen career or major (accurate self-appraisal). However, the process of searching for job information and field of work choosing remains incomplete and superficial (gathering occupational information). This could potentially hinder their confidence in setting career goals (goal selection), making future career plans (making plans), and overcoming obstacles that may impede career decision-making (problem-solving).

Keyword : Career Decision Making Self-Efficacy; Qualitative; Triangulation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) dari mahasiswa magister Psikologi profesi di Perguruan Tinggi di Indonesia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya berbagai tantangan yang dihadapi oleh mahasiswa magister Psikologi profesi sebagai calon Psikologi, seperti peluang pekerjaan yang kurang memadai, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan mental, dan lama studi yang dapat mencapai lebih dari 4 semester. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur. Pengolahan data menggunakan analisis tematik yang mengacu pada 5 (lima) Kompetensi Pilihan Karier Crites yang digunakan untuk menentukan domain pada Career Decision Making Self-Efficacy dari Taylor & Betz (1983), yakni accurate self-appraisal, gathering occupational information, goal selection, making plans, dan problem solving. Kredibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan triangulasi dan meningkatkan ketekunan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa para partisipan sudah memiliki efikasi diri dalam menggambarkan kemampuan diri secara tepat atau akurat terkait dengan karier atau jurusan yang dipilih (accurate self-appraisal). Akan tetapi proses pencarian informasi pekerjaan dan bidang pekerjaan yang akan dipilih masih belum lengkap dan mendalam (gathering occupational information). Hal tersebut diprediksi dapat menghambat mereka untuk memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menetapkan tujuan karier (goal selection), membuat perencanaan karier di masa depan (making plans), serta mengatasi masalah terkait hal-hal yang dapat menghambat pengambilan keputusan karier (problem solving).

Kata Kunci : Pengambilan Keputusan Karier Efikasi Diri; Kualitatif; Triangulasi

Copyright (c) 2024 Hesti Muthia Lasmini, Zainal Abidin

Received 2024-07-10

Revised 2024-09-21

Accepted 2024-10-28



LATAR BELAKANG

Pilihan karier menjadi seorang Psikolog menjadi hal yang begitu kompleks. Merasa puas terhadap karier yang dijalani memang menjadi aspek paling penting dari kebahagiaan pribadi seseorang. Namun kekhawatiran terhadap karier apa yang sedang dijalani dan akan dijalani selalu ada di sepanjang hidup seseorang (Sharf, 2013). Lowongan pekerjaan yang masih kurang memadai untuk lulusan profesi Psikolog, terutama di fasilitas kesehatan publik menjadi salah satu persoalannya. Laporan yang diterbitkan oleh *World Health Organization* (2017; Himpsti, 2021) menunjukkan bahwa Indonesia hanya memiliki 48 Rumah Sakit Jiwa (RSJ) pada tahun 2017 dan 269 Unit Layanan Kesehatan jiwa di Rumah Sakit Umum (RSU). Di samping itu, masih ada 8 Provinsi di Indonesia yang belum memiliki RSJ, dan hanya sebanyak 33,47% RSU dan 21,47% Puskesmas di Indonesia memberikan layanan kesehatan jiwa (Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan, 2014; Himpsti 2021).

Meskipun pemerintah Indonesia sudah mengakui Psikolog sebagai tenaga ahli kesehatan pada tahun 2008, akan tetapi penempatan seorang psikolog di Pusat-pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) belum dianggap penting. Yogyakarta menjadi satu-satunya kota yang telah menempatkan Psikolog di seluruh 18 puskesmas. Namun, kebijakan yang positif ini tidak ditemukan di kota lain (Sebayang et al., 2018). Sedangkan dengan berkembangnya persoalan bio-psiko-sosial dan spiritual yang terjadi dalam transformasi masyarakat Indonesia, kebutuhan akan peran Psikolog semakin meningkat (Puspitarona, 2020). Persoalan kebutuhan masyarakat tersebut bukan hanya sekadar analisis perilaku, namun telah mengarah pada bentuk-bentuk intervensi yang diperlukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi. Kebutuhan pada tahap analisis perilaku dapat dipenuhi oleh Sarjana Psikologi, Magister Sains Psikologi, dan Doktor Psikologi. Sebaliknya, intervensi Psikologi yang lebih komprehensif terhadap individu dan kelompok hanya dapat dilakukan oleh Psikolog (Puspitarona, 2020).

Kemudian terdapat tantangan lainnya yang dihadapi para lulusan profesi Psikolog. Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan mental pun belum setinggi kesadaran terhadap kesehatan fisik. Kesehatan mental masih diabaikan karena dianggap sebagai sesuatu yang kasat mata dan kurang objektif. Kondisi di Indonesia yang masih percaya hal-hal klenik dan takhayul juga menjadi salah satu faktor mengapa gangguan mental lebih sering dianggap sebagai penyakit *gaib* dan memilih untuk diobati oleh "orang pintar", dukun, atau paranormal dibandingkan dengan profesional kesehatan mental, dalam hal ini yaitu Psikolog atau Psikiater.

Dengan situasi yang sedemikian rupa berkaitan dengan profesi Psikolog di Indonesia, masih ada banyak tahapan yang harus dilewati untuk memasuki pendidikan Psikologi Profesi yakni harus menempuh minimal 4 semester dan maksimal 8 semester. Kuliah yang dijalani oleh mahasiswa yang menempuh pendidikan ini tidak selamanya berjalan sesuai harapan. Mahasiswa Magister Psikologi Profesi menghadapi banyak tantangan dalam menekuni

bidang studi ini. Dua mahasiswa Magister Psikologi Profesi yang diwawancarai dalam penelitian (Proboningrum, 2013) menunjukkan bahwa mereka menghadapi kesulitan saat mengikuti kuliah Magister Profesi ini. Keduanya mengatakan bahwa mereka mengalami tekanan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan mengalami beban belajar karena banyak mata kuliah yang harus diselesaikan. Selain masalah dengan prosedur pelaksanaan kegiatan praktik yang rumit, ada juga masalah dengan kondisi fisik yang tidak memungkinkan mereka melakukan kegiatan perkuliahan secara optimal (Proboningrum, 2013). Ada banyak alasan mengapa seseorang ingin melanjutkan pendidikan. Beberapa di antaranya berkaitan dengan keadaan ekonomi, biaya pendidikan, motivasi kualitas pekerjaan (Aryani & Erawati, 2016) dan lama pendidikan yang harus ditempuh (Berlinasari & Erawati, 2017).

Akan tetapi perlahan-lahan keprofesian ini mulai menemukan titik terang di mata hukum, dimana telah disahkannya UU Pendidikan dan Layanan Psikologi (PLP) pada tanggal 7 Juli 2022. Bertujuan untuk memperbarui model pendidikan profesi Psikologi, Undang-undang ini berupaya mengakomodasi ketimpangan situasi dalam pendidikan profesi psikologi. Menurut UU ini, pendidikan profesi psikologi terdiri dari program profesi, spesialis, dan sub spesialis. Program profesi memberikan pendidikan keahlian kepada lulusan program sarjana, sedangkan program spesialis diperuntukkan untuk lulusan program profesi, dan program sub spesialis adalah program lanjutan dari spesialis. Oleh karena itu, UU PLP mengubah pendidikan Psikologi menjadi pendidikan profesi secara independen, tidak lagi digabungkan dengan pendidikan akademik (Winurini, 2022).

Untuk menjadi seorang Psikolog, seseorang harus memiliki gelar Sarjana Psikologi yang telah menyelesaikan studi Strata 1 (S1) dalam bidang Psikologi di bawah kurikulum lama (Sistem Paket Murni) atau Sistem Kredit Semester (SKS) Perguruan Tinggi Negeri, atau Kurikulum Nasional (SK Mendikbud No. 18/D/O/1993), yang mencakup program akademik (Sarjana Psikologi) dan program pendidikan Profesi (Psikolog), atau kurikulum lama Perguruan Tinggi Swasta yang sudah mengikuti ujian Negara Sarjana Psikologi, atau pendidikan tinggi Psikologi di luar negeri yang sudah mendapat akreditasi dan disetarakan dengan Psikolog (Himpsti, 2021; Proboningrum, 2013). Dengan demikian, Psikologi profesi adalah bidang pekerjaan yang didasarkan pada keahlian dalam bidang Psikologi, termasuk menjadi Psikolog dan ilmuwan Psikologi. Keilmuan ini dapat digunakan dalam berbagai konteks, seperti dalam pendidikan, pelatihan, penelitian, penyuluhan masyarakat, konseling, asesmen, dan terapi di bidang klinis, perkembangan, pendidikan, industri dan organisasi, serta sosial (Proboningrum, 2013).

Mahasiswa Psikologi Profesi pada umumnya berada pada tahap dewasa muda, dimulai dari usia 18 tahun hingga 40 tahun (Afero et al., 2023). Menurut Arnett (2000; Ajrina & Safitri, 2023), sebagai orang dewasa muda, mereka mulai memikirkan identitas diri, karier, dan tanggung jawab atas kehidupan mereka kedepannya. Pada masa dewasa muda,

membuat pilihan karier adalah salah satu tugas perkembangan yang paling penting dan sulit diatasi (Monalisa, 2018). Memilih karier lantas juga menjadi masalah utama bagi kaum muda (Wang et al., 2016), termasuk mahasiswa Magister Psikologi Profesi.

Pilihan karier pada dasarnya adalah situasi di mana seorang individu sedang dalam proses memutuskan alternatif pekerjaan mana yang akan dikejar (Gati & Levin, 2014). Di dalam penelitian pada orang dewasa, keputusan karier menjadi bagian dari keputusan mengenai hubungan, bagaimana cara membuat hidup bermakna, dan keputusan terkait masalah finansial (Sharf, 2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah karier sendiri didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya (KBBI, n.d.). Sedangkan menurut (Oxford Dictionaries, 2013), karier didefinisikan sebagai “*course or progress through life (or a distinct portion of life)*”. Dalam definisi ini, karier dipahami berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan individu, termasuk belajar dan bekerja.

(Gati et al., 1996) dalam (Creed et al., 2009) menjelaskan bahwa dalam keputusan memilih karier, penting untuk mengakses informasi yang memadai terkait proses pengambilan keputusan, *the self*, dan dunia kerja. Sehingga keputusan memilih karier merupakan proses memahami dirinya sendiri dengan dunia kerja, kemudian mengintegrasikan keduanya. Keputusan karier dapat dianggap sebagai kasus khusus pengambilan keputusan dalam ketidakpastian ketika tujuannya adalah untuk mencapai pilihan optimal di antara berbagai alternatif. Pengambilan keputusan adalah proses yang mengarah pada pemilihan suatu tindakan dari beberapa alternatif. Proses ini meliputi identifikasi, perbandingan, dan pemilihan alternatif berdasarkan keyakinan, nilai, dan preferensi seseorang (Gati & Kulcsár, 2021). Keputusan memilih karier yang akan dipelajari pada penelitian ini menjadi terobosan untuk memberikan solusi terkait kurangnya tenaga kesehatan mental, dalam hal ini Psikolog.

Selain itu, keputusan karier memiliki karakteristik berikut: individu yang harus membuat keputusan karier, banyak pilihan karier untuk dipilih, dan ada banyak aspek yang perlu dipertimbangkan pada saat membandingkan dan mengevaluasi berbagai pilihan tersebut (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Pembuat keputusan karier yang ideal adalah seseorang yang sadar dengan kebutuhannya untuk mengambil keputusan karier, membuatnya, dan mampu dalam mengambil keputusan yang "benar". Untuk tujuan ini, individu membandingkan dan mengevaluasi berbagai alternatif dengan menggunakan berbagai faktor (Gati & Levin, 2014). Pengumpulan dan pemrosesan informasi tentang preferensi, kemampuan, dan berbagai pilihan pekerjaan, serta pelatihan diperlukan untuk pengambilan keputusan karier ini. Banyak individu, terutama orang dewasa muda, merasa tidak mampu melakukan penggabungan informasi tersebut (Gati & Levin, 2014).

Hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor. Pertama, banyaknya alternatif karier yang membuat kesulitan untuk memilih. Kedua, banyak faktor atau pertimbangan yang diperhitungkan (misalnya, lingkungan kerja, lama pelatihan,

menggunakan atau menghindari menggunakan kemampuan numerik). Ketiga, ada banyak ketidakpastian tentang diri dan dunia kerja selama proses berlangsung. Keempat, sebagian besar keputusan karier menuntut kompromi. Kelima, hambatan sosial—bayangan atau nyata—sering kali membatasi pilihan karier individu. Akhirnya, sebagian besar individu menyadari pentingnya keputusan mereka dan khawatir tentang membuat keputusan yang "salah". Sehingga diperlukan kemampuan yang baik dalam membuat keputusan karier (Gati et al., 1996; Gati & Levin, 2014).

Efikasi diri atau *self-efficacy* adalah salah satu komponen yang terbukti dapat memengaruhi individu dalam membuat keputusan karier. Hackett dan Betz (1986) (Monalisa, 2018) juga berpendapat hal yang sama yakni bagian penting dalam proses membuat keputusan karier adalah efikasi diri. Menurut Betz (1992) dalam (Creed et al., 2009) keputusan memilih karier juga menjadi pusat dari perkembangan karier. Efikasi diri dalam pembuatan keputusan karier atau *career decision making self-efficacy* dianggap sebagai faktor penting pada proses pemilihan karier dan konstruksi jalur karier (Wang et al., 2016).

Career decision making self-efficacy dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pembuatan keputusan karier (Monalisa, 2018). Studi oleh Beas & Salanova (2006) (Fu & Chen, 2015) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi ketabahan seseorang, memungkinkan mereka memecahkan masalah, menyelesaikan tugas yang sulit, menunjukkan kontrol diri, dan berpartisipasi dalam organisasi. (Ahmed, 2017) menyatakan bahwa individu yang percaya pada kemampuan mereka untuk mengontrol sumber daya fisik, emosional, dan intelektual mereka akan berhasil dalam profesinya.

Teori Karier Sosial Kognitif, menyatakan bahwa efikasi diri adalah faktor utama yang memengaruhi perilaku seseorang dalam menentukan tujuan dan pilihan kariernya (Dharma & Akmal, 2019). Secara singkat, seperti yang awalnya diusulkan oleh Bandura (1977) (Betz & Luzzo, 1996), ekspektasi efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas atau perilaku tertentu dengan sukses. Bandura mengatakan bahwa efikasi diri secara primer memediasi perilaku dan perubahan perilaku. Ekspektasi efikasi diri yang rendah mengenai suatu perilaku menyebabkan individu menghindari perilaku tersebut, sebaliknya ekspektasi efikasi diri yang lebih kuat mengarahkan individu mendekati perilaku tersebut. Peterson (1993) (Wang et al., 2016) berpendapat hal yang sama bahwa efikasi diri yang rendah terhadap suatu tugas atau perilaku mengarah pada penghindaran dari perilaku tersebut, sedangkan efikasi diri yang tinggi menyebabkan individu memulai dan mempertahankan tugas atau perilaku tersebut. Dengan demikian, ekspektasi efikasi diri dapat berguna dalam memahami dan memprediksi perilaku (Betz & Luzzo, 1996) dalam hal ini adalah proses pembuatan pilihan karier bagi individu.

Career decision making self-efficacy didefinisikan sebagai derajat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang

diperlukan dalam membuat keputusan karier (Betz et al., 1996). Keyakinan seseorang dalam menilai kemampuannya sendiri, mendapatkan informasi tentang pekerjaan-pekerjaan, memilih tujuan jangka panjang seperti bekerja atau melanjutkan pendidikan, membuat rencana jangka panjang, dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Dharma & Akmal, 2019).

Konsep ekspektasi efikasi diri memberikan dasar teoritis utama untuk pengembangan skala pada model Crites (1978) (Betz & Luzzo, 1996) yaitu kematangan karier (*career maturity*) yang selanjutnya Taylor & Betz (1983) (Betz & Luzzo, 1996) dengan kerangka kerja tersebut memutuskan bagaimana mendefinisikan dan mengoperasionalkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karier. Lebih khusus lagi, dalam model kematangan kariernya, Crites berhipotesis bahwa keputusan karier yang "baik" akan difasilitasi oleh kompetensi sehubungan dengan lima proses pilihan karier dan oleh sikap matang versus sikap tidak dewasa mengenai proses pilihan karier. Karena teori efikasi diri didefinisikan dalam hubungan dengan kompetensi pada domain perilaku tertentu, lima kompetensi pilihan karier Crites digunakan untuk menentukan domain pada *Career Decision Making Self-Efficacy* yang disusun oleh (Taylor & Betz, 1983). Kelima kompetensi ini adalah *accurate self-appraisal* (penilaian diri yang akurat), *gathering occupational information* (mengumpulkan informasi pekerjaan), *goal selection* (pemilihan tujuan), *making plans for the future* (membuat rencana masa depan), dan *problem solving* (pemecahan masalah) (Betz & Luzzo, 1996).

Seperti yang diusulkan dalam teori karier sosial-kognitif, *self-efficacy* adalah antededen kausal langsung dari tujuan dan tindakan pilihan karier, seperti pengambilan keputusan karier (Ye, 2014). *Career decision making self-efficacy* juga telah terbukti memiliki keterkaitan dengan identitas kejuruan yang tinggi versus rendah (Betz et al., 2005), keyakinan karier yang lebih adaptif (Luzzo & Day, 1999; Betz, Hammond, & Multon, 2005), ketakutan akan komitmen karier (Betz & Serling, 1993; Betz, Hammond, & Multon, 2005), dan perilaku eksplorasi karier (Betz et al., 2005). Akan tetapi literatur kualitatif terkait *Career Decision Making Self-Efficacy* masih sangat terbatas terutama pada tenaga ahli kesehatan mental, salah satunya adalah Psikolog. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah kekurangan lulusan Psikolog di negara berkembang seperti Indonesia, dengan melakukan studi deskriptif kualitatif pada mahasiswa Magister Psikologi Profesi terakut dengan *Career Decision Making Self-Efficacy* mereka.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Partisipan pada penelitian ini adalah dewasa muda dengan rentang usia yaitu 23-27 tahun yang terdaftar aktif sebagai mahasiswa-mahasiswi magister Psikologi profesi perguruan tinggi di Indonesia. Adapun kriteria partisipan pada penelitian ini adalah terdaftar aktif sebagai mahasiswa magister Psikologi profesi di beberapa perguruan tinggi Indonesia. Menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu

salah satu jenis *nonprobability sampling* di mana partisipan dipilih berdasarkan kesesuaian dengan karakteristik sampel, mudah dijangkau, dan bersedia berpartisipasi (Stratton, 2021; (Gultom & Abidin, 2024), didapatkan ukuran sampel yaitu 4 orang mahasiswa.

Proses pengambilan data melalui metode wawancara pada 4 orang partisipan, yaitu mahasiswa Magister Psikologi Profesi semester 2 di mana masing-masing berasal dari majoring yang berbeda yakni dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografis Partisipan Penelitian

Nama Inisial	Majoring	Usia (Tahun)	Tahun lulus S1	Pernah Bekerja
FR	Industri dan Organisasi	25	2020	Belum pernah
ASM	Klinis Anak dan Remaja	27	2018	Pernah
AR	Klinis Dewasa	23	2021	Belum pernah
NNH	Pendidikan	25	2020	Pernah

Sebelum dilakukan proses pengambilan data, peneliti menghubungi partisipan untuk meminta kesediaan partisipan dengan mengisi formulir *informed consent* dan kesediaan partisipasi. Peneliti juga meminta izin untuk melakukan pencatatan dan perekaman sebelum dilakukan proses wawancara.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan yang disusun secara sistematis berlandaskan konsep *Career Decision Making Self-Efficacy* menurut (Taylor & Betz, 1983). Metode wawancara yang dilakukan adalah *in-depth interview* (wawancara mendalam) di mana pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka, memungkinkan peneliti mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Simanjuntak & Ninin, 2020).

Selanjutnya, pengolahan data menggunakan menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*) adalah teknik dengan mengidentifikasi, menganalisis data, dan menyusun tema-tema tertentu berdasarkan bukti atau indikasi yang dapat mendukung sebuah teori dengan memasukkan koding ke dalam data yang ada (Sudaliyo & Abidin, 2021). Dalam metode ini peneliti mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan tema-tema utama yang mewakili keseluruhan data dari wawancara (Mukhabibah & Abidin, 2022). Analisis tematik mengacu pada 5 (lima) kompetensi pilihan karier Crites yang digunakan untuk menentukan domain pada *Career Decision Making Self-Efficacy* yang disusun oleh Taylor & Betz (1983). Kelima kompetensi ini adalah: (a) *accurate self-appraisal* atau penilaian diri yang akurat, (b) *gathering occupational information* atau menghimpun informasi pekerjaan, (c) *goal selection* atau pemilihan tujuan, (d) *making plans for the future* atau merencanakan masa depan, dan (e) *problem solving* atau penyelesaian masalah (Betz & Luzzo, 1996). Koding dimaksudkan untuk dapat mengorganisasikan dan

mengurutkan data berdasarkan kerangka teorinya. Triangulasi dan meningkatkan ketekunan digunakan untuk meningkatkan kredibilitas penelitian ini. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggabungkan observasi, wawancara mendalam, dan beberapa studi dokumentasi sesuai kewenangan peneliti dan persetujuan dari partisipan. Di samping itu, peneliti juga meningkatkan ketekunan dengan mengamati hasil di lapangan secara lebih cermat menggunakan teori yang dirujuk.

Penelitian ini merujuk pada (Miles et al., 2014) dalam melakukan analisis. Analisis ini dilakukan melalui proses pertama yang dikenal sebagai kondensasi data. Kondensasi data mencakup proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan/atau transformasi data yang ditemukan dalam catatan lapangan tertulis lengkap, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Proses kedua adalah penyajian data, yakni mencakup penyajian data dalam bentuk teks naratif dan dikelompokkan berdasarkan dimensi masing-masing. Pada proses terakhir, setelah mengumpulkan data, peneliti membuat penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini diuraikan berdasarkan konsep *Career Decision Making Self-Efficacy* yang disusun oleh Taylor & Betz (1983). *Career decision making self-efficacy* didefinisikan sebagai derajat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam membuat keputusan karier (Betz et al., 1996). Karena teori efikasi diri dihubungkan dengan kompetensi pada domain perilaku tertentu, sehingga lima kompetensi pilihan karier Crites digunakan untuk menentukan domain pada *Career Decision Making Self-Efficacy* yang disusun oleh Taylor & Betz 1983 (Betz & Luzzo, 1996). Kelima kompetensi ini akan disajikan menjadi 4 tema utama, yakni:

Tema 1: *Accurate self-appraisal* atau penilaian diri yang akurat pada Mahasiswa Magister Psikologi Profesi

Accurate self-appraisal atau penilaian diri yang akurat, kemampuan untuk menggambarkan atau mengevaluasi kemampuan diri secara tepat atau akurat terkait dengan karier yang dipilih. Keyakinan individu dalam menentukan karier idealnya, perilakunya dalam menilai kemampuannya secara akurat, menetapkan hal yang dinilai paling penting baginya pada suatu karier, mengetahui apa yang dapat dikorbankan untuk mencapai kariernya, dan memilih gaya hidup sesuai karier yang diinginkan merupakan definisi operasional dari dimensi ini. Secara umum semua partisipan sudah secara spesifik menentukan alternatif pekerjaan yang ideal bagi mereka.

Pada partisipan nomor 1, setelah lulus dari program magister psikologi profesi sudah mempertimbangkan untuk bekerja di bidang Human Resource di perusahaan lokal dalam negeri atau menjadi ASN di institusi pemerintahan.

“Yang diincar banyak. Agak tertarik dengan beauty industry (paragon), BUMN (Telkom, Pertamina, PLN,

Bank), PNS. Inginnya kerja di Company punya indonesia karena ingin mengembangkan apa yang dimiliki Indonesia.” (P1)

Sedangkan partisipan nomor 2, secara spesifik menyebutkan keinginan untuk bekerja sebagai Psikolog klinis anak dan remaja yang berpraktik di Rumah Sakit, menjadi dosen, atau *associate psychologist* di berbagai proyek-proyek psikologi.

“Ada kesukaan dalam mengajar orang lain, jadi setelah lulus ingin coba jadi dosen. Lalu bisa praktik di beberapa biro psikologi dan RS. Kalau di RS bisa langsung bekerja dgn dokter anak, jadi pengetahuannya lebih kaya.” (P2)

Partisipan nomor 3 memiliki keinginan yang sama dengan partisipan nomor 2 yaitu untuk berpraktik di Rumah Sakit sebagai Psikolog Klinis Dewasa, ditambah ada keinginan jangka panjangnya untuk mendirikan biro psikologi atas namanya sendiri.

“Belum dipikirkan lebih lanjut terutama persiapan-persiapan untuk kerja. Tapi ingin sekali menjadi psikologi yang berpraktik di biro sendiri dan RS. Untuk saat ini kurang berminat bekerja sbg psikolog di perusahaan. Alternatif karier lain: dosen (setelah masuk mapro tidak ingin jadi dosen lagi, karena ada tuntutan akademis, dan penelitian2, lanjut kuliah lagi tidak mau lagi), kedua ingin jadi influencer dengan punya platform psikologi sendiri atau jadi narasumber pada seminar (karena ingin sharing ilmu yang dimiliki)” (P3)

Sementara partisipan nomor 4 menyebutkan ingin menjadi Psikolog praktik di lembaga layanan psikologi universitas seperti PIP Unpad dan LPT UI dalam 2 tahun pertama kariernya sebagai Psikolog nanti. Partisipan 4 beralasan bahwa lembaga layanan psikologi yang memiliki link dengan universitas dipandanginya memiliki contoh tempat praktik Psikolog yang ideal, hal itu mendorongnya untuk mendapatkan pengalaman kerja yang ideal juga dengan berpraktik disana. Selain itu, ia juga mempertimbangkan untuk mendaftarkan diri sebagai ASN yang bekerja di kementerian pendidikan.

“Tertarik bekerja di kementerian pendidikan bagian kurikulum, dan lembaga-lembaga psikologi univ (PIP Unpad, LPT UI).” (P4)

“Yang lebih terbayang setelah lulus ingin bekerja sbg psikolog di biro dan lembaga psikologi univ. Karena merasa cenderung lebih lengkap layanan dan instrumen alat ukurnya, lebih kredibel dan sesuai standar yg ideal sebagai lembaga pelayanan psikologi. Untuk jangka panjang, setelah punya pengalaman kerja yang cukup di lembaga psikologi univ, N ingin bekerja di biro di Lampung (daerah asal N). Ada keinginan untuk

buka biro sendiri, tapi masih banyak yg dipertimbangkan.” (P4)

Kemudian mengenai keyakinan mengenai perilaku dalam mengukur kemampuan secara akurat, rata-rata partisipan sudah berhasil mengidentifikasi kekuatan dan kelebihan mereka untuk membantu mereka dalam proses studi di magister psikologi profesi dan karier yang dituju. Setiap partisipan pun sudah mampu menetapkan apa yang dinilai paling penting dalam memilih suatu pekerjaan. Menurut partisipan nomor 2 dan 3 kenyamanan dalam bekerja menjadi hal yang paling esensial dalam memilih atau bertahan dalam suatu pekerjaan. Kenyamanan yang dimaksud adalah baik itu dari segi aktivitas kerjanya maupun lingkungan kerjanya. Selain itu partisipan nomor 2 dan 4 menilai kesempatan untuk berkembang atau diberi ruang untuk mengaplikasikan ilmunya menjadi hal yang juga dinilai paling penting dalam bertahan melakukan suatu pekerjaan.

“wellness paling penting, nyaman atau tidak, betah atau tidak, apakah hal itu menjadi saya berkembang atau tidak. Kalau lingkungannya toxic akan memilih untuk keluar.” (P2)
“Tidak ingin kerjaan yang membuat saya terbebani, mungkin akan berat tapi tidak membuat terbebani, burn out, atau sampai punya waktu dengan orang2 terdekat. Pekerjaan yg dapat menjaga kesejahteraan psikologis diri sendiri maupun orang-orang terdekat. Bisa mengatur jadwal, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kalau di perusahaan, culture dan orang2nya menimbulkan stress kerja, bukannya membantu orang lain malah ikutan stress.” (P3)

Berbeda dengan yang lainnya, partisipan nomor 1 menilai bekerja di perusahaan milik Indonesia menjadi hal yang paling penting dalam memilih suatu pekerjaan.

“Ingin kerja di perusahaan Indonesia atau institusi pemerintahan karena ingin mengabdikan pada negara. Karena orang tua juga ASN. Jenjang karier dan gaji bukan menjadi hal yang paling esensial untuk dijadikan pertimbangan.” (P1)

Selain *value*, gaya hidup terkait karier yang akan dijalankan juga dipertimbangkan oleh partisipan. Didapatkan hasil bahwa 3 dari 4 partisipan sudah berhasil menyebutkan gaya hidup yang konkret dan spesifik yang akan dijalankan kedepannya.

“Ingin waktunya lebih fleksibel, jadi kalau di perusahaan sepertinya perusahaannya tidak akan cocok dengan saya. Saya belum tahu waktu yg fleksibel seperti apa. Saya ingin jam kerja tidak mengganggu urusan/tanggung jawab saya dengan keluarga terutama anak (jika sudah berkeluarga nantinya). Saya ingin orang-orang terdekat punya psikologis yang baik.” (P3)

“Gaya hidup yang ingin dianut adalah hidup lebih bermanfaat, ingin punya pekerjaan yang bermakna dan

berpengaruh terhadap kepribadian dan rasa syukur aku, dapat memenuhi kebutuhan untuk membantu orang lain” (P4)

Sedangkan satu partisipan masih belum mampu menyebutkan secara konkret gaya hidup apa terkait karier yang ingin ia jalani kedepannya.

“gaya hidup tetap sederhana, banyak yang ditabung, senang membeli produk lokal” (P1)

Namun seluruh partisipan sudah mampu mengidentifikasi resiko-resiko potensial yang sedang dan akan mereka korbankan untuk mencapai tujuan karier mereka. Meskipun salah satu partisipan masih belum merasa yakin siap untuk berkorban atau menghadapi resiko yang ada dalam mencapai tujuan kariernya.

“Tidak bisa bilang sudah siap, tapi sudah tahu risikonya, jadi ada waktu untuk mempersiapkan diri. Resiko potensial: Buat biro dan praktek di RS tidak semudah yang dibayangkan, harus rajin ikut sertifikasi. Level kesiapannya belum tahu.” (P3)

Tema 2: Gathering occupational information atau mengumpulkan informasi pekerjaan pada Mahasiswa Magister Psikologi Profesi

Gathering occupational information atau mengumpulkan atau menghimpun informasi pekerjaan. Dimensi ini merujuk pada kompetensi dalam mengumpulkan informasi mengenai karier, pekerjaan, atau jurusan. Keyakinan yang dimiliki seseorang tentang perilakunya termasuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang diinginkan atau diminati melalui bacaan di internet atau perpustakaan, mengetahui rata-rata penghasilan per tahun yang akan diterima dari pekerjaan tersebut, menemukan tren suatu pekerjaan dalam kurun waktu beberapa tahun yang akan datang, bertanya dengan orang yang sudah pernah bekerja di bidang yang diminati, dan mengumpulkan informasi tentang pendidikan dan pelatihan yang perlu ditempuh merupakan definisi operasional dari dimensi ini.

Hampir semua partisipan telah memanfaatkan internet atau sumber informasi lain untuk mencari informasi tentang pekerjaan yang diminati. Akan tetapi informasi yang dicari belum begitu rinci dan lengkap. Dari seluruh partisipan, hanya satu orang yaitu partisipan nomor 4 yang sudah mencari tahu tren pekerjaan dalam kurun waktu sepuluh tahun mendatang. Menurut partisipan tersebut, terutama pada majoringnya yaitu psikologi pendidikan sendiri, konseling karier akan menjadi tren pekerjaan kedepannya. Info ini ia dapatkan dari dosen pembimbingnya dan melihat peluang di masyarakat yang saat ini sudah lebih sadar untuk mencari bantuan profesional terkait karier mereka. Selain topik karier, pelatihan parenting juga menurutnya akan menjadi tren pekerjaan yang menarik kedepannya karena orang tua muda saat ini merupakan generasi orang tua yang sudah lebih sadar atau aware dengan isu-isu parenting.

“Untuk psikologi pendidikan sendiri konseling karier yang akan menjadi tren pekerjaan kedepannya, karena masyarakat sudah lebih aware untuk cari bantuan profesional terkait karier. Selain itu pelatihan parenting sudah banyak juga yang aware akan isu parenting. Tren-tren pekerjaan itu juga menjadi minat karier N kedepannya.” (P4)

Terkait usaha untuk bertanya dengan orang yang sudah pernah bekerja di bidang yang diminati, semua partisipan belum melakukannya secara mendalam. Partisipan nomor 1 hanya bertanya bagaimana cara agar bisa diterima bekerja di perusahaan yang dituju.

“Sudah pernah. Tapi hanya sekedar nanya bagaimana kiat-kiat bagaimana cara masuk/seleksi di perusahaannya tapi tidak untuk jobdesc atau yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaannya.” (P1)

Partisipan nomor 4 hanya bertanya kepada kakak tingkat terkait tugas kuliah.

“Bertanya pada dosen dan kakak tingkat yang sudah lulus di universitas sebelumnya. Lebih banyak nanya tugas dibandingkan nanya terkait karier.” (P4)

Semua partisipan juga belum melakukan upaya untuk mencari info terkait rata-rata penghasilan per tahun yang akan diterima dari pekerjaan yang dituju. Beberapa di antaranya hanya tahu biaya layanan Psikolog per sesinya saja, tetapi kurang mengetahui pendapatan perbulan atau pertahun sebagai Psikolog. Kemudian 2 dari 4 partisipan sudah mendapatkan informasi terkait persyaratan pendidikan atau pelatihan yang dibutuhkan pada bidang karier yang diminati namun belum melakukan upaya untuk mengikuti pelatihan atau sertifikasi yang dibutuhkan tersebut.

“Sudah cari-cari mengenai jenis pelatihan secara spesifik tapi belum pernah ikut karena malas. Biayanya tidak jadi masalah karena itu adalah investasi.” (P1)

“Cari info pelatihan sudah, tapi belum dilakukan karena biayanya mahal jadi alokasi dananya digunakan untuk kebutuhan lain. Pelatihan2 seperti konselor pendidikan, konselor sekolah, asesmen dan alat ukur. Seminar2 udah kalau sertifikasi belum, seperti workshop untuk jadi psikolog, psikoedukasi di medsos” (P4)

Tema 3: Goal selection atau pemilihan tujuan pada Mahasiswa Magister Psikologi Profesi

Goal selection atau pemilihan tujuan, mengacu pada kompetensi untuk memilih satu tujuan dari berbagai pilihan. Keyakinan individu tentang perilakunya dalam memilih satu jurusan dari beberapa jurusan potensial yang diperhitungkan, memilih karier yang akan cocok dengan gaya hidupnya, memilih satu pekerjaan dari beberapa pekerjaan potensial yang diperhitungkan, membuat keputusan tentang karier

yang akan dijalani tanpa khawatir apakah keputusan tersebut tepat atau keliru, serta memilih karier yang akan sesuai dengan ketertarikan atau minatnya merupakan definisi operasi dari dimensi ini.

Semua partisipan sudah memiliki keyakinan dalam memilih jurusan yang sesuai dengan minat kariernya. Namun masih terdapat satu partisipan yang belum memiliki keyakinan terkait kemampuannya memilih karier yang akan sesuai atau cocok dengan gaya hidupnya. Hal ini ditengarai karena partisipan tersebut juga masih belum mampu menyebutkan secara konkret gaya hidup apa terkait karier yang ingin ia jalani kedepannya.

“Sejauh ini hanya sekedar ingin kerja di perusahaan Indonesia, dan aku juga lebih suka produk lokal.” (P1)

Meskipun seluruh partisipan sudah menentukan berbagai pekerjaan yang ideal bagi dirinya pada dimensi *Accurate Self-appraisal*, namun rata-rata partisipan masih belum memiliki keyakinan yang kuat untuk memilih satu pekerjaan dari beberapa pekerjaan potensial yang diperhitungkan tersebut. Mereka baru hanya bisa melihat gambaran besarnya saja, karena fokus mereka saat ini adalah untuk berkuliah.

“Kalau pekerjaannya sendiri ingin di bagian HR terutama di recruitment tapi belum sampai pada pilihan jabatannya seperti apa.” (P1)

“Psikolog klinis yang praktik. Masih fokus di perkuliahan dulu atau apa yang saat ini dikerjakan. Punya rencana tapi tidak detail, karena kalau tidak tercapai akan mengecewakan diri, dan lebih nyaman rencananya lebih fleksibel jika ada peluang lain” (P3)

Akan tetapi ketika ditanya apakah merasa yakin sudah memutuskan karier yang akan ditekuni tanpa khawatir apakah keputusan tersebut tepat atau keliru, seluruh partisipan menjawab harus yakin. Mereka menekankan bahwa keputusan untuk melanjutkan studi dan keputusan untuk menjadi Psikolog adalah sudah sesuai minat mereka dan keputusannya pun datangnya dari diri sendiri, oleh sebab itu harus yakin dengan keputusan tersebut.

“Khawatirnya lebih ke apakah bisa diterima kerja di bidang yang diinginkan atau tidak. Tapi sudah cukup yakin dengan keputusan karier yang dibuat” (P1)

“Khawatirnya lebih pada kurang dalam quality time dengan suami dan anak. Terutama mengontrol kehidupan 6 tahun pertama anak. Tapi sudah mulai cari-cari info/tips untuk mengatasi itu. (khawatir dengan resiko pekerjaannya bukan keputusan kariernya).” (P2)

“Ada kekhawatiran tapi tidak besar dan mengganggu, mungkin ada sesekali benar tidak apa yang AR jalani sudah tepat, atau bisa tidak merealisasikan tujuan,

atau benar tidak apa yang sudah dicapai sesuai dengan apa yang benar-benar diinginkan. Yang membuat khawatir karena segalanya butuh uang, apakah keinginanmu bisa terpenuhi dengan karier yg dipilih baik itu yg sifatnya materiil dan imateriil.” (P3)

“Sekarang tidak, sudah lebih yakin dan firm. Kalau dulu masih takut tidak nyaman dengan jurusan psikologi pendidikan” (P4)

Tema 4: Making plans for the future atau merencanakan masa depan pada Mahasiswa Magister Psikologi Profesi

Making plans for the future atau merencanakan masa depan, yakni kompetensi individu dalam merencanakan alternatif karier yang akan ditekuni di masa depan. Keyakinan seseorang tentang bagaimana ia merencanakan tujuan karier untuk lima tahun mendatang, menetapkan langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk berhasil menyelesaikan jurusan pendidikan yang dipilih, mempersiapkan resume atau Curriculum Vitae (CV) yang menarik, mengidentifikasi atau mengenali perusahaan atau institusi yang terkait dengan kemungkinan kariernya, dan berhasil menyelesaikan proses wawancara kerja merupakan definisi operasional dari dimensi ini.

Proses seleksi kerja yang secara umum akan dihadapi ketika melamar pekerjaan yaitu membuat surat lamaran pekerjaan dan wawancara kerja, dimana diketahui 2 dari 4 partisipan sudah memiliki keyakinan dalam menyiapkan CV yang baik. Hal ini dibuktikan dengan riwayat diterimanya kerja menggunakan CV yang mereka telah buat tersebut.

“Akun linkedIn sudah ada, CV sudah buat untuk melamar pekerjaan kemarin paling harus diupdate lagi maksimal 5 tahun ke belakang. Yang diupdate menyesuaikan dengan kontribusi yg dibutuhkan tempat kerja.” (P1)

“LinkedIn ada, CV ada, tapi linkedIn jarang update. Pernah cari tahu info2 tips bikin CV yang bagus, dan ikut pelatihan membuat CV yang bagus tapi dulu saat mencari pekerjaan” (P4)

Lain halnya dengan 2 orang partisipan lain yang belum bisa menilai secara akurat apakah CV yang mereka buat sudah baik atau belum, karena belum pernah menggunakan CV tersebut untuk melamar pekerjaan. Kemudian semua partisipan juga belum memanfaatkan secara optimal akun pencari kerja seperti LinkedIn, bahkan 2 di antaranya belum tertarik untuk membuat akun LinkedIn.

“Akun linkedIn belum, motivation letter udah bikin tapi isinya masih perlu banyak revisi dan belum ideal, CV juga udah ada tapi belum ideal (sebelum lanjut mapro ada keinginan untuk kerja, tapi sedang pandemi jadi mengurungkan niat untuk kerja). (CV belum terbukti berkualitas karena belum digunakan untuk melamar kerja). Lebih mantapnya ke S2, selain unpad juga sudah daftar di UGM dan Unair. Sempat menganggur setahun

karena terlambat mendaftar. Ada lowongan kerja sebagai admin, tapi tidak tertarik.” (P1)

“CV sudah ada, linkedIn tidak punya karena insecurity karena melihat pencapaian orang lain dan belum merasakan manfaatnya. CV selalu diperbaharui. Tapi belum terbukti berkualitas karena belum digunakan untuk melamar kerja” (P3)

Meskipun belum semua partisipan memiliki keyakinan dalam menyiapkan CV yang baik, semua partisipan sudah merasa yakin terhadap kemampuannya untuk lulus atau sukses dalam proses wawancara kerja. Mereka yakin karena sudah mempertimbangkannya dengan kelebihan yang mereka miliki, diantaranya yakni sebagai mahasiswa Psikologi yang sudah belajar terkait konten dan proses wawancara dalam seleksi kerja yang ideal, tentunya hal tersebut menambah keyakinan mereka untuk dapat berhasil dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan wawancara. Namun secara umum, kemampuan cara mengkomunikasikan atau cara menjawab pertanyaan wawancara agar meyakinkan pemberi kerja masih perlu dilatih kembali.

Semua partisipan memang sudah menyatakan keyakinan terhadap kemampuannya menetapkan strategi untuk dapat berhasil menyelesaikan jurusan pendidikan atau pelatihan yang dipilih, tetapi masih belum yakin mampu melakukan langkah-langkah yang sudah disusun tersebut secara optimal. Hal ini kemungkinan karena langkah-langkah yang dibuat belum didasarkan pada target-target karier yang spesifik. Didapatkan hasil bahwa semua partisipan belum melakukan perencanaan yang spesifik mengenai tujuan karier untuk lima tahun mendatang. Meskipun 3 dari 4 partisipan sudah mampu mengidentifikasi perusahaan atau institusi yang relevan dengan kemungkinan kariernya nanti, yaitu sudah secara spesifik menyebutkan contoh nama perusahaan atau institusi yang dituju setelah lulus dari program magister psikologi profesi.

“Yang paling terbayang sebagai associated psychologist di biro kakak tingkat (menyebutkan 2 nama biro), di RS yang punya poli psikologi tapi belum terbayang lokasinya. Sbg dosen baru unibi dan maranatha di Bandung, kalau jakarta di atmajaya dan pancasila. Tapi masih kondisional sekali dengan lokasi tempat tinggal” (P2)

“Belum, tapi sudah tahu ingin kerja dan tinggal di Bandung atau Surabaya. Lebih suka dengan susana/lingkungannya. Awalnya ingin kerja di kerja tapi tidak jadi karena UMR nya rendah. Untuk RS lebih prefer suka swasta, tidak ingin negeri karena malas menjadi PNS.” (P3)

“Biro-biro/ lembaga psikologi univ seperti PIP atau LPT UI, tapi tidak akan memaksakan diri kalau tidak diterima” (P1)

Tema 5: Problem solving atau penyelesaian masalah pada Mahasiswa Magister Psikologi Profesi

Problem solving atau penyelesaian masalah, dimana mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan hal-hal yang menghalangi proses pembuatan keputusan. Keyakinan seseorang tentang perilakunya menetapkan strategi yang akan dipilih jika menghadapi masalah akademik dalam jurusan yang ia pilih, berkomitmen untuk bekerja pada bidang tertentu bahkan ketika frustrasi, memutuskan untuk mengubah karier bila tidak puas dengan karier yang sedang dijalani, mengganti karier bila tidak menyukai atau puas dengan pilihan pertama, dan mengenali beberapa pilihan karier lainnya bila tidak berhasil mendapatkan pilihan karier pertama merupakan definisi operasional dari dimensi ini. Pada tahap ini, individu yang memiliki terlalu banyak pilihan karier akan merasa terbantu, sementara individu yang memiliki terlalu sedikit pilihan akan kesulitan memiliki opsi alternatif apabila pilihan utama mereka tidak berhasil (Werner et al., 2021).

Semua partisipan menyatakan keyakinan terhadap kemampuannya menetapkan strategi yang akan digunakan jika mempunyai persoalan akademik pada jurusan pendidikan atau pelatihan yang dijalani, tetapi belum yakin mampu melakukan langkah-langkah yang sudah disusun tersebut secara optimal.

“Tipikalnya secara kognitif biasa/rata-rata, bukan yang jenius sekali belajar langsung paham. Aku butuh effort lebih untuk bisa mengikuti di mapro sangat padat, sehingga sering telat ngumpulin tugas dan merasa stress. Caranya Sebelumnya coba cari tahu sendiri lalu kalau buntu akan sharing dengan teman. Tapi di semester 1 masih sering sekali bertanya dengan teman tapi semester 2 sudah mulai berubah. Masih belum efektif. Kalau sudah efektif udah bisa paham sendiri dan pengerjaan tugasnya udah cepat. Jadi hal yang akan dilakukan biar lebih efektif adalah perbanyak latihan dan evaluasi diri.” (P1)

“Pengaruh emosi negatif menjadi masalah akademis. Caranya menghindari stimulus-stimulus yang dapat memengaruhi mood dan emosi negatif atau menaikkan mood dengan melakukan kegiatan yang menghibur (nonton youtube/film, bersepeda)” (P2)

“Yang dipelajari di S2 lebih kompleks, "ternyata manusia sekompleks itu", interpretasi thd kepribadian lebih jauh dari manual guidelinenya. Kemampuan menganalisisnya masih perlu dioptimalkan. Lalu tugas banyak dan deadline mepet, masih bisa di-handle. Atau cemas bimbingan, tapi masih bisa dijalanin. Instead of menjadi hambatan tapi dilihat jadi proses untuk berkembang. Saya seorang yg suka prokrastinasi sampai dengan sekarang, tapi rasanya tidak enak, tapi masih merasa kalau dikerjain nanti pun bisa selesai juga. Merasa cukup dengan bimbingan dengan dosen. Prokrasnya masih sulit dihilangkan, karena baru muncul ide dekat-dekat deadline, dan merasa masih

bisa dihandle meskipun prokras. Kecemasan yang dirasakan baru di saat S2, aku cemas tidak bisa memberi performa yang baik atau melakukan kesalahan, contohnya saat praktikum dasmen. Bahkan sampai sempat konsul ke psikolog, karena lihat laptop pun muak. Ketika ngerjain tugas bareng temen, jadi merasa terbantu dan merasa tidak sendiri.” (P3)

“Masalah akademik motivasi belajar yang turun naik, ketika tugasnya terlalu berat dan tidak ada gambaran. Langkah-langkah: motivasi dari membandingkan progress dengan teman lain. Jika ada mata kuliah yang menarik seperti belajar alat ukur dan psikotes, membuat motivasi lebih naik. Kalau pada mata kuliah yang kurang begitu tertarik solusinya bertanya pada teman.” (P4)

Semua partisipan memiliki keyakinan untuk tidak mengubah jurusan Magister Psikologi Profesi yang sudah dijalani. Oleh karenanya semua partisipan juga memiliki keyakinan untuk berkomitmen bekerja pada bidang karier tertentu sesuai dengan tujuan karier mereka bahkan saat merasa frustrasi dan tidak puas dengan karier tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan akan mengubah tempat kerja jika merasa tidak cocok.

“Belum tahu karena belum mengalami. Jika dikaitkan dengan pengalaman sebelumnya mungkin dengan univ (unpad) yang sedang dijalani saat ini, fasilitas dan pelayanannya tidak sesuai dengan ekspektasi tapi tidak membuat aku pengen keluar dari unpad. Jadi misalkan kalau sudah sesuai dengan keinginan tapi di perjalanannya tidak puas, biasanya saya tidak akan langsung keluar atau pindah dari hal tersebut.” (P1)

“Bisa jadi, apalagi kalau pekerjaan atau lingkungannya tidak membuat nyaman. Yang paling utama adalah kestabilan karier dan wellness. Jenis pekerjaan atau aktivitas yang berkaitan dengan apa yang dilakukan sebagai psikolog RS, dosen, atau associate psychologist tidak akan berubah tapi untuk tempat kerjanya bisa jadi berubah.” (P2)

“Tidak akan berganti karier mungkin hanya tempat kerja saja. Jadi harus evaluasi apa yang membuat tidak puas, apa yang bisa diperbaiki, jadi mengganti karier menjadi pilihan terakhir. Atau mungkin kalau mau mencoba pilihan karier, lebih ke menambah karier bukan berpaling dari karier utama sebagai perbandingan mana yang paling layak dipertahankan.” (P3)

“Saat ini belum terpikirkan, paling akan bisnis karena ada ketertarikan disitu. Tapi karena paling tertarik di psikologi, kesulitan apapun akan dihadapi. Hal-hal potensial yang membuat N pindah dari kerier yg sudah dibangun, biasanya karena kondisi kerja yg kurang ideal seperti waktu kerja di perusahaan, penggunaan alat

ukur psikologi yg digunakan untuk rekrutmennya di fotocopy, tidak bisa memberikan ide karena terbentur dengan aturan perusahaan, sedangkan saat kerja di sekolah lebih diberikan ruang untuk memberi ide baru." (P4)

Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada kemungkinan untuk mengubah jalur karier, tetapi masih ada kemungkinan untuk mengubah tempat kerja atau institusinya.

PEMBAHASAN

Latar belakang memutuskan untuk melanjutkan studi pada program Magister Psikologi Profesi bermacam-macam, namun secara garis besar keputusan untuk melanjutkan studi dari keempat partisipan didorong oleh cita-cita mereka sebagai Psikolog. Menurut mereka, tidak ada pilihan lain lagi selain mengikuti program magister psikologi profesi untuk menjadi Psikolog. Keempat partisipan sepakat bahwa jika hanya lulus sebagai sarjana Psikologi saja banyak keterbatasan yang dihadapi sehingga mendorong mereka melanjutkan studi untuk lulus sebagai Psikolog. Keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi diantaranya adalah terbatasnya kewenangan untuk melakukan interpretasi dan intervensi psikologis. Selain itu partisipan nomor 2 menambahkan keterbatasan lainnya, yaitu kurangnya *power* untuk menjelaskan dari sisi psikologis apa yang terjadi pada klien kepada orang tua atau walinya.

Keyakinan seseorang dalam membuat keputusan karier dapat dilihat dari keyakinannya dalam menilai kemampuannya sendiri, mendapatkan informasi tentang pekerjaan-pekerjaan, memilih tujuan jangka panjang seperti bekerja atau melanjutkan pendidikan, membuat rencana jangka panjang, dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Dharma & Akmal, 2019). Meskipun pada dimensi *accurate self-appraisal* 3 dari 4 partisipan sudah menentukan berbagai macam pilihan pekerjaan yang ideal dan spesifik bagi dirinya, tetapi pada dimensi *goal selection* seluruh partisipan masih kesulitan menentukan satu pekerjaan dari berbagai alternatif pekerjaan yang dipertimbangkan. Menurut (Gati & Levin, 2014) pengambilan keputusan karier membutuhkan pengumpulan data informasi terkait dengan preferensi, keterampilan, dan pilihan-pilihan pekerjaan, jalur pelatihan, dan pemrosesan berikutnya dari informasi-informasi ini. Namun banyak individu, terutama orang dewasa muda, merasa tidak mampu melakukan penggabungan informasi tersebut. Hal ini terjadi pada seluruh partisipan yang masih kesulitan mengintegrasikan antara preferensi, kemampuan, dan berbagai alternatif pekerjaan yang dapat diakibatkan oleh berbagai faktor yakni salah satu faktornya yakni terlampaui banyak pilihan karier yang tersedia dimana membuat seseorang kesulitan untuk memilih

Pembuat keputusan karier yang ideal adalah seseorang yang sadar dengan kebutuhannya untuk mengambil keputusan karier, membuatnya, dan mampu dalam mengambil keputusan yang "benar". Untuk tujuan ini, individu membandingkan dan mengevaluasi berbagai

alternatif dengan menggunakan berbagai faktor (Gati & Levin, 2014). Akan tetapi pada dimensi *gathering occupational information*, rata-rata partisipan belum memiliki keyakinan bahwa mereka sudah mendapatkan informasi mengenai rata-rata penghasilan per tahun yang akan diterima dari pekerjaan yang mereka targetkan, belum yakin sudah menemukan tren atau arus suatu pekerjaan dalam kurun waktu misalnya sepuluh tahun yang akan datang, dan berdiskusi dengan orang yang sudah pernah bekerja di bidang pekerjaan yang menarik bagi dirinya. Meskipun 2 dari 4 partisipan sudah mencari informasi mengenai pelatihan atau sertifikasi yang perlu ditempuh, tetapi seluruh partisipan belum mengupayakan diri untuk mengikuti pelatihan atau sertifikasi tersebut. Seluruh partisipan juga sudah berupaya mencari informasi mengenai pekerjaan yang diinginkan atau diminati, tapi masih belum spesifik dan mendalam. Menurut (Gati et al., 1996) dalam (Creed et al., 2009), dalam keputusan memilih karier, penting untuk mengakses informasi yang memadai terkait proses pengambilan keputusan, *the self*, dan dunia kerja. Proses pencarian informasi pekerjaan atau dunia kerja yang belum lengkap dan mendalam seperti yang terjadi pada partisipan penelitian ini, diprediksi dapat menjadi penghambat untuk dapat menentukan karier spesifik yang ingin ia tekuni kedepannya.

Pada dimensi *making plans for the future*, didapatkan salah satu hasilnya yaitu semua partisipan menyebutkan bahwa mereka sudah yakin dalam menetapkan strategi efektif yang perlu dilakukan agar dapat berhasil menuntaskan jurusan yang dipilih, tetapi belum yakin mampu melakukan langkah-langkah yang sudah disusun tersebut secara optimal. Hal ini juga memengaruhi bagaimana keyakinan partisipan terhadap kemampuannya untuk dapat mengatasi masalah terkait hal-hal yang menghambat jurusan atau karier yang akan dipilih (dimensi *problem solving*), dimana seluruh partisipan juga belum plagiasi merasa yakin dapat melakukan strategi yang akan digunakan jika mempunyai persoalan akademik pada jurusan pendidikan yang dipilih. Hal ini kemungkinan karena langkah-langkah yang dibuat belum didasarkan pada target-target karier yang spesifik. Didapatkan hasil bahwa semua partisipan juga belum melakukan perencanaan yang spesifik mengenai tujuan untuk lima tahun mendatang. Meskipun 3 dari 4 partisipan sudah mampu mengidentifikasi perusahaan atau institusi yang relevan dengan kemungkinan kariernya di masa depan. Konsistensi dan potensi bahwa seseorang memiliki *career decision making self-efficacy* juga dapat dilihat saat ia dapat menunjukkan ketekunannya dalam melakukan secara optimal langkah-langkah yang sudah disusun untuk mencapai tujuan karier. Menurut Bandura (1977) (Gianakos, 1999) pendekatan proaktif seperti itu menyiratkan bahwa orang-orang dapat bertahan di bidang pilihan mereka, bahkan ketika menghadapi rintangan atau tekanan lingkungan, dan mempunyai derajat efikasi diri yang tinggi dalam kemampuan pengambilan keputusan karier mereka.

KESIMPULAN

- 1) Keyakinan atau kepercayaan seseorang dalam membuat keputusan karier dalam hal ini yaitu mahasiswa Magister

Psikologi Profesi yang menjadi partisipan dapat terlihat dari kompetensi mereka menggambarkan kemampuan diri terkait dengan karier atau jurusan yang dipilih secara akurat, mengumpulkan informasi mengenai jurusan, karier, atau pekerjaan, menetapkan satu tujuan di antara berbagai alternatif karier, membuat perencanaan karier di masa depan, serta keyakinan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan persoalan terkait dengan hal-hal yang dapat menghalangi proses pembuatan keputusan karier.

- 2) Partisipan pada penelitian ini belum dapat mengintegrasikan informasi-informasi terkait kemampuan dirinya, dunia kerja, dan proses pengambilan keputusan karier yang ideal. Hal yang sangat penting untuk mengakses informasi yang memadai terkait proses pengambilan keputusan, *the self*, dan dunia kerja dalam membuat keputusan karier. Sehingga keputusan memilih karier merupakan proses memahami dirinya sendiri dengan dunia kerja, kemudian mengintegrasikan keduanya.
- 3) Meskipun sebagian besar partisipan sudah memiliki efikasi diri dalam mendeskripsikan kemampuan diri terkait dengan karier atau jurusan yang dipilih secara tepat atau akurat, akan tetapi proses pencarian informasi pekerjaan dan bidang pekerjaan yang akan dipilih masih belum lengkap dan mendalam. Hal tersebut diprediksi dapat menjadi penghambat partisipan untuk menentukan satu tujuan karier dari beberapa pilihan karier, merencanakan berbagai pilihan karier di masa depan, serta yakin memiliki kemampuan untuk menghadapi persoalan terkait hal-hal yang menghalangi proses pembuatan keputusan karier.
- 4) Rekomendasi dari penelitian ini adalah agar partisipan mengerahkan upaya yang lebih untuk mencari informasi secara lengkap dan relevan terkait dengan karier yang ingin dituju, sehingga nantinya memudahkan partisipan untuk dapat menentukan karier spesifik apa yang akan ditekuni meskipun terdapat banyak alternatif karier yang tersedia. Dengan demikian, partisipan juga diharapkan mampu menetapkan strategi yang tepat untuk meraih tujuan karier tersebut karena informasi terkait karier sudah didapatkan secara lengkap.
- 5) Saran pengembangan bagi penelitian selanjutnya adalah dapat mengkaji lebih mendalam faktor-faktor eksternal yang memengaruhi *career decision making self-efficacy*, seperti dukungan sosial, pengalaman magang, atau bimbingan karier. Dengan mengidentifikasi pengaruh kontekstual ini, intervensi yang lebih tepat dapat dikembangkan untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier.

DAFTAR PUSTAKA

Afero, F. I., Dimala, C. P., & Ibad, M. C. (2023). Efikasi Diri sebagai Mediator Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karir pada Dewasa Awal. *Psikostudia*, 12(4), 517–523.

Ahmed, N. O. A. (2017). Career Commitment: The Role of Self-Efficacy, Career Satisfaction and Organizational Commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. <https://doi.org/doi:10.1108/wjemsd-06-2017-0038>

Aryani, N. P. D., & Erawati, N. M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kualitas, Karir, Ekonomi, Dan Biaya Pendidikan pada Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 16(1), 362–384.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/17469>

Berlinasari, M., & Erawati, N. M. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Biaya Pendidikan Dan Lama Pendidikan Pada Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Ppak. *E-Jurnal Akuntansi*, 1, 447–476. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/29588>

Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and Validity of Five-Level Response Continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(20), 131–149. <https://doi.org/DOI:10.1177/1069072704273123>

Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>

Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>

Creed, P. A., Wong, O. Y., & Hood, M. (2009). Career decision-making, career barriers and occupational aspirations in Chinese adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 189–203. <https://doi.org/doi.org/10.1007/s10775-009-9165-0>

Dharma, G., & Akmal, S. Z. (2019). Career Decision Making Self-efficacy dan Career Indecision pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2(2), 1–19. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/seurune/article/view/14203/10720>

Fu, J., & Chen, J. H. F. (2015). Information & Management Career Commitment of Information Technology Professionals: The Investment Model Perspective. *Information & Management*, 52(5), 537–549. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.03.005>

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>

Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>

Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for Career Decision-Making Difficulties: Measures and Methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98–113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x>

Gianakos, I. (1999). Patterns of Career Choice and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244–258.

Gultom, L. A., & Abidin, Z. (2024). Kelelahan Emosional pada Petugas Perindungan Anak di Indonesia. *Psikostudia*, 13(2), 180–187. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v13i2>

Himpsi. (2021). Seri Sumbangan Pemikiran Psikologi untuk Bangsa ke-5: Kesehatan Jiwa dan Resolusi Pascapandemi di Indonesia. Himpsi.or.Id. September 24, 2021. <https://himpsi.or.id/web/content/2735>

KBBI. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia: Karier. <https://kbbi.web.id/karier>

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). USA: Sage Publications, Inc.

Monalisa, G. (2018). Hubungan Antara Regulasi Diri dalam Belajar Dan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa. (Skripsi) [Universitas Islam Indonesia]. https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7414/FULLSKRIPSI_GHEA_MONALISA_%28revisi_sidang%29.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mukhabibah, W., & Abidin, Z. (2022). A New World Behind Bars: The Experience of Dealing with Stressors on Correctional Officer. *Psikostudia*, 11(1), 22–33. [10.30872/psikostudia](https://doi.org/10.30872/psikostudia)

Oxford Dictionaries. (2013). *Oxford English mini dictionary* (8th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.

Proboningrum, D. (2013). Pengambilan Keputusan Pindah Program Studi dari Magister Psikologi Profesi ke Magister Sains Psikologi [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. http://eprints.ums.ac.id/25366/11/Naskah_Publikasi_Ilmiyah.pdf

Puspitarona, D. S. (2020). Tinjauan Terhadap Kurikulum Pendidikan Profesi Psikolog di Indonesia. *Jurnal Inovasi Kurikulum*, 7(1), 33–39. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JIK/article/view/36836/pdf>

Sebayang, S. K., Mawarpury, M., & Rosemary, R. (2018). 260 Juta Orang dan Kurang dari 1000 Psikiater Indonesia Kekurangan Pekerja Kesehatan Mental. Theconversation.Com. Desember 24, 2021. <https://theconversation.com/260-juta-orang-dan-kurang-dari-1000-psikiater-indonesia-kekurangan-pekerja-kesehatan-mental-105969>

Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Belmont CA, USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.

Simanjuntak, F. A. R., & Ninin, R. H. (2020). Gambaran Work-Life Balance pada

- Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)*, 4(3), 162–171.
- Sudaliyo, P. S., & Abidin, Z. (2021). Self-compassion pada psikolog yang memberikan layanan psikologi kepada pasien COVID-19: Studi kasus di Rumah Sakit Darurat COVID-19 Wisma Atlet Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 166–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.4336>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Wang, J., Guo, R., Liu, M., Zhang, X., Ren, L., Sun, M., & Tang, S. (2016). Career Decision-Making Self-Efficacy and Professional Commitment Among Master Nursing Students. *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 327–345. <https://doi.org/10.1177/0193945916682236>
- Werner, B., Bullock-Yowell, E., Mohn, R. S., Leuty, M. E., & Dahlen, E. R. (2021). The development of the CASVE-CQ: a CIP perspective on assessing decision-making progress. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 661–682. <https://doi.org/10.1177/1069072721999317>
- Winurini, S. (2022). Pembaruan Pendidikan Profesi Psikologi dalam Undang-Undang Pendidikan dan Layanan Psikologi. *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis*, 14(4).
- Ye, Y. (2014). Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Risk of Career Options on Career Decision-Making of Chinese Graduates. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(2), 625–634. <https://doi.org/10.2466/01.17.PR0.114k20w9>