

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan bebas yang terjadi di saat era globalisasi ini mengharuskan para mahasiswa sebagai calon tenaga kerja terdidik, berjuang untuk dapat mengalahkan pesaingnya agar bisa lolos menjadi karyawan di perusahaan atau menjadi pegawai di lembaga pemerintahan yang dituju. Seringkali banyaknya jumlah peminat dari suatu perusahaan bisa menjadi sangat membludak tetapi yang diterima sebagai pegawai hanya sebagian kecil individu saja. Hal tersebut akan membuat tingkat persaingan menjadi semakin tinggi dan hanya mereka yang memiliki kriteria berupa spesialisasi atau keahlian tertentu yang akan dapat bertahan dalam persaingan untuk memperoleh pekerjaan (Hasan, 2020).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan Jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Berbeda dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 60 ribu orang. Sementara menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada Agustus 2020 mencatat bahwa jumlah pengangguran untuk tingkat pendidikan menengah atas (sarjana) sangat tinggi. Disisi lain jumlah kompetensi angka tenaga kerja usia produktif berjumlah sebesar 133,6 juta orang dengan 82 juta orang atau kurang lebih 60 % dilihat dari pendidikan yang ditempuh hanya berada di level Sekolah Menengah Pertama (Hasan, 2020).

Calon tenaga kerja terdidik seperti mahasiswa pastinya akan menghadapi tantangan besar untuk berkarir. Seiring dengan berkembangnya kondisi ekonomi, sosial, dan budaya yang semakin berkembang pesat mengharuskan setiap individu untuk berlomba meningkatkan kompetensi keahlian agar mampu untuk menjawab tantangan karir. Menurut Pinasti (2011) menyebutkan beberapa tantangan yang akan dihadapi oleh mahasiswa dalam memilih karir, seperti ketidakpastian karir, mendapatkan akses mengenai informasi dan program

pengembangan karir, serta tantangan-tantangan yang meliputi ekonomi dan teknologi. Oleh karena itu, mahasiswa sangat perlu memiliki kesiapan diri untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam menghadapi proses penyesuaian diri dengan lingkungan, khususnya kesiapan diri memasuki dunia pekerjaan untuk berkarir sesuai dengan minat mereka.

Menurut Super (2001), kematangan karir merupakan suatu kemampuan individu untuk berhasil dalam mengatasi (menjalani) tugas-tugas dan peralihan-peralihan dalam perkembangan karir serta kesiapan untuk memilih karir yang tepat sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya. Kematangan karir meliputi segala pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan dalam memilih pekerjaan, dan kemampuan-kemampuan individu untuk menentukan langkah menuju karir yang diharapkan. Kurangnya kemampuan individu dalam hal-hal yang telah dijelaskan mengindikasikan bahwa individu memiliki kematangan karir yang rendah atau memiliki ketidakmatangan karir.

Kematangan karir yang rendah akan berdampak pada kesalahan dalam memilih pekerjaan atau pekerjaan yang dipilih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sudah ditempuh, (Pinasti, 2011). Seperti yang disebutkan oleh Pinasti (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta” mengatakan bahwa saat ini banyak ditemukan para sarjana yang bekerja atau berprofesi tidak sesuai dan tidak sejalan dengan latar belakang pendidikannya. Selain dikarenakan lowongan kerja yang belum memadai dengan jumlah pencari pekerjaan, serta ketidaksesuaian kriteria pekerjaan yang mencakup latar belakang pendidikan juga dapat dipicu oleh institusi-institusi maupun lembaga-lembaga pemerintah dan swasta terkait, ketika membuka lowongan pada satu posisi namun tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan. Sempitnya lowongan pekerjaan memaksa para pencari kerja menerima pekerjaan yang ditawarkan daripada harus menjadi pengangguran (Pinasti, 2011).

Seligman (1994) menjelaskan mengenai pentingnya kematangan karir bagi kehidupan individu. Kematangan karir dapat meningkatkan level kompetensi, meningkatkan tujuan karir dan mewujudkan karir bagi individu. Meningkatkan tujuan karir berkaitan dengan sikap mandiri, perencanaan yang matang, memiliki komitmen tinggi, motivasi dan efikasi diri. Kematangan karir dapat meningkatkan kualitas keyakinan diri mengenai berbagai kemampuan dalam hal minat, nilai dan kepribadian serta mampu mendukung tercapainya kesuksesan bagi karir individu.

Penelitian mengenai tingkat kematangan karir pada mahasiswa pernah diteliti oleh Jatmika (2015) pada mahasiswa Universitas Bunda Mulia. Hasil penelitian membuktikan lebih dari setengah sampelnya menunjukkan kematangan karir yang rendah sehingga dapat dikatakan belum matang dalam karir. Hal demikian membuktikan bahwa pengetahuan serta keinginan mahasiswa untuk memperoleh segala sesuatu mengenai informasi dan wawasan mengenai dunia kerja serta kemampuan mahasiswa dalam mengambil keputusan secara umum masih belum dapat dicapai guna menentukan karir yang akan dijalaninya.

Hal di atas sejalan dengan penelitian Widyatama (2015) yang melakukan sebuah studi tentang kematangan karir mahasiswa Jurusan Psikologi di salah satu universitas swasta di Kota Bandung. Hasilnya menunjukkan sebanyak 54% mahasiswa masih berada pada tahap tingkatan kematangan karir yang dikatakan belum matang. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar mahasiswa yang diteliti belum aktif untuk memanfaatkan dengan menyeluruh berbagai macam sumber informasi karir yang tersedia sehingga dalam memutuskan pilihan karir hanya berdasar pada informasi yang diketahui seadanya. Perilaku tersebut dapat dilihat dari kurangnya mahasiswa mengikuti acara yang berkaitan dengan peluang kerja, tanya jawab seputar dunia kerja, diskusi dengan dosen atau alumni yang telah bekerja, jarang membaca selebaran yang menyediakan info kerja, tayangan-tayangan mengenai dunia kerja dan kurangnya kunjungan ke perusahaan-perusahaan. Berbagai narasumber yang ada juga kurang dimanfaatkan dengan baik oleh mahasiswa baik dari kampus sendiri ataupun

kampus lain dan dari lembaga-lembaga pemerintah maupun dari berbagai kalangan yang telah memiliki pengalaman bekerja. Rendahnya tingkat kematangan karir para mahasiswa tersebut disebabkan karena beberapa faktor seperti faktor minat, pengalaman, dan kemampuan eksplorasi karir yang dimiliki oleh mahasiswa. Artinya, mahasiswa belum mampu mengeksplorasi dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi karir yang tersedia sehingga dalam memutuskan pilihan karir hanya berdasarkan pada sumber informasi yang kurang luas.

Arnett menyebutkan (Santrock, 2012) berdasarkan tahapan perkembangannya, mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi dapat digolongkan transisi dari masa remaja ke masa dewasa yang disebut *emerging adulthood* yang terjadi dari usia 15 sampai 25 tahun. Pada usia awal dua puluhan keinginan untuk pengambilan keputusan karir biasanya menjadi sangat serius seiring dengan eksplorasi mereka terhadap berbagai kemungkinan karir yang ingin mereka geluti. Di perguruan tinggi hal demikian sering kali berarti memilih jurusan atau spesialisasi pekerjaan di bidang tertentu. Memasuki awal hingga pertengahan usia dua puluhan, banyak individu yang sudah menuntaskan pendidikan atau pelatihan mereka dan mulai bekerja paruh waktu.

Menurut Super (Sharf, 2013) berkenaan dengan karir individu dalam tahap perkembangannya, mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi karir yang berlangsung pada usia 15-25 tahun. Tahap ini mencakup segala usaha individu untuk mendapatkan segala informasi yang lebih lengkap dan akurat mengenai hal-hal tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan karir dan mulai bekerja. Pada tahapan ini individu memiliki tugas perkembangan karir yaitu *crystallizing* di mana individu akan mengklarifikasi tentang apa yang mereka lakukan, *specifying* di mana individu akan menentukan pilihan karir sehingga dapat menemukan pekerjaannya, serta *implementing* di mana individu akan membuat perencanaan yang lebih matang dan mendalam untuk dapat memenuhi tujuan karir mereka. Selanjutnya menurut Super menjelaskan bahwa usia mahasiswa tingkat akhir (18-25 tahun) telah sampai pada tahap spesifikasi dan implementasi preferensi dalam bekerja. Demikian juga dengan gambaran

perilaku yang terjadi dalam fenomena penelitian ini, pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) yang umumnya berada pada usia 18 sampai 25 tahun, mereka memiliki keinginan untuk mandiri dengan berusaha mencari kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan karirnya. Hanya saja pengalaman berbeda yang dimiliki setiap mahasiswa mempengaruhi tingkat perkembangan karirnya.

Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung yang bertujuan menghasilkan pengusaha-pengusaha muda (*young entrepreneur*) serta memenuhi tuntutan akan tenaga ahli madya dan sarjana profesional yang berjiwa *entrepreneur* di bidang teknologi, komunikasi, seni, psikologi, dan bisnis, UNIBI telah merancang kurikulum dan metode perkuliahan secara khusus berupa kuliah *entrepreneurship*, wawasan IT mutakhir, peluang bisnis, dan sejak dini menanamkan semangat *entrepreneurship* (Anonim, 2020). Kepala bagian Kemahasiswaan juga menuturkan bahwa UNIBI adalah universitas yang mengedepankan *entrepreneur*, tentunya sangat menunjang para mahasiswa untuk bisa memilih karir setelah mereka lulus, yaitu dengan memberikan pelajaran berupa mata kuliah yang berhubungan dengan dunia kerja seperti bimbingan karir, *entepreneurship*, *character building*, *global leadership*, *business plan* serta memberikan seminar, *workshop*, dan pelatihan-pelatihan yang bertujuan agar mahasiswa siap ketika terjun di masyarakat ataupun di dunia kerja serta mampu mempertimbangkan pilihan karirnya di masa depan melalui keilmuannya dan bimbingan karir yang telah disediakan oleh pihak universitas. Dengan diberikannya rangkaian mata kuliah dan kegiatan tersebut setidaknya mahasiswa telah memiliki informasi, gambaran dan kesiapan mengenai dunia kerja nanti. Oleh karena itu mahasiswa tingkat akhir umumnya telah memiliki rencana yang lebih matang dalam menentukan pilihan karirnya nanti. Hal tersebut juga dikarenakan oleh tingkat kematangan karirnya yang mulai terbentuk. Crites (dalam Setyowati, 2012) mengemukakan individu yang memiliki kematangan karir ditandai dengan meningkatkan pengetahuan mengenai diri, meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan, meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan dan meningkatkan kemampuan merencanakan

langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Demikian pula pada mahasiswa tingkat akhir yang berarti senantiasa memperluas pengetahuan diri dengan mencari informasi terkait dunia kerja, mampu memilih dan merencanakan karir yang ingin dicapai.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan admin Fakultas Psikologi UNIBI pada tanggal 1 Juni 2020 mengungkapkan bahwa Fakultas Psikologi merupakan salah satu fakultas yang cukup diminati di UNIBI. Hal tersebut terlihat dari jumlah mahasiswa yang dari tahun-ketahun mengalami peningkatan yang cukup pesat. Dengan semakin meningkatnya jumlah mahasiswa psikologi, Fakultas Psikologi UNIBI menerapkan capaian pembelajaran pada mahasiswa di antaranya berkenaan dengan karir, yaitu pada bagian keterampilan khusus (pengembangan diri) disebutkan bahwa mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI harus mampu merencanakan dan mengembangkan karir dan pengembangan dirinya sendiri (*career and personal development*). Salah satunya dengan memanfaatkan laboratorium psikologi sebagai salah satu media pembelajaran. Dengan dilaksanakannya praktikum psikologi diharapkan mahasiswanya memiliki pengetahuan dasar psikologi, mengembangkan rasa keingintahuan, kemampuan berfikir kritis, pengetahuan metode penelitian psikologi dan pengetahuan asesmen psikologi (*psychological assessment center*). Selain itu tujuan dilaksanakannya praktikum ini juga agar mahasiswa Psikologi UNIBI mampu mengembangkan diri dan karir yang sesuai dengan kode etik psikologi dan memiliki karakter *entrepreneurship*. Dengan demikian dapat menghasilkan lulusan yang mampu mengaplikasikan prinsip keilmuan Psikologi dan penerapan asesmen Psikologi.

Dalam wawancara peneliti bersama admin dan dosen Fakultas Psikologi UNIBI pada tanggal 1 Juni 2020 menyebutkan bahwa untuk mempersiapkan mahasiswa agar siap ketika memasuki dunia kerja/berkarir, Fakultas Psikologi UNIBI seringkali mengadakan berbagai program kegiatan pada mahasiswanya seperti penyelenggaraan seminar terkait dunia kerja, pelatihan kompetensi sesuai dengan keterampilan di bidangnya, dan sebagainya. Fakultas Psikologi UNIBI juga memberikan kesempatan pada mahasiswa psikologi tingkat akhir yang

sudah lulus mata kuliah tertentu untuk melakukan Kuliah Kerja Lapangan (KKLP) guna menambah pengalaman dan pengetahuan mahasiswa mengenai dunia kerja. Mahasiswa juga secara akademik diberikan mata kuliah bimbingan karir di mana mata kuliah tersebut mengajarkan tugas-tugas perkembangan karir sehingga mahasiswa diharapkan memiliki karir yang matang ketika sudah lulus kuliah.

Meskipun rangkaian mata kuliah dan kegiatan penunjang yang mempersiapkan mahasiswa akan dunia kerja/karirnya telah diberikan, namun dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 15 mahasiswa tingkat akhir semester VIII Fakultas Psikologi UNIBI masih ada mahasiswa yang belum mengetahui bidang pekerjaan seperti apa yang akan dipilihnya. Mereka belum memahami bidang-bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Bahkan mereka masih tidak yakin dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani/didapat walaupun sudah memilih salah satu bidang psikologi yang fokus dipelajari seperti psikologi klinis, industri, pendidikan dan sebagainya. Dari 15 mahasiswa yang diwawancara, 7 mahasiswa mengungkapkan masih merasa bingung serta tidak yakin dalam memilih dan menetapkan pekerjaan. Misalnya saat ditanya mengenai pekerjaan apa yang akan dilamar setelah fokus mempelajari salah satu bidang psikologi, uraian tugasnya, tanggung jawabnya, wewenang dan lain sebagainya. Tidak hanya itu, beberapa mahasiswa diantaranya juga belum memiliki gambaran mengenai posisi/jabatan dari suatu bidang pekerjaannya terkait bidang psikologi yang mereka pilih, misalnya HRD, terapis, asesor, dan sebagainya. Namun demikian, ada juga mahasiswa yang sudah dapat menetapkan tujuan, baik pada bidang psikologi maupun pekerjaan yang akan dipilih. Mereka telah memiliki informasi dan gambaran tugas yang akan dijalani sesuai dengan bidang psikologi yang dipilih. Mereka percaya bahwa dengan banyaknya informasi yang didapat mengenai bidang studi yang diminatinya maka akan mempermudah dirinya dalam menjalani kesiapan kerja.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini menggambarkan bahwa kematangan karir pada mahasiswa dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* nya.

Sejalan dengan penelitian Al-Arifin (2015) yang mengatakan bahwa mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi juga berarti meyakini diri sendiri untuk berhasil dan sukses, memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa perilaku mahasiswa yang diantaranya yakin dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan bekal pengalaman yang dimiliki, dapat menilai kemampuan diri, tidak mudah menyerah saat mengalami kegagalan, merasa termotivasi untuk mengikuti keberhasilan orang lain, terbuka pada saran orang lain yang memberi arahan dan perubahan untuk masa depannya, senantiasa menyeimbangkan keadaan fisiologis dan emosinya dengan menjaga kesehatan dan mengurangi tingkat stres. *Self-efficacy* juga mempengaruhi besarnya usaha dan ketahanan mahasiswa dalam menghadapi kesulitan. Selain itu mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi memandang tugas-tugas sulit sebagai tantangan untuk dihadapi daripada sebagai beban yang harus dihindari. Sementara mahasiswa dengan *self-efficacy* rendah dalam mengerjakan tugas akan cenderung menghindari tugas tersebut, mahasiswa akan merasa sulit untuk memacu diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Al-Arifin, 2015).

Al-Arifin (2015) juga menambahkan bahwa mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi akan mempunyai keyakinan tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu mencapai kematangan karir, sebaliknya mahasiswa yang memiliki *self-efficacy rendah* akan memiliki keyakinan yang rendah pula mengenai usaha untuk mencapai kematangan karirnya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah maka mereka akan menghindari tugas yang menantang, memiliki komitmen yang lemah terhadap karir yang ingin dicapainya, enggan mencoba suatu hal karena memikirkan kelemahan yang dimiliki, cepat menyerah dalam mencapai karirnya, merasa gagal atau ingin mundur ketika dalam kesulitan. Akan tetapi individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan sangat mudah dalam menghadapi tantangan, tidak merasa ragu karena mempunyai kepercayaan akan kemampuannya. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi maka mereka akan terus berusaha dengan tekun, tidak mudah menyerah

dalam suatu kesulitan dalam mencapai keberhasilan karirnya. Sehingga individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi percaya bahwa dirinya mampu berhasil dan sukses. Oleh karena itu dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka mahasiswa diharapkan mampu menentukan keputusan karirnya dimana mahasiswa dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat sehingga nantinya dapat mencari informasi mengenai pekerjaan yang diinginkan, dimana hal ini terkait dengan kematangan karir (Al-Arifin, 2015).

Dari hasil wawancara pada beberapa orang responden mengindikasikan adanya kesenjangan pada mahasiswa psikologi UNIBI tingkat akhir berkenaan dengan kematangan karirnya. Mahasiswa tingkat akhir yang pada umumnya telah mampu mengetahui dan memutuskan tujuan karirnya namun pada kenyataannya masih ditemui beberapa mahasiswa yang bingung dalam menentukan pilihan karirnya. Dari 15 orang mahasiswa yang diwawancarai, 7 orang diantaranya menuturkan bahwa dirinya belum berpikir jauh untuk menjalani suatu pekerjaan bahkan mereka tidak yakin akan kemampuannya untuk menjalani suatu pekerjaan tersebut. Mahasiswa yang tidak yakin merasa bahwa dirinya hanya memiliki kemampuan yang biasa saja dan terkadang seringkali menemui kesalahan dalam mengerjakan tugas dari dosen. Mereka juga mengaku memiliki pengalaman yang masih minim serta tidak yakin dengan kompetensi yang dimiliki pada bidang pekerjaan yang dipilih suatu saat nanti. Ketidakyakinan tersebut terlihat pada mahasiswa yang mengatakan bahwa dirinya seringkali malu untuk mengeluarkan pendapat terkait perencanaan karir yang ingin dicapainya, merasa takut untuk memasuki dunia pekerjaan nanti karena merasa bahwa dunia kerja akan lebih sulit untuk dijalani, merasa tidak memiliki kemampuan prestasi yang menonjol jika dibandingkan dengan teman yang lain, merasa belum memiliki cukup bekal untuk persiapan karir nanti dan tidak yakin akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan. Namun di sisi lain terdapat juga mahasiswa yang sudah yakin dengan kemampuan yang telah dimiliki dalam menentukan karir yang akan dipilihnya. Mereka berusaha untuk selalu mencari informasi terkait dunia kerja dan terus

belajar mengenai bidang psikologi yang menjadi minatnya serta mencoba beberapa kegiatan yang dapat menunjang karirnya tersebut.

Dari data yang telah dijelaskan menggambarkan bahwa terdapat beberapa mahasiswa yang tidak yakin terhadap kemampuannya walaupun ada juga sebagian mahasiswa yang sudah yakin dengan kemampuannya. Antara ketidakyakinan dan keyakinan tersebut merupakan faktor dalam diri individu, ketidakyakinan dan keyakinan bisa diartikan sebagai *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah penilaian keyakinan individu tentang kemampuan dirinya mengorganisasikan dan menjelaskan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai berbagai bentuk kinerja yang telah ditetapkan. *Self efficacy* memiliki peran penting dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat memiliki kekuatan usaha sehingga seseorang dapat memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Dengan adanya *self efficacy*, individu mempunyai dorongan dalam diri untuk berusaha mengatasi hambatan dalam mencapai hasil dan keputusan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Taylor dan Betz (Safaria, 2016) menemukan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung ragu-ragu dalam memutuskan karir mereka di masa depan. Hal ini juga ditegaskan oleh penelitian Putri (2018) yang menemukan hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Hasil penelitian ini mendukung studi yang dilakukan oleh Taylor dan Betz (Safaria, 2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* sangat mempengaruhi kematangan karir individu. Hal senada diungkapkan oleh Lent, Brown, dan Hackett (Safaria, 2016), yang mengidentifikasi tiga variabel dominan yang mempengaruhi perkembangan kematangan karir individu yaitu (1) *self-efficacy*, adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menyelesaikan sebuah tugas untuk mencapai kinerja yang diinginkannya, (2) harapan hasil (*outcome expectations*), yaitu keyakinan individu tentang hasil yang akan didapatkannya ketika mencapai sebuah kinerja tertentu. (3) tujuan pribadi (*personal goals*), yaitu kemampuan individu dalam merancang tujuan yang ingin dicapainya sehingga dengan adanya tujuan ini perilaku individu

menjadi terarah dan memunculkan motivasi untuk mencapainya, hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor dari kematangan karir.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait *self-efficacy* dan kematangan karir, peneliti memandang bahwa hal ini penting untuk diteliti guna mengetahui apakah subjek yang akan diteliti yaitu mahasiswa psikologi UNIBI tingkat akhir memiliki *self-efficacy* yang akan berdampak pada kematangan karir mereka. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia Bandung”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Mahasiswa tingkat akhir rata rata berada pada umur 21 atau 25 tahun yang berada di antara masa remaja akhir menuju masa dewasa awal. Menurut Super (Sharf, 2013), tahap perkembangan karir remaja dan dewasa awal memasuki tahap eksplorasi yang berlangsung pada usia 15-25 tahun. Di mana tahapan ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kelompok mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNIBI yang kurang berusaha dalam mencari informasi pekerjaan serta ragu dalam pengambilan keputusan bidang yang diminati untuk pekerjaan nantinya. Dengan adanya tugas-tugas tertentu dalam setiap tahapan perkembangan, maka hal ini berkaitan dengan teori Super mengenai kematangan karir. Menurut Super kematangan karir didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan vokasional yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir dapat dilihat dari 4 aspek yaitu, perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengambilan keputusan (*decision making*), dan informasi dunia kerja (*world of work information*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *self-efficacy* pada diri individu. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Patton & Creed

(Patton, 2019) yang mengatakan bahwa salah satu faktor dari kematangan karir adalah *self-efficacy*. Hasil penelitian putri (2018) dan Taylor & Betz (Safaria 2016) pun mendukung adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir. Mengacu pada data awal yang dikumpulkan peneliti dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kematangan karir dan *self-efficacy*. Mahasiswa yang belum dapat menetapkan pilihan karirnya merasa bahwa dirinya tidak yakin apakah mereka akan mampu atau tidak dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau memilih bidang psikologi. Adanya ketidakyakinan mahasiswa akan kemampuannya hal ini berkaitan dengan teori *self-efficacy*. Bandura (1997) *Self-efficacy* yaitu keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian. *Self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Oleh karena itu berdasarkan pemaparan di atas, maka perumusan masalah yang disusun oleh peneliti dalam penelitian ini adalah ingin melihat hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNIBI.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNIBI.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Manfaat teoritis yang dapat diberikan oleh penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan informasi pada pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi perkembangan dan pendidikan mengenai

hubungan *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dan acuan dalam mengadakan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu memberikan informasi dan sumbangan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi mahasiswa serta memberikan pandangan pada mahasiswa mengenai *self-efficacy* dan kematangan karir khususnya bagi mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNIBI.