

**IDENTIFIKASI HAMBATAN DALAM PERENCANAAN KARIER  
PADA MAHASISWA FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS  
LAMPUNG TAHUN AKADEMIK 2020 – 2021**

(Skripsi)

Oleh :

**ISTIQOMAH**

**1713052013**



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

**IDENTIFIKASI HAMBATAN DALAM PERENCANAAN KARIER  
PADA MAHASISWA FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS  
LAMPUNG TAHUN AKADEMIK 2020 – 2021**

Oleh

ISTIQOMAH

Penelitian ini berkaitan dengan permasalahan identifikasi hambatan- hambatan dalam perencanaan karir di lingkup mahasiswa. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi berbagai macam hambatan-hambatan dalam perencanaan pilihan karir pada mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif survei dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 4.671 mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung, dengan Sampel pada penelitian ini sebanyak 131 mahasiswa. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan triangulasi data. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hambatan-hambatan yang muncul didalam perencanaan pilihan karir mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Pertanian Universitas Lampung, yang *pertama* faktor kognitif individu (hambatan yang berasal dari dalam diri) yakni berupa kurangnya efikasi diri, kurangnya keterampilan, kurangnya pemahaman diri, dan kurangnya pemahaman akan informasi karir. Hambatan perencanaan karir pada mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Pertanian Unila dalam faktor kognitif individu ini didominasi oleh kurangnya efikasi diri, sebanyak 53 orang mahasiswa dan mahasiswi yang mengalami kurang efikasi diri dan diikuti sebanyak 22 mahasiswa dan mahasiswi yang mengalami hambatan perencanaan karir dengan perilaku malas. Yang *kedua* terdapat faktor kontekstual (faktor yang berasal dari lingkungan sekitar) yakni berupa dunia kerja, institusi pendidikan, keluarga, teman, dan sosial. Hambatan perencanaan karir pada mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Pertanian Universitas Lampung dalam faktor kontekstual sebanyak 22 mahasiswa dan mahasiswi yang mengalami kurangnya dukungan keluarga.

**Kata kunci:** hambatan, perencanaan, karir, mahasiswa

**IDENTIFICATION OF OBSTACLES IN CAREER PLANNING ON  
STUDENTS OF THE FACULTY OF AGRICULTURE UNIVERSITY  
OF LAMPUNG ACADEMIC YEAR 2020 – 2021**

By

ISTIQOMAH

This research is related to the problem of identifying obstacles in career planning in the student sphere. The purpose of this study was to identify various kinds of obstacles in planning career choices for students of the Faculty of Agriculture, University of Lampung, for the academic year 2020-2021. The research method used is a qualitative survey using a descriptive method. The population in this study amounted to 4,671 students of the Faculty of Agriculture, University of Lampung, with the sample in this study as many as 131 students. Data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The data analysis technique of this research uses data triangulation. The conclusion of this study shows that there are obstacles that arise in planning the career choice of students and students of the Faculty of Agriculture, University of Lampung, the first is individual cognitive factors (barriers that come from within), namely in the form of lack of self-efficacy, lack of skills, lack of self-understanding, and lack of understanding of career information. Barriers to career planning for Unila Faculty of Agriculture students and students in individual cognitive factors are dominated by lack of self-efficacy, as many as 53 students and female students who experience lack of self-efficacy and are followed by 22 students and female students who experience career planning barriers with lazy behavior. Second, there are contextual factors (factors that come from the surrounding environment) in the form of the world of work, educational institutions, family, friends, and social. Barriers to career planning on students and students of the Faculty of Agriculture, University of Lampung in contextual factors as many as 22 students and female students who experience a lack of family support.

**Keywords:** barriers, planning, career, students

**IDENTIFIKASI HAMBATAN DALAM PERENCANAAN KARIER  
PADA MAHASISWA FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS  
LAMPUNG TAHUN AKADEMIK 2020 – 2021**

Oleh :

**ISTIQOMAH**

**SKRIPSI**

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

**Pada**

**Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



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

Judul Skripsi : IDENTIFIKASI HAMBATAN DALAM  
PERENCANAAN KARIR PADA  
MAHASISWA FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN  
AKADEMIK 2020-2021

Nama Mahasiswa : *Istiqomah*

No Induk Mahasiswa : 1713052013

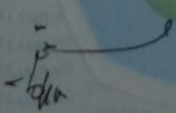
Program Studi : Bimbingan dan Konseling

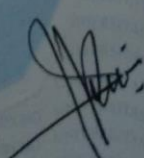
Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

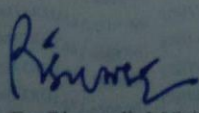


1. Komisi Pembimbing

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

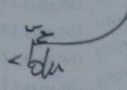
  
Dr. Eka Kurniawati, M.Pd I.  
NIK. 231402 730930 201

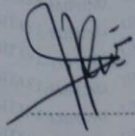
2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

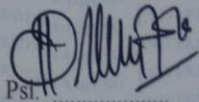
  
Dr. Riswandi, M.Pd.  
NIP. 19760808 200912 1 001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji


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

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

Penguji Utama : Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi. 

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 April 2022

## RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Istiqomah lahir di desa Tanjung Qencono, Kecamatan Way Bungur, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung pada tanggal 02 Januari 1999. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Nuryahman dan Ibu Lestari.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti sebagai berikut.

1. SD Muhammadiyah 34, Cikupa Tangerang lulus pada tahun 2011
2. SMP Negeri 1 Way Bungur, Lampung Timur lulus pada tahun 2014
3. SMA Negeri 1 Purbolinggo, Lampung Timur lulus pada tahun 2017

Tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S-1 Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri. Peneliti melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di pekon Kuripan, Kecamatan Kota Agung Pusat, Kabupaten Tanggamus. Peneliti juga melakukan Program Lapangan Persekolahan (PLP) di SMA Ma'arif NU 5 Purbolinggo, Lampung Timur.

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Istiqomah  
Npm : 1713052013  
Program Studi : Bimbingan dan Konseling  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Identifikasi Hambatan Dalam Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021" tersebut adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku

Bandar Lampung, 25 April 2022

Yang membuat pernyataan



Istiqomah

1713052013



## **MOTTO**

Allah (Tuhan) tidak membebani seseorang  
melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(QS. Al- Baqarah: 286)

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan  
menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku  
tidak akan pernah melewatkan ku

(Umar bin Khatab)

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrohmanirrohim*

Puji syukur atas nikmat dan karunia yang telah Allah subhannahu Wa Ta'ala berikan, sehingga karya ini dapat penulis selesaikan. Karya tulis ini saya persembahkan untuk:

Kedua orangtua ku tercinta,

**Ayahanda tercinta Nuryahman dan Ibunda tercinta Lestari**

Terimakasih telah menjadi orangtua yang baik dan selalu berusaha memenuhi dan berbagi kasih sayang, perhatian, tenaga, waktu kepada anak-anaknya selama ini. Terimakasih untuk setiap doa yang selalu dipanjatkan kepada Allah subhannahu Wa Ta'ala untuk keberhasilan dan kemudahan untukku.

Adik ku tercinta,

**Bagus Dian Saputra**

Yang selalu memberikan dukungan, semangat, harapan dan doa untuk tetap bisa menyelesaikan skripsi

**Almamater Tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah subhannahu Wa Ta'ala yang telah memberikan segala limpahan taufik dan rahmat serta hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Identifikasi Hambatan Dalam Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung Tahun Akademik 2020-2021”, sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam sebuah penelitian dan penyusunan skripsi ini tentunya tidak akan mungkin terselesaikan tanpa bantuan dari beberapa pihak. Peneliti menyampaikan terimakasih kepada segenap kerendahan hati yang tulus peneliti juga menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Karomani, M.Si selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Pertanian.
4. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung.
5. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi. selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung.
6. Bapak Moch. Johan Pratama, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing 1.
7. Ibu Eka Kurniawati, M.Pd, I selaku dosen pembimbing 2.
8. Bapak/ Ibu dosen dan staf Karyawan Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung.
9. Bapak/ Ibu staf dan Karyawan Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

10. Mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Pertanian Universitas Lampung yang telah bersedia dan antusias dalam terselenggaranya penelitian.
11. Terimakasih kepada diri sendiri yang sudah kuat dan bertahan sampai saat ini, yang telah mampu berdamai dengan masalah, yang telah mencoba bangkit disaat kegagalan maupun disaat permasalahan datang dengan bersamaan, terimakasih telah mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sabar, dan pantang menyerah.
12. Terimakasih kepada orangtua, yang selalu memberikan semangat tak pernah putus, dukungan dan doa yang senantiasa diberikan akan kelancaran untuk semua hal termasuk dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Terimakasih kepada adik ku tercinta Bagus Dian Saputra dalam memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Keluargaku yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya.
15. Terimakasih kepada sahabatku Eka Septiana, Chindy, Dewi yang telah dari dulu sampai sekarang selalu ada memberikan semangat.
16. Terimakasih kepada sobat wara wirii Ina, Neta, Mella, Silvia Iftina, Vina yang selalu menemani perjalanan sepanjang jalan.
17. Terimakasih kepada seseorang ini yang telah memberikan motivasi dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini semoga kelak ada doa terbaik yang dapat dijabah oleh Allah Subhannahu Wa Ta'Ala.
18. Terimakasih kepada pejuang payung Laras, Akbar, Diajeng, Reza, Dika, Husnul, Krisna, dapat membantu dalam bertukar ilmu dan dukungan.
19. Keluarga BEM FKIP, dan FORMABIKA 2017-2020 terimakasih sudah menjadi tempat belajar dari proses ku di lingkup perkuliahan.

Semoga Allah Subhannahu Wa Ta'Ala melindungi dan membalas semua kebaikan yang sudah diberikan kepada peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan namun semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Aamiin, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Bandar Lampung, 25 April 2022

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Istiqomah' with a stylized flourish at the end.

Istiqomah

1713052013

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. Perencanaan Karier .....	8
2.1.1 Pengertian Perencanaan Karir .....	8
2.1.2 Tahap Perkembangan Vokasional .....	10
2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Perencanaan Karier Individu .....	16
2.2. Teori Hambatan Perencanaan Karir .....	18
2.2.1 Pengertian Hambatan Karier .....	18
2.2.2 <i>Social Cognitive Career Theory</i> (SCCT) .....	19
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	28
3.1. Metode Penelitian .....	28
3.2. Lokasi dan Waktu .....	28
3.3. Populasi dan Sampel .....	28
3.4. Definisi Operasional .....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.5.1. Observasi .....	30
3.5.2. Wawancara .....	31
3.5.3. Dokumentasi .....	31
3.6. Teknik Analisis Data .....	32
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	34
4.1. Gambaran Umum Fakultas Pertanian Universitas Lampung .....	34
4.1.1. Sejarah Fakultas Pertanian .....	34
4.1.2. Jurusan Fakultas Pertanian .....	34
4.1.3. Sarana dan Prasarana .....	35
4.2 Hasil Penelitian .....	36
4.2.1. Hasil <i>Word Cloud</i> .....	37

4.2.2. Hasil Network Analisis .....	45
4.2.3. Hasil Wawancara Pribadi .....	51
4.3 Pembahasan Penelitian .....	57
4.3.1 Pembahasan .....	57
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan .....	65
5.2. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tahap Perkembangan Vokasional .....	10
2. Hasil Wawancara Empat Narasumber.....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. <i>Word Would</i> .....	38
2. Analisis Network .....	46
3. Penjabaran Keterkaitan Antar Kode <i>Netwok Analyz</i> Menggunakan Anak Panah .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Panduan wawancara hambatan karir .....	73
2. Pertanyaan hambatan karir .....	74
3. Hasil Jawaban Responden Tema Hambatan karir.....	75
4. Panduan wawancara perencanaan karir .....	87
5. Verbatim wawancara responden pertama .....	88
6. Verbatim wawancara responden kedua.....	92
7. Verbatim wawancara responden ketiga .....	98
8. Verbatim wawancara responden keempat .....	102
9. Penyebaran penyebaran pertanyaan hambatan melalui whatsapp....	106
10. Gambar wawancara dengan responden pertama .....	107
11. Gambar wawancara dengan responden kedua .....	107
12. Gambar wawancara dengan responden ketiga .....	108
13. Gambar wawancara dengan responden keempat .....	108
14. Surat izin penelitian .....	109
15. Surat balasan penelitian fakultas pertanian .....	110

# **I. PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Masalah**

Karir merupakan bagian hidup yang berpengaruh pada kebahagiaan hidup seorang individu secara keseluruhan. Oleh karenanya ketepatan memilih serta menentukan keputusan karier menjadi titik penting dalam perjalanan hidup manusia. Karir tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis individu, sehingga individu perlu untuk merencanakan dan mulai mempersiapkan karir yang matang sejak dini untuk mendapatkan karir yang sesuai dengan bakat, minat, nilai, dan kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang individu. Memilih dan mempersiapkan sebuah perencanaan karir merupakan tugas perkembangan yang penting bagi individu. Salah satu kunci sukses dalam sebuah karier adalah adanya sebuah perencanaan yang matang. Perencanaan tidak hanya dibuat dalam sekali, tetapi harus dilakukan berulang. Proses ini akan membantu untuk seorang individu mencapai tujuan karier yaitu suatu kepuasan didalam diri.

Perencanaan karir sendiri merupakan proses dimana individu dapat menetapkan dalam mengambil langkah-langkah dalam mencapai tujuan karirnya. Melalui perencanaan karir seorang individu dapat mengevaluasi kemampuan potensi diri yang terdapat dalam diri individu sendiri, agar mempertimbangkan karir pilihannya, merencanakan karir dengan tepat, memilih alternatif karir dan menyusun tujuan karirnya dengan baik untuk mencapai kepuasan hidup. Alasan pentingnya dalam sebuah perencanaan karier dengan baik untuk mencapai kepuasan saat menjalani sebuah bidang karier akan berdampak pula pada kualitas kehidupan.

Melakukan perencanaan karier yang terarah dan matang khususnya di dalam dunia pendidikan perkuliahan itu penting, sebab dengan semakin baik dalam merencanakan karier tentu bagi seorang individu akan mempunyai waktu lebih banyak untuk mempersiapkan dirinya. Perencanaan karier dengan matang khususnya pada mahasiswa di Fakultas Pertanian, penting bagi individu yaitu memahami potensi didalam diri seperti, mampu memahami bakat, memahami minat, memahami kemampuan didalam diri dan kelemahan didalam diri individu. Perencanaan sebuah pilihan karier perlu dipertimbangkan sejak sedini mungkin, didalam dunia perkuliahan tempat dimana seorang mahasiswa dan mahasiswi mempelajari ilmu yang akan dipergunakan di dunia kerja kelak setelah lulus dari lingkungan perkuliahan, maka dari itu perencanaan karir seorang mahasiswa sebaiknya mempunyai langkah dalam merencanakan karier dengan baik sesuai dengan impiannya.

Perencanaan karier merupakan aktivitas pencarian informasi dan seberapa besar keterlibatan individu dalam proses tersebut (Super, 1983). Sehingga disimpulkan bahwa perencanaan karir akan dicapai jika seorang individu mampu menuntaskan tugas karier dalam setiap fase perkembangannya, namun jika seorang individu tidak menuntaskan tugas karirnya maka individu tersebut akan menemukan permasalahan dalam perencanaan karir dalam kurun waktu kedepannya. Teori Super ini membagi tahap perkembangan karir menjadi 5 tahap, yaitu: tahap perkembangan, tahap eksplorasi, tahap pembentukan, tahap pemeliharaan, dan tahap kemunduran. Dengan demikian apabila seorang individu tersebut telah melewati proses tahapan ini dengan baik maka akan memudahkan seseorang tersebut untuk mencapai perencanaan karir dengan baik.

Teori selanjutnya yang mendukung perencanaan karir terdapat 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 dalam diri berupa *Self-efficacy*, *outcome expectation*, dan *goal orientation*. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis pertunjukan yang ditentukan. Ketika seorang individu mempunyai *self-efficacy* yang baik maka ia akan lebih mudah menetapkan *outcome* dan *goal orientation* dalam penentuan keputusan kariernya. Selanjutnya, faktor kontekstual mencakup hal-hal seperti pengaruh sosial yang bisa mendukung maupun menghambat, misalnya: jenis kelamin, institusi pendidikan, sosio-ekonomi, keluarga, dan role model.

Beberapa terdapat hambatan individu yang mengatakan bahwa individu yang memiliki perilaku persiapan karier yang pasif akan kurang memahami diri sendiri (Jeon & Lee, 2019) dan kurangnya kemampuan untuk beradaptasi dengan karier (Urbanaviciute dkk, 2016). Artinya, adanya memiliki persiapan perilaku yang aktif dalam perencanaan karir, misalnya individu aktif dalam memahami potensi diri, aktif dalam bersosialisasi dengan lingkungan kerja, dapat meningkatkan motivasi untuk menjadikan perencanaan karir yang tepat dan matang. Karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi atau menghambat sebuah perencanaan karir seseorang khususnya dalam lingkungan mahasiswa maka diperlukannya sebuah bimbingan pembinaan karir kepada mahasiswa.

Layanan bimbingan pembinaan dalam bidang karier selanjutnya akan memberikan pelayanan ketenagakerjaan dan pengembangan kewirausahaan kepada mahasiswa atau alumni, swasta dan instansi pemerintah serta masyarakat umum. Adanya *CCED (Center For Career and Entrepreneurship Development University of Lampung)* diperguruan tinggi Universitas Lampung, mahasiswa akan menjadi lebih terarah dalam bidang kariernya. Bagi seorang mahasiswa, perencanaan karir dapat membantu mereka menetapkan tujuan pribadi dan memutuskan arah saat ini dan arah masa depan.

Bimbingan karir tersebut sangat membantu mereka dalam mengatasi kesalahpahaman dalam memilih dan merencanakan karir, dalam memilih jalur studi mereka, untuk meningkatkan daya saing mereka untuk mendapatkan posisi (Guo, 2009 dalam Sun, V. J., & Yuen, M. 2012). 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.

Pelayanan bimbingan karir yang berada di universitas dapat memfasilitasi pengalaman transisi dengan secara langsung untuk menangani kebutuhan mahasiswa dalam mengantisipasi dan mempersiapkan mereka untuk tantangan yang disajikan dalam tahap penyesuaian. Rekomendasi yang mengikuti fokus, sebagai berikut: a) memberikan mahasiswa informasi yang akurat mengenai pekerjaan selama antisipasi, b) memastikan bahwa mahasiswa dan mahasiswi telah mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk penyesuaian yang berhasil, dan c) mendukung mahasiswa dalam menghadapi proses perubahan untuk membantu gerakan menuju prestasi (Wendlandt & Rochlen, 2008). Dapat disimpulkan bahwa tujuan pelayanan bimbingan karir di perguruan tinggi adalah membantu mahasiswa dalam pemilihan karir mereka agar nanti setelah lulus dari perguruan tinggi mahasiswa mampu memiliki prospek kerja yang baik dan sesuai dengan potensi maupun keterampilan mereka. Tidak hanya berguna untuk mahasiswa saja tujuan pelayanan bimbingan karir di perguruan tinggi dipertunjukkan untuk perguruan tinggi itu sendiri yaitu untuk meningkatkan tingkat pekerjaan bagi lulusannya, sehingga meningkatkan reputasi universitas.

Hasil penelitian terhadap 489 mahasiswa tingkat akhir Unila menunjukkan bahwa mayoritas partisipan belum memiliki pemahaman yang utuh akan pentingnya proses perencanaan karir, bahkan mereka belum memahami secara mendasar dari pentingnya karir bagi kehidupan (Pratama, 2017).

Sebuah artikel berita *online* mengatakan mahasiswa Fakultas Pertanian memiliki berbagai tantangan salah satunya disebabkan yaitu tantangan yang dihadapi petani Indonesia lahan kian sempit bahwa tantangannya adalah kian sempitnya lahan yang dikelola di utarakan oleh Moeldoko (Oke zone 2018, <https://economy.okezone.com/read/2018/06/28/320/1915376/sederettantangan-yang-dihadapi-petani-indonesia-lahan-kian-sempit>. 2 November 2020).

Menyebutkan juga bahwa permasalahan selanjutnya menjelaskan bahwa banyak lulusan jurusan pertanian yang bekerja tidak sesuai dengan ilmu yang telah ditekuninya selama dibangku perkuliahan, yaitu banyaknya lulusan dari fakultas pertanian yang kemudian mereka memilih bekerja sebagai pegawai bank 'fenomena' ini terjadi karena "(sektor pertanian) tidak mendatangkan pendapatan yang memadai, diutarakan oleh Dwi (BBC NEWS 2017, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-41175869>, 3 November 2020).

Berdasarkan hasil *tracer study* 2020 bahwa terdapat jumlah mahasiswa lulusan Fakultas Pertanian pada T/A 2019-2020 sebanyak 692 alumni mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung, dan rata-rata alumni menunggu mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir sebanyak 466 alumni yang belum bekerja dan 226 alumni yang sudah bekerja. Dapat disimpulkan berdasarkan data *tracer study* 2020 terdapat sekitar 60% atau sekitar 466 alumni yang belum mendapatkan pekerjaan pada tahun 2019-2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana hambatan karir pada mahasiswa Fakultas Pertanian (FP) Universitas Lampung. Pembimbingan karir mahasiswa akan dapat dilakukan jika diketahui sumber hambatannya sehingga UPT Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Lampung (UPT PKK) atau *Career and Entrepreneurship Development* (CCED) di perguruan tinggi Universitas Lampung dapat membuahkan hasil yang positif. Untuk itu perlu diketahui hambatan-hambatannya agar nantinya dapat dibantu dari sejak dini.

Manfaat penelitian ini adalah untuk menemukan hambatan-hambatan karir seperti apa yang terdapat pada mahasiswa Fakultas Pertanian (FP) di Universitas Lampung, kemudian hambatan-hambatan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun layanan bimbingan bagi mahasiswa Fakultas Pertanian (FP) di Universitas Lampung.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Adanya hambatan dalam perencanaan karier dalam diri mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung dapat membawa mahasiswa sulit menentukan pilihan pekerjaan.
- b. Sulit mendapatkan kepuasan kerja dan akan berdampak negatif kepada kesejahteraan kondisi fisik dan psikologis.
- c. Adanya permasalahan yang berhubungan dengan lahan pertanian yang kian sempit.
- d. Terdapat permasalahan bahwa lulusan sarjana pertanian banyak yang memilih untuk mengambil pekerjaan yang tidak sesuai dengan ilmu yang telah didapatkannya di bangku kuliah, yaitu banyaknya lulusan fakultas pertanian yang memilih bekerja sebagai pegawai di sebuah bank.
- e. Terdapat permasalahan tentang pendapatan yang minim.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “identifikasi hambatan mahasiswa dalam perencanaan karir Fakultas Pertanian Universitas Lampung Tahun Akademik 2020/2021”.



#### **1.4 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “hambatan hambatan apa yang terdapat dalam perencanaan karir pada mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung Tahun Akademik 2020/2021”.

#### **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **a. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor–faktor apa saja yang akan menjadi hambatan bagi proses perencanaan karir mahasiswa khususnya Fakultas Pertanian Universitas Lampung tahun akademik 2020/ 2021.

##### **b. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan akan memberikan kontribusi yang bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

##### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan bimbingan konseling khususnya terkait dengan hambatan perencanaan karir khususnya pada tingkatan mahasiswa.

##### **2) Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang akan membantu dalam penyusunan intervensi promotif perencanaan tentang karir bagi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

Berdasarkan temuan berupa bukti faktor–faktor hambatan karir yang telah teridentifikasi. Secara jangka panjang, maka penelitian ini dapat menjadi langkah awal bagi Universitas Lampung untuk menghasilkan lulusan–lulusan alumni dengan perencanaan karir dengan baik.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Perencanaan Pilihan Karier**

#### **2.1.1. Konsep Perencanaan Pilihan Karier**

Pengertian perencanaan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), perencanaan merupakan proses, cara, perbuatan merencanakan. Super dalam (Winkel, 2004) menyatakan bahwa proses kematangan karier sebagai keberhasilan seseorang individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Selanjutnya pengertian karier menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), karier merupakan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Tujuan dengan adanya perencanaan karir lebih memudahkan individu untuk persiapan menuju masa depan dunia karir. Individu diarahkan untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangannya. Jadi, disimpulkan bahwa pengertian perencanaan pilihan karier merupakan kemampuan seorang individu untuk membuat keputusan dalam kehidupan dimasa depan.

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 (Ginevra dkk., 2018; Hagmaier dkk., 2018); Tingkat Kebahagiaan (Abele dkk., 2016; Walsh dkk., 2018); Kesejahteraan Psikologis (Buis dkk., 2017; Levin 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 berkarir terbukti berkorelasi negatif dengan berbagai variabel negatif seperti: Tingkat Stress (Burak & Atabek, 2019; Nisar & Rasheed, 2019); Burnout ( LaFaver dkk., 2018; Mehta dkk., 2019).

Ketidakpuasan dalam menjalani bidang karier memunculkan tekan dalam kehidupan seorang individu. Kepuasan dalam menjalani sebuah bidang karier akan dapat dicapai jika individu memiliki perencanaan karir yang cukup saat menentukan bidang karier tersebut.

Konsep perencanaan pilihan karir diharapkan dapat membantu mengatasi adanya hambatan-hambatan dalam pilihan karir individu yang makin meluas sehingga individu mampu menyelesaikan dengan baik tugas perkembangannya. Semakin berkembangnya pemahaman akan diri individu dan mencapai kematangan perkembangan individu dengan baik, maka diharapkan individu dapat meningkatkan kompetensinya untuk menunjang karir yang baik dan tepat. Semakin banyaknya seorang individu yang tidak sadar akan sebuah hambatan dalam dirinya, kemudian dimana zaman sekarang semakin berkembangnya hambatan-hambatan karir yang semakin luas maka menuntut individu untuk tetap belajar dan bisa berkembang sesuai dengan perubahan zaman yang semakin modern.

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. Alasan pentingnya pekerjaan, membuat hal tersebut berhubungan langsung dengan kematangan karir sehingga memiliki implikasi penting untuk praktik dalam evaluasi, penilaian, karir, pendidikan, dan konseling (Super & Neville, 1984).

Perencanaan karir dapat dilihat dari kemampuan menunjukkan minat pilihan karir, mulai mengeksplorasi kemampuan diri dan pengetahuan tentang pilihan karir, memiliki informasi komprehensif seperti kelompok pekerjaan, dan sudah menentukan pilihan meskipun belum pasti dan mulai membuat perencanaan karier. Secara spesifik (Super & Jordaan, 1973) menjelaskan bahwa seorang mahasiswa memiliki tugas karier untuk; 1) Mengidentifikasi berbagai pilihan karir sesuai dengan konsep diri yang dimiliki, 2) Mulai mengerucutkan berbagai pilihan bidang karir yang tersedia melalui pertimbangan yang realistis, 3) Mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh bidang karir telah dipilih, 4) Melakukan uji coba pada bidang pilihan karir. Berbagai tugas tersebut idealnya dapat dituntaskan oleh seorang mahasiswa sebelum mencapai kelulusan.

Konsep perencanaan karier dijelaskan sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapannya. Mengetahui arti kematangan maka akan mempermudah individu untuk menentukan karir dalam pekerjaan yang sesuai baginya. Jadi perencanaan karir merupakan suatu kesiapan dan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir, yang mana akan menghasilkan sebuah keputusan karir bagi individu tersebut.

### **2.1.2. Tahap Perkembangan Vokasional**

Konsep perencanaan karir dijelaskan sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mengambil keputusan karir yang sesuai dengan tugas perkembangan pada setiap tahapannya (Super, 1973). Ada 5 (lima) Tahap perkembangan menurut Donald E Super (Super, D. E & Jordaan, J. P. 1973).

Tahap perkembangan menurut Donald E Super, sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Tahap Perkembangan Vokasioal Donald. E. Super.

Tahap Perkembangan	Usia	Karakteristik Umum
Tahap Perkembangan ( <i>Grow Stage</i> )	0-14 Tahun	<p>Tahap ini konsep diri berkembang melalui identifikasi dengan tokoh-tokoh kunci dalam keluarga dan di sekolah; kebutuhan dan fantasi dominan diawal tahap ini; minat dan kapasitas menjadi lebih penting dengan meningkatkan partisipasi sosial dan uji realitas. Sub tahapan dari tahapan pertumbuhan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Curiosity (0- 4 tahun).</b> Ditandai perilaku didasari oleh kebutuhan dan rasa ingin tahu.</li> <li>2. <b>Fantasi (<i>Fantasy</i>) (4-10 tahun).</b> Ditandai dengan dominanya; aspek kebutuhan akan rasa keingintahuannya.</li> <li>3. <b>Minat (<i>interest</i>) (11-12 tahun).</b> Ditandai tumbuhnya rasa senang sebagai determinan utama dari aspirasi dan aktifitas.</li> <li>4. <b>Kapasitas (<i>capacity</i>) (13-14 tahun ).</b> Ditandai tahapan ini bertambahnya kemampuan diberi bobot lebih, persyaratan, dan latihan karir.</li> </ol> <p>Pada tahap ini seorang anak mulai mengembangkan minat-minat, potensi, kebutuhan- kebutuhan dan sikap diri. Konsep diri akan berkembang melalui anggota keluarga seperti orangtua dan instansi sekolah.</p>
Tahap Eksplorasi ( <i>Exploration Stage</i> )	15-24 Tahun	<p>Tahap ini individu pengujian diri, uji coba peran dan eksplorasi pekerjaan yang berlangsung disekolah, kegiatan rekreasi, dan pekerjaan paruh waktu, sub tahapan dari tahapan eksplorasi adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sub Tentatif (<i>Tentative</i>) (15-17 tahun) tingkat semester 1-2.</b> Kebutuhan, minat, kapasitas, nilai, dan peluang semuanya perlu adanya pertimbangan. Pilihan tentatif dibuat dan dicoba dalam fantasi, diskusi, kursus, pekerjaan, dll.</li> </ol> <p>Tugas pada masa tentatif:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami sebuah kelebihan dan</li> </ol>

		<p>kekuarangan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. Melihat peluang yang ada.</li> <li>c. Mengetahui <i>value</i> atau nilai diri.</li> <li>d. Sudah memikirkan tentang apa yang bisa ditekuni dalam minat dan bakatnya.</li> <li>e. Individu sudah memiliki beberapa pemilihan karir.</li> </ul> <p>Ketuntasan tugas pada masa tentatif:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengetahui untuk bagaimana cara membuat keputusan karir dengan berbagai pertimbangan internal.</li> <li>b. Mampu memilih karir sesuai minat, bakat, dan peluang.</li> <li>c. Mengetahui langkah-langkah dalam membuat keputusan karir, terutama penyusunan rencana karir, dengan proses diskusi atau magang.</li> <li>d. Sudah memiliki beberapa pilihan karir.</li> <li>e. Mengasah kemampuan dengan mengikuti pelatihan dan magang.</li> </ul> <p>2. <b>Transisi (<i>transition</i>) (18-21 tahun) tingkat semester 3-8.</b> Pertimbangan realitas diberi bobot lebih saat pemuda memasuki pasar tenaga kerja atau pelatihan profesional dan mencoba menerapkan konsep diri.</p> <p>Tugas pada masa transisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki pemahaman yang baik tentang kelemahan dan kelebihan eksternal yang berhubungan dengan pilihan karir yang diinginkan.</li> <li>b. Mampu melihat faktor yang akan mendukung atau menghambat karir yang diinginkan.</li> <li>c. Mampu melihat kesempatan yang ada berkaitan dengan pilihan karir yang diinginkan.</li> <li>d. Mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan dari berbagai pekerjaan yang beragam, dapat mengembangkan untuk kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif .</li> </ul> <p>Ketuntasan tugas masa transisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sudah mempunyai beberapa pilihan karir yang sesuai dengan</li> </ul>
--	--	---

		<p>kemampuannya.</p> <p>b. Sudah mempertimbangkan secara realistis. Tidak hanya hal-hal yang secara internal ada pada dirinya tetapi juga hal-hal eksternal.</p> <p>3. <b>Percobaan- sedikit komitmen (<i>Trial-Little commitment</i>) (22-24 tahun).</b>  Pekerjaan yang sesuai telah ditemukan dan dicoba sebagai pekerjaan potensial seumur hidup.  Idealnya pada fase ini individu sudah memiliki satu tujuan karir. Artinya individu tersebut sudah membuat keputusan karir, tidak ada pertimbangan lain dan fokus untuk bekerja dalam bidang karir yang potensial baginya.</p> <p>Eksplorasi terdiri dari mengajukan pertanyaan tentang diri sendiri dan situasi seseorang. Diri harus dilihat dalam kaitannya dengan tahapan kehidupan dimana ia berfungsi dan tugas-tugas perkembangan yang dihadapinya atau akan segera dihadapi. Pertanyaan perlu ditanyakan tentang berbagai peran kahidupan karir seperti pelajar, pekerja, ibu rumah tangga, warga negara, dan santai yang dikejar kebanyakan orang pada tahap kehidupan tertentu (Super, 1980).</p> <p>Eksplorasi karir didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mengeksplorasi atau melakukan pencarian informasi terhadap sumber-sumber informasi karir. Eksplorasi karir juga dilakukan agar dapat mengenali dan mencari informasi karir dan berbagai sumber, memiliki pengetahuan tentang potensi diri, diantaranya bakat, minat, intelegensi, kepribadian, nilai-nilai, dan memiliki cukup banyak informasi karir.</p>
Tahap Pembentukan ( <i>Establishment stage</i> )	25-44 Tahun	Tahap ini individu telah menemukan bidang yang sesuai, sebuah upaya dilakukan untuk membangun tempat permanen didalamnya. Mungkin ada beberapa percobaan diawal tahap ini,

		<p>dengan perubahan konsekuensi, tetapi pembentukan mungkin dimulai tanpa percobaan, terutama di bidang profesi. Subsistensi dari tahap pembentukan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Percobaan-komitmen dan stabilitasi (<i>Trial commitment and stabilisation</i>) (25-30 tahun).</b> Bidang pekerjaan dianggap cocok mungkin terbukti tidak memuaskan, sehingga menghasilkan satu atau dua perubahan sebestumnya pekerjaan hidup ditemukan atau sebelum menjadi jelas bahwa pekerjaan hidup akan menjadi sukses pekerjaan yang tidak terkait. Fase ini ditandai dengan munculnya berbagai dugaan tentang lapangan pekerjaan tertentu. Pada tahap ini kemungkinan perubahan terjadi satu atau dua bidang pekerjaan dan biasanya diakhiri dengan satu pilihan yang mantap.</li> <li>2. <b>Kemajuan (<i>Advancement</i>) (31-44).</b> Sebagai pola karir menjadi jelas, upaya diajukan untuk menstabilkan, untuk membuat tempat yang aman di dunia kerja. Bagi kebanyakan orang ini adalah tahun-tahun kreatif. Yakni individu sudah merasa sesuai dengan karirnya dan memaknai karir yang sedang ia jalani.</li> </ol>
Tahapan Pemeliharaan ( <i>Maintenance Stage</i> )	45-65 Tahun	Tahap ini individu setelah mendapatkan tempat di dunia kerja, perhatiannya sekarang adalah mempertahankannya. Berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan yang dilakukannya.
Tahap Kemunduran ( <i>Decline Stage</i> )	Diatas 60 Tahun	Tahap ini ketika kekuatan fisik dan mental menurun, aktifitas kerja berubah dan pada waktunya berhenti. Peran baru harus dikembangkan yang pertama sebagai partisipan selektif dan kemudian sebagai pengamat. Subsistensi dari tahapan kemunduran ini adalah: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Deselerasi (<i>Deceleration</i>) (65-70).</b></li> </ol>



		<p>Terkadang pada saat resmi pensiun, beberapa kali terlambat dalam tahap pemeliharaan, kecepatan bekerja melambat, tugas dialihkan, atau sifat pekerjaan berubah untuk kapasitas yang menurun. Banyak pria mencari pekerjaan paruh waktu untuk menggantikan pekerjaan penuh waktu mereka.</p> <p>2. <b>Pensiun (<i>Retirement</i>) (71 Tahun).</b> Seperti halnya semua batasan usia yang ditentukan, ada variasi bagus dari orang ke orang, tetapi penghentian total kerja datang untuk semua pada waktunya. Untuk beberapa dengan mudah dan menyenangkan, kepada orang lain dengan kesulitan dan kekecewaan, dan untuk beberapa hanya kematian.</p> <p>Tahap ini ketika kekuatan fisik dan mental sudah menurun, yang ditandai dengan kelelahan dalam bekerja yang tidak penuh, serta mulai berkurangnya kapasitas kerja.</p> <p>Hampir kebanyakan individu menemukan pekerjaan paruh waktu untuk menggantikan pekerjaan utamanya.</p>
--	--	---

Guna mencapai perencanaan karir yang baik seorang individu harus mampu untuk menyelesaikan tugas karir pada setiap tahapan kehidupan. Menurut Super & Jordaan (1973) menjelaskan bahwa bahwa seorang mahasiswa berada pada tahap perkembangan eksplorasi, yaitu pada sub tahap 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 diri nya di dunia kerja. Sebuah uji coba untuk melakukan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan dan mampu dalam memfokuskan kualitas diri didalam ketetapan pilihan karir kedepannya.

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

Sub tahapan transisi jika telah dipahami dengan baik oleh mahasiswa maka akan meminimalisir hambatan yang akan datang pada saat merencanakan karir individu tersebut.

### **2.1.3. Faktor -Faktor Mempengaruhi Perkembangan Karir Individu**

Suatu perkembangan selalu bersandingan dengan sebuah faktor yang saling mempengaruhi, demikian dengan perkembangan karir tentu ada faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seorang individu. Menurut Super dalam pendekatan teori trait metode aktuarial dan teori pola hidup dan metode perkembangan (tematik-eksploratif) adalah sebagai berikut:

#### a) Teori Trait Dan Metode Aktuarial

Pendekatan ini mempunyai faktor yang mempengaruhi atau yang mendasari perkembangan karir individu adalah faktor internal atau dari dalam individu itu sendiri yaitu berupa sifat, minat dan bakat individu serta kemampuan kerja dan pola sifat. Hal Ini diilustrasikan dengan baik oleh kasus Paterson tentang seorang wanita yang kegagalannya sebagai pekerja klerikal dijelaskan oleh skor rendah pada tes kecerdasan.

Bakat klerikal (prediksi aktuarial: kebanyakan orang dengan bakat seperti wanita ini tidak berhasil dalam pekerjaan klerikal; oleh karena itu wanita ini tidak dapat diharapkan untuk melakukannya), dan yang memiliki nilai tes ketangkasan manual dan perakitan mekanik yang tinggi membuat konselor mendiskusikan kebijaksanaan memasuki pekerjaan pabrik (prediksi aktuarial: kebanyakan wanita dengan skor seperti yang dibuat oleh wanita ini berhasil dalam semi terampil pekerjaan pabrik; oleh karena itu wanita ini dapat diharapkan melakukan hal yang sama). Sebelas tahun kemudian, wanita ini ditemukan telah menghidupi dirinya sendiri dan suaminya yang tidak sah sejak mendapatkan konseling dan dipekerjakan sebagai pekerja yang puas (Super, 1954).

b) Teori Pola Hidup Dan Metode Perkembangan (Tematik-Eksploratif)

Pendekatan ini faktor yang mempengaruhi adalah faktor psikologis dan faktor sosiologis. Faktor psikologis seperti pengalaman klinis keinginan untuk meniru ayah ataupun antipati 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 pada tingkat sosial ekonomi yang sama dengan orang tua mereka, kecenderungan ini memiliki banyak pengecualian.

Status sosial ekonomi ternyata hanya satu penentu pilihan pekerjaan. Berdasarkan Investigasi seperti studi longitudinal Terman, tentang anak-anak berbakat telah menunjukkan bahwa kecerdasan adalah salah satu faktor yang terkait dengan penyimpangan dari tingkat pekerjaan yang diharapkan orang tua, (Super, 1954). Kesimpulannya, Pada dasarnya untuk teori trait dan metode aktuarial mengarah bahwa konseling kejuruan pada dasarnya adalah proses membantu seseorang mencocokkan sifat-sifatnya dengan yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang tersedia.

Untuk teori pola hidup dan metode perkembangan (tematik-eksploratif). Asumsi yang mendasari pendekatan ini adalah bahwa salah satu cara untuk memahami apa yang akan dilakukan seseorang di masa depan adalah 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 (Super, 1954).

## **2.2 Teori Hambatan Karier**

### **2.2.1. Pengertian Hambatan karier**

Pengertian hambatan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) hamabatan merupakan halangan; rintangan. Sedangkan pengertian karier menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), karier merupakan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan. Peneliti menyimpulkan bahwa hambatan karier dapat diartikan sebagai proses rintangan/permasalahan yang akan timbul baik dari dalam individu maupun rintangan /permasalahan yang timbul dilingkungan sekitar individu sehingga dapat menghalangi proses kematangan perencanaan karier.

Penting untuk memahami nilai jalur perencanaan 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 dalam mahasiswa harus meningkat, memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan bidang karir mereka. Idelanya mahasiswa mendapatkan bimbingan dalam menyelesaikan hambatan karier dalam proses perencanaan kariernya, menurut (Freeman, dkk.2017).

Pentingnya keahlian fakultas dalam mendorong kemampuan mahasiswa untuk bertanggung jawab atas perencanaan karier mereka dan mengembangkan rasa ketahanan karier dalam praktik akademis dan profesional mereka. Hal ini dapat menunjukkan bahwa jika seorang mahasiswa mengalami hambatan karier maka perlu bagi sebuah institusi pendidikan untuk membantu mereka agar memahami potensi dirinya sehingga dapat memutuskan pemilihan karier dengan efektif.

### **2.2.2. *Social Cognitive Career Theory (SCCT)***

*Social Cognitive Career Theory (SCCT)* dikembangkan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett. 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 teori SCCT meneliti bagaimana proses kognitif dan bentuk lingkungan mempengaruhi pengambilan akan keputusan karir seorang individu, seperti kepercayaan orang tentang kemampuan, harapan tentang pilihan hidup, dan tujuan akhir terhadap pilihannya. Faktor kognitif dan faktor kontekstual akan mempengaruhi sebuah proses pengambilan keputusan karir. Faktor tersebut bisa menjadi *support* (dukungan) dan *barrier* (hambatan), hambatan yang tidak disadari oleh individu akan berpengaruh dalam perencanaan atau pemilihan karir.

Dibawah ini merupakan penjelasan mengenai faktor kognitif individu dan faktor konstektual.

a. Faktor Kognitif Individu

1) Self Efficacy. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan orang tentang kemampuan mereka "untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis pertunjukan yang ditentukan", menurut (Bandura, 1986). Implikasi praktis dari model ini adalah bahwa individu cenderung menghadapi sebuah masalah ketika mereka tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk berhasil pada suatu tindakan tertentu atau ketika mereka salah dalam menafsirkan arti dalam 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 seorang individu berani mencoba tugas-tugas yang tidak dipersiapkan dengan baik, meningkatkan kemungkinan gagal dan putus asa. Keyakinan efikasi diri yang paling menguntungkan adalah adanya keyakinan yang sedikit melebihi tingkat kemampuan seseorang saat ini *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 keputusan karier.

2) Outcome expectation. *Outcome expectation* adalah konsekuensi yang diantisipasi atas tindakan tertentu (Lent et al, 2002). Konsekuensi didalamnya termasuk pandangan sosial baik itu pandangan negatif atau positif, misalnya tentang persetujuan orang lain, materi yang diraih, dan gengsi. *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 seorang individu mempunyai efikasi diri yang tinggi maka mereka akan mempunyai minat dan menetapkan harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya.

3) Goal Orientation. *Goal* secara luas seperti rencana, aspirasi, atau *intention* (niat). Tujuan konten pilihan (misalnya: jenis bidang karir yang ingin dikejar), model usaha menekankan tujuan usaha, 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.

b. Faktor Kontekstual (*Support & Barrier*)

Faktor kontekstual merupakan lingkungan (kontekstual) secara luas dan mencakup hal-hal seperti pengaruh sosial yang bisa mendukung maupun menghambat. Hal-hal yang mampu menghambat misalnya, orangtua, ras, budaya, gender, dan pengaruh sosial lainnya dalam menentukan pilihan kariernya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alissa & Akmal, 2019) dan (Tamari & Akmal, 2018).

Berdasarkan penelitian tersebut yang paling mendominasi adalah faktor kontekstual seperti tuntutan gaya hidup, komparasi lingkungan pertemanan, minimnya lowongan pekerjaan, dukungan orang tua, perilaku orang tua, minimnya dukungan kontekstual, diskriminasi terhadap ras, lingkungan kampus, dan ekonomi.

Faktor kontekstual ini salah satu yang berpengaruh bahkan menjadi penghalang dalam menentukan perencanaan karir. Biasanya orang lain dapat membuat seorang individu bertahan dengan sebuah keraguan potensi yang sebenarnya individu tersebut miliki. Faktor kontekstual terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu :

- 1) Gender adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Menurut (Lent dkk, 2002) karir adalah konstruksi gender, yaitu menjelaskan gender terjalin erat kedalam struktur, fungsi, dan makna sosial karir. Beberapa literatur tentang pengembangan karir perempuan berfokus pada fitur struktural seperti, misalnya, tingkat partisipasi pasar kerja atau peran perempuan dalam institusi seperti pernikahan dan membesarkan anak.

Implikasi dari praktik adalah membantu wanita melewati atau memulihkan kelemahan struktural atau mengubah struktur itu sendiri. Keterkaitan gender dan karier dalam masyarakat ini mempengaruhi perspektif individu dengan dirinya sendiri.

- 2) Institusi

Pendidikan berperan penting dalam pengambilan keputusan karier, melalui adanya sebuah institusi pendidikan ini individu akan mengembangkan potensi pengetahuan dan keterampilannya, sehingga individu memiliki kemampuan dalam menekuni suatu pekerjaan.



Beriringan dengan hal tersebut institusi pendidikan juga memberikan hambatan dimana terdapat persaingan antar institusi pendidikan yang menjadi tantangan sendiri bagi individu dalam merencanakan kariernya.

- 3) 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.
- 4) Budaya dapat saja mempengaruhi pemilihan karier seorang individu berdasarkan nilai-nilai yang telah tertanam pada individu tersebut. Budaya akan mempengaruhi proses pemilihan karier seseorang melalui harapan-harapan orangtua, nilai-nilai, dan keyakinan-keyakinan yang ditanamkan oleh orangtua kepada anak-anaknya.

Collin (dalam Lent dkk, 2002) mengakui, bahwa karir itu sendiri adalah istilah yang mengandung dengan kekhususan budaya. Beberapa karier tidak selalu bisa digunakan dalam berbagai konteks budaya tetapi dalam setiap kasus, sebuah karier dapat beradaptasi dengan konteks budaya tertentu. Ini menunjukkan bahwa akan ada perubahan budaya 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.

- 5) Sosioekonomi dengan 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 et al, 2002) memandang orang sebagai orang yang mampu melakukan refleksi diri, pengaturan diri, dan pemikiran kedepan. Kemampuan ini kemudian yang dapat dipupuk oleh pendidikan karir dan program transisi kerja, memungkinkan seseorang untuk dapat mengembangkan minat dan keterampilan baru, merevisi rencana, mengantisipasi hambatan, dan juga 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.
- 6) Keluarga adalah sebuah sistem sosial yang terkecil dalam lingkungan masyarakat yang berperan besar dalam tumbuh perkembangan pribadi maupun sosial setiap didalam anggota keluarganya. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keluarga dan sosial lainnya dapat memiliki pengaruh penting pada pilihan karir (Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Lent et al., In press; Tang, Fouad, & Smith, 1999 dalam Lent et al, 2002).

*Parental career-related behavior* memberikan pengaruh kepada proses pengambilan sebuah keputusan karier pada mahasiswa di Indonesia. Karakteristik pekerjaan setiap orangtua dianggap dapat mempengaruhi nilai-nilai dan kepribadian orangtua, yang selanjutnya membentuk perilaku pengasuhan. Perilaku pengasuhan anak yang didapat dari kondisi dan karakteristik pekerjaan orangtua akan mempengaruhi minat dan nilai yang ada dalam diri seorang anak dimana hal tersebut kemungkinan juga akan mempengaruhi seorang anak tersebut pada pilihan karirnya.

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. *Parental career-related behavior* (Dietrich dan 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:

- a) *Interference*. *Interference* merupakan cenderung memberikan banyak kontrol dan campur tangan terkait keputusan karier sehingga anak sulit untuk mengambil keputusan karier secara mandiri karena tidak memiliki pilihan.
- b) *Lack of engagement*. *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.

- c) *Support*. *Support* merupakan 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 terbentuk dari karakteristik pekerjaan orangtua, status ekonomi orangtua serta perilaku orangtua dalam memberikan sebuah bimbingan dan pertimbangan karir kepada anaknya.
- 7) 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 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:
- a) Konstruksi diri, mereka melatih sikap dan tindakan koping yang relevan.
  - b) Membentuk tentang nilai-nilai dan minat dalam aktivitas tertentu.
  - c) Melatih kemampuan dan keterampilan saat mereka terlibat dalam aktivitas.

Memainkan peran selektif dengan meningkatkan perhatian pada hasil, memungkinkan pengujian realitas yang akan 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, 1965).

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.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang sering disebut metode baru, Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif survei dengan metode deskriptif. Metode deskriptif ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017). 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.

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Pertanian Universitas Lampung Tahun Akademik 2020/2021.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Penelitian ini mempunyai sebuah populasi dan sampel.

- a) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas; obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 4.671 mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
  
- b) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik (*non probability*) dengan *voluntary sampling*.

*Voluntary sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan kesukarelaan subjek untuk berpartisipasi dalam penelitian. Peneliti bekerjasama dengan beberapa mahasiswa untuk menjaring mahasiswa lain untuk berminat terlibat dalam *volunter* secara *online*. Dikarenakan terjadinya pandemi *Covid-19* maka peneliti melakukan pengambilan sampel secara *online* kepada mahasiswa untuk mendapatkan sebuah informasi tentang data yang diperlukan oleh peneliti dalam Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

### **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). Definisi operasional variabel yang terlihat didalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan kesiapan individu dalam pemilihan karir, serta proses pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan tugas perkembangan karir dengan tepat. Dengan adanya perencanaan karir yang telah di pahami oleh individu maka akan mampu mengatasi berbagai hambatan yang ada didalam dirinya baik dari dalam diri individu maupun hambatan yang ada di lingkungan sekitar dirinya agar tidak menghambat perencanaan karir. Perencanaan karir diperlukan untuk mendapatkan kepuasan hidup personal akan terpebuhi dimasa yang akan datang.

b. Hambatan Karir Hambatan karier dapat diartikan sebagai proses rintangan/permasalahan yang akan timbul baik dari dalam individu maupun rintangan /permasalahan yang timbul dilingkungan sekitar individu sehingga dapat menghalangi proses kematangan perencanaan karier.

Penting memahami nilai jalur perencanaan karir dan hambatan dari perspektif mahasiswa untuk mengatasi hambatan selama pengembangan karir dan pekerjaan.

### **3.5. 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:

#### **3.5.1. Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, menurut (Sutrisno Hadi, 1986). Para peneliti hanya bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui pengamatan langsung. Melalui pengamatan dilapangan secara langsung peneliti tidak hanya mendapatkan data yang kaya, tetapi juga memperoleh kesan-kesan pribadi yang akan diteliti dan merasakan suasana situasi sosial yang diteliti.

Observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di UPT Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Lampung (UPT PKK) atau *Career and Entrepreneurship Development* (CCED) di perguruan tinggi Universitas Lampung berdasarkan data informasi terhadap hasil *tracer study* 2020 bahwa terdapat jumlah mahasiswa lulusan fakultas pertanian pada tahun ajaran 2019-2020 sebanyak 692 alumni mahasiswa fakultas pertanian Universitas Lampung. Rata-rata alumni menunggu mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir sebanyak 466 alumni yang belum bekerja dan 226 alumni yang sudah bekerja. Dapat disimpulkan berdasarkan data *tracer study* 2020 terdapat sekitar 60% atau sekitar 466 alumni yang belum mendapatkan pekerjaan pada tahun 2019-2020.



### **3.5.2. Wawancara**

Esterberg (2002), menjelaskan wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Agar kegiatan wawancara berjalan baik peneliti sebaiknya mempersiapkan alat pendukung dalam melakukan wawancara kepada responden atau subjek, alat yang digunakan berupa buku catatan, alat perekam suara, camera, ataupun handphone. Peneliti menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup, dapat diberikan kepada responden secara langsung/ dikirimkan melalui pos, atau internet. Pertanyaan Item yang digunakan dalam yaitu sebanyak 5 pertanyaan terbuka.

Wawancara secara pribadi juga dilakukan oleh peneliti terhadap 4 narasumber wawancara yang ditanyakan langsung oleh peneliti kepada narasumber disaat wawancara berlangsung, dan menggunakan wawancara secara *online* menggunakan sambungan telepom

### **3.5.3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, Sugiyono (2019). Dokumentasi ini dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari sebuah penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif.

Tujuan dari adanya dokumen dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh sebuah informasi yang di butuhkan oleh peneliti untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara atau teknik yang harus ditempuh untuk menjabarkan data sehingga nantinya dalam menginterpretasikan tidak menemui hambatan atau kesulitan. Dalam teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat penggabungan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada sebelumnya (Sugiyono, 2017).

Menurut Miles and Huberman, (dalam Sugiyono, 2019), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas ini dilakukan peneliti berupa data *reduction*, data *display*, dan *conclusions*. Berikut merupakan aktivitas yang dilakukan peneliti dalam analisis data:

- a. Pengumpulan Data merupakan tahap pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti sebagai instrumen dalam pengumpulan data.
- b. Reduksi data yaitu merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk mencari data yang diperoleh bila diperlukan. Reduksi data dapat pula membantu dalam memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.
- c. Penyajian data dalam penelitian kualitatif ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, piechart, pictogram, dan sejenisnya, dengan teks yang bersifat naratif.

Agar peneliti tidak tenggelam oleh kumpulan data oleh karena itu melihat gambar secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dalam penelitian itu, diusahakan membuat alat ukur yaitu pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi.

- d. Penarikan kesimpulan oleh peneliti, setelah peneliti sudah memiliki tema dan lain sebagainya, dilanjutkan dengan analisis akhir dan penulisan laporan secara keseluruhan dimana didalamnya membuat uraian yang mencakup keseluruhan kesimpulan dari hambatan perencanaan karier yang terjadi pada mahasiswa Fakultas Pertanian Univesitas Lampung.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Fakultas Pertanian Universitas Lampung, tentang identifikasi hambatan-hambatan dalam perencanaan karir dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hambatan-hambatan karir yang dirasakan oleh mahasiswa dan mahasiswi tahun akademik 2020-2021. Hambatan-hambatan karir ini berupa faktor kognitif individu (hambatan yang berasal dari dalam diri) yang berupa kurangnya efikasi diri, kurangnya keterampilan, kurangnya pemahaman diri, dan kurangnya pemahaman akan informasi karir. Faktor kontekstual (faktor berasal dari lingkungan sekitar) yang dapat menjadi hambatan-hambatan dalam perencanaan karir, yaitu meliputi dunia kerja, institusi pendidikan, keluarga, teman, dan sosial.

Hambatan- hambatan faktor kognitif individu dalam perencanaan karir didominasi dengan kurangnya kepercayaan diri yakni sebanyak 53 orang, diikuti oleh adanya rasa malas yakni sebanyak 22 orang. Sedangkan faktor hambatan kontekstual didominasi oleh hambatan berupa kurangnya dukungan keluarga sebanyak 22 orang. Menurut network analisis kode yang paling memunculkan kode lain adalah kurang kepercayaan diri.

### **5.2.Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan informasi yang diperoleh, maka saran yang dapat peneliti ajukan oleh peneliti.

Saran yang diajukan, sebagai berikut:

a. Kepada Fakultas Pertanian Universitas Lampung

Fakultas Pertanian Universitas Lampung diharapkan untuk menyusun sebuah kebijakan terkait peningkatan layanan bimbingan karir terhadap perencanaan karir, untuk mempermudah mahasiswa dan mahasiswi dalam memahami kemampuan akan keyakinan diri mahasiswa dan mahasiswi sehingga mampu melakukan perencanaan karir yang tepat. Dan menghasilkan lulusan-lulusan dengan perencanaan pilihan karir yang baik.

b. Kepada Mahasiswa

Mahasiswa dan mahasiswi diharapkan untuk lebih memahami tentang potensi diri dan pemahaman akan identitas diri sehingga mampu menyusun dalam perencanaan karir dengan tepat dan matang.

## 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(4) : 1615-1633
- Aisyah, A., Walid, A., Kusumah, R.G. 2019. Pengaruh Rasa Percaya Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa pada Mata Pelajaran IPA. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 9 (3) : 217-226
- Alissa, S. 2019. Career Decision Making Self-Efficacy Mediator Antara Dukungan Kontekstual dan Adaptabilitas Karier. 5 (1)
- Azhari & Mirza. 2016. Hubungan Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Syiah Kuala. *MEDIAPSI*. 2(2), 23- 29.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 391
- BBC NEWS, 2017. *Menjawab Sindiran Jokowi: Mengapa Banyak Lulusan Pertanian Kerja Di Bank?*. Diakses pada tanggal 3 November 2020, dari <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-41175869>
- Burak, S., & Atabek, O. 2019. Association of career satisfaction with stress and depression: the case of preservice music teachers. *Journal of Education and Learning*. 8 (5) : 125-135
- Busis, N. A., Shanafelt, T. D., Keran, C. M., Levin, K. H., Schwarz, H. B., Molano, J. R., ... & Cascino, T. L. 2017. Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurologists in 2016. *Neurology*. 88 (8) : 797-808.
- Cahyani, W.N.P., Ratnaningsih, I.Z. 2020. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Keraguan Mengambil Keputusan Karir pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Empati*. 9 (3) : 234-241.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. 2000. The Role of Family Context in a Social Cognitive Model for Career-related Choice Behavior: A math and science perspective. *Journal of vocational behavior*. 57 (3) : 348-364

- Dietrich, J., & Krance, B. 2009. Career-specific parental behaviors in adolescent's development. *Journal of vocational Behavior*. 75 (2) : 109-119.
- Freeman, V. F., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. 2017. Career course impact on college students' career decision and affective states. *VISTAS Online*.
- Freud, A. (1965). *Normality and Pathology in Childhood: Assesment of development*. New York: *International Universities Press*. 32 (1) : 1-14.
- Gerungan. 2010. *Psikologi Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. 2018. The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*. 62 : 1-8.
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. 2018. How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*. 33 (2) : 142-160.
- Hambatan. 2020. Pada KBBI Daring. Diambil 18 September 2021, dari <https://kbbi.web.id/hambatan>.
- Hamzah, A. R., Achmad, Z., Shohib, M. 2014. Efektivitas Pelatihan Sefy Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal Intervensi Psikologi*. 6 (1) : 103-116.
- Hee Jeong, J., & Soon Doek, L. 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 (11) : 557-587.
- Hesketh, B. 2000. Prenvetion and Development in the Workplace. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Handbook OF Counseling Psychology*. New York: Wiley. 285
- Jatmika , D., Linda. L. 2017. *Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. Psibernetika.
- Karier. 2020. Pada KBBI Daring. Diambil 18 September 2021, dari <https://kbbi.web.id/karier>.
- LaFaver, K., Miyasaki, J. M., Keran, C. M., Rheaume, C., Gulya, L., Levin, K. H., ... & Singhal, D. 2018. Age and sex differences in burnout, career satisfaction, and well-being in US neurologists. *Neurology*. 91 (20) : 1928-1941.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hacket, G. 2002. *Social cognitive career theory. Career Choise And Development*. <https://books.google.com>
- Lockwood, P., & Kunda, Z. 1997. Superstars and me: Predicting the Impact of Role Models on the Self. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73 (1) : 91
- Lestari, T.N., Rahardjo, P. 2013. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto Yang Sedang Menempuh Skripsi. *Jurnal Psycho Idea*. 11 (2) : 6-15
- Leva Urbanaviciute, dkk. 2016. Perceived Career Barriers and Vocational Outcomes Among University Undergraduates: Exploring Mediation and Moderation Effects. *Journal of Vocational Behavior*. 92 : 12-21
- Mehta, L. S., Lewis, S. J., Duvernoy, C. S., Rzeszut, A. K., Walsh, M. N., Harrington, R. A., ... & Douglas, P. S. 2019. Burnout and Career Satisfaction Among US Cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*. 73 (25) : 3345-3348.
- Mindo, Risma Rosa. 2008. Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua dengan Prestasi Belajar pada Anak Usia Sekolah Dasar. Skripsi. Universitas Gunadarma
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. 2019. Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*. 20 (1) : 1986.
- Nurlela.N., Surtiyoni. E. 2019. Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Millennial. *Jurnal Konseling Komprehesif*. 7 (1) : 1-5.
- Oke zone. Com 2018. *Sederet Tantangan yang Dihadapi Petani Indonesia, Lahan Kian Sempit*. Diakses pada 2 November 2020, dari <https://economy.okezone.com/read/2018/06/28/320/1915376/sederet-tantangan-yang-dihadapi-petani-indonesia-lahan-kian-sempit>.
- Perencanaan. 2020. Pada KBBI Daring. Diambil 18 September 2021, dari <https://kbbi.web.id/Perencanaan>.
- Pratama, M. Johan 2017. Apa Makna Karir Bagimu?: Pemaknaan Karta Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Lampung, *Jurnal Pendidikan Progresif*. 7 (2) : 101-105.



- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, 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 (3) : 202-210.
- Super, D. E. 1954. Career patterns as a basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*. 1 (1) : 13-18.
- Super, D. E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*. 16 : 282-298.
- Super, D. E., & Hall, D. T. 1978. Career development: Exploration and planning. *Annual review of psychology*. 29 : 333
- Super, D. E., & Jordaan, J. P. 1973. Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*. 1 (1) : 3-16
- Super, D. 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.
- Tamari, K. A., & Akmal, S. Z. 2018. Peran Dukungan dan Hambatan Kontekstual Terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikologika: Journal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. 23 (2) : 79-90.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. 1999. Asian American's Career Choice: A path model to examine factors influencing their career choice. *Journal of Vocational Behavior*. 54 (1) : 142-157
- 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 (1) : 25-40
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. 2018. Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*. 16 (1) : 101-116
- Wati, S. A., Elita, Y., Herawati, A. A. 2020. Hubungan Antara Konformitas Pertemanan dan Status Sosial Ekonomi Orangtua dengan Perencanaan Karir Siswa SMK Negeri 03 Kota Bengkulu. *Jurnal Triadik*. 19 (1) : 1-10.

- Watts, A. G. 1996. Toward a policy for lifelong career development: A transatlantic perspective. *Career Development Quarterly*. 45 (1) : 41-53.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. 2008. Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development*. 35 (2) : 151-165
- Wijaya, H.E., Nashori, F. 2015. Efektivitas Pelatihan Regulasi Diri untuk Menurunkan Prokrastinasi Mahasiswa dalam Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Intervensi Psikologi*. 7 (1) : 79-76
- Winkel, W.S. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Gramedia