

**IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN KARIER PADA  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNILA TAHUN  
AKADEMIK 2020 – 2021**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**M. REZA SAPUTRA**

**1753052005**



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

## **ABSTRAK**

### **IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN KARIER PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNILA TAHUN AKADEMIK 2020 – 2021**

**Oleh**

**M. REZA SAPUTRA**

Masalah dalam penelitian ini adalah hambatan perencanaan karier mahasiswa FEB Unila. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor – faktor apa saja yang menjadi hambatan bagi proses perencanaan karier mahasiswa FEB Unila. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif survey dengan pengambilan sampel dilakukan secara *voluntary sampling* menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang disebar menggunakan google form. Teknik analisis data dilakukan melalui pembuatan koding hambatan dengan bantuan *software* Atlas.ti 9 mendapatkan hasil 42 koding dan ada 16 koding yang saling terkait sebagai hambatan perencanaan karier mahasiswa FEB Unila dan juga peneliti menemukan 6 jawaban identifikasi hambatan perencanaan karier mahasiswa FEB Unila yaitu : Kurang percaya diri (14,01%), Dukungan dari teman (6,19%), efikasi diri (6,19%), Keberanian dalam mengambil keputusan (5,86%), Kurang informasi dunia kerja (5,86%), Kurang keterampilan (5,54) yang merupakan jawaban terbanyak dari mahasiswa FEB Unila.

**Kata Kunci** : hambatan, identifikasi, perencanaan karier

## **ABSTRACT**

### **IDENTIFICATION OF CAREER PLANNING OBSTACLES IN FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS STUDENTS UNILA ACADEMIC YEAR 2020 – 2021**

**By**

**M. REZA SAPUTRA**

*The problem in this research is the obstacle to career planning for FEB Unila students. This study aims to identify what factors are obstacles to the career planning process of FEB Unila students. The method used is a qualitative survey research with sampling conducted by voluntary sampling using a data collection tool in the form of a questionnaire distributed using google form. data analysis technique was carried out by making coding barriers with the help software , getting 42 coding results and there were 16 codes that were interrelated as barriers to career planning for FEB Unila students and researchers also found 6 answers to identify barriers to career planning for FEB Unila students, namely: Lack of trust self (14.01%), Support from friends (6.19%), self-efficacy (6.19%), Courage in making decisions (5.86%), Lack of information about the world of work (5.86%) skills (5.54) which is the most answered from FEB Unila students.*

**Keywords:** *barriers, identification, career planning*

**IDENTIFIKASI HAMBATAN PERENCANAAN KARIER PADA  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNILA TAHUN  
AKADEMIK 2020 – 2021**

**Oleh**

**M. REZA SAPUTRA**

**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 KARIER PADA  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNILA TAHUN  
AKADEMIK 2020-2021**

Nama Mahasiswa

: **M. Reza Saputra**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1753052005

Program Studi

: S-1 Bimbingan dan Konseling

Jurusan

: Ilmu Pendidikan

Fakultas

: Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Drs. Yusmansyah, M.Si.**  
NIP 19600112 198503 1 004

**Moch. Johan Pratama, S.Psi., M.Psi.**  
NIP 19870918 201504 1 001

**2. Ketua Jurusan**

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

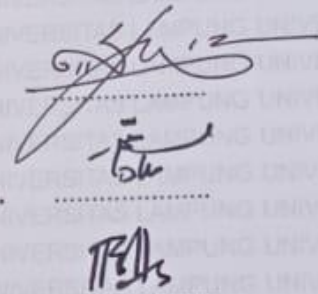
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. Yusmansyah, M.Si.

Sekretaris : Moch. Johan Pratama, S.Psi., M.Psi.

Penguji Utama : Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi.  
Bukan Pendamping



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



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



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 April 2022

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Reza Saputra  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1753052005  
Program Studi : S1 Bimbingan dan Konseling  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Identifikasi Hambatan Perencanaan Karier Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila Tahun Akademik 2020 - 2021" adalah benar hasil karya penulis berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada bulan September 2021. Skripsi ini bukan hasil menjiplak atau hasil karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 22 April 2022  
Yang menyatakan.



M. Reza Saputra  
1753052005



## RIWAYAT HIDUP



Peneliti lahir di Kotabumi pada tanggal 15 Juni 1999. Peneliti adalah anak pertama dari empat bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Nasrun Achmad dan Ibu Noverlina. Peneliti memperoleh pendidikan formal pertama kali di TK Xaverius Kotabumi pada tahun 2004. Selanjutnya SD Xaverius Kotabumi pada tahun 2005-2011.

Peneliti melanjutkan ke jenjang pendidikan lanjutan di SMP Xaverius Kotabumi yang diselesaikan pada tahun 2014 dan pendidikan menengah di SMAN 01 Kotabumi yang diselesaikan pada tahun 2017. Kemudian pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1-Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pengalaman Peneliti selama menjalani masa studi di Universitas Lampung yaitu peneliti pernah menjadi anggota dan pimpinan di BEM FKIP Unila pada tahun 2017-2019. Peneliti juga pernah menjadi Ketua Umum FORMABIKA pada tahun 2019 dan menjadi anggota DPM FKIP Unila pada tahun 2020. Selain itu peneliti juga pernah terlibat dalam lembaga pemantau dan pengkajian kepemiluan dan kebijakan publik Prodewa Lampung selama tahun 2020, peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Hadimulyo Kecamatan Way Serdang Kabupaten Mesuji dan pengenalan lapangan persekolahan (PLP) di SMAN 14 Kota Bandarlampung.



## **MOTTO**

“waktu bagaikan pedang. Jika tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan  
memanfaatkanmu”

(HR Muslim)

“Perubahan itu ada bagi mereka yang mau berjuang dan bersungguh-sungguh”

(Peneliti)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

**Abiku Ir. Nasrun Achmad dan Umiku Noverlina, S.E.** yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan mendidik dengan ketulusan, bekerja dengan keras untuk membiayai kuliahku dan selalu memberikan motivasi, keinginan, kepercayaan dan semangat agar aku dapat mencapai cita-cita.  
Terimakasih telah memberikan untaian doa untuk kebaikanku.

**Adik-Adikku tersayang Fadel Rasyidi Rafsanjani, Zakia Khairani, dan Sabrina Najiba Nasrun** yang telah memberikan semua kebahagiaanku tanpa batas sehingga hari-hariku menjadi ceriadan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan dengan ketulusan dan kesabaran.

Semua teman dan sahabat yang selalu membersamai dalam perjuangan demi kelancaran studi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

## SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Identifikasi Hambatan Perencanaan Karier pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila Tahun Akademik 2020-2021”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini tentunya tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Karomani, M.Si. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi. selaku Ketua Program Studi S1 Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Yusmansyah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, dan kritik yang membangun serta bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Moch. Johan Pratama, S.Psi., Psi. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, dan kritik yang membangun serta bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi. selaku Pembahas yang telah memberikan bimbingan, masukan saran, nasihat, kritik, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak/Ibu Dosen serta Staf Karyawan Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
10. Kedua orang tuaku tercinta, Abi Nasrun Achmad dan Umi Noverlina, terimakasih atas doa, cinta dan kasih sayangnya serta dukungan yang telah diberikan sehingga putra sulungmu ini mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga besar BEM FKIP Unila, FORMABIKA, dan Prodewa Lampung terimakasih telah memberikan pengalaman yang luar biasa dan penuh makna dimasa kampusku.
12. Keluarga besar Bimbingan Konseling angkatan 2017 dan RAGAH BK 2017, kalian adalah rumah kedua terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini, doa terbaik kupanjatkan untuk kita semua.
13. Sahabat dan kakak pembimbing GMC Racing Team terimakasih atas dukungannya selama ini sehingga aku bisa konsisten berolahraga, kalian adalah sahabat yang selalu kubanggakan.
14. Teman-teman payung penelitian yang aku banggakan Akbar, Dika , Husnul, Krisna, Diajeng, Larasati dan Isti terimakasih menjadi teman semasa penelitian yang selalu mendoakan dan menyemangati serta membantu segala urusan skripsi hingga selesai.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandarlampung, 22 April 2022

Peneliti



M. Reza Saputra

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iii
<b>I.PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang Masalah .....	1
B.Rumusan Masalah .....	4
C.Tujuan Penelitian .....	4
<b>II.TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A.Perencanaan Karier Mahasiswa FEB .....	5
1.Latar Belakang Perencanaan Karier Mahasiswa FEB .....	5
2.Tantangan Karier Mahasiswa FEB .....	7
B.Perencanaan Karier .....	9
1.Pengertian Karier .....	9
2.Konsep Kematangan Karier .....	9
3.Tahap Perkembangan Vokasional .....	11
4.Tugas Perkembangan Vokasional.....	15
C. <i>Social Cognitive Career Theory</i> (SCCT) .....	16
1.Faktor Kognitif Individu .....	17
2.Faktor Kontekstual ( <i>Support &amp; Barrier</i> ) .....	19
<b>III.METODE PENELITIAN</b>	
A.Metode Penelitian .....	26
B.Lokasi dan Waktu .....	26
C.Subjek Penelitian .....	26
D.Definisi Operasional .....	27
E.Teknik Pengumpulan Data.....	27
F.Teknik Pengujian Keabsahan Data .....	28
G.Teknik Analisis Data .....	29
<b>IV.HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A.Hasil.....	31
1.Gambaran Umum Lokasi dan Subjek Penelitian.....	31
2.Hasil Analisis Data .....	31
B.Pembahasan .....	48
<b>V.KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.Kesimpulan.....	55
B.Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tahap Perkembangan Vokasional.....	11
2. Tugas Perkembangan Vokasional.....	15
3. Koding Hambatan Perencanaan Karier.....	33
4. Frekuensi Jawaban Hambatan .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Alur Proses Pengolahan Data.....	29
2. Word Cloud.....	32
3. Network Analysis.....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian .....	61
2. Surat Balasan Penelitian.....	62
3. Tabel 1. Tahap Perkembangan Vokasional.....	63
4. Tabel 2. Tugas Perkembangan Vokasional.....	66
5. Tabel 3. Koding Hambatan Kematangan Perencanaan Karier.....	67
6. Gambar 1. Alur Proses Pengolahan Data.....	77
7. Gambar 2. Word Cloud.....	78
8. Gambar 3. Network Analysis.....	79
9. Tampilan Atlas.ti 9.....	80
10. Data Kuisisioner .....	83
11. Presentase Jawaban Mahasiswa FEB Unila.....	91
12. Tampilan Google Form Kuesisioner .....	94
13. Pamflet .....	97

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karier merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia karena karier merupakan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi, menurut Super (1973) mahasiswa yang idealnya berada pada rentangan usia 18-24 berada pada tahap eksplorasi yaitu tahap dimana seorang individu fokus pada pengklarifikasian apa yang akan mereka pekerjakan, mempelajari tentang suatu pekerjaan, bagaimana melakukan pekerjaan dan mempelajari tentang suatu pemahaman tentang pekerjaan lebih banyak lagi. Dan dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir seharusnya memiliki perencanaan karier agar fokus pada apa yang akan mereka pekerjakan, dan memiliki pemahaman atau informasi tentang pekerjaan yang mereka inginkan kedepannya.

Karena kepuasan saat menjalani sebuah bidang karier akan berdampak pula pada kualitas kehidupan, secara empiris kualitas karier berkorelasi positif dengan berbagai variabel positif seperti ; Kepuasan Hidup (Hagmaier dkk., 2018) ; Tingkat Kebahagiaan (Abele dkk., 2016); Kesejahteraan Psikologis (Buis dkk., 2017) ; Rasa optimis akan masa depan (van der Weijden dkk., 2016). Rasa puas yang didapatkan dari berkarier akan membuat kualitas kehidupan menjadi lebih positif. Berkebalikannya, kepuasan dalam berkarier terbukti berkorelasi negatif dengan berbagai variabel negatif seperti : Tingkat Stress (Nisar & Rasheed, 2020) ; *Burnout* (Mehta dkk., 2019) ; kurangnya kemampuan untuk beradaptasi (Urbanaviciute dkk., 2016). Ketidakpuasan dalam menjalani bidang karier memunculkan tekanan dalam kehidupan seorang individu.

Kepuasan dalam menjalani sebuah bidang karier akan dapat dicapai jika individu memiliki kematangan karier yang cukup saat menentukan bidang karier tersebut (Kalfon Hakhmigari dkk., 2019). Super (1973) mendefinisikan kematangan karier sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapannya. 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 ;

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

Berbagai tugas tersebut idealnya dapat dituntaskan oleh seorang mahasiswa sebelum mencapai kelulusan. Sedangkan melalui hasil penelitian Pratama, (2017) 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. Kondisi ini tentu akan menghadirkan berbagai hambatan dalam proses penuntasan tugas karier serta perencanaan karier mahasiswa Universitas Lampung.

Lent dkk (2002) mengungkapkan bahwa dalam teori SCCT (*Social Cognitive Career Theory*) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kualitas pemilihan karier, yaitu faktor kognitif individu dan faktor kontekstual. Faktor kognitif individu berasal dari dalam diri berupa *self efficacy*, *outcome expectation* dan *goal orientation* dan Faktor Kontekstual yang berasal dari luar/lingkungan individu berupa *gender*, institusi pendidikan, ras, budaya, sosioekonomi, keluarga, *role model*. Oleh karena nya hambatan dalam perencanaan karier akan timbul melalui faktor kognitif individu dan faktor kontekstual, sehingga dibutuhkan pembinaannya langsung oleh ahlinya dan dalam hal ini BK perguruan tinggi lah yang memiliki peran tersebut.

Bimbingan karir yang efektif memberikan pedoman dengan visi jangka panjang untuk perencanaan karir, dimana mahasiswa dapat memperoleh manfaat dengan menyadari potensi mereka yang sebenarnya dalam hidup (Sun & Yuen, 2012). Dengan adanya BK di perguruan tinggi, mahasiswa akan menjadi lebih terarah dalam bidang karirnya, tidak hanya bagi mahasiswa saja tujuan bimbingan dan konseling karir di perguruan tinggi dipertunjukkan, hal itu juga dipertunjukkan bagi perguruan tinggi itu sendiri untuk meningkatkan dan mempersiapkan tingkat pekerjaan dengan membuat berbagai program bagi lulusannya, sehingga meningkatkan reputasi universitas.

Idealnya mahasiswa mendapatkan bimbingan dalam menyelesaikan hambatan karier dalam proses perencanaan kariernya (Freeman dkk., 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana hambatan karier pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dikarenakan mahasiswa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2019/2020 memiliki 345 lulusan mahasiswa S1 dan dari jumlah tersebut ada 248 lulusan mahasiswa S1 yang memiliki masa tunggu mendapatkan pekerjaan (*Tracer Study* BPHM Unila). Sejalan dengan hasil temuan tersebut maka pembimbingan karier mahasiswa akan dapat dilakukan jika diketahui sumber hambatannya sehingga program BK di perguruan tinggi dapat membuahkan hasil yang positif. Untuk itu perlu diketahui hambatan-hambatan agar nantinya dapat dibantu dari sejak dini. Manfaat penelitian ini adalah untuk menemukan hambatan-hambatan karier mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang kemudian hambatan-hambatan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun layanan bimbingan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian lent,dkk (2002) berikut adalah dua faktor yang menjadi penghambat dalam perencanaan karier seorang individu, yaitu faktor kognitif individu dan faktor kontekstual. Faktor kognitif individu lebih ditekankan pada pemahaman tentang diri individu dalam melakukan perencanaan karier sedangkan faktor kontekstual melihat bahwa lingkungan bisa menjadi salah satu aspek yang mendukung atau menghambat dalam perencanaan karier seorang individu.

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengingat pentingnya perencanaan karier bagi seorang mahasiswa, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor – faktor apa saja yang akan menjadi hambatan bagi proses perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Perencanaan Karier Mahasiswa FEB**

#### **1. Latar Belakang Perencanaan Karier Mahasiswa FEB**

Fakultas Ekonomi Unila didirikan bersamaan dengan Fakultas Hukum Unila pada tahun 1960 dan kedua fakultas ini awalnya menjadi fakultas dalam Universitas Sriwijaya cabang Lampung, namun pada tanggal 23 September 1965 dengan Surat Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor 195 berdirilah Universitas Lampung yang terdiri dari Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum, dan disahkan dengan Surat Keputusan Presiden RI No.73 tahun 1966. Berdasarkan Keputusan Rektor Unila No.03/UN26/DT2011, tanggal 30 Desember 2011 nama Fakultas Ekonomi berganti menjadi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung (FEB Unila). FEB Unila merupakan fakultas tertua di Unila saat ini, mempunyai 3 jurusan yang semua jurusannya terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) yaitu.

- Jurusan Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi (Hanafi,2015). Berdasarkan pengertian tersebut maka jurusan manajemen juga dapat diartikan sebagai jurusan yang mempelajari mengenai bagaimana mengelola suatu perusahaan atau

organisasi. Jurusan manajemen ini merupakan jurusan umum mempelajari semua bidang, seperti manajemen keuangan, dan manajemen pemasaran. Jurusan ini juga tidak hanya mempelajari teori, tetapi juga praktik yang akan diterapkan dalam program magang. Prospek kerja mahasiswa jurusan manajemen yaitu bidang *sales*, *HRD*, *business development*, bidang keuangan, akademisi, konsultan manajemen, bidang operasional

- Jurusan Akuntansi

Akuntansi adalah sebuah sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, pemrosesan data menjadi laporan, dan mengkomunikasikan hasilnya pada para pengambil keputusan (Pontoh W, 2013). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa jurusan akuntansi adalah jurusan yang mempelajari ilmu pengukuran, penjabaran, atau pemberian kepastian informasi yang akan membantu manajer atau pembuat keputusan di perusahaan, organisasi dan lembaga pemerintahan. Prospek kerja mahasiswa jurusan akuntansi adalah akuntan publik, auditor, analis keuangan, konsultan pajak, perencana keuangan, akuntan pemerintah dan tenaga pendidik.

- Jurusan Ekonomi Pembangunan

Ekonomi pembangunan adalah ilmu ekonomi yang bertujuan menganalisis masalah yang dihadapi oleh negara-negara berkembang serta cara-cara untuk mengatasi masalah tersebut, supaya negara-negara tersebut dapat membangun ekonominya lebih cepat (Mulyani E, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut maka jurusan ekonomi pembangunan adalah jurusan yang mempelajari ilmu ekonomi untuk menelaah masalah-masalah perekonomian



serta faktor faktor penyebab keterlambatan bangunan yang terjadi di negara sedang berkembang dan mengemukakan cara atau pendekatan yang dapat ditempuh untuk mengatasi masalah yang dihadapi sehingga dapat mempercepat jalannya pembangunan ekonomi khususnya di negara sedang berkembang. Prospek kerja mahasiswa ekonomi pembangunan dapat berada di instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, *research & development*, perusahaan internasional, analisis bisnis, LSM.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila memiliki tujuan menghasilkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi dirinya dan orang lain, atau dan yang cepat diserap pasar tenaga kerja. Akan tetapi hal tersebut tak lepas dari tuntutan atau tantangan Karier yang akan dihadapi oleh mahasiswa FEB itu sendiri.

## **2. Tantangan Karier Mahasiswa FEB**

Penelitian Pratama, (2017) 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. Kondisi ini tentu akan menghadirkan berbagai hambatan dalam proses penuntasan tugas karier serta perencanaan karier mahasiswa Universitas Lampung, dan melalui data *Tracer Study* oleh BPHM Unila menjelaskan bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila pada tahun 2019/2020 memiliki 345 lulusan mahasiswa S1 dan dari jumlah tersebut ada 248 lulusan mahasiswa S1 yang memiliki masa tunggu mendapatkan pekerjaan. Berikut beberapa faktor yang menjadi tantangan oleh mahasiswa FEB :

### 1. Tingginya Angka Persaingan

Dalam diskusi yang dilaksanakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma untuk mempersiapkan karir calon lulusan dengan judul seminar *prepare yourself to grasp the job* (<http://baupk.unisma.ac.id/2020/04/17/feb-unisma-siapkan-karir-calon-lulusan-gelar-seminar-prepare-yourself-to-grasp-the-job/>). Menyatakan bahwa “kondisi bidang ketenagakerjaan di Indonesia belum memberikan harapan bagi penurunan angka pengangguran. Peluang kerja yang ada jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan jumlah lulusan perguruan tinggi. Akibatnya tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin tinggi, hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari dimana lahan pekerjaan lulusan mahasiswa FEB seperti *teller bank* atau staff dan pimpinan perusahaan-perusahaan berbasis ekonomi dan bisnis masih menerima pegawai yang bukan seorang lulusan mahasiswa FEB. Disisi lain, Era 4.0 telah mewabah ke seluruh industri yang menyebabkan kebutuhan tenaga kerja lebih kompeten sejalan dengan kebutuhan Era 4.0.

### 2. Teknologi yang semakin maju

Prof. Nachrowi Djalal Nachrowi, Ph.D., Ketua Majelis Senat Akademik Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum se-Indonnesia (MSA PTNBH), pada Sidang Paripurna MSA PTNBH dengan tuan rumah Universitas Hasanudin pada 31 Oktober 2020 berkata bahwa “selama pandemi dampak yang ditimbulkan terhadap kegiatan ekonomi sangatlah dahsyat sehingga perekonomian lesu, namun dibalik itu semua masih ada dua sektor yang bisa tumbuh ditengah lesunya dunia usaha di Indonesia, yaitu sektor

kesehatan dan sektor *Information and Communication Technology*, hal ini bisa menjadi pertimbangan akan kebutuhan setiap perguruan tinggi untuk memberikan kompetensi *ICT* seperti *digital economic* dan *digital entrepreneurship* melalui kurikulum yang terstruktur atau pelatihan pelatihan atau bahkan kuliah umum agar mahasiswa lebih adaptif nantinya akan pasar kerja”.

Faktor-faktor diatas merupakan tuntutan atau tantangan yang akan dihadapi oleh mahasiswa FEB kedepannya, untuk itu sudah sepatutnya mahasiswa FEB memiliki kemampuan dalam melakukan perencanaan karier agar dapat mencapai tujuan yang ingin digapai.

## **B. Perencanaan karier**

### **1. Pengertian Karier**

Karier didefinisikan sebagai kombinasi dan urutan peran yang dimainkan oleh seseorang selama hidupnya. Peran ini termasuk peran anak, murid atau pelajar, warga negara, pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, dan pensiunan, posisi dengan harapan terkait yang ditempati pada suatu waktu oleh kebanyakan orang, dan peran lain yang kurang umum seperti orang-orang kriminal, reformis, dan kekasih (Donald E Super, 1980). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karier didefinisikan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan seseorang.

### **2. Konsep Kematangan Karier**

Konsep kematangan karier adalah inti dari teori pengembangan karir. Dalam hal ini Konsep kematangan karier didefinisikan Super (1973) sebagai kesiapan untuk mengatasi

tugas-tugas perkembangan tahap kehidupan seseorang, untuk membuat keputusan karir yang dibutuhkan secara sosial dan untuk mengatasi secara tepat tugas-tugas yang dihadapi masyarakat yang sedang berkembang, remaja dan orang dewasa. Konsep kematangan karier juga dapat dijelaskan sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapannya, sehingga konsep kematangan karier diharapkan dapat membantu menyelesaikan hambatan – hambatan dalam perencanaan karier seseorang sehingga dapat mengatasi tugas tugas yang dihadapi masyarakat dalam melakukan karier.

Sering diperdebatkan bahwa kematangan kejuruan atau karier sebagian besar ditentukan oleh status sosial ekonomi dan jenis kelamin. Meskipun itu salah satu faktor penentu penting, hal tersebut dapat berfungsi seperti itu hanya karena mereka menentukan komitmen untuk karir kerja. Namun sebenarnya masih terdapat faktor pendukung lainnya dalam kematangan karier. Terdapat faktor eksternal dan internal, yang diantaranya Faktor internal terdiri dari nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat kepribadian, pengetahuan, dan keadaan jasmani. 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.

Mengetahui betapa pentingnya pekerjaan bagi individu adalah hal penting untuk mengetahui apa arti kematangan karier. Dengan menemukan alasan pentingnya pekerjaan, membuat hal tersebut berhubungan langsung dengan kematangan karir sehingga memiliki implikasi penting untuk praktik dalam evaluasi, penilaian, karier pendidikan, dan konseling.

### 3. Tahap Perkembangan Vokasional

Menurut Super (1973) konsep kematangan karier dijelaskan sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapannya.

Tahap perkembangan menurut Donald E Super (1973)

**Tabel 1. Tahap Perkembangan Vokasional**

<b>Tahapan</b>	<b>Sub Tahapan</b>	<b>Tugas Perkembangan Karier</b>	<b>Indikator Ketercapaian Tugas Perkembangan Karier</b>
<b>0 - 14 thn : Growth</b> Membentuk gambaran tentang “siapakah saya” (konsep diri). Konsep diri berkembang melalui interaksi antara individu dengan orang - orang penting (keyfigure) di lingkungan keluarga, sekolah ataupun masyarakat dan juga melalui pengalaman individu ketika mengerjakan sebuah tugas atau mengembangkan sebuah ide Mengembangkan pandangan terhadap dunia kerja, yang meliputi pemahaman terhadap makna	<b>0 - 4 thn : Curiosity</b> Perilaku didasari oleh kebutuhan dan rasa ingin tahu		
	<b>4 - 10 thn : Fantasy</b> Perilaku terkait perkembangan karier dimotivasi oleh fantasi untuk bermain peran		
	<b>11 - 12 thn : Interest</b> Perilaku perkembangan karier dimotivasi oleh kesukaan dan ketidaksukaan individu	Secara serius mulai mengembangkan hobi	
	<b>13 - 14 thn : Capacity</b> Mulai mengembangkan minta-minat, potensi,	Konsep diri mulai berkembang	

<p>bekerja dan juga pemahaman akan berbagai macam cara dalam mendapatkan penghasilan. Pengetahuan dan sikap terhadap dunia kerja serta seluk beluk sebuah profesi dipelajari melalui pengalaman berinteraksi dengan orang lain atau mengerjakan tugas</p>	<p>kebutuhan-kebutuhan dan sikap diri.</p>		
<p><b>15 - 24 thn : Exploration</b></p>	<p><b>15 - 17 thn : Tentative Semester 1 – 2</b></p>	<p>Memahami secara mendalam akan karakteristik diri (kepribadian, potensi serta nilai yang dimiliki) secara spesifik yang berkaitan dengan karier.</p>	<p>Mampu menyusun standar kriteria profesi ideal berdasarkan karakteristik diri yang dimiliki</p>
		<p>Memunculkan beberapa pilihan profesi berdasarkan hasil pertimbangan kecocokan secara realistis antara karakteristik diri dengan karakteristik profesi</p>	<p>Memiliki maksimal 3 pilihan profesi ideal lengkap dengan analisis kecocokan karakteristik masing - masing profesi dengan karakteristik diri</p>
	<p><b>18 - 21 thn : Transition Semester 3 – 8</b></p>	<p>Mengerucutkan beberapa pilihan profesi menjadi sebuah pilihan, berdasarkan hasil pertimbangan realistis akan berbagai peluang serta tantangan yang akan dihadapi</p>	<p>Memutuskan satu profesi ideal pilihan lengkap dengan analisis SWOT</p>

		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 Mengikuti berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk mengasah berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menekuni profesi ideal
	<b>22 - 24 thn : Trial, Little Commitment</b>	Mulai mencoba menekuni profesi pilihan	
		Memantapkan diri untuk menjadikan profesi pilihan sebagai bidang karier yang ditekuni	
<b>25 - 44 thn : Establishment</b>	<b>25 - 30 thn : Trial- commitment and stabilisation</b>	Mencoba untuk berkomitmen terhadap profesi yang ditekuni	Mulai menetapkan profesi yang tetap
	<b>31 - 44 thn : Advancement</b>	Menstabilkan pola karir yang terlihat jelas	
<b>45 - 65 thn : Maintenance</b>		Mempertahankan dan memelihara profesi yang telah ditetapkan	
<b>65 thn &gt; : Decline</b>	<b>65 – 70 thn : Deceleration</b>	Ketika sudah pensiun akan mulai mencari pekerjaan yang bisa mengisi waktu luang	



	mereka
<b>71 thn : Retirement</b>	Mulai berkurangnya kapasitas untuk bekerja

Seorang individu akan mencapai kematangan 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 mengujicobakannya melalui pelatihan atau pekerjaan pertama. Pada masa ini, seorang individu mulai menerapkan konsep dirinya di dunia kerja. Salah satu tahapan paling kritis dalam karir seseorang, baik untuk individu maupun untuk ekonomi dan ketenagakerjaan nasional perencanaan adalah transisi dari sekolah ke pekerjaan. (Super & Hall, 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 dan penempatan di sekolah dan operasi perekrutan dalam pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara terus menerus, pekerjaan lebih terkait dengan pribadi kepercayaan diri dan motivasi daripada dukungan dari lingkungan. (Super & Hall, 1978).

Dapat disimpulkan bahwa proses transisi sekolah ke pekerjaan membutuhkan motivasi dari lingkungan yang mendukung para remaja dalam perencanaan karirnya.

#### 4. Tugas Perkembangan Vokasional

Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super (Super dkk., 1992)

**Tabel 2. Tugas Perkembangan Vokasional**

Tugas Perkembangan Vokasional	Usia	Karakteristik Umum
<i>Kristalisasi</i>	14-18 Tahun	Periode proses kognitif untuk memformulasikan sebuah tujuan vokasional umum melalui kesadaran akan sumber-sumber yang tersedia, berbagai kemungkinan, minat, nilai, dan perencanaan untuk kedudukan yang lebih disukai.
<i>Spesifikasi</i>	18-21 Tahun	Periode peralihan dari preferensi vokasional tentatif menuju preferensi vokasional yang spesifik.
<i>Implementasi</i>	21-24 Tahun	Periode menamatkan pendidikan/pelatihan untuk pekerjaan yang disukai dan memasuki dunia kerja.

<i>Stabilisasi</i>	24-35 Tahun	Periode mengkonfirmasi karir yang disukai dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sudah tepat.
<i>Konsolidasi</i>	35+ Tahun	Periode pembinaan keamanan karir dengan meraih kemajuan, status dan senioritas.

Tugas perkembangan vokasional merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran diri berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang. Tingkat kematangan tugas perkembangan vokasional akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap tingkat perkembangan individu sehubungan dengan karier. Dalam hal ini mahasiswa berada pada tingkat spesifikasi (18-21), artinya tugas perkembangan vokasionalnya berada pada periode peralihan dari preferensi vokasional tentatif menuju preferensi vokasional yang spesifik, yang mana individu dalam periode ini diharuskan untuk mempersempit arah karier yang umum menjadi khusus dan mengambil langkah yang perlu dilakukan untuk melaksanakan keputusan tersebut. Implementasi (21-24) periode ini terjadi pada mahasiswa tingkat akhir yang mana tugas perkembangan vokasionalnya adalah, menamatkan pendidikan/pelatihan untuk pekerjaan yang disukai atau diminati dan memasuki dunia kerja.

### **C. *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 dalam diri 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 karir 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 :

## **1. Faktor Kognitif Individu**

### **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 efficacy* bersifat dinamis pada domain tertentu. Setiap orang mempunyai *self efficacy* 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 efficacy* bermain peran penting dalam membuat keputusan karier.

**b. *Outcome 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, dkk. dalam Gunawan & Yuliati, 2019). *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 karir 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. Faktor Kontekstual (*Support & Barrier*)**

### **a. Gender**

Karier adalah konstruksi gender, yaitu gender terjalin erat ke dalam 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 karir perempuan berfokus pada fitur struktural seperti, tingkat partisipasi pasar kerja atau peran perempuan dalam institusi seperti pernikahan dan membesarkan anak. Implikasi dari praktik SCCT adalah membantu wanita melewati atau memulihkan kelemahan struktural atau mengubah struktur itu sendiri. (Lent dkk., 2002) Keterkaitan gender dan karier dalam masyarakat tidak dapat dipisahkan, mengingat perspektif gender oleh masyarakat terhadap karier itu sendiri dan hal ini akan mempengaruhi perspektif individu terhadap 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 individu 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 karir itu sendiri adalah istilah yang mengandung dengan kekhususan budaya. Beberapa karir tidak selalu bisa digunakan dalam berbagai konteks budaya. Tetapi dalam setiap kasus, karir beradaptasi dengan konteks budaya tertentu. Ini menunjukkan bahwa akan ada perubahan terus-menerus yang memberikan kemampuan dan batasan yang berbeda untuk karir. 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 karir 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. Ekonomi baru akan menantang pekerja untuk mengelola karir mereka sendiri secara strategis, dengan premium ditempatkan pada pembaruan keterampilan, penetapan tujuan, dan jaringan (Hesketh, 2000; Watts, 1996).

Menurut Lent dkk (2002), SCCT memandang orang sebagai orang yang mampu melakukan refleksi diri, pengaturan diri, dan pemikiran ke depan. Kemampuan ini, yang dapat dipupuk oleh pendidikan karir 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 diri alih-alih menyalahkan status ekonomi yang mereka punya.

#### **f. Keluarga**

Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keluarga dan sosial lainnya dapat memiliki pengaruh penting pada pilihan karir (Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Lent dkk., In press; Tang, Fouad, & Smith, 1999 dalam Lent dkk., 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 karirnya. 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 orangtua terhadap karier anak dan keinginan atau pilihan karier anak sendiri (Sawitri dkk., 2014)

*Parental career-related behavior* (Dietrich & Kracke, 2009) ; perilaku orangtua dalam memberikan bimbingan dan pertimbangan karier kepada anaknya. Terdapat tiga bentuk perilaku orangtua terkait karier anak, yang mana setiap orangtua 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 karir 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 karir 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 dalam Lent, dkk., 2002). Dalam apa yang mungkin dianggap sebagai pilihan karir yang sangat penting, anak-anak memilih seseorang teladan yang menggambarkan solusi untuk masalah mereka dalam masa pertumbuhan.

Ketika anak-anak meniru kualitas yang diinginkan dari role model membantu mereka untuk:

1. Konstruksi diri, mereka melatih sikap dan tindakan koping yang relevan
2. Membentuk tentang nilai-nilai dan minat dalam aktivitas tertentu
3. Melatih kemampuan dan keterampilan saat mereka terlibat dalam aktivitas

Memainkan peran selektif, dengan meningkatkan perhatian pada hasil, memungkinkan pengujian realitas yang memperkuat atau memodifikasi konsep diri kejuruan. Selanjutnya, memilih dan mengejar hobi mempercepat pengujian realitas, karena hobi terletak di tengah-tengah antara bermain dan bekerja (Freud dalam Lent, dkk., 2002). Tentu saja, tugas sekolah juga memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan konsep diri kejuruan, terutama melalui pengaruh konsep diri peran siswa seseorang.

Adanya *role model* membuat individu terbantu untuk menggambarkan karier yang diinginkannya.

Faktor kognitif individu dan faktor kontekstual akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan karier. Faktor tersebut bisa menjadi *support* (dukungan) dan *barrier* (hambatan). Hambatan yang tidak disadari oleh mahasiswa akan berpengaruh terhadap pemilihan kariernya seperti *self efficacy* yang rendah akan membuat mahasiswa kesulitan dalam proses pemilihan karier.

Hashish (2019) mengungkapkan bahwa penting untuk memahami nilai jalur karir dan hambatan dari perspektif mahasiswa untuk mengatasi hambatan ini selama pengembangan karir dan pekerjaan. Dengan menyesuaikan hambatan melalui kegiatan pendidikan dan kursus yang sesuai, efikasi diri karir siswa harus meningkat, memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan karir 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 dan mengatasi hambatan karier yang mereka hadapi sehingga dapat memutuskan pemilihan karier dengan efektif.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif survei. Menurut Pratama (2017) survei merupakan sistem pengumpulan informasi valid dari orang banyak dengan tujuan untuk membandingkan, menggambarkan atau menjelaskan pengetahuan, sikap serta perilaku mereka. Dalam penelitian kuantitatif, survei lebih merupakan pertanyaan tertutup sedangkan penelitian kualitatif berupa pertanyaan terbuka. Pada konteks penelitian ini survei bertujuan untuk mengetahui hambatan kematangan perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila

#### **B. Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Tahun Akademik 2020/2021.

#### **C. Subjek Penelitian**

Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 mengingat saat ini keadaannya sedang pandemi COVID-19 sehingga peneliti tidak bisa bertemu dengan responden secara langsung. Peneliti bekerjasama dengan Badan Eksekutif Mahasiswa dan Unit Kegiatan Mahasiswa dalam menjangkau mahasiswa yang berminat untuk terlibat secara *volunter* melalui daring.

#### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2017).

Perencanaan karier adalah indikator dari kemampuan seseorang dalam merencanakan kariernya dan mengatasi hambatan-hambatan karier yang dirasakan. Konsep kematangan karier menurut Super (1973) didefinisikan sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan tahap kehidupan seseorang, untuk membuat keputusan karir yang dibutuhkan secara sosial dan untuk mengatasi secara tepat tugas-tugas yang dihadapi masyarakat yang sedang berkembang, remaja dan orang dewasa.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **- Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner pada penelitian ini dibuat oleh dosen Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung yaitu Bapak Moch. Johan Pratama., S.Psi., M.Psi, Psi.

Item pada kuesioner ini, yaitu sebanyak 3 pertanyaan terbuka. Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk dalam survey online yang disebarakan melalui *google form*.

#### **F. Teknik Pengujian Keabsahan Data**

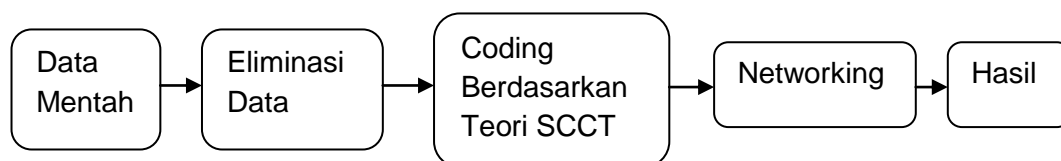
Menurut Sugiyono (2015) dalam Nugrahani & Hum (2014) agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu diadakan uji keabsahan data. Adapun teknik pengujian keabsahan data adalah sebagai berikut.

##### **- Uji Kredibilitas**

Uji Kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dalam penelitian ini, uji kredibilitas yang digunakan adalah menggunakan bahan referensi, Bahan referensi ini merupakan alat pendukung untuk membuktikan data yang ditemukan oleh peneliti. Seperti data hasil survei online berupa kuesioner hambatan karir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *google form* melalui link yang telah disediakan untuk memperoleh data mengenai hambatan karir yang dialami oleh mahasiswa.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara atau teknik yang harus ditempuh untuk menjabarkan data sehingga nantinya dalam menginterpretasikan tidak menemui hambatan atau kesulitan. Analisis data dilakukan pada semua data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar dalam bentuk survey online. Berikut alur proses pengolahan data pada penelitian ini



Gambar 1. Alur Proses Pengolahan Data

- **Kegiatan Pertama**  
Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan survei online melalui *google form* kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila sehingga dapat memperoleh data mentah untuk diproses ketahap selanjutnya.
- **Kegiatan Kedua**  
Peneliti setelah mendapatkan data mentah langsung melakukan tahap selanjutnya yaitu eliminasi data yang tidak valid.
- **Kegiatan Ketiga**  
Peneliti setelah mendapatkan data langsung mengelompokkan jawaban responden yang sama dan kemudian dijadikan satu topik dan disesuaikan dengan teori SCCT.
- **Kegiatan Keempat**  
Peneliti melakukan *network analysis* sebagai gambaran adanya 42 kode yang merupakan hambatan-hambatan karier mahasiswa.



- Kegiatan Kelima

Peneliti melakukan analisis data akan temuan hambatan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang diperkuat dengan gambaran *network analysis*.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Identifikasi Hambatan Perencanaan Karier pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila T/A 2020-2021 ditemukan bahwa hambatan kurangnya keberanian dalam mengambil keputusan dan kurang percaya diri menjadi faktor terbesar dalam hambatan kematangan perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila, selain itu juga ada hambatan-hambatan lainnya yang peneliti temukan dengan total 42 yang menghasilkan 16 koding yang saling terkait sebagai hambatan perencanaan karier mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila dan peneliti juga menemukan 6 jawaban hambatan perencanaan karier terbanyak yaitu : Kurang percaya diri (14,01%), Dukungan dari teman (6,19%), efikasi diri (6,19%), Keberanian dalam mengambil keputusan (5,86%), Kurang informasi dunia kerja (5,86%), Kurang keterampilan (5,54) yang merupakan jawaban terbanyak dari mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis Unila.

### **B. Saran**

#### **1. Bagi Perguruan Tinggi**

Berdasarkan temuan, dalam penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan perguruan tinggi untuk menetapkan kurikulum mata kuliah yang dapat menunjang kematangan perencanaan karier mahasiswa. Perguruan tinggi juga dapat membenahi fasilitas sehingga mahasiswa dapat mengarahkan atau meningkatkan keterampilan sesuai dengan karier yang diinginkan mahasiswa.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti lain dapat mencari solusi dari hambatan-hambatan perencanaan karier yang telah teridentifikasi terhadap mahasiswa FEB Unila.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. 2016. Does Career Success Make You Happy? The Mediating Role of Multiple Subjective Success Evaluations. *Journal of Happiness Studies*. 17 : 1615–1633.
- Buis, N. A., Shanafelt, T. D., Keran, C. M., Levin, K. H., Schwarz, H. B., Molano, J. R., Vidic, T. R., Kass, J. S., Miyasaki, J. M., Sloan, J. A., & Cascino, T. L. 2017. Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurologists in 2016. *Neurology*. 88 : 797–808.
- Freeman, V. F., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. 2017. *Career Course Impact on College Students' Career Decision and Affective States*. 32 : 2-14.
- 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.
- Pratama, M. J. 2017. Apa Makna Karir Bagimu?: Pemaknaan Kata Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Mahasiswa Universitas Lampung. *Jurnal Pendidikan Progresif*. 7 : 101–105.
- Hakhmigari, M. K., 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.
- Hanafi, M. Dr. 2015. *Konsep Dasar dan Teori Perkembangan Manajemen*. Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Kulsum, U., Witurachmi, S., & Muchsini, B. 2017. Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi*. 3 : 15-25.
- Kurniasari, R. I., Dariyo, A., & Idulfilastri, R. M. 2018. Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*. 3 : 1-19.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 2002. *Social cognitive career theory. Career choice and development*. <https://books.google.com/>.
- Listyowati, A., Andayani, T. R., & Karyanta, N. A. 2012. Hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan sosial dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMA N 2 Klaten. *Wacana*. 4 : 20-28.
- Mehta, L. S., Lewis, S. J., Duvernoy, C. S., Rzeszut, A. K., Walsh, M. N., Harrington, R. A., Poppas, A., Linzer, M., Binkley, P. F., & Douglas, P. S. 2019. Burnout and Career Satisfaction Among U.S. Cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*. 73 : 3345–3348.
- Mulyani, E. 2017. *Ekonomi Pembangunan*. UNY Press, Yogyakarta.
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. 2020. Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*. 20 : 1-9.
- Osipow, S. H., & Gati, I. 1998. Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*. 6 : 347-364.
- Pontoh, W. 2013. *Akuntansi - Konsep dan Aplikasi*. Halaman Moeka, Jakarta.
- Santrock, J. W. 2003. *Adolescence: perkembangan remaja*. Airlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 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., & Jordaan, J. P. 1973. Career development theory. *British Journal of Guidance & Counselling*. 1 : 3–16.
- Super, Donald E, & Nevill, D. D. 1984. Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*. 25 : 30–44.

- Super, Donald E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S. G. 1992. Developmental Career Assessment and Counseling: The C-DAC Model. *Journal of Counseling & Development*. 71 : 74–80
- UPT PKK Unila, 2017. Laporan Kegiatan: *Tracer Study* Universitas Lampung. Subbagian Kemahasiswaan Dan Alumni Universitas Lampung.
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. 2016. Perceived career barriers 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 satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*. 72 : 25–40.
- Yustiana, N., Holilulloh, H., & Nurmalisa, Y. 2014. Pengaruh Pemahaman Diri Terhadap Kesesuaian Minat Memilih Jurusan. *Jurnal Kultur Demokrasi*. 2 : 202-213.