# IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN PILIHAN KARIER PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN AJARAN 2020 – 2021

**(Skripsi)**

**Oleh**

**DIAJENG SETIA GANIS**

**1713052012**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**
**UNIVERSITAS LAMPUNG**
**BANDARLAMPUNG**
**2022**

# ABSTRAK

## IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN PILIHAN KARIER PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN AJARAN 2020 – 2021

**Oleh**

**DIAJENG SETIA GANIS**

Perencanaan karier menjadi salah satu proses penting bagi mahasiswa, namun kenyataannya ada mahasiswa belum mengerti dan melakukan perencanaan karier yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021. Dengan metode yang digunakan adalah kualitatif, menggunakan teknik *non probability* dengan *voluntary sampling* dalam pengambilan sample. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan triangulasi data. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat 2 (dua) faktor yaitu faktor kognitif individu (internal) dan faktor kontekstual (eksternal). Hambatan internal terdiri dari efikasi diri, pemahaman diri, keterampilan dan biologis sedangkan untuk hambatan eksternal terdiri dari pengetahuan karier, institusi pendidikan, teman ,keluarga dan dunia karier. Hambatan perencanaan karier mahasiswa FISIP Unila didominasi oleh hambatan internal sebanyak 39 mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier mengenai kurangnya kepercayaan diri, diikuti sebanyak 21 mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier dengan perilaku malas serta hambatan eksternal sebanyak 22 mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier mengenai kurangnya dukungan keluarga, diikuti sebanyak 17 mahasiswa mengalami hambatan perencanaan karier mengenai kurangnya keterampilan.



**Kata Kunci:** hambatan, perencanaan, karier, mahasiswa.

## ABSTRACT

***IDENTIFICATION OF STUDENT OBSTACLES IN PLANNING CAREER OPTIONS IN STUDENTS FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES UNIVERSITY OF LAMPUNG ACADEMIC YEAR 2020 – 2021***

**By**

**DIAJENG SETIA GANIS**

*Career planning is an important process for students, but in reality there are students who do not understand and do good career planning. This study aims to identify barriers to career planning for students of the Faculty of Social and Political Sciences, University of Lampung, Academic Year 2020-2021. The method used is qualitative, using non-probability techniques with voluntary sampling in sampling. Data collection techniques by means of observation, interviews, and documentation. The data analysis technique of this research uses data triangulation. The conclusion in this study is that there are 2 (two) factors, namely individual cognitive factors (internal) and contextual factors (external). Internal barriers consist of self-efficacy, self-understanding, skills and biology, while external barriers consist of career knowledge, educational institutions, friends, family and career world. Barriers to career planning for FISIP Unila students are dominated by internal barriers as many as 39 students who experience career planning barriers regarding lack of self-confidence, followed by 21 students who experience career planning barriers with lazy behavior and external barriers as many as 22 students who experience career planning barriers regarding the lack of family support , followed by 17 students experiencing career planning barriers regarding lack of skills.*



***Keywords:*** *barriers, planning, career, student.*

# IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN PILIHAN KARIER PADAMAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN AJARAN 2020 – 2021

**Oleh**

**DIAJENG SETIA GANIS**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar**
**SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Program Studi Bimbingan dan Konseling**
**Jurusan Ilmu Pendidikan**
**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**
**UNIVERSITAS LAMPUNG**
**BANDAR LAMPUNG**
**2022**

| | | |
|---|---|---|
| Judul Skripsi | : | **IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN PILIHAN KARIER PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN AJARAN 2020-2021** |
| Nama Mahasiswa | : | *Diajeng Setia Ganis* |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : | 1713052012 |
| Program Studi | : | S-1 Bimbingan dan Konseling |
| Jurusan | : | Ilmu Pendidikan |
| Fakultas | : | Keguruan dan Ilmu Pendidikan |

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

| Dosen Pembimbing I | Dosen Pembimbing II |
|---|---|
| **Moch. Johan Pratama, S.Psi, M.Psi.** | **Dr. Eka Kurniawati, M.Pd.I.** |
| NIP 19870918 201504 1 001 | NIP 231402730930201 |

**2. Ketua Jurusan**

**Dr. Riswandi, M.Pd.**
NIP 19760808 200912 1 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

Ketua : **Moch Johan Pratama, S.Psi., M.Psi.** .....

Sekretaris : **Dr. Eka Kurniawati, M.Pd.I.** .....

Penguji Utama : **Diah Utaminigsih, S.Psi., M.A., Psi.** .....
Bukan Pendamping

**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.**
NIP 19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 04 April 2022

**PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Diajeng Setia Ganis |
| Nomor Pokok Mahasiswa | :1713052012 |
| Program Studi | : Bimbingan Konseling |
| Jurusan | : Ilmu Pendidikan |
| Fakultas | : Keguruan dan Ilmu Pendidikan |

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil dari pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya, karya ilmiah ini tidak berisi materi yang di tulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan dengan cara mengikuti tata cara etika penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila dikemudian hari terbukti dan ada ketidak benaran dalam pernyataan saya, maka sepenuhnya saya akan bertanggung jawab.

Pringsewu, 04 April 2022

Yang Menyatakan,

Diajeng Setia Ganis

NPM. 1713052012

# RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pringsewu, Lampung pada tanggal 21 April 1999, sebagai anak pertama dari dua bersaudara Bapak Hi. Eko Imam Santoso dan Ibu Hj. Setiyowati, S.Pd.

Pendidikan Taman Kanak- Kanak (TK) Aisyiyah Bustanul Athfal di selesaikan tahun 2005, Sekolah Dasar (SD) di selesaikan di SDN 1 Wates Gadingrejo Pringsewu pada tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di selesaikan di SMPN 1 Gadingrejo Pringsewu pada tahun 2014, Sekolah Menengah Atas (SMA) di selesaikan di SMAN 1 Gadingrejo Pringsewu pada tahun 2017.

Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Pendidikan Program Studi Bimbingan Konseling melalui jalur SNMPTN. Pada tahun 2020 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bujuk agung Kecamatan Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang, kemudian Penulis melakukan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SMPN 1 Gadingrejo Pringsewu. Pada tahun 2021 penulis melakukan penelitian di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

## MOTTO

Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki dan membatasinya bagi siapa yang Diakehendaki. Sesungguhnya, Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya.
**(QS. Al-Isra: 30)**

Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan, Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan
**(Soffiyah Ranti)**

Bersemangatlah dalam mempelajari sesuatu yang bermanfaat dan lakukan yang terbaik di semua kesempatan yang kamu miliki
**(Fakhriyan Ardyanto)**

# PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan Skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tua Tercinta
***Bapak Hi. Eko Imam Santoso dan Hj. Setiyowati, S.Pd***
Atas segala kasih sayang dan cinta yang tak terbalas oleh bentangan dunia dan segalaisinya, semoga Allah SWT selalu memberkahi dan meridhoinya.

Almamaterku Tercinta
Universitas Lampung

## SANWACANA

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, sebab hanya kehendaknya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Identifikasi Hambatan Perencanaan Pilihan Karier Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung Tahun Ajaran 2020- 2021", sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

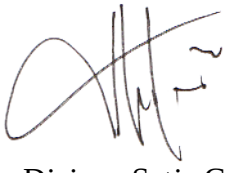
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama berproses penyusunan sampai dengan terselesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan IlmuPendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Drs. Riswandi, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., MA., Psi, selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Lampung sekaligus sebagai dosenpenguji;
4. Bapak Moch Johan Pratama, S.Psi., M.Psi, Psi, selaku Dosen Pembimbing Utama. Terima kasih atas saran, masukan dan kritik yang telah diberikan kepada penulis;
5. Ibu Dr. Eka Kurniawati,M.Pd.I, selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah begitu banyak memberikan masukan, motivasi dan mengarahkan demi terselesaikannya skripsi ini;
6. Bapak dan Ibu Dosen Bimbingan dan Konseling FKIP UNILA beserta staff, terima kasih atas segala ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan;

7. Bapak dan Ibuku, terima kasih atas kasih sayang begitu besar, do'a yang senantiasa bapak dan ibu panjatkan untukku, dukungan serta support yang sangat besar sehingga Ajeng dapat melalui dengan tekad kuat dan senantiasa berjuang untuk masa depan yang gemilang;
8. Adikku Dzulkhan dan seluruh keluarga atas dukungan material dan immaterialyang diberikan;
9. Sepupuku Rezza, Sio, Pula, Bolu, Rinda, dan Ziefara terima kasih telah menemaniku, menghiburku dan juga memberikan dukungan serta memberikankeyakinan agar tetap semangat menyelesaikan skripsi ini;
10. Sahabatku Lala, Arifa dan Haya, terima kasih telah mengisi hari-hariku selama skripsi ini dan juga sebagai pendengar segala keluh kesahku, memberikan keyakinan agar tetap semangat menyelesaikan skripsi ini;
11. Teman-teman sepayung Isti, Laras, Dika, Husnul, Krisna, Rezza, dan Akbar, terimaksih sudah bekerjasama dengan baik dan saling membantu dalam menyelesaikan skripsi ini;
12. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang telah menjadi narasumner dalam penelitian ini, support dan do'a yang diberikan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, namun penulis berharap agar skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Pringsewu, 04 April 2022
Penulis



Diajeng Setia Ganis

# DAFTAR ISI

Halaman

**DAFTAR ISI** ..... i

**DAFTAR TABEL** ..... iii

**DAFTAR GAMBAR** ..... iv

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... v

**I. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1
1.2 Identifikasi Masalah ..... 3
1.3 Rumusan Masalah ..... 4
1.4 Tujuan Penelitian ..... 4
1.5 Manfaat Penelitian ..... 4
1.6 Urgensi Penelitian ..... 5

**II. KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Perencanaan Pilihan Karier ..... 6
2.1.1 Konsep Perencanaan Pemilihan Karier ..... 6
2.1.2 Tahap Perkembangan Vokasional ..... 8
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karier Individu ..... 14
2.2 Hambatan Karier ..... 15
2.2.1 Pengertian Hambatan Karier ..... 15
2.2.2 Faktor-faktor Hambatan Karier ..... 16
2.3 *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) ..... 16
2.3.1 Faktor Kognitif Individual ..... 17
2.3.2 Faktor Kontekstual ..... 19

**III. METODE PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian ..... 24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 24
3.3 Subjek Penelitian ..... 25
3.4 Definisi Operasional ..... 25
3.5 Teknik Pengumpulan Data ..... 26
3.5.1 Observasi ..... 26
3.5.2 Wawancara ..... 26
3.5.3 Dokumentasi ..... 27
3.6 Teknik Analisis Data ..... 27
3.6.1 Triangulasi Data ..... 27

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung ..... 29
4.2 Hasil Penelitian ..... 30
4.2.1 *Word Cloud* ..... 31
4.2.2 Network Analyze ..... 37
4.3 Pembahasan ..... 42

**V. PENUTUP**

5.1 Kesimpulan ..... 49
5.2 Saran ..... 49

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel Halaman

1. Tahap Perkembangan Vokasional ..... 9

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar Halaman

1. Tahap Perkembangan Vokasional ..... 31
2. *Network Analyze* ..... 38
3. Keterkaitan Hambatan Karier ..... 41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Panduan Wawancara Hambatan Karier ..... 56
2. Pertanyaan Hambatan Karier ..... 57
3. Panduan Wawancara Perencanaan Pilihan Karier ..... 58
4. Tabel Hasil Koding ..... 59
5. Hasil Presentase Koding ..... 67
6. Hasil Wawancara Narasumber Pertama ..... 69
7. Hasil Wawancara Narasumber Kedua ..... 72
8. Hasil Wawancara Narasumber Ketiga ..... 76
9. Surat Izin Penelitian ..... 79
10. Surat Balasan Izin Penelitian ..... 80

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Individu akan memiliki taraf kualitas hidup yang berbeda dalam kehidupannya. Kepuasan dalam karier akan memiliki peran besar pada kualitas kehidupan individu. Kepuasan dalam menjalani sebuah bidang karier akan dicapai jika individu memiliki kematangan karier yang cukup baik saat menentukan bidang karier tersebut (Hakhmigari dkk, 2019). Super (1973) mendefinisikan kematangan karier sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kematangan karier akan dicapai jika individu dapat menuntaskan tugas karier dalam setiap fase perkembangannya.

Secara spesifik Super (1973) menjelaskan bahwa seorang mahasiswa memiliki tugas karier untuk; 1) Mengidentifikasi berbagai pilihan karier sesuai dengan konsep diri yang dimiliki, 2) Mulai mengerucutkan berbagai pilihan bidang karier yang tersedia melalui pertimbangan yang realistis, 3) Mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh bidang karier telah dipilih, 4) Melakukan uji coba pada bidang pilihan karier. Berbagai tugas tersebut idealnya dapat dituntaskan oleh seorang mahasiswa sebelum mencapai kelulusan.

Teori SCCT *(Social Cogntive Career Theory)* menjelaskan terkait proses pemilihan karier. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kualitas pemilihan karier, yaitu faktor kognitivf individu dan faktor kontekstual (Lent, Hackett & Brown, 2002).

Hasil Penelitian terhadap 489 Mahasiswa tingkat akhir Universitas Lampung menunjukkan bahwa mayoritas partisipan belum memiliki pemahaman yang utuh akan pentingnya proses perencanaan karier, bahkan mereka belum memahami

secara mendasar dari pentingnya karier bagi kehidupan. (Pratama, 2017) Kondisi ini tentu akan menghadirkan berbagai hambatan dalam proses penuntasan tugas karier mahasiswa Universitas Lampung.

Mahasiswa tingkat akhir selalu dihadapkan kepada tuntutan untuk memiliki pilihan karier yang mantap. Diakhir masa perkuliahan, mahasiswa mulai memikirkan berbagai pilihan pekerjaan mulai menjadi guru, pegawai swasta, pegawai negeri, bahkan berwirausaha. Umumnya pilihan-pilihan tersebut muncul dari pandangan orang tua, teman sebaya, dan melihat dari trend lowongan pekerjaan yang banyak dibuka. Situasi tersebut menjadi hambatan-hambatan mahasiswa dalam merencanakan karier.

Dalam sebuah aertikel berita *online* membahas tentang faktor pengukuran kemampuan mahasiswa sosial dan khususnya FISIP, seringkali tidak dapat diukur dengan baik oleh orang awam (Aulia, 2013). Kemampuan berkaraya Mahasiswa FISIP sulit untuk di ukur dikarenakan luasnya cakupan yang dipelajari, mahasiswa yang tidak dapat mengembangakan kemampuan *soft skill* yang sesuai dengan *passion* masing-masing sering kali mendapat pekerjaan yang jauh dari bidang keilmuannya.

Tidak hanya itu, hambatan pada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) juga dimuat dalam artikel Kompas.com bahwa banyaknya peminat yang ingin berkuliah di FISIP. Sehingga lulusannya terlalu banyak, bahkan lebih banyak dibandingkan lapangan pekerjaan yang tersedia (Kompas.com, 2017). Seperti halnya, lowongan yang banyak tersedia di dunia kerja. Misalkan, untuk menjadi birokrat yang termasuk bagian dari PNS, porsi jurusan yang dibutuhkan untuk bergabung dalam lembaga negara tertentu sangat terbatas. Sementara lulusan FISIP, sangat banyak sehingga menghasilkan persaingan yang sangat kompetitif.

Tulisan ini sejalan dengan data buku “Bersinergi dan Berinovasi Demi Negeri: Laporan Rektor Tahun Akademik 2019/2020 Universitas Lampung” bahwa banyaknya lulusan sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik selama 5 tahun terakhir yang mendapatkan pekerjaan adalah 255 mahasiswa sedangkan lulusan

sarjana Ilmu Politik dan Ilmu Sosial selama 5 tahun terakhir ada 2.184 mahasiswa.

Idealnya mahasiswa mendapatkan bimbingan dalam menyelesaikan hambatan karier dalam proses perencanaan kariernya (Freeman. Et al, 2017). Proses bimbingan ini tentunya akan sangat efektif jika faktor-faktor hambatan dalam perencanaan karier dapat teridentifikasi dengan jelas, sehingga proses bimbingan karier akan tepat guna membantu mahasiswa untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut.

Bimbingan karier mahasiswa merupakan salah satu bidang kewajiban BK di perguruan tinggi dalam membantu mahasiswa untuk mengembangkan dirinya serta mengatasi masalah-masalah akademik ataupun masalah-masalah pribadi dan sosial yang berpengaruh terhadap perkembangan akademik pada mahasiswa (Asni & Sagita, 2019). Dapat disimpulkan Bimbingan dan Konseling di perguruan tinggi merupakan hal yang sangat diperlukan karena banyaknya masalah yang dihadapi mahasiswa (Nastiti & Habibah, 2016).

Bimbingan kerier mahasiswa akan dapat dilakukan jika diketahui sumber hambatannya sehingga program Bimbingan Konseling di perguruan tinggi dapat membuahkan hasil yang positif. Untuk itu perlu diketahui hambatan-hambatan agar nantinya dapat dibantu dari sejak dini.

Berdasarkan pemaparan peneliti yang dijumpai diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Identifikasi Hambatan Mahasiswa dalam Perencanaan Pilihan Karier pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung, yang kemudian hambatan-hambatan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun layanan bimbingan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Ada hambatan perencanaan karier berupa kurangnya kepercayaan diri dan

pemahaman diri

b. Ada hambatan perencanaan karier berupa kurangnya dukungan dari orang tua dan keluarga
c. Ada hambatan perencanaan karier berupa kurangnya kurangnya modal dan fasilitas
d. Ada hambatan perencanaan karier berupa kurangnya dukungan pertemanan dan lingkungan
e. Ada hambatan perencanaan karier berupa persaingan yang ketat dan lowongan pekerjaan yangkurang memadai.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas , rumusan masalah dalam penelitian ini adalah " hambatan-hambatan apa yang terjadi dalam perencanaan pemilihan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana hambatan karier pada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung. Hambatan yang dimiliki mahasiswa tersebut dapat menimbulkan sebuah permasalahan dalam pemilihan kariernya. Selain hambatan kelak akan terdapat tantangan karier bagi lulusan mahasiswa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP).

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi banyak pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebgai berikut:

a. Bagi mahasiswa, perencanaan karier dapat membantu mereka menetapkan

tujuan pribadi dan memutuskan arah saat ini dan masa depan.

b. Bagi universitas, dapat membantu mempromosikan reformasi yang diperlukan dalam pengajaran dan dapat meningkatkan tingkat pekerjaan bagi lulusannya, sehingga meningkatkan reputasi universitas.

## 1.6 Urgensi Penelitian

Penelitian tentang Identifikasi Hambatan Mahasiswa dalam Perencanaan Pilihan Karier pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung ini sangatlah penting dan harus dilakukan untuk memeberikan pemahaman kepada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung mengenai pentingnya karier bagi kehidupan.

Perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung belum begitu diperhatikan oleh Lembaga fakultas dan universitas. Hal ini dapat dilihat belum adanya penanganan khusus yang menangani perencanaan karier mahasiswa. Sehingga mahasiswa merasa sulit untuk berkonsultasi untuk menentukan pilihan kariernya.

# II. KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Perencanaan Pilihan karier

### 2.1.1. Konsep Perencanaan Pilihan Karier

Pengertian perencanaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, dan perbuatan merencanakan (merancangkan). Karier menurut Kamus Besar Behasa Indonesia (KBBI) adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Perencanaan Karier (*career planning*) menurut Super (dalam Sukardi, 1997) adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Perencanaan yaitu suatu proses untuk merencanakan tujuan-tujuan yang akan dicapai serta bagaimana cara untuk mencapainya. Dengan perencanaan yang matang, maka seseorang akan bisa menetukan langkah-langkah maupun cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Simamora (2001), perencanaan karier merupakan proses untuk menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan dan konsekuensi-konsekuensi, mengidentifikansi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan program kerja, pendidikan dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karier**.**

Lebih lanjut Moch Johan Pratama menganyatakan, bahwa makna karier secara holistik adalah sebuah pekerjaan yang dapat membawa kemajuan disegala aspek kehidupan (bakat, minat, *passion*) sebgai pertimbangan utama.

Berdasarkan pemaparan tiga psikolog diatas yaitu Super, Simamora, dan Pratama, makna karier secara luas adalah pemahaman membentuk sikap yang akhirnya menjadi prilaku yang menyadari tentang sebuah pekerjaan yang dapat membawa kemajuan di segala aspek kehidupannya (bakat, minat, *passion*) sebagai pertimbangan utama.

Faktor eksternal dan internal, yang diantaranya faktor internal terdiri dari nilai kehidupan, adanya taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat kepribadian, pengetahuan, dan keadaan jasmani. Selanjutnya, terdapat faktor eksternal diantaranya adalah masyarakat, kondisi sosial-ekonomi negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh keluarga besar dan inti, pendidikan di sekolah, rekan sebaya, tuntutan yang melekat pada jabatan atau program studi.

Secara spesifik (Super & Jordaan, 1973), mereka menjelaskan bahwa seorang mahasiswa memiliki tugas karier untuk; 1)Mengidentifikasi berbagai pilihankarier sesuai dengan konsep diri yang dimiliki, 2) Mulai mengerucutkan berbagaipilihan bidang karier yang tersedia melalui pertimbangan yang realistis, 3)Mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh bidangkarier telah dipilih, 4) Melakukan uji coba pada bidang pilihan karier. Berbagai tugas tersebut idealnya dapat dituntaskan oleh seorang mahasiswa sebelum mencapai kelulusan.

Konsep perencanaan pilihan karier dijelaskan sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapannya. Mengetahui arti perencanaan pilihankarier maka akan mempermudah seorang individu untuk menentukan karier dalam pekerjaan yang sesuai baginya. Dapat disimpulkan bahwa perencanakan karier adalah serangkaian pekerjaan, jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada dunia kerja dan menyusun program kerja dimasa mendatang guna menyiapkan tujuan karier dan informasi tentang dunia kerja dan juga merupakan suatu kesiapan dan keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier, yang mana akan menghasilkan sebuah keputusan karier bagi individu tersebut.

### 2.1.2. Tahap Perkembangan Vokasional

Konsep kematangan karier dijelaskan sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan tahap kehidupan seseorang, untuk membuat keputusan karier yang dibutuhkan secara sosial dan untuk mengatasi secara tepat tugas-tugas yang dihadapi masyarakat yang sedang berkembang (Super & Jordan, 1973). Maka dari itu Super menguraikan tahapan kehidupan dan tugas kariernya sebagai berikut.

Tabel 2.1. Tahap Perkembangan Vokasional

| Tahapan | Sub Tahapan | Tugas Perkembangan Karier | Indikator Ketercapaian Tugas Perkembangan Karier |
|---|---|---|---|
| **0 - 14 thn : Growth**<br>• Konsep diri mulai terbentuk melalui interaksi antara individu dengan orang-orang penting (*key figure*) di lingkungan keluarga,sekolah, maupun masyarakat<br>• Kebutuhan dan fantasi mendominasi<br>• Minat dan kapasitas menjadi lebih penting dengan meningkatnya partisipasi sosial | **0 - 4 thn : Curiosity**<br>Perilaku didasari oleh kebutuhan dan rasa ingin tahu | Mulai tertarik pada pengetahuan yang baru atau tidak biasa (rasa ingin tahu) | Mampu memiliki rasa ingin tahu atau ketertarikan pada sesuatu |
| | **4 - 10 thn : Fantasy**<br>Perilaku terkait perkembangan karier dimotivasi oleh fantasi untuk bermain peran | Mulai mengenal profesi-profesi dan memainkan peran secara fantasi seperti menjadi dokter, polisi, dan guru | Memiliki fantasi-fantasi mengenai profesi-profesi dan memainkan peran profesi tersebut. |
| | **11 - 12 thn : Interest**<br>Perilaku perkembangan karier dimotivasi oleh kesukaan dan ketidaksukaan individu | Secara serius mulai mengembangkan hobi | Memiliki hobi dan menekuninya |
| | **13 - 14 thn : Capacity**<br>Mulai mengembangkan minta-minat, potensi, kebutuhan-kebutuhan dan sikap diri. | Konsep diri mulai berkembang | Memiliki konsep diri sesuai minat, kapasitas , kebutuhan dan sikap diri. |

Tabel 2.1. (lanjutan)

| Tahapan | Sub Tahapan | Tugas Perkembangan Karier | Indikator Ketercapaian Tugas Perkembangan Karier |
|---|---|---|---|
| **15 - 24 thn : Exploration**<br>• Pemeriksaan diri,uji coba peran, dan eksplorasi pekerjaan biasanya dilakukan di sekolah, aktivitas waktu luang ataupun saat pekerjaan paruh waktu | **15 - 17 thn : Tentative Semester 1 – 2**<br>Kebutuhan minat, potensi, nilai dan peluang semuanya dipertimbangkan. Pilihan tentatif dibuat dan dicoba | Memahami secara mendalam akan karakteristik diri (kepribadian, potensi serta nilai yang dimiliki) secara spesfik yang berkaitan dengan karier. | Mampu menyusun standar kriteria profesi ideal berdasarkan karakteristik diri yang dimiliki |
| | | Memunculkan beberapa pilihan profesi berdasarkan hasil pertimbangan kecocokan secara realistis antara karakteristik diri dengan karakteristik profesi | Memiliki maksimal 3 pilihan profesi ideal lengkap dengan analisis kecocokan karakteristik masing - masing profesi dengan karakteristik diri |
| | **18 - 21 thn : Transition Semester 3 – 8**<br>Petimbangan realistis lebih dilihat saat memasuki pelatihan,dunia kerja dan upaya menetapkan konsep diri | Mengerucutkan beberapa pilihan profesi menjadi sebuah pilihan, berdasarkan hasil pertimbangan realistis akan berbagai peluang serta tantangan yang akan dihadapi | Memutuskan satu profesi ideal pilihan lengkap dengan analisis SWOT |
| | | Mulai mempersiapkan diri dengan mempelajari berbagai keterampilan (hardskills & softskills) yang dibutuhkan untuk menekuni profesi pilihan | Memiliki list kebutuhan keterampilan yang dibutuhkan untuk menekuni profesi ideal<br>Mengikuti berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk mengasah berbagai keterampilan. |

Tabel 2.1 (lanjutan)

| Tahapan | Sub Tahapan | Tugas Perkembangan Karier | Indikator Ketercapaian Tugas Perkembangan Karier |
|---|---|---|---|
| | **22 - 24 thn : Trial, Little Commitment**<br>Bidang yang sesuai ditemukan dan dicoba sebagai pekerjaan hidup yang potensial | Mulai mencoba menekuni profesi pilihan | Mampu mencoba menekuni profesi yang dipilih |
| | | Memantapkan diri untuk menjadikan profesi pilihan sebagai bidang karier yang ditekuni | Mampu memantapkan diri untuk menjadikan profesi pilihan sebagai bidang karier yang ditekuni |
| **25 - 44 thn : Establishment**<br>Setelah menemukan bidang yang sesuai, dilakukan upaya untuk mendapatkan tempat yang permanen | **25 - 30 thn : Trial-commitment and stabilisation**<br>Terjadi satu dua perubahan sebelum pekerjaan seumur hidup ditemukan | Mencoba untuk berkomitmen terhadap profesi yang ditekuni | Mulai menetapkan profesi yang tetap |
| | **31 - 44 thn : Advancement**<br>Ketika pola karier jelas, berupaya menstabilkan, membuat tempat kerja menjadi aman dan nyaman | Menstabilkan pola karier yang terlihat jelas | Memiliki stabilitas pada pola kari |

Tabel 2.1 (lanjutan)

| Tahapan | Sub Tahapan | Tugas Perkembangan Karier | Indikator Ketercapaian Tugas Perkembangan Karier |
|---|---|---|---|
| **45 - 65 thn : Maintenance** | Menahannya adalah hal yang menjadi perhatian | Mempertahankan dan memelihara profesi yang telah ditetapkan | Mampu mempertahankan profesi yang telah ditetapkan |
| **65 thn > : Decline** | **65 – 70 thn : Deceleration** | Ketika sudah pensiun akan mulai mencari pekerjaan yang bisa mengisi waktu luang mereka | Mampu mencari pekerjaan yang bisa mengisi waktu luang |
| | **71 thn : Retirement** | Mulai berkurangnya kapasitas untuk bekerja | Bervariasi, bagi beberapa orang melewati ini dengan mudah dan menyenangkan, ada juga dengan kesulitan dan kekecewaan dan bagi beberapa orang hanya dengan kematian |

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu karier, yang tampak dalam tugas-tugas perencanaan karier. Seorang individu dapat dikatakan matang dalam pemilihan kariernya jika ia mampu untuk menyelesaikan tugas karier pada setiap tahapan kehidupan. Secara spesifik Super (1973) menjelaskan bahwa seorang mahasiswa berada pada tahapan perkembangan eksplorasi, yaitu pada sub tahapan transisi.

Tahapan eksplorasi berada pada rentang usia 15 – 24 tahun. Pada tahapan ini seorang individu mengeksplorasi pilihan karier dan mulai menguji cobakannya melalui pelatihan atau pekerjaan pertama. Pada masa ini, seorang Individu mulai menerapkan konsep diri nya di dunia kerja.

Salah satu tahapan paling kritis dalam karier seseorang, baik untuk individu maupun untuk ekonomi dan ketenagakerjaan nasional perencanaan adalah transisi dari sekolah ke pekerjaan (Super, 1978).

Secara spesifik, fase mahasiswa berada sub tahapan transisi. Pada sub tahapan ini idealnya seorang individu harus mampu membuat pertimbangan karier yang spesifik, dan mencoba mengimplementasikan konsep diri pada bidang karier. Sub tahapan transisi memiliki tugas perkembangan karier sebagai berikut:

1) Mengidentifikasi berbagai pilihan karier sesuai dengan konsep diri yang dimiliki
2) Mulai mengerucutkan berbagai pilihan bidang karier yang tersedia melalui pertimbangan yang realistis
3) Mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh bidang karier telah dipilih
4) Melakukan uji coba pada bidang pilihan karier

Dua faktor penting dalam memfasilitasi transisi dari sekolah ke pekerjaan adalah Kegiatan konseling di sekolah dan operasi perekrutan dalam pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa, pekerjaan lebih terkait dengan kepercayaan diri dan motivasi dari pada dukungan dari lingkungan. (Super, 1978). Dapat disimpulkan bahwa proses transisi sekolah ke pekerjaan membutuhkan motivasi dari lingkungan yang mendukung para remaja dalam perencanaan kariernya.

### 2.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Perkembangan Karier Individu

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier individu menurut Super, (1954) dalam pendekatan teori trait metode akuaria dan teori pola hidup dan metode perkembangan (tematik-eksploratif) adalah sebagai berikut:

a. Teori trait dan metode akuaria

Pelopor dari teori ini adalah Frank Parsons, (dalam Super, 1954) pendekatan ini menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi atau yang mendasari perkembangan karier individu adalah faktor internal atau dari dalam individu itu sendiri yaitu berupa sifat, minat dan bakat individu serta kemampuan kerja dan pola sifat.

b. Teori pola hidup dan metode perkembangan (tematik- eksploratif)

Dalam pendekatan ini faktor yang mempengaruhi adalah faktor psikologis dan faktor sosiologis. Faktor psikologis seperti pengalaman klinis keinginan untuk meniru ayah ataupun antipasti terhadap ayah, bukti yang dianalisis berkaitan dengan peran identifikasi ayah dalam penyesuaian kejuruan yang terkandung dalam studi Friend and Haggard. Sedangkan faktor sosiologisnya yaitu status sosial ekonomi orang tua.

Meskipun ada kecenderungan yang ditunjukkan individu untuk memasuki pekerjaan yang berada pada tingkat sosial ekonomi yang sama dengan orang tua mereka, kecenderungan ini memiliki banyak pengecualian. Status sosial ekonomi ternyata hanya menentukan satu pilihan pekerjaan Super (1954).

Berdasarkan pernyataan diatas teori trait dan metode akuaria mengarah bahwa konseling karier pada dasarnya adalah proses membantu seseorang mencocokkan sifat-sifatnya dengan yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang tersedia. Sedangkan untuk teori pola hidup dan metode perkembangan (tematik-eksploratif) asumsi yang mendasari pendekatan ini bahwa salah satu cara untuk memahami apa yang akan dilakukan seseorang di masa depan, yaitu dengan memahami apa yang dilakukannya di masa lalu. Ini mendalilkan bahwa salah satu cara untuk

memahami apa yang dia lakukan di masa lalu adalah dengan menganalisis urutan peristiwa dan perkembangan karakteristik untuk memastikan tema yang berulang dan tren yang mendasarinya. Kedua teori tersebut sama-sama mengungkapkan apa saja faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karier individu dan akan menjadi dasar dalam melakukan konseling karier agar nantinya konseling karier dapat berjalan dengan efektif (Super, 1954).

## 2.2 Hambatan Karier

### 2.2.1 Pengertian Hambatan Karier

Pada proses pemilihan karier, mahasiswa sering dihadapkan pada hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi pemilihan karier. Dalam kehidupan sehari-hari, hambatan sering dikenal dengan istilah halangan. Hambatan memiliki arti yang begitu penting dalam melakukan setiap kegiatan. Hambatan dapat menyebabkan pelaksanaan suatu kegiatan menjadi terganggu. Hambatan pada dasarnya suatu gejala yang tampak ke dalam berbagai jenis manifestasi tingkah laku.

Gejala hambatan itu dimanifestasikan secara langsung dalam berbagai bentuk tingkah laku (Yani, 2012:15). Menurut Oemar (1992:72), "Hambatan adalah segalasesuatu yang menghalangi, merintangi, menghambat yang ditemui manusia atau individu dalam kehidupannya sehari-hari yang datangnya silih berganti, sehingga menimbulkan hambatan bagi individu yang menjalaninya untuk mencapai tujuan".

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hambatan adalah suatu hal yang bersifat negatif yang dapat menghambat atau menghalangi kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Hambatan ini menjadi sebuah rintangan seseorang dalammelakukan kegiatan tertentu.

### 2.2.2 Faktor- Faktor Hambatan Karier

Hambatan utama dalam mengembangkan karier sering menjadi suatu persoalan yangtidak disadari sepenuhnya oleh mahasiswa.

1) Menurut Betz & Taylor (dalam Lent dkk, 2002) individu yang mempunyai *self-efficacy* rendah akan menghindar untuk membuat keputusan karier dan tetap pada keraguan.
2) Mejia-Smith & Gushue (2017), mengatakan bahwa kurangnya efikasi diri seorang individu menyebabkan individu tersebut sulit untuk menghadapi tugas kariernya.
3) Menurut Guo (2017) hambatan berupa rendahnya dukungan orang terdekat, diskriminasi ras, suku dan jenis kelamin sedangkan hambatan kontrol berupa peran pemerintah dan institusi dalam promosi kompensasi pekerja.
4) Ulas & Yildirim (2019), menunjukkan bahwa hambatan karier yang dirasakan mempengaruhi keyakinan/kepercayaan diri (efikasi diri) untuk membuat keputusan karier.
5) Dewi (2020) mengatakan bahwa *self-efficacy* yang rendah akan mempengaruhi ketidak mampuannya dalam membuat keputusan karier.
6) Jang (2018) menjelaskan bahwa inferioritas fisik akan mempengaruhi kurangnya kejelasan diri, rasa rendah diri dalam tubuh dan kurangnya minat pada karier. Maka dapat dikatakan bahwa *self-eficacy* seorang individu berpengaruh dalam pembuatan keputusan kariernya.
7) Nurlela & Surtiyoni (2020) menjelaskan bahwa hambatan yang terjadi pada generasi milenial dalam merencanakan karier adalah tidak percaya diri, pandangan diri negatif, minim keterampilan, minimnya pemahaman diri, ekspektasi berlebih terhadap pekerjaan.

## 2.3 *Social Cognitive Career Theory* (SCCT)

*Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dikembangkan oleh Lent dkk (2002). SCCT pada prinsipnya diturunkan secara umum dari Teori Kognitif Sosial Albert Bandura yang menekankan cara kompleks dimana perilaku dan lingkungan saling

mempengaruhi satu sama lain. SCCT merupakan teori yang relatif dinamis dan mengutamakan kekhasan dalamdiri seseorang yang melibatkan secara konseptual mempengaruhi hubungan sebab akibat. Individu akan terbentuk melalui perilaku dan lingkungan yang ada disekitarnya.

Lent dkk (2002) menyatakan bahwa SCCT meneliti bagaimana proses kognitif dan bentuk lingkungan mempengaruhi pengambilan keputusan karier seorang individu, seperti kepercayaan orang tentang kemampuan, harapan tentang pilihan hidup, dan tujuan akhir terhadap pilihannya. Dalam teori ini lingkungan didefinisikan secara luas dan mencakup hal-hal seperti pengaruh sosial yang bisa mendukung maupun menghambat misalnya, orang tua, teman, gender dan pengaruh sosial lainnya. Hal tersebut mengklasifikasikan dua faktor yang mempengaruhi kualitas pilihan karier seorang individu:

### 2.3.1 Faktor Kognitif Individual

*a. Self -Efficacy*

*Self-efficacy* mengacu pada keyakinan orang tentang kemampuan mereka "untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis pertunjukan yang ditentukan". Implikasi praktis dari model ini adalah bahwa individu cenderung menghadapi masalah ketika mereka tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk berhasil pada suatu tindakan tertentu atau ketika mereka salah dalam menafsirkan efikasi diri mereka.

Ketika seseorang meremehkan efikasi mereka, mereka cenderung lebih mudah menyerah, menetapkan tujuan kinerja yang lebih rendah, menderita kecemasan pencapaian yang melemahkan dan menghindari tantangan bahkan ketika mereka mampu memenuhi tantangan tersebut. Namun, perkiraan berlebihan tentang efikasi diri membuat orang berani mencoba tugas- tugas yang tidak dipersiapkan dengan baik, meningkatkan kemungkinan gagal dan putus asa. Keyakinan efikasi diri yang paling menguntungkan adalah keyakinan yang sedikit melebihi tingkat kemampuan seseorang saat ini (Bandura dalam Lent dkk, 2002).

*Self-eficacy* bersifat dinamis pada domain tertentu. Setiap orang mempunyai *self-eficacy* yang berbeda sesuai dengan karier yang mereka pilih. Mahasiswa yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi akan lebih mudah dalam memikirkan minatnya pada karier daripada mahasiswa yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah. *Self-efficacy* yang rendah akan menghambat mahasiswa tingkat akhir menentukan pilihan kariernya. Dapat disimpulkan bahwa *self eficacy* bermain peran penting dalam keputusan karier.

*b. Outcame Expectation*

*Outcome expectation* adalah konsekuensi yang diantisipasi atas tindakan tertentu, termasuk didalamnya pandangan sosial baik itu negatif atau positif, misalnya persetujuan orang lain, materi yang diraih, dan gengsi (Lent et al., 2016). *Outcome expectation* berperan penting dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuannya. Jika *self-efficacy* berkenaan dengan "Akankah saya bisa melakukan ini?", *outcome expectation* berkenaan dengan "Jika saya melakukan ini, apa hasilnya?" (Lent dkk, 1994). Jika individu mempunyai efikasi diri yang tinggi maka mereka akan mempunyai minat dan menetapkan harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya.

*c. Goal Orientation*

Lent dkk (2002), mendefinisikan goal secara luas seperti rencana, aspirasi, atau intention (niat) seperti:

1) Tujuan konten pilihan (misalnya, jenis bidang karier yang ingin dikejar)
2) Model usaha menekankan tujuan usaha
3) Mengacu pada tingkat pencapaian yang dicita-citakan dalam domain usaha tertentu

Ketika seseorang sudah melalui tahapan harapan hasilnya dengan positif maka ia akan lebih mudah untuk menetapkan tujuan yang lebih spesifik dalam kariernya.

### 2.3.2 Faktor Kontekstual

a. Gender

Menurut Lent dkk (2002), karier adalah konstruksi gender, yaitu gender terjalin erat kedalam struktur, fungsi, dan makna sosial karier. Upaya dari banyak feminis yang bekerja di bidang karier adalah agar properti gender karier diakui secara eksplisit daripada memasukkannya ke dalam asumsi pria. Beberapa literatur tentang pengembangan karier perempuan berfokus pada fitur struktural seperti, misalnya, tingkat partisipasi pasar kerja atau peran perempuan dalam institusi seperti pernikahan dan membesarkan anak. Keterkaitan gender dan karier dalam masyarakat mempengaruhi perspektif individu dengan dirinya sendiri.

b. Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan berperan penting dalam pengambilan keputusan karier, melalui institusi pendidikan individu akan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga ia akan memiliki kemampuan dalam menekuni suatu pekerjaan, namun beriringan dengan hal itu institusi pendidikan juga memberikan hambatan dimana terdapat persaingan antar institusi pendidikan yang menjadi tantangan sendiri bagi inividu dalam merencanakan kariernya.

c. Ras

Ras adalah salah satu aspek yang mempengaruhi pemilihan keputusan karier individu, pengaruh ras sendiri benar-benar dapat dilihat secara nyata dalam kehidupan sosial individu. Menurut Lent dkk (2002), ras adalah sesuatu hal yang dibangun secara sosial. Ras yang berbeda akan mempengaruhi perkembangan karier dan cara mengambil keputusan karier individu. Hadirnya ras dapat memberikan bermacam efek dalam diri individu, baik positif maupun negatif, contohnya, rasisme yang tentu akan mempengaruhi pengambilan keputusan kariernya, hal ini dapat terjadi jika kaum minoritas mendapatkan diskriminasi maka akan ada hambatan dalam individu dalam mengambil keputusan karier.

d. Budaya

Budaya akan mempengaruhi pemilihan karier seorang individu berdasarkan nilai-nilai yang telah tertanam pada individu tersebut. Menurut Lent dkk (2002), Budaya akan mempengaruhi proses pemilihan karier seseorang melalui harapan-harapan orang-tua, nilai-nilai, dan keyakinan-keyakinan yang ditanamkan oleh orang-tua kepada anak-anaknya. Collin (dalam Lent dkk, 2002) mengakui bahwa karier itu sendiri adalah istilah yang mengandung dengan kekhususan budaya. Beberapa karier tidak selalu bisa digunakan dalam berbagai konteks budaya. Tetapi dalam setiap kasus, karier beradaptasi dengan konteks budaya tertentu. Ini menunjukkan bahwa akan ada perubahan terus-menerus yang memberikan kemampuan dan batasan yang berbeda untuk karier. Kita juga harus menyadari bahwa kemampuan dan batasan budaya tidak terbatas pada etnisitas maupun dimensi etnis dari masyarakat multikultural.

e. Sosio-ekonomi

Sejumlah mega-tren sosial, demografis, dan ekonomi baru-baru ini atau diantisipasi memiliki potensi untuk secara material mempengaruhi atau membentuk kembali iklim pengembangan karier selama beberapa dekade mendatang (Hesketh, dalam Lent dkk, 2002). Beberapa tren tersebut termasuk meningkatnya representasi pekerja kulit berwarna, kemajuan teknologi, dan kontraksi perusahaan yang ditimbulkan oleh tekanan ekonomi global. Beberapa tren ekonomi dan teknologi menunjukkan jaminan kerja yang jauh lebih sedikit bagi banyak pekerja. Ekonomibaru akan menantang pekerja untuk mengelola karier mereka sendiri secara strategis, dengan premium ditempatkan pada pembaruan keterampilan, penetapan tujuan, danjaringan (Hesketh, 2000; Watts, 1996).

Menurut lent et al, 2002 SCCT memandang orang sebagai orang yang mampu melakukan refleksi diri, pengaturan diri, dan pemikiran ke depan. Kemampuan ini, yang dapat dipupuk oleh pendidikan karier dan program transisi kerja, memungkinkan orang untuk mengembangkan minat dan keterampilan baru, merevisi rencana, mengantisipasi hambatan, dan mengumpulkan dukungan yang

diperlukan. Sosioekonomi akan mempengaruhi self efficacy, outcome expectation dan goal orientation seorang individu. Jika dalam proses pembentukan karier individu terdapat halangan dalam status ekonomi maka individu diharapkan bisa refleksi dirialih-alih menyalahkan status ekonomi yang meraka punya.

f. Keluarga

Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keluarga dan sosial lainnya dapat memiliki pengaruh penting pada pilihan karier (Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Lentet al., In press; Tang, Fouad, & Smith, 1999 dalam Lent et al, 2002). *Parental career-related behavior* memberikan pengaruh kepada proses pengambilan keputusan karier pada mahasiswa di Indonesia (Eveline dkk, 2015).

Karakteristik pekerjaan orang tua dianggap dapat mempengaruhi nilai-nilai dan kepribadian orang tua, yang selanjutnya membentuk perilaku pengasuhan. Perilaku pengasuhan anak yang didapat dari kondisi dan karakteristik pekerjaan orang tua akan mempengaruhi minat dan nilai yang ada dalam diri seorang anak dimana hal tersebut kemungkinan juga akan mempengaruhi seorang anak tersebut pada pilihan kariernya. Berdasarkan penelitian yang telah berfokus pada hubungan antara pekerjaan orang tua, nilai-nilai mereka, dan praktik mengasuh anak mereka, menunjukkan bahwa semakin tinggi status sosial ekonomi orang tua, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam pengasuhan yang lebih efektif dan berwibawa dan hubungan orangtua-anak yang dekat dan komunikatif (Gecas & Nye, 1974; Greenberger, O'Neil, & Nagel, 1994 dalam Lent dkk, 2002).

Di Indonesia, keterlibatan orangtua terkait karier anak juga sangat berpengaruh besar terhadap karier anaknya. Anak akan memiliki aspirasi, keyakinan, perencanaan, dan eksplorasi karier yang tinggi jika terdapat keselarasan antara harapan orang tua terhadap karier anak dan keinginan atau pilihan karier anak sendiri (Sawitri dkk, 2014)**.**

*Parental career-related behavior* (Dietrich dan Kracke, 2009); perilaku orang tua dalam memberikan bimbingan dan pertimbangan karier kepada anaknya. Terdapat tiga bentuk perilaku orang tua terkait karier anak, yang mana setiap orang tua

mungkin memiliki lebih dari satu bentuk perilaku, namun terdapat satu bentuk perilaku yang paling dominan:

1) ***Interference*** cenderung memberikan banyak kontrol dan campur tangan terkait keputusan karier sehingga anak sulit untuk mengambil keputusan karier secara mandiri karena tidak memiliki pilihan
2) ***Lack of engagement*** dianggap cenderung kurang terlibat dan kurang memantau terkait keputusan karier anak sehingga anak sulit mengambil keputusan karier karena mereka kurang mendapatkan arahan, bahkan anak cenderung mencari bantuan dari pihak lain
3) ***Support*** mendukung dan mengarahkan anak untuk mengeksplorasi diri dan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa keluarga memiliki pengaruh yang penting dalam pemilihan karier anaknya. Pengaruh tersebut berupa perilaku pengasuhan anak yang dibentuk dari karakteristik pekerjaan orang tua,status ekonomi orang tua serta perilaku orang tua dalam memberikan bimbingan dan pertimbangan karier kepada anaknya.

g. Role Model

Proses mengubah keasyikan menjadi pekerjaan sangat bergantung pada mengidentifikasi model peran yang menunjukkan jalan ke depan dari keluarga ke komunitas (Lockwood & Kunda, 1997 dalam Lent dkk., 2002).

*Role model* baik positif maupun negatif berpengaruh dalam pemilihan karier. *Role model* positif dapat menarik minat mahasiswa untuk mengikuti karier yang sama, dan kebalikannya *role model* negatif menurunkan minat mahasiswa untuk mengikuti sifat *role model* (Maulidira dkk., 2015). Misal saja anak yang menjadikan orangtuanya sebagai *role model*nya, dan ingin mengikuti jejak karier yang sama dengan orangtua mereka.

Adanya *role model* membuat individu lebih mudah untuk menggambarkan karier yang diinginkannya. Hashish (2019) mengungkapkan bahwa penting untuk

memahami nilai jalur karier dan hambatan dari perspektif mahasiswa untuk mengatasi hambatan ini selama pengembangan karier dan pekerjaan. Dengan menyesuaikan hambatan melalui kegiatan pendidikan dan kursus yang sesuai, efikasi diri karier siswa harus meningkat, memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan karier mereka. Selain itu, hasil studi saat ini menyoroti pentingnya keahlian fakultas dalam mendorong kemampuan siswa untuk bertanggung jawab atas perencanaan karier mereka dan mengembangkan rasa ketahanan karier dalam praktik akademis dan profesional mereka.

Berdasarkan hal tersebut dapat menunjukkan bahwa jika mahasiswa mengalami hambatan karier maka perlu bagi institusi pendidikan untuk membantu mereka agar memahami dirinya sendiri sehingga dapat memutuskan pemilihan karier dengan efektif.

Faktor kognitif individu dan faktor lingkungan akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan karier. Faktor tersebut bisa menjadi *support* (dukungan) dan *barrier* (hambatan). Jika dalam konteks hambatan, hambatan yang tidak disadari oleh mahasiswa akan berpengaruh terhadap pemilihan kariernya misal seperti orang tua yang menginginkan anaknya berkarier sesuai keinginannya, apabila hal ini bertentangan dengan keinginan anak tersebut tentunya akan membuat si anak kesulitan dalam proses pemilihan karier.

Jeon & Lee (2019) mengungkapkan bahwa pentingnya strategi intervensi yang memungkinkan hambatan karier dianggap rendah mengingat fakta bahwa pengakuan hambatan karier bersifat subjektif daripada fakta objektif. Khususnya di antara hambatan karier, pengaruh pemahaman diri dan informasi terkait karier cukup signifikan, oleh karena itu perlu ditetapkan strategi untuk hal tersebut pada saat menyusun program pendidikan atau strategi intervensi konseling yang berkaitan dengan eksplorasi karier.

# III. METODE PENELITIAN

## 3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sugiyono (2017:14) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang ilmiah, (sebagai lawanya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber dilakukan secara purposive, dan snowbaal, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017:29). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena serta untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan keadaan, penelitian ini diharapkan permasalahan yang dikemukakan dapat terjawab dengan analisis berdasarkan data yang terkumpul. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021.

## 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung Tahun Akademik 2020/2021.

## 3.3 Subjek Penelitian

Menurut Moleong (2017:132) informan/subjek adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian secara faktual.

Oleh karena itu dalam menentukan subjek/informan dapat dilakukan dengan menentukan ciri-ciri atau karakteristik dari populasi objek, yang dipilih adalah informan yang mengetahui dengan jelas dan sesuai dengan tujuan dari permasalahan.

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 3.682 mahasiswa strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *(non-probability*) dengan *voluntary sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kesukarelaan subjek untuk berpartisipasi dalam penelitian. Peneliti bekerjasama dengan Unit Kegiatan Mahasiswa dalam menjaring mahasiswa yang berminat untuk terlibat secara *volunter* (*voluntary sampling*) melalui daring.

## 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38).

Definisi operasional variabel yang terlihat di dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan Pemilihan karier

Perencanaan pemilihan karier sebagai kedewasaan dimana kemampuan seseorang dan kesiapan seseorang untuk menyelesaikan atau mengorganisir tugas-tugas khas yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karier di usia mereka.

Dengan indikator mahasiswa mampu menyusun standar kriteria profesi ideal berdasrkan karakteristik diri yang dimiliki dan memiliki pilihan profesi yang ideal, mahasiswa mampu memutuskan profesi yang ideal lengkap dengan analisis SWOT dan memiliki list kebutuhan keterampilan yang dibutuhkan.

b. Hambatan Karier

Hambatan karier adalah segala sesuatu yang menghalangi, merintangi, menghambat yang ditemui manusia atau individu dalam pengambilan keputusan karier atau perencanaan karier. Dengan indikator mahasiswa mampu mengetahui hambatan apa saja menghambatperencanaan kariernya.

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2017: 308) jika peneliti tidak mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang dapat memenuhi standar data yang telah ditentukan. Dengan teknik yang sudah diatur, maka peneliti dapat dengan mudah melakukan penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.

### 3.5.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2017;203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

### 3.5.2 Wawancara

Menururut Esterbers (2002) yang dikutip Sugiyono (2017:233) menyatakan bahwa *interview* adalah "*a meeting of two persons to exchange 66 information and idea*

*trough question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning abaout a particular topic*". Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

### 3.5.1 Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan suatu kejadian yang sudah lalu (Sugiyono, 2017:329). Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life stories), cerita, biografi, peraturan, kebijakan.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut sugiyono (2017:207) analisis data adalah proses mencari data, meyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintetis, meyusun kedalam pola, memilih mana yangpenting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

### 3.6.1 Triangulasi

Menurut Sugiyono (2017:121) hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul di dalam wawancara dengan data yang sesunguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pengujian dengan cara trianggulasi dimana menurut Sugiyono (2017:273) triangulasi dapat diartikan sebagai sebuah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data.

Menurut Miles and Huberman (dalam sugiyono, 2017:133), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas tersebut berupa data *reduction,* data *display,* dan *conclusions*

a. *Data Collecting* ( pengumpulan data ) merupakan tahap mengumpulkan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dimana peneliti sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Makin lama dilapangan makin banyak jumlah data yang di dapatkan dan semakin bervariasi.
b. *Data reduktion* ( reduksi data) yaitu memilih dan memfokuskan yang penting dan merangkum data yang pokok. Didalam reduksi data, laporan- laporan lapangan dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau polanya. Jadi laporan lapangan sebagai bahan baku mentah disingkatkan, direduksi, disusun lebih sitematis, sehingga lebih mudah dikendalikan. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah peneliti untuk mencari data yang diperoleh bila diperlukan. Reduksi data dapat pula membantu dalam memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.
c. *Data Disply* ( Penyajian Data ) menurut Miles Huberman dalam (sugiyono, 2017:137) menyebutkan bahwa yang sering digunakan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Agar peneliti tidak tenggelam oleh kumpulan data oleh karena itu agar dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dalam penelitian itu, harus diusahakan membuat alat ukur yaitu pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi.
d. *Conclusions* ( Penarikan Kesimpulan dan klarifikasi ) Sejak awalnya peneliti berusaha untuk mencari makna data yang dikumpulkannya. Untuk itu peneliti mencari tema, pola hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul, dan sebagainya. Jadi data yang diperoleh dari sejak awal mencoba mengambil kesimpulan. Kesimpulan itu mula-mula masih sangat kabur, diragukan akan tetapi dengan bertambahnya data maka kesimpulan itu akanlebih lengkap jadi kesimpulan senantiasa harus diverifikasi selama penelitian berlangsung hingga akhirnya tercapai kesimpulan akhir.

# V. PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian pada bab IV, tentang identifikasi hambatan perencanaan pilihan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, disimpulkan terdapat 2 (dua) faktor yaitu faktor kognitif individu (internal) dan faktor kontekstual (eksternal). Hambatan perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021 didominasi oleh hambatan internal sebanyak 39 dari mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier mengenai kurangnya kepercayaan diri, diikuti sebanyak 21 dari mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier dengan perilaku malas serta hambatan eksternal sebanyak 22 dari mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier mengenai kurangnya dukungan keluarga, diikuti sebanyak 17 dari mahasiswa yang mengalami hambatan perencanaan karier mengenai kurangnya keterampilan. Melalui *network analysis*, kode yang paling memunculkan kode lain adalah efikasi diri dan kurang percaya diri.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan informasi yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat lebih memahami tentang perencanaan pilihan karier, dengan mengikuti bimbingan karier. Baik melalui pelatihan pelatihan maupun layanan karier di UPTPKK Universitas Lampung.

b. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung diharapkan dapat membuat kebijakan yang terkait layanan bimbingan perencanaan pilihan karier mahasiswa.

c. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk:

1) Meneliti hubungan antara faktor perencanaanpilihan karier berupa efikasi diri dan dukungan orang tua sesui dengan dinamika perencanaan pilihan karier mahasiswa.
2) Meneliti hambatan pencanaan pilihan karier dari faktor eksternal berupa peranan pihak lembaga universitas dalam menyiapkan fasilitas-fasilitas yang menunjang perencanaan pilihan karier mahasiswa.

## DAFTAR PUSTAKA


Alissa, S., & Akmal, S. Z. 2019. Career Decision Making Self-Efficacy Mediator Antara Dukungan Kontekstual Dan Adaptabilitas Karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling.* 5 : 1-8.

Asni, A., & Sagita, D. D. 2019. Urgensi UPT BK dalam Mengentaskan Permasalahan Mahasiswa UHAMKA. *Konvensi Nasional Bimbingan dan Konseling XXI*.10 : 227-234.

Burak, S., & Atabek, O. 2019. Association of Career Satisfaction with Stress and Depression: The Case of Preservice Music Teachers. *Journal of Education andLearning*. 8 : 125.

BPHM. 2020. Bersinergi dan Berinovasi Demi Negeri Laporan Rektor Tahun Akademik 2019/2020. *Bandar Lampung : Biro Perencanaan dan Hubungan Masyarakat (BPHM) Universitas Lampung*. 90-91.

Crites, J. O. 1976. A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*. 9 : 105–118.

Clarke, V., & Braun, V. 2014. Thematic analysis. In *Encyclopedia of critical psychology*. Springer, New York, NY. pp. 1947-1952.

Dietrich, J., & Kracke, B. 2009. Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*. 75 : 09–119.

Eveline, E., Dewi, R., Iriani, F., & Hutapea, B. 2015. The Role of Vocational Identity as a Mediator in the Relationship between Parental Career-Related Behavior and Career Decision-Making Process. *Makara Hubs-Asia*. 19 : 1-14.

Febritama, S., & Sanjaya, E. L. 2018. Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa. *Lecture Papers National Published Articles*.5 : 95-98.

Freeman, V. F., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. 2017. Career Course Impact on College Students' Career Decision and Affective States. *ACA Knowledge Center*. 32 : 2-14.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. 1996. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*. 43 : 510–526.

Gunawan, V. P., & Yuliati, R. 2019. Aplikasi Model Social Cognitive Career Theory Untuk Memprediksi Niat Mahasiswa Bekerja Sebagai Akuntan Publik. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*.

11 : 35.

Guo, Y. 2017. Career barriers for social work students in China. *Journal of Social Work*. 7 : 732–748.

Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. 2018. How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*. 33 : 142–160.

Hashish, E. A. A. 2019. The effect of career awareness on perceived career and talent development self-efficacy and career barriers among nursing students. *Journal of Research in Nursing*. 24 : 233–247.

Hendayani, N., & Abdullah, S. M. 2018. Dukungan Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 6 : 28.

Heriyanto, H. 2018. Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*. 2 : 317-324.

Holloway-Friesen, H. 2018. Acculturation, enculturation, gender, and college environment on perceived career barriers among Latino/a college students. *Journal of Career Development*. 45 : 117-131.

Jatmika, D., & Linda, L. 2017. Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Psibernetika*. 8 : 185-203.

Jeon, H.-J., & Lee, S.-D. 2019. The moderating effects of attribution style on the relationship between perceived career barriers of female college students and career preparation behavior. *Journal of Digital Convergence*. 17 : 577–587.

Johan Pratama, M. 2017. Apa Makna Karir Bagimu?: Pemaknaan Kata Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Mahasiswa Universitas Lampung. *Jurnal Pendidikan Progresif*. 7 : 101–105.

Kalfon Hakhmigari, M., Michaeli, Y., J. Dickson, D., Scharf, M., & Shulman, S. (2019). Personality maturation among emerging adults and future career success. *Career Development International*. 24 : 146–162.

Karier. 2016. Pada KBBI Daring. https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karier. Diambil 15 Feb 2021.

Kompas.com. 2017. Lulusan Ilmu Komunikasi Mau Dibawa Kemana. https://edukasi.kompas.com/read/lilisan.ilmu.komunikasi.dibawa.kemana. Diakses pada 8 November 2020.

Kompasiana.com. 2013. Mahasiswa Fisip Nyaris Susah Kerja. https://www.kompasiana.com/mraulia/mahasiswa-fisip-nyaris-susah-

kerja. Diakses pada 8 November 2020.

Lestari, T. N., & Rahardjo, P. 2013. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan Karier pada mahasiswa universitas muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *Psycho Idea*. 11 : 1-9.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 2002. *Social cognitive career theory. Career choice and development*. https://books.google.com/.

Makaria, E. C., Rachman, A., & Rachmayanie, R. 2019. Korelasi Kepercayaan Diri dan Efikasi Diri Akademik Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling Angkatan 2018. *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*. 5 : 1-5.

Mejia-Smith, B., & Gushue, G. V. 2017. Latina/o college students' perceptions of career barriers: Influence of ethnic identity, acculturation, and self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*. 95 : 145-155.

Masturina, D. 2018. Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. 6 : 198-205.

Maulidira, F., Syakurah, R. A., Fadilah, M., & Aulia, H. 2015. Pengaruh Role Model Terhadap Pilihan Karir Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia (The Indonesian Journal of Medical Education)*. 4 : 75-82.

Muspawi, M. 2017. Mengelola Perencanaan Karier Staf Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 17 : 103-110.

Nurlela, N., & Surtiyoni, E. 2020. Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Millenial. *Jurnal Konseling Komprehensif: Kajian Teori dan Praktik Bimbingan dan Konseling*. 7 : 1-6.

Nurniswah & Mubarak, F. 2015. Sistematika dan Problematika Bimbingan Konseling di Perguruan Tinggi. 147.

Pratiwi, D. I., & Akmal, S. Z. 2018. Peran Contextual Support and Barrier Terhadap Career Indecision pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 6 : 194.

Putri, R. K. 2021. Hubungan Sikap Malas Dan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. *Psyarxiv Preprints*. 3: 1-5.

Pulliam, N., Ieva, K. P., & Burlew, L. 2017. The Relationship Between Perceived Career Barriers and Career Decision Self-Efficacy on Initial Career Choice Among Low-Income, First Generation, Pre-Freshman. *College-Bound Students*. 3 : 21.

Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.

Sun, V. J., & Yuen, M. 2012. Career Guidance and Counseling for University Students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 34 : 202–210.

Super, D E, & Hall, D. T. 1978. Career Development: Exploration and Planning. *Annual Review of Psychology*. 29 : 333–372.

Super, Donald E. 1954. Career patterns as a basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*. 1: 12–20.

Super, Donald E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16: 282–298.

Super, Donald E. 1983. Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*. 61 : 555–562.

Tamari, K. A., & Akmal, S. Z. 2018. Peran Dukungan dan Hambatan Kontekstual Terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. 23, 79–90.

Ulas, O., & Yildirim, İ. 2019. Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational andVocational Guidance*. 19: 85–109.

Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. 2016. Perceived careerbarriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*. 92 : 12–21.

Van der Weijden, I., Teelken, C., de Boer, M., & Drost, M. 2016. Career satisfactionof postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*. 72 : 25–40.

Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. 2018. Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*. 26 : 199–219.