

Pengaruh Pendampingan Pengembangan Karir terhadap Kecemasan Masa Depan Karir dan Adaptabilitas Karir Mahasiswa

Effects of Career Development Education on Students' Future Career Anxiety and Career Adaptability

Afia Fitriani¹, Aditya Nanda Priyatama², Rini Setyowati³, Fadjri Kirana Anggarani⁴, Arif Tri Setyanto⁵, Raihana Qonita Azzahra⁶, Sarah Raihan Septiana Afifah⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta, Jl. Ir. Sutami No.36A, Ketingan, Jebres Surakarta

afia.fitriani@staff.uns.ac.id

Abstract. *Career adjustment or career adaptability will continuously be faced by individuals from school until university. When studying in university, individuals are expected to be ready to enter the working world after graduation. However, there are still many students who experience career anxiety and also most unemployment are dominated by university graduates. The purpose of this study is to examine the effect of career development education with the Social Cognitive Career Theory (SCCT) approach to overcome future career anxiety and career adaptability in university students. This study was conducted with a one group pretest-posttest experimental research design, towards 18 students as its sample. This research design allows researchers to see changes in the students' future career anxiety and career adaptability before and after participating in career development education. Data analysis using the Wilcoxon test obtained the probability value of Asymp. Sig. (2-tailed) $0.755 > 0.05$ for career adaptability and $0.138 > 0.05$ for future career anxiety, where these results indicate that there is no significant change in career adaptability and future career anxiety of students before and after being given a career development education program. The results of this research are expected to provide useful input for career development programs implemented in universities.*

Keywords: *career adaptability, future career anxiety, career development education*

Abstrak. Penyesuaian diri terhadap karir atau adaptabilitas karir akan terus menerus dihadapi oleh individu semenjak di bangku sekolah hingga perguruan tinggi. Pada saat menginjak pendidikan di perguruan tinggi, individu diharapkan telah siap untuk terjun ke dunia kerja setelah lulus. Akan tetapi, masih banyak mahasiswa yang mengalami kecemasan karir di masa depan serta pengangguran yang didominasi lulusan perguruan tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh dari pendampingan pengembangan karir dengan pendekatan Social Cognitive Career Theory (SCCT) untuk mengatasi kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir pada mahasiswa. Studi ini dilakukan dengan rancangan penelitian eksperimen *one group pretest posttest design*, yang diterapkan pada 18 orang mahasiswa. Rancangan penelitian tersebut memungkinkan bagi peneliti untuk melihat perubahan subjek sebelum dan sesudah mengikuti pendampingan pengembangan karir. Analisis data dengan uji Wilcoxon diperoleh nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) $0.755 > 0.05$ untuk adaptabilitas karir dan $0.138 > 0.05$ untuk kecemasan masa depan karir, di mana hasil tersebut mengindikasikan tidak terdapat perubahan signifikan pada adaptabilitas karir dan kecemasan masa depan karir subjek sebelum dan sesudah diberikan program pendampingan pengembangan karir. Hasil riset ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi program-program pengembangan karir yang dilaksanakan di perguruan tinggi.

Kata Kunci: adaptabilitas karir, kecemasan masa depan karir, pendampingan pengembangan karir

Pendahuluan

Pada umumnya, mahasiswa saat memasuki dunia perkuliahan sudah memiliki kemandirian arah karir masa depan yang didukung oleh pilihan jurusan kuliah yang sedang dijalani. Salah satu tujuan pendidikan di perkuliahan adalah untuk mengarahkan mahasiswa pada bidang yang lebih spesifik baik secara pengetahuan maupun keterampilan sesuai dengan output lulusan bidang jurusan yang sedang ditempuh. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa masa perkuliahan merupakan salah satu fasilitas bagi mahasiswa dalam melakukan persiapan karir masa depan. Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan hal lain. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2021 (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2021), dari 205,36 juta penduduk Indonesia yang berusia 15 tahun keatas yang aktif secara ekonomi terdapat 8,75 juta orang yang termasuk status pengangguran. Secara spesifik, di antara mereka yang pengangguran sebanyak 6,90% yang merupakan lulusan pendidikan tinggi (minimal diploma). Pada Mei 2024, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa berdasar hasil survei yang dilakukan oleh BPS, tingkat pengangguran di Indonesia per Februari 2024 mencapai 7,2 juta penduduk dengan 5,63% di antaranya merupakan lulusan diploma dan universitas. Hal ini diperparah dengan adanya narasi bahwa jumlah pekerja yang diputus hubungan kerjanya atau mengalami PHK mengalami peningkatan tajam. Dilansir dari kementerian ketenagakerjaan (kemnaker), jumlah pekerja yang terkena PHK dalam periode Januari - Juni 2024 sebesar 32.064 orang atau naik sebanyak 21,4% dari periode yang sama di tahun sebelumnya. Situasi ini mengakibatkan berkurangnya lowongan pekerjaan sehingga menimbulkan angka pengangguran yang cukup tinggi di Indonesia. Hal ini dapat menimbulkan rasa cemas bagi mahasiswa yang setelah lulus diharapkan dapat langsung terjun ke dunia kerja (Rifa, Ummah, dan Rosyid, 2023).

Riset yang dilakukan oleh Jannah & Cahyawulan (2023) menunjukkan hasil bahwa dari 402 mahasiswa yang dijadikan sampel penelitian, didapatkan rata-rata skor kecemasan karier sebesar 68,4 dari 100. Studi lain yang dilakukan oleh Anggini & Syarqawi (2023) menunjukkan hasil bahwa dari 137 mahasiswa, sebanyak 83 orang (60,6%) mengalami kecemasan karier pada tingkat sedang. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Priastanti & Paritis (2020), dari 50 orang mahasiswa, sebanyak 37 orang (74%) di antaranya memiliki tingkat kecemasan karier yang sedang.

Kecemasan seringkali terjadi karena ada situasi yang mengancam merupakan salah satu penyebab munculnya gangguan kesehatan mental. Kecemasan terhadap masa depan karir menjadi persoalan yang dialami mahasiswa akibat situasi yang tidak jelas serta perubahan perkembangan karir dan pekerjaan di masa kini (Mahmud, Talukder & Rahman, 2021). Ambiguitas mengenai masa depan, sempitnya lapangan pekerjaan, tingkatnya persaingan,

tuntutan ekonomi keluarga, serta adanya batasan umur dalam melamar kerja dapat membuat mahasiswa semakin berhati-hati dalam merencanakan karir masa depannya. Kecemasan masa depan karir yang dialami oleh mahasiswa dapat semakin parah jika selama masa perkuliahan mahasiswa tidak aktif dalam mengembangkan diri, baik dari kemampuan maupun pengetahuan (Nurhikmah & Ananda, 2022; Rif'a, Ummah, dan Rosyid, 2023; Noviyanti, 2021). Kegagalan dalam bersaing, kemampuan yang belum sesuai dengan tuntutan atau kualifikasi kerja, tingkat pengangguran yang tinggi, ketidaksesuaian antara ekspektasi dengan realita di dunia kerja, serta kesulitan beradaptasi merupakan beberapa bentuk kekhawatiran mahasiswa mengenai masa depan karirnya (Hanim & Ahlas, 2020; Maghfiroh & Dewi, 2023). Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi dan fasilitas terkait perencanaan karir yang matang bagi mahasiswa agar mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah, khususnya terkait pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat karir yang dimiliki (Maghfiroh & Dewi, 2023).

Beberapa bentuk upaya untuk mengatasi persoalan dunia kerja, khususnya kecemasan mahasiswa terhadap masa depan karirnya, telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Nurhikmah & Ananda (2022) dalam penelitiannya mengenai kecemasan karir terhadap mahasiswa tingkat akhir, menggunakan pendekatan *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) melalui teknik simbolis dan *live modelling*. Studi eksperimen tersebut membuahkan hasil berupa adanya penurunan yang signifikan dari kecemasan karir yang dialami oleh mahasiswa akhir yang menjadi subjek penelitian. Riset lainnya yang dilakukan oleh Boo, Wang, dan Kim (2021) mengimplikasikan bahwa intervensi berbasis *Future Time Perspective* dan adaptabilitas karir menjanjikan dalam mereduksi kecemasan karir mahasiswa karena keduanya berkorelasi negatif dengan kecemasan karir. *Career development education* merupakan program yang fokus pada pendidikan untuk membantu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan individu untuk menciptakan karir yang bermakna, produktif dan memuaskan (Hoyt, 1977).

Penelitian yang dilakukan oleh Madjid (2022) menunjukkan bahwa penggunaan Social Cognitive Career Theory (SCCT) dalam intervensi karir dapat meningkatkan efikasi diri individu dan keyakinan dalam pengambilan keputusan terkait karir. Penelitian lain menunjukkan bahwa penggunaan teori Holland dalam intervensi karir berhasil meningkatkan perencanaan karir, *career decision making*, dan pementapan karir pada individu (Sartika et al., 2023; Safriani, 2018; Mahmudah & Lianawati, 2020). Pendekatan SCCT meyakini bahwa segala aspek kehidupan, baik internal maupun eksternal, memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan terkait karir. Pendekatan ini secara singkat diketahui membantu individu untuk mengeksplorasi karirnya dengan mempertimbangkan minat, pilihan, serta kinerja akademik memengaruhi pemilihan karir masa depan (Lent & Brown, 2019). Eksplorasi tersebut dibutuhkan bagi individu agar dapat mempersiapkan karir masa depannya dengan lebih matang berdasarkan pemahaman mengenai

diri serta lingkungan sekitarnya, yang mengarah pada individu dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan (Tesalonia & Wibowo, 2023).

Berangkat dari fakta bahwa banyak lulusan perguruan tinggi termasuk ke dalam kategori pengangguran serta mahasiswa yang mengalami kecemasan masa depan karier, dibutuhkan intervensi yang dapat membantu mengurangi permasalahan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat efektivitas pencegahan munculnya kecemasan masa depan karir (*future career anxiety*) serta meningkatkan penyesuaian diri karir (*career adaptability*) melalui pendampingan perkembangan karir (*career development education*) pada mahasiswa berdasarkan Social Cognitive Career Theory (SCCT) dengan fokus pada pengetahuan, keterampilan dan sikap karir untuk mencegah sebagai upaya untuk mengembangkan arah karir mahasiswa yang lebih spesifik dan jelas.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian eksperimen *one group pre-test post-test design* (Shadish, Cook, & Campbell, 2002) yang bertujuan untuk menguji pendampingan pengembangan karir pada mahasiswa dapat menjadi upaya preventif *future career anxiety* serta meningkatkan *career adaptability*. Penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari program pendampingan pengembangan karir terhadap kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian. Kriteria partisipan penelitian yaitu 1) mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta; 2) mampu dan bersedia mengikuti kegiatan pendampingan karir secara keseluruhan, yang kemudian diperoleh partisipan penelitian sejumlah 18 mahasiswa Fakultas Psikologi UNS yaitu 16 orang perempuan dan 2 orang laki-laki dengan rentang usia 18-20 tahun.

Variabel *future career anxiety* diukur menggunakan skala *future career anxiety* yang dikembangkan oleh Tsai, Hsu, dan Hsu (2017) dalam bahasa Inggris yang kemudian dimodifikasi dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki jumlah item sebanyak 25 item dengan menggunakan penilaian likert dengan skala 1-4 (1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=setuju, 4=sangat setuju). Variabel adaptabilitas karir diukur menggunakan skala *career adaptabilities* yang dikembangkan oleh Sarvickas & Porfeli (2012) dalam bahasa Inggris yang kemudian dimodifikasi dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki jumlah item sebanyak 22 item dengan menggunakan penilaian likert dengan skala 1-4 (1=sangat sesuai, 2=sesuai, 3=tidak sesuai, 4=sangat tidak sesuai). Pada kedua skala tersebut dilakukan proses adaptasi yang dilakukan berdasarkan pedoman dari *International Test Commission (ITC) Guidelines for test adaptation* (International Test Commission, 2016). Proses adaptasi dilakukan sebagai berikut: (1) Menerjemahkan skala asli dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia (*forward*

translation), (2) Menerjemahkan skala kembali dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris (*back translation*), (3) Proses review *expert judgement* terkait item yang telah dikembangkan, (4) Uji validitas dan reliabilitas skala.

Program pendampingan pengembangan karir (*career education*) dilaksanakan berdasarkan modul "Pendampingan Pengembangan Karir" yang disusun oleh peneliti dan telah dilakukan *expert review* pada modul tersebut. Program pendampingan pengembangan karir (*career education*) dilaksanakan selama 1 hari secara daring dalam 4 sesi dengan berdasarkan metode *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), adapun detil prosedur program pendampingan pengembangan karir (*career education*) adalah sebagai berikut: 1) Pembukaan; 2) Sesi 1: Pengenalan Pengembangan karir; 3) Sesi 2: Memperluas Pilihan (*Expanding Choice Options*); 4) Sesi 3: Menghadapi Hambatan dan Membangun Dukungan (*Coping with Barriers and Building Supports*); 5) Sesi 4: Penetapan Tujuan dan Implementasi (*Goal-Setting and Implementation*); 6) Penutup.

Hasil

Sebelum masuk pada analisis mengenai pengaruh penerapan program pendampingan pengembangan karir, dilakukan uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0. Untuk pengujian normalitas data penelitian, digunakan Kolmogorov Smirnov Normality Test untuk melihat distribusi data.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel Penelitian	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Pretest Adaptabilitas Karir	0.186	18	0.098
Posttest Adaptabilitas Karir	0.289	18	0.000
Pretest Kecemasan Karir	0.167	18	0.200
Posttest Kecemasan Karir	0.173	18	0.162

Berdasarkan hasil pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov ditemukan nilai signifikansi sebesar $[0,00] < 0,05$ pada post-test adaptabilitas karir sehingga dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdistribusi dengan normal. Oleh karena itu, pelaksanaan uji hipotesis dilanjutkan dengan menggunakan statistik non-parametrik.

Secara garis besar, gambaran kecemasan karir masa depan yang dialami oleh mahasiswa diperoleh berdasarkan hasil pre-test dan post-test yang diberikan terhadap 18 orang mahasiswa psikologi UNS. Data mengenai gambaran tingkat kecemasan karir masa depan mahasiswa disajikan pada tabel berikut.

Interval	Kategori	Skor Kecemasan karir	
		Pre-test	Post-test
>80	Tinggi	3	1
60 – 79	Sedang	11	14
52 – 59	Rendah	4	3
JUMLAH			

Tabel 2. Data Tingkat Kecemasan masa depan karir mahasiswa

Mengacu pada data yang disajikan, dapat diindikasikan gambaran tingkat kecemasan masa depan karir pada mahasiswa psikologi UNS. Hasil pre-test mengindikasikan terdapat 11 orang mahasiswa yang termasuk pada kategori sedang, 4 orang termasuk kategori tinggi, dan sebanyak 3 orang termasuk kategori rendah. Pada post-test tampaknya terjadi perubahan dengan berkurangnya mahasiswa yang memiliki kecemasan karir kategori tinggi menjadi 1 orang saja, namun kategori rendah menjadi 2 orang sedangkan kategori sedang bertambah menjadi 14 orang.

Adapun gambaran mengenai tingkatan adaptabilitas karir pada mahasiswa yang diukur dengan skala yang disusun oleh Savickas & Porfeli (2012) dapat dilihat pada hasil pre-test dan post-test yang diberikan pada mahasiswa. Uraian data tersebut dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini.

Tabel 3. Data Tingkat Adaptabilitas karir mahasiswa

Interval	Kategori	Skor Adaptabilitas Karir	
		Pre-test	Post-test
58 – 63	Tinggi	1	2
48 – 57	Sedang	15	15
44 – 47	Rendah	2	1
JUMLAH			

Sumber: IBM SPSS 25.0

Berdasarkan uraian data di atas, dapat diindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa Psikologi UNS sebelum pelaksanaan program pendampingan pengembangan karir memiliki tingkat adaptabilitas karir yang termasuk pada kategori sedang (15 orang), sisanya pada kategori tinggi (1 orang) dan rendah (2 orang). Lalu post-test menunjukkan ada perubahan pada kategori adaptabilitas karir tinggi bertambah menjadi 2 orang, dan kategori rendah berkurang menjadi 1 orang. Sedangkan adaptabilitas karir kategori sedang masih sama dengan jumlah 15 orang.

Tampaknya terdapat perubahan skor kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa Psikologi UNS antara pre-test dan post-test kemungkinan disebabkan oleh

keikutsertaan mereka dalam program pendampingan pengembangan karir. Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai pengaruh dari penerapan program pendampingan pengembangan karir pada mahasiswa psikologi UNS dengan menguji signifikansi perbedaan skor pre-test dan post-test tersebut, maka pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* mengingat data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Output Uji *Wilcoxon Signed Ranks Test*

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest_Adaptabilitas_Karir - Pretest_Adaptabilitas_Karir	Negative Ranks	6 ^a	10.33	62.00
	Positive Ranks	10 ^b	7.40	74.00
	Ties	2 ^c		
	Total	18		
Posttest_Kecemasan_Karir - Pretest_Kecemasan_Karir	Negative Ranks	13 ^d	9.19	119.50
	Positive Ranks	5 ^e	10.30	51.50
	Ties	0 ^f		
	Total	18		

a. Posttest_Adaptabilitas_Karir < Pretest_Adaptabilitas_Karir

b. Posttest_Adaptabilitas_Karir > Pretest_Adaptabilitas_Karir

c. Posttest_Adaptabilitas_Karir = Pretest_Adaptabilitas_Karir

d. Posttest_Kecemasan_Karir < Pretest_Kecemasan_Karir

e. Posttest_Kecemasan_Karir > Pretest_Kecemasan_Karir

f. Posttest_Kecemasan_Karir = Pretest_Kecemasan_Karir

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat selisih positif antara skor adaptabilitas karir antara pre-test dan post-test sejumlah 10 orang, artinya terdapat peningkatan skor adaptabilitas karir antara skor pre-test ke post-test dengan rata-rata peningkatan sebesar 7,40. Untuk skor kecemasan masa depan karir, terdapat 13 orang yang mengalami penurunan skor dari pre-test ke post-test dengan rata-rata penurunan sebesar 9,19. Hal ini menunjukkan adanya perubahan skor antara pre-test dan post-test pada adaptabilitas karir dan kecemasan masa depan karir. Akan tetapi, untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan atau tidak, maka perlu ditelisik lebih jauh dari hasil uji hipotesis *Wilcoxon Signed Ranks Test*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Wilcoxon Signed Ranks Test*

Test Statistics ^a		
	Posttest_Adaptabilitas_Karir - Pretest_Adaptabilitas_Karir	Posttest_Kecemasan_Karir - Pretest_Kecemasan_Karir
Z	-.312 ^b	-1.482 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)	.755	.138

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

Hasil uraian data pada Tabel 5 mengindikasikan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adaptabilitas karir $0.755 > 0,05$ dan kecemasan karir $0,138 > 0,05$ sehingga diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan skor adaptabilitas karir maupun kecemasan masa depan karir yang signifikan antara pre-test dan post-test, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima (H_a ditolak). Oleh karenanya, hasil ini berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa psikologi UNS antara sebelum mengikuti pendampingan pengembangan karir dan sesudahnya, artinya pendampingan pengembangan karir tidak mempengaruhi secara signifikan pada perubahan tingkat kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari program pendampingan pengembangan karier terhadap kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa. Hal ini terlihat dari tidak adanya perubahan yang signifikan pada tingkat kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa Psikologi UNS sebelum mengikuti program pendampingan pengembangan karir dan sesudahnya.

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen *one-group pretest-posttest design* yang hanya memiliki satu kelompok yang diberikan intervensi tanpa adanya kelompok kontrol sebagai pembanding sehingga tidak dapat benar-benar dipastikan apakah tidak adanya perubahan tingkat kecemasan masa depan karir maupun adaptabilitas karir disebabkan oleh program pendampingan pengembangan karir yang menjadi intervensi dalam penelitian eksperimen tersebut (Knapp, 2016). Selain itu, faktor *testing* dalam penelitian eksperimen yang menggunakan pre-test dapat menjadi faktor penyebab tidak ada perbedaan signifikan terutama jika pre-test dan post-test merupakan tes yang sama. Hal ini karena subyek kemungkinan berupaya mengingat kembali jawaban pre-test sebelumnya sehingga hasil post-test bukan disebabkan pengaruh dari intervensi yang diberikan. Akan tetapi, pada dasarnya desain ini mampu mengontrol efek dari *proactive history*, yaitu dengan mengetahui posisi awal subyek melalui pre-test yang dilakukan (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2015).

Pendampingan pengembangan karir pada penelitian ini didesain 4 sesi selama satu hari dan dilaksanakan secara daring dengan tujuan untuk melihat pengaruhnya terhadap kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir. Sejarah intervensi pengembangan karir di tingkat perguruan tinggi, awalnya hanya fokus pada layanan individual dan bergantung pada kesediaan dosen/profesor untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada mahasiswa tertentu terkait informasi karir yang dibutuhkan (Niles & Harris-Bowlsbey, 2022). Program pengembangan karir yang diberikan pada mahasiswa dalam bentuk pendidikan, pelatihan maupun konseling kelompok dengan beragam metode mulai banyak dilakukan termasuk studi efektivitasnya

terhadap adaptabilitas karir (Motlova & Honsová, 2021; Charatcharungkiat, Pisitsungkagarn & Jarukasemthawee, 2024; Naderi, Kasaei Esfahani & Zaharakar, 2024; Janeiro, Mota & Ribas, 2014). Sedangkan studi efektivitas program intervensi karir belum banyak yang langsung menguji kecemasan masa depan karir tetapi pada pemikiran negatif terhadap karir, kebingungan dalam pengambilan keputusan karir, dan kecemasan melakukan komitmen karir (Reed, Reardon, Lenz & Leierer, 2001) serta kesulitan dalam pengambilan keputusan karir (Otu, 2024). Secara teknis, penelitian terdahulu menggunakan cara dan durasi yang berbeda-beda, seperti pada riset Motlova dan Honsová (2021) dimana intervensi pengembangan karir dilakukan secara tatap muka selama 13 minggu, sedangkan ada pula riset yang juga dilaksanakan secara daring namun selama 2 hari dengan total 12 jam intervensi (Charatcharungkiat, Pisitsungkagarn & Jarukasemthawee, 2024).

Riset sebelumnya lebih berfokus pada permasalahan mengenai kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir atau lulusan perguruan tinggi, namun fakta lapangan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa psikologi UNS selama menjalani perkuliahan belum memiliki rencana kerja setelah lulus kuliah, dan beberapa sudah ada rencana kerja namun masih terbuka dengan alternatif pekerjaan lain yang masih selaras dengan bidang kuliah yang dijalani saat ini. Beberapa mahasiswa juga menyatakan kurang percaya diri dan kurang yakin dengan kemampuannya di bidang kuliah yang tengah dipelajari sehingga merasa cemas akan masa depan karirnya. Permasalahan mengenai kecemasan karir masa depan pada mahasiswa psikologi UNS diidentifikasi terjadi karena beberapa mahasiswa merasa bahwa angka pengangguran yang diberitakan di media massa menunjukkan peningkatan, persaingan ketat, merasa tidak yakin dengan minat dan keahlian diri, tidak dapat mengaplikasikan hal-hal yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan apa yang dihadapi di lingkup pekerjaannya, mampu menerapkan apa yang telah dipelajari sebelumnya di perkuliahan dalam pekerjaan, serta khawatir dengan lingkungan kerja dan gaji yang mungkin tidak sesuai dengan keinginan. Hal ini diperkuat dengan pendapat beberapa mahasiswa selama pelaksanaan pendampingan pengembangan karir yang menyatakan ragu-ragu untuk mencoba hal baru, kebingungan bagaimana cara memulai pengembangan karir dirinya, merasa cemas dan tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri, merasa belum memikirkan karir masa depannya, merasa bahwa perencanaan karir tidak begitu penting karena belum tentu sesuai dengan realita di masa depan, serta tidak tertarik untuk mendiskusikan karir.

Sejumlah permasalahan yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa adaptabilitas karir mahasiswa yang rendah cenderung membuat mahasiswa merasa cemas dengan karir mereka ke depannya. Ketidakyakinan individu dengan pilihan karir, kemampuan, minat, serta jenis pekerjaan yang sesuai dengan diri, dapat mengarah pada ketidakmampuan bagi individu untuk menentukan karirnya (Tsai et al., 2017). Shin & Lee (2019) menegaskan adanya riset sebelumnya yang membuktikan bahwa tingkat adaptabilitas karir memiliki peranan dalam memengaruhi kecemasan karir individu. Adaptabilitas karir diketahui dapat membantu individu

untuk mengelola perasaan negatif yang berkaitan dengan tugas ataupun situasi karir. Adaptabilitas karir diindikasikan sebagai salah satu cara untuk mengembangkan karir dan keterampilan beradaptasi di dunia kerja, serta mengatasi tekanan yang akan dihadapi nantinya. Melalui adaptabilitas karir, individu dapat memproyeksikan dirinya sebagai individu yang unggul di lingkungan kerja, serta memungkinkan dirinya untuk berkembang di tengah situasi sulit (Tesalonia & Wibowo, 2023). Melalui adaptabilitas karir, mahasiswa dapat mempersiapkan diri dengan mengatur strategi untuk menghadapi dunia kerja (Noviyanti, 2023).

Oleh karenanya, untuk mengatasi kecemasan masa depan karir yang dialami oleh mahasiswa diperlukannya program pengembangan karir yang berfokus untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Menurut Lent dan Brown (2019), penggunaan pendekatan Social Cognitive Career Theory (SCCT) dalam program pendampingan pengembangan karir dinilai dapat membantu seseorang untuk melakukan eksplorasi karir berdasarkan keyakinan bahwa semua aspek dalam individu baik internal maupun eksternal dapat berperan untuk mencapai tujuan tersebut. Penggunaan SCCT mendorong mahasiswa untuk mengetahui mengenai berbagai pilihan karir yang ada, hambatan yang dimiliki dan kemungkinan akan dihadapi individu, sumber daya atau dukungan yang dimiliki, serta menentukan tujuan karir dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Meskipun pada penelitian ini tidak ditemukan perubahan signifikan pada kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa sebelum dan sesudah mengikuti program pendampingan pengembangan karir, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 10 mahasiswa dari 18 mahasiswa peserta pendampingan pengembangan karir yang mengalami peningkatan skor adaptabilitas karir antara skor pre-test ke post-test dengan rata-rata peningkatan sebesar 7,40. Begitu pula untuk skor kecemasan masa depan karir, terdapat 13 mahasiswa yang mengalami penurunan skor dari pre-test ke post-test dengan rata-rata penurunan sebesar 9,19. Hal ini menunjukkan adanya perubahan skor antara pre-test dan post-test pada adaptabilitas karir dan kecemasan masa depan karir. Riset-riset sebelumnya menegaskan bahwa penggunaan SCCT dapat membawa dampak positif pada permasalahan karir. Madjid (2022) melakukan riset yang mengindikasikan bahwa penggunaan SCCT dalam intervensi karir berhasil meningkatkan efikasi diri individu yang dapat mengarah pada kemandirian dan keyakinan dalam pengambilan keputusan terkait karir. Riset lainnya yang menggunakan teori Holland sebagai dasar untuk intervensi karir juga menunjukkan hasil bahwa intervensi karir berhasil meningkatkan perencanaan karir, career decision making, dan pemantapan karir pada individu (Sartika et al., 2023; Safriani, 2018; Mahmudah & Lianawati, 2020).

Penelitian ini tidak luput dari beberapa keterbatasan yang kemungkinan memengaruhi hasil tidak adanya pengaruh yang signifikan program pendampingan pengembangan karir pada tingkat kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir. Diantaranya adalah 1) desain penelitian yang tidak menggunakan kelompok kontrol sehingga tidak dapat dipastikan penyebab

tidak adanya perubahan yang signifikan antara pre-test dan post-test; 2) teknis pelaksanaan hanya satu hari secara daring sehingga subyek memiliki keterbatasan waktu untuk memahami materi program pendampingan pengembangan karir secara mendalam; dan 3) jumlah subyek yang terlibat dalam penelitian ini tergolong sedikit sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada seluruh mahasiswa Psikologi UNS.

Simpulan

Hasil riset ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat kecemasan masa depan karir dan adaptabilitas karir mahasiswa psikologi UNS antara sebelum mengikuti pendampingan pengembangan karir dan sesudahnya. Artinya, program pendampingan pengembangan karir pada mahasiswa Psikologi UNS tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan pada perubahan kecemasan masa depan karir maupun adaptabilitas karir. Meskipun tidak ditemukan perubahan yang signifikan, namun hasil menunjukkan beberapa mahasiswa mengalami peningkatan adaptabilitas karir (10 orang) dan penurunan kecemasan masa depan karir (13 orang) antara pre-test ke post-test. Perbedaan tingkat kecemasan dan adaptabilitas karir mahasiswa kemungkinan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menentukan karirnya yang dimana materi mengenai penentuan karir telah diberikan melalui program pendampingan pengembangan karir berdasarkan Social Cognitive Career Theory (SCCT). Hasil ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan pelaksanaan program pendampingan karir pada mahasiswa.

Implikasi

Pendampingan pengembangan karir berbasis pendekatan Social Cognitive Career Theory (SCCT) dapat mendorong mahasiswa untuk mengetahui mengenai berbagai pilihan karir yang ada, hambatan yang dimiliki dan kemungkinan persoalan karir akan dihadapi individu, sumber daya atau dukungan yang dimiliki, serta menentukan tujuan karir dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Bagi mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan tinggi, peneliti menyarankan untuk mengikuti program serupa untuk membantu dalam pengembangan karir setelah menempuh perguruan tinggi dan membuat rancangan pengembangan karir selama menempuh pendidikan tinggi agar tidak mengalami kecemasan masa depan karir serta mengetahui apa yang akan dilakukan selama menempuh pendidikan tinggi dan setelah menempuh pendidikan tinggi. Bagi studi selanjutnya, diharapkan untuk memperbanyak jumlah subjek penelitian agar terlihat perbedaan hasil yang lebih signifikan saat sebelum dan sesudah penerapan pendampingan pengembangan karir atau menggunakan desain eksperimen dengan kelompok kontrol supaya dapat melihat perbandingan dengan kelompok yang tidak mengikuti pendampingan. Selain itu, teknis pelaksanaan pendampingan pengembangan karir dapat dilakukan secara luring agar subjek dapat mengikuti dengan lebih fokus dan materi yang disampaikan dapat lebih terserap lebih baik.

Daftar Pustaka

Anggini, Y. C., & Syarqawi, A. (2023). Tingkat Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 1273–1278.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*.

Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Sport & Tourism Education Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29(6), 100328. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>

Charatcharungkiat, T., Pisitsungkagarn, K. & Jarukasemthawee, S. (2024). An Enhancement of Career Adaptability Through Positive Cognitive Behavioral Training Program. *Int J Adv Counselling* <https://doi.org/10.1007/s10447-024-09569-w>

Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2021). *Booklet SAKERNAS: Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2021*. Indonesia: Badan Pusat Statistik.

Hanim, L. M., & Ahlas, S. A. (2020). Orientasi Masa Depan Dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41-48.

Hoyt, K. B. (1977). *A primer for career education*. US Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education.

Janeiro, I., Mota, L., & Ribas, A. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115-124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.006>.

Jannah, F. N., & Cahyawulan, W. (2023). Gambaran Kecemasan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi COVID-19. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 12(1), 45–57.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2024). *Tenaga Kerja ter-PHK, Juni Tahun 2024*.

Knapp, T. (2016). Why Is the One-Group Pretest–Posttest Design Still Used?. *Clinical Nursing Research*, 25, 467 - 472. <https://doi.org/10.1177/1054773816666280>.

Maghfiroh, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan kecemasan Karir terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 23-38.

Mahmudah, S. N., & Lianawati, A. (2020). Bimbingan Kelompok Berbasis RIASEC Efektif Meningkatkan Kemantapan Pemilihan Karir Siswa Kelas XII SMA. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 4(2), 126–132.

Mahmud, M.S., Talukder, M.U. & Rahman, S.M. (2021). Does 'Fear of COVID-19' trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator. *International Journal of Social Psychiatry*. Vol. 67(1) 35-45

Mahmudah, S. N., & Lianawati, A. (2020). Bimbingan Kelompok Berbasis RIASEC Efektif Meningkatkan Kemantapan Pemilihan Karir Siswa Kelas XII SMA. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapeutik*, 4(2), 126–132. <https://doi.org/10.26539/terapeutik-42427>

Motlova, V., & Honsová, P. (2021). The effects of a 13-week career development programme on career-adapting thoughts and behaviours. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 571 - 588. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09454-z>.

Naderi, M., Kasaei Esfahani, A. & Zaharakar, K. Efficacy of online group counseling based on My Career Story (MCS) approach on career adaptability. *Int J Educ Vocat Guidance* (2024). <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09664-9>

Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2022). *Career Development Interventions. Sixth edition*. Boston: Pearson.

Noviyanti, A. (2021). Dinamika Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 46–59.

Nurhikmah & Ananda, S.D. (2022). Efektivitas Layanan Konseling Kelompok Dengan Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy Menggunakan Teknik Simbolis Dan Live Modeling Dalam Meminimalisir Kecemasan Karir Mahasiswa Akhir. *Didaktika Jurnal Kependidikan*, 16 (1), 40-51.

Otu, M.S. (2024). Effect of purpose-based career coaching on career decision-making. *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06247-3>

Priastanti, D., & Pratitis, N. T. (2020). Future Time Perspective and Career Anxiety of Final- Year Students During a Pandemic. *International Seminar of Multicultural Psychology (ISMP 1st)*, 87–95.

Ramanda, P. (2023). Kecemasan Karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 7(1), 72–84. <https://doi.org/10.30653/001.202371.235>

Reed, C., Reardon, R., Lenz, J., & Leierer, S. (2001). A Cognitive Career Course: From Theory to Practice. *Career Development Quarterly*, 50, 158-167. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.2001.TB00980.X>.

Rif'a, A. M., Ummah, E. M. U., & Rosyid, M. (2023). Upaya Menurunkan Kecemasan Menjadi Pengangguran Melalui Strategi Konseling. *At-Taujih: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 79–87.

Safriani, R. (2018). Efektivitas Teori Bimbingan karir John Holland Dalam Membantu Pengambilan Keputusan karir (Career Decision Making) Di Man 3 Medan. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Sartika, Saman, A., & Latif, S. (2023). Penerapan Konseling Karir Berdasarkan Teori Holland Untuk Pemilihan Jurusan di Perguruan Tinggi Pada Siswa Kelas XII SMA Negeri 17 Gowa Application of Career Counseling Based on Holland's Theory for Selection of Majors in Higher Education for Class XII. *Jurnal Universitas Negeri Makassar*, 1–12.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.

Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B.N. (2015). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT. Indeks

Shadish, W.R., Cook, T.D., & Campbell, D.T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Houghton, Mifflin and Company.

Shin, Y., & Lee, J. (2019). Self-Focused Attention and Career Anxiety : The Mediating Role of Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(June), 110–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12175>

Tesalonia, S. P., & Wibowo, D. H. (2023). Hubungan Antara Adaptabilitas Karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4665–4676.

Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165.