

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pasar kerja telah mengalami beberapa perubahan semenjak pandemi Covid-19, diantaranya adalah meningkatnya pengangguran dan digitalisasi yang mengubah sifat kerja (World Economic Forum, 2023a). Berdasarkan laporan *World Employment and Social Outlook: Trends 2023* yang dikeluarkan oleh International Labour Organization (ILO), pertumbuhan lapangan kerja global di tahun 2023 diperkirakan akan mencapai angka 1%, hal ini lebih rendah dengan pertumbuhan lapangan kerja yang terjadi di tahun 2022, yaitu 2,3%. Selain itu, ILO juga mengestimasi pengangguran global akan meningkat sekitar 3 juta pada tahun 2023. Untuk kaum muda (usia 15-24 tahun), ILO memprediksi bahwa mereka tiga kali lebih mungkin untuk menganggur dibandingkan orang dewasa (usia 25 tahun ke atas) (International Labour Organization, 2023).

Di Indonesia sendiri, Badan Pusat Statistik (BPS) (2022b) melaporkan bahwa sampai bulan Februari 2022 terdapat 8,4 juta orang yang menganggur. Kelompok usia 20-24 tahun dilaporkan menjadi kelompok usia dengan jumlah pengangguran terbanyak, yaitu sekitar 2,540 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2022a). Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah, dilansir dalam laman UGM pada tanggal 22 Februari 2023 menyatakan bahwa sebanyak 12% pengangguran saat ini didominasi oleh lulusan diploma dan sarjana. Hal ini diduga terjadi karena ketidakcocokan *link and match* antara perguruan tinggi dan pasar kerja (Grehenson, 2023). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2022b), jumlah pengangguran pada lulusan akademi/diploma dan lulusan universitas menunjukkan pola yang fluktuatif. Pada bulan Februari 2021, angka pengangguran bagi lulusan universitas adalah 999.543 dan pada bulan Agustus 2021 menurun menjadi 848.657. Kemudian, pada bulan Februari 2022, angka pengangguran naik kembali menjadi 884.769. Di sisi lain, angka pengangguran bagi lulusan akademi/diploma pada bulan Februari 2021 adalah 254.457 dan pada bulan Agustus 2021 menurun menjadi 216.024. Kemudian, pada bulan

Februari 2022, angka pengangguran naik kembali menjadi 235.359. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpastian bagi mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan dimasa depan.

Selain itu, Menaker menjelaskan juga Indonesia akan menghadapi tantangan digitalisasi yang akan mengubah permintaan jenis keterampilan, pola hubungan kerja, serta waktu dan tempat kerja yang lebih fleksibel (Pradewo, 2023). Parola (2023) menyatakan bahwa digitalisasi merupakan salah satu dari tantangan utama yang memengaruhi proses transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school-to-work*). Menurutnya digitalisasi mampu menghapus beberapa sektor pekerjaan, namun disisi lain juga mampu menciptakan keterampilan baru. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh World Economic Forum (2023b), pekerjaan yang saat ini mengalami pertumbuhan pesat didominasi oleh pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi, seperti Spesialis AI and *Machine Learning*, Spesialis Keberlanjutan dan Analis Bisnis Intelijen (*Sustainability Specialists and Business Intelligence Analysts*); Analis Bisnis Intelijen (*Business Intelligence Analysts*); dan lain sebagainya. Sementara itu, pekerjaan yang saat ini mengalami penurunan pesat didominasi oleh pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi atau kesekretariatan, seperti Teller Bank, Petugas Layanan Pos, serta Kasir dan Petugas Tiket.

World Economic Forum (2023b) juga memprediksi bahwa dalam waktu lima tahun kedepan, perubahan pada pasar kerja akan memengaruhi sekitar 44% keterampilan pekerja. Hal ini disebabkan oleh penerapan teknologi yang semakin pesat sehingga mendorong terjadinya transformasi industri. Oleh karena itu, World Economic Forum (2023b) menyebutkan bahwa penting bagi para pekerja untuk melakukan *reskilling* dalam lima tahun kedepan. *Reskilling* adalah tindakan mempelajari keterampilan baru atau mengajarkan seseorang untuk mempelajari keterampilan baru agar dapat beralih ke bidang atau pekerjaan berbeda yang membutuhkan kemampuan dan sumber daya yang baru (Sawant, Thomas & Kadlag, 2022).

Beberapa keterampilan dan perilaku yang perlu difokuskan oleh Indonesia untuk *reskilling* antara lain berpikir kreatif; AI dan *Big Data*; berpikir analitis; kepemimpinan dan pengaruh sosial (*social influence*); resiliensi, fleksibilitas, dan kegesitan; pengelolaan talenta (*talent management*); literasi teknologi; rasa ingin tahu dan pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*); *design* dan *user experience*; dan pengelolaan lingkungan (World Economic Forum, 2023b).

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat dilihat bahwa banyak sekali perubahan yang terjadi pada pasar kerja selama beberapa tahun terakhir dan juga yang akan terjadi pada beberapa tahun kedepan. Hal ini membuat transisi *school-to-work* bagi mahasiswa menjadi semakin sulit. Agar dapat melakukan transisi *school-to-work* dengan lancar, penting bagi mahasiswa untuk memiliki adaptabilitas karier. Savickas (1997; dalam Savickas, 2005) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai konstruk psikososial mengenai kemampuan individu dalam mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan di masa depan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Adaptabilitas karier memiliki empat dimensi, yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), ketertarikan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Kepedulian karier (*career concern*) adalah orientasi masa depan individu mengenai kejuruannya yang menumbuhkan sifat sadar mengenai tugas kejuruan dan transisi pekerjaan yang harus diambil dalam waktu dekat maupun jauh. Pengendalian karier (*career control*) adalah proses intrapersonal yang membantu individu dalam meregulasi diri mereka yang melibatkan disiplin diri, ketelitian, kecermatan, keterorganisasian dan ketegasan dalam menjalankan tugas pengembangan kejuruan ataupun transisi pekerjaan (Fitzsimons & Finkel, 2010; dalam Savickas, 2005). Ketertarikan karier (*career curiosity*) adalah rasa ingin tahu dan keinginan individu untuk mengeksplorasi mengenai kesesuaian antara diri mereka dengan dunia kerja. Keyakinan karier (*career confidence*) adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan memilih pendidikan dan kejuruan yang sesuai (Savickas, 2005). Adaptabilitas karier dapat berfungsi sebagai strategi pengaturan diri yang memungkinkan individu untuk

mengimplementasikan konsep diri mereka ke dalam peran pekerjaan sehingga mereka dapat menciptakan kehidupan kerja dan membangun karier.

Terlepas dari pentingnya adaptabilitas karier bagi mahasiswa, masih banyak dari mereka yang menghadapi beberapa permasalahan ketika sedang mengembangkan kemampuan ini. Chen dkk (2022), menemukan bahwa mahasiswa memiliki konsep ideal mengenai apa yang ingin mereka capai dan cenderung untuk menjadi perfeksionis, namun hal tersebut didasari oleh preferensi pribadi, bukan pertimbangan rasional. Hal tersebut membuat mahasiswa kurang tekun dan tidak dapat membuat rencana masa depan yang jelas. Akibatnya mereka tidak dapat membuat pertimbangan yang komprehensif dan kesulitan dalam membuat keputusan karier. Selain itu, Ling dkk (2022) menyatakan bahwa pasar kerja yang kurang pasti, seperti kesulitan mendapatkan pekerjaan dan pengangguran, menyebabkan mahasiswa kurang memiliki keinginan untuk melakukan eksplorasi karier. Hal ini menyebabkan mereka tidak memiliki ide yang jelas mengenai apa yang mereka inginkan di masa depan. Selain itu, mereka juga kekurangan bimbingan untuk membangun tujuan karier jangka panjang. Oleh karena itu, mereka kesulitan dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan karier mereka, yang akhirnya memengaruhi kualitas kerja mereka setelah lulus kuliah.

Dalam penelitian ini, penulis juga menambahkan penelitian pendahuluan agar dapat memahami lebih lanjut mengenai permasalahan adaptabilitas karier mahasiswa di Indonesia. Penelitian pendahuluan ini dilakukan dengan cara menyebarkan survei kepada 30 mahasiswa aktif Indonesia. Berikut adalah hasil dari penelitian pendahuluan tersebut:

1. 87% mahasiswa memiliki rencana karier sedangkan 13,33% mahasiswa tidak.
2. 83% mahasiswa merasa mencari pekerjaan sekarang sulit sedangkan 17% mahasiswa merasa mencari pekerjaan sekarang mudah.
3. 70% mahasiswa percaya dengan kemampuannya dalam membuat keputusan karier sedangkan 30% mahasiswa tidak.
4. 83% mahasiswa akan memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya sedangkan 17% mahasiswa tidak.

5. Mahasiswa yang tidak memilih pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya menuliskan karier yang diinginkan dan alasannya:
  - a. Mahasiswa 1 tertarik untuk berkarier sebagai *Social Media Specialist* dan *Digital Marketing*. Alasannya karena kualifikasi di platform lamaran kerja hanya menerima lulusan dari jurusan *marketing*, namun mahasiswa tersebut sebenarnya telah mempelajari psikologi konsumen yang masih berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk *social media specialist*, mahasiswa tersebut tidak memberikan alasannya.
  - b. Mahasiswa 2 tertarik untuk berkarier di bidang penerbangan. Alasannya karena mahasiswa tersebut memiliki minat di bidang penerbangan.
  - c. Mahasiswa 3 tertarik untuk berkarier sebagai Direktur perusahaan. Alasannya karena mahasiswa tersebut memiliki minat di bidang Direktur.
  - d. Mahasiswa 4 tertarik untuk berkarier sebagai penerjemah. Alasannya karena mahasiswa tersebut merasa bahwa pendapatannya lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya.
  - e. Mahasiswa 5 tertarik untuk berkarier sebagai *Traveller* dan Diplomat. Alasannya karena mahasiswa tersebut memiliki minat di bidang *Traveller* dan Diplomat.
6. 60% mahasiswa merasa belum melakukan hal yang tepat untuk meraih karier yang diinginkan sedangkan 40% mahasiswa merasa telah melakukan hal yang tepat.
7. 87% mahasiswa sering mencari informasi baru mengenai karier yang diinginkan sedangkan 13% mahasiswa tidak.
8. Beberapa sumber pencarian informasi karier tersebut antara lain internet & media sosial (*website*, YouTube, Google, LinkedIn, Instagram, Twitter, Tiktok, portal pencarian kerja), dan koran.
9. 60% mahasiswa sering mencoba hal-hal baru yang berhubungan dengan karier yang diinginkan sedangkan 40% mahasiswa tidak.

10. Beberapa hal-hal baru yang sering dilakukan oleh mahasiswa antara lain mengikuti webinar, seminar dan *talkshow*; menonton YouTube; mengikuti kepanitiaan dan organisasi; *freelance*; magang; mengikuti pelatihan dan *course*; membangun koneksi; mengunjungi tempat kerja; dan belajar pengembangan diri.
11. 67% mahasiswa merasa tidak yakin dengan keterampilan (*soft skill/hard skill*) yang dimiliki saat ini untuk mendapatkan pekerjaan sedangkan 33% mahasiswa merasa yakin.
12. 50% mahasiswa saat ini mempelajari keterampilan (*hard skill*) baru untuk meningkatkan kepercayaan diri kariernya sedangkan 50% mahasiswa tidak.
13. Beberapa keterampilan (*hard skill*) yang sedang dipelajari antara lain mengikuti *bootcamp* dan *course*, mempelajari *editing* dan *design*, mempelajari *public speaking*, mempelajari *digital marketing*, mempelajari bahasa asing, mempelajari Microsoft Office (Word, Excel, Powerpoint), dan mempelajari teknologi (*software, coding*, komputer).
14. Mahasiswa yang sedang berada di semester 8 berencana untuk lulus di tahun ini dan mahasiswa yang sedang berada di semester 6 berencana untuk lulus di tahun depan.
15. Berikut adalah beberapa pandangan mahasiswa mengenai waktu yang tepat untuk memikirkan karier:
  - a. 89% berpendapat waktu yang tepat adalah sejak SMA hingga lulus kuliah, dengan rincian sebagai berikut:
    - 73% berpendapat bahwa waktu yang tepat adalah selama kuliah (di awal perkuliahan, pertengahan semester 3, semester 5, semester 7, semester 8, dan saat sudah melakukan magang).
    - 7% berpendapat bahwa waktu yang tepat adalah setelah lulus kuliah.
    - 3% berpendapat waktu yang tepat adalah sejak SMA.
    - 3% berpendapat waktu yang tepat adalah setelah lulus SMA.

- 3% berpendapat waktu yang tepat adalah sejak SMA hingga lulus kuliah.
- b. 7% berpendapat waktu yang tepat adalah sedini mungkin.
- c. 3% berpendapat bahwa waktu yang tepat adalah saat waktu luang.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu serta penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa mengalami beberapa kesulitan dalam melakukan adaptasi karier. Mahasiswa cenderung memiliki konsep ideal yang ingin mereka capai namun tidak menggunakan pertimbangan yang rasional sehingga mereka tidak dapat membuat rencana masa depan yang jelas dan kesulitan dalam membuat keputusan karier. Selain itu, ketidakpastian di pasar kerja menyebabkan mahasiswa kurang memiliki keinginan untuk melakukan eksplorasi karier sehingga mereka kesulitan dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan karier. Meskipun demikian, ditemukan juga banyak mahasiswa yang memiliki rencana karier, percaya dengan kemampuannya dalam membuat keputusan karier, memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya, sering mencari informasi baru dan mencoba hal-hal baru yang berhubungan dengan karier yang diinginkan, mempelajari keterampilan (*hard skill*) baru untuk meningkatkan kepercayaan diri kariernya, namun merasa bahwa mencari pekerjaan sekarang sulit, merasa belum melakukan hal yang tepat untuk meraih karier yang diinginkan, dan merasa tidak yakin dengan keterampilan (*soft skill/hard skill*) yang dimiliki saat ini.

Disisi lain, penelitian pendahuluan juga menemukan bahwa mahasiswa memiliki pendapat yang berbeda mengenai kapan waktu yang tepat untuk memikirkan karier mereka. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut karena perspektif waktu yang dimiliki individu terkait masa depan mereka dapat memengaruhi bagaimana mereka memprioritaskan tujuannya (Lang & Carstensen, 2002). Penelitian mengenai perspektif waktu masa depan yang dimiliki oleh individu dikenal dengan nama *future time perspective* (FTP). Carstensen dkk., (1999; dalam Lang & Carstensen, 2002) mendefinisikan FTP sebagai persepsi individu mengenai sisa waktu yang dapat

memengaruhi bagaimana individu memprioritaskan tujuan mereka (Lang & Carstensen, 2002). FTP melihat waktu sebagai fenomena psikologis individu, bukan sebagai waktu fisik yang berlalu begitu saja pada jam atau kalender (Husman & Shell, 2008). Berdasarkan *Socioemotional Selectivity Theory*, FTP terbagi menjadi dua perspektif, yaitu terbuka (*open-ended*) dan terbatas (*limited*). Individu yang melihat waktu sebagai hal yang terbuka cenderung memprioritaskan tujuan yang berhubungan dengan memperoleh pengetahuan atau menjalin hubungan sosial yang bermanfaat dalam jangka panjang. Hal ini juga termasuk tujuan yang berhubungan untuk mengetahui tempat individu dalam masyarakat, memperoleh penerimaan sosial, serta tujuan yang berhubungan dengan mengejar minat kejuruan atau karier. Sebaliknya, individu yang melihat waktu sebagai hal yang terbatas cenderung memprioritaskan tujuan yang bermakna emosional yang memberikan manfaat jangka pendek (Lang & Carstensen, 2002).

Medellu & Fadhilah (2022) menemukan bahwa FTP memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa. Pada mahasiswa yang merasa bahwa mereka memiliki banyak peluang di masa depan, mereka cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan yang dikenali maupun tidak dikenali, sedangkan pada mahasiswa yang merasa bahwa mereka memiliki waktu yang terbatas dan singkat, mereka cenderung kurang fleksibel dan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan dalam berkarier. Terdapat keterbatasan jumlah penelitian yang meneliti terkait perspektif waktu masa depan yang terbuka dan terbatas terhadap adaptabilitas karier sehingga hal ini dapat menjadi kesempatan bagi penulis untuk meneliti lebih dalam mengenai kedua variabel tersebut.

Selain itu, dengan banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi di pasar kerja, seperti perubahan dalam permintaan jenis keterampilan ataupun penghapusan beberapa sektor pekerjaan, mahasiswa perlu memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan karier mereka dan memutuskan karier apa yang tepat untuk mereka. Keyakinan ini dikenal dengan nama *career decision-making self-efficacy* (CDMSE). CDMSE adalah keyakinan individu terhadap

kemampuan mereka dalam mengarahkan berbagai kegiatan yang dapat membantu mereka dalam membuat keputusan karier, seperti mengumpulkan informasi pekerjaan dan memilih tujuan (Taylor & Betz, 1983; dalam Penn & Lent, 2019). Terdapat enam dimensi yang mengukur CDMSE di Indonesia, yaitu penilaian diri (*self-appraisal*), informasi pekerjaan (*occupational information*), penetapan tujuan (*goal setting*), perencanaan (*planning*), pemecahan masalah (*problem-solving*), dan afirmasi sosial (*social affirmation*) (Arlinkasari, Rahmatika & Akmal, 2016).

Beberapa penelitian menemukan bahwa CDMSE memiliki keterkaitan dengan FTP. Park dkk., (2020) melakukan penelitian mengenai intervensi berbasis FTP terhadap CDMSE dan menemukan bahwa FTP dapat meningkatkan CDMSE. Hal ini karena FTP memiliki aspek optimis-pesimis yang berkaitan dengan dimensi *opportunities* dalam penelitiannya. Individu yang optimis cenderung dapat mendorong diri mereka untuk menerima segala kesempatan dan membuat evaluasi menguntungkan terkait masa depannya. Selain itu, individu dengan FTP yang tinggi juga cenderung mengasosiasikan aktivitas kesehariannya dengan tujuan dimasa depannya yang kemudian hal-hal ini akan meningkatkan efikasi diri mengenai pemilihan kariernya (Lamm, Schmidt, dan Trommsdorff, 1976; dalam Park dkk., 2020)..

Salim & Darmayanti (2020) menemukan bahwa FTP memiliki pengaruh signifikan terhadap seluruh dimensi CDMSE, yaitu *accurate self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, dan *problem solving*. Disisi lain, Enstin, Japar & Sunawan (2020) hanya menemukan hubungan antara aspek FTP dengan aspek CDMSE *self-appraisal*, *goal*, dan *planning for the future*. Menurut penelitian ini, untuk memiliki CDMSE, individu perlu memiliki FTP. Kemampuan untuk menghubungkan aktivitas sekarang dengan tujuan di masa depan dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam melakukan pemilihan karier. Namun, penelitian ini tidak dapat menemukan hubungan dengan aspek *occupational information* dan *problem solving*.

Lebih lanjut, CDMSE juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier. Rahim, Jaafar & Arsad (2021) menemukan bahwa dimensi *career*

*goal-selection* dan *career planning* adalah prediktor utama adaptabilitas karier. Mahasiswa yang memiliki CDMSE yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai target mereka, yang mana hal ini mencerminkan adaptabilitas karier. Hamzah, Kai Le & Musa (2021) menemukan bahwa CDMSE memengaruhi berbagai aspek yang penting dalam perkembangan adaptabilitas karier, seperti keputusan karier, pencapaian, dan perilaku adaptasi. Sedangkan Hou, Wu & Liu (2019) menemukan bahwa dengan mengembangkan CDMSE, kepercayaan (*trust*), dan kepercayaan diri, mahasiswa dapat meningkatkan adaptabilitas karier mereka.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa FTP memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier mahasiswa, namun belum banyak ditemukan penelitian yang membahas mengenai kedua variabel tersebut. Selain itu, FTP ditemukan juga dapat memengaruhi CDMSE yang pada gilirannya juga dapat memengaruhi adaptabilitas karier. Hal ini menunjukkan bahwa CDMSE dapat berperan sebagai variabel mediator antara FTP dan adaptabilitas karier. Penelitian ini ditujukan untuk menambah informasi lebih jauh mengenai FTP, CDMSE, dan adaptabilitas karier pada mahasiswa.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

- 1.2.1 Secara global, kaum muda (usia 15-24 tahun) diprediksi tiga kali lebih mungkin untuk menganggur. Hal ini menjadi tantangan bagi mahasiswa yang akan segera lulus dan mulai berkarier.
- 1.2.2 Diploma dan sarjana menjadi salah satu penyumbang pengangguran di Indonesia. Tingkat pengangguran lulusan universitas dan akademi/diploma berfluktuasi selama beberapa tahun terakhir, dengan jumlah pengangguran lulusan universitas 999.543 pada Februari 2021, turun menjadi 848.657 pada Agustus 2021, dan meningkat lagi menjadi 884.769 pada Februari 2022. Demikian pula jumlah pengangguran lulusan akademi/diploma sebesar 254.457

pada Februari 2021, menurun menjadi 216.024 pada Agustus 2021, dan kemudian meningkat menjadi 235.359 pada Februari 2022. Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpastian bagi mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan dimasa depan. Hal ini menjadi tantangan bagi mahasiswa yang akan segera lulus dan mulai berkarier.

- 1.2.3 Digitalisasi juga dapat menjadi tantangan dalam dunia kerja karena dapat mengubah sifat kerja, menghapus beberapa sektor pekerjaan, dan juga menciptakan keterampilan baru yang mungkin tidak dipelajari oleh mahasiswa selama duduk dibangku perkuliahan. Hal ini menjadi tantangan bagi mahasiswa yang akan segera lulus dan mulai berkarier.
- 1.2.4 Mahasiswa merasa bahwa mencari pekerjaan sekarang sulit, merasa belum melakukan hal yang tepat untuk meraih karier yang diinginkan, dan merasa tidak yakin dengan keterampilan (*soft skill/hard skill*) yang dimiliki saat ini. Hal ini menjadi tantangan bagi mahasiswa yang akan segera lulus dan mulai berkarier.
- 1.2.5 Mahasiswa memiliki pendapat yang berbeda mengenai kapan waktu yang tepat untuk memikirkan karier mereka. Hal ini menunjukkan tidak adanya perspektif waktu yang universal bagi semua orang dalam memikirkan karier.
- 1.2.6 Pandangan mengenai konsep ideal yang ingin dicapai menghalangi mahasiswa untuk membuat pertimbangan rasional yang menyebabkan mereka tidak dapat membuat rencana masa depan yang jelas dan kesulitan dalam membuat keputusan karier. Selain itu, ketidakpastian di pasar kerja menyebabkan mahasiswa kurang memiliki keinginan untuk melakukan eksplorasi karier sehingga mereka kesulitan dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan karier. Hal ini menunjukkan kurangnya CDMSE yang dimiliki mahasiswa serta juga dapat menjadi tantangan bagi mereka yang akan segera lulus dan mulai berkarier.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi pada “Peran *Career Decision-Making Self-Efficacy* dalam Pengaruh *Future Time Perspective* terhadap Adaptabilitas karier Mahasiswa”.

### 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh antara FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh antara FTP terhadap CDMSE pada mahasiswa?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh antara CDMSE terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa?
- 1.4.4 Apakah CDMSE memediasi pengaruh FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

- 1.5.1 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa
- 1.5.2 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara FTP terhadap CDMSE pada mahasiswa
- 1.5.3 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara CDMSE terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa
- 1.5.4 Untuk mengetahui apakah CDMSE memediasi pengaruh FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperluas dan memperdalam pemahaman di bidang Psikologi terutama mengenai fenomena dan permasalahan adaptabilitas karier mahasiswa.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi masyarakat, terutama mahasiswa mengenai *future time perspective*, *career decision-making self-efficacy*, dan adaptabilitas karier sehingga dapat membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan pemilihan karier dan kesiapan karier.

#### b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih jauh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa dan juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Adaptabilitas Karier**

##### **2.1.1 Pengertian Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier awalnya berasal dari kematangan karier (*career maturity*) yang dicetuskan oleh Super (1995). Kematangan karier ini diidentifikasi sebagai proses utama dalam perkembangan karier remaja. Namun, seiring berjalannya waktu, penelitian-penelitian selanjutnya menemukan bahwa kematangan tidak begitu relevan untuk memahami perkembangan karier pada orang dewasa. Oleh karena itu Super dan Knasel (1981) mengubahnya menjadi adaptasi sebagai proses utama bagi orang dewasa. Setelah itu, Savickas (1997) mengusulkan untuk menghilangkan konsep kematangan dari model remaja dan menggantinya dengan kemampuan adaptasi. Savickas melihat kemampuan beradaptasi lebih berguna dibandingkan kematangan karena ia melihat kemampuan adaptasi sebagai kebutuhan untuk terus menanggapi keadaan baru dan berubah, sedangkan kematangan sebagai proses linear untuk dapat menguasai tugas-tugas perkembangan (Savickas, 1997).

Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam mengenai adaptabilitas karier. Savickas (1997; dalam Savickas, 2005) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai konstruk psikososial mengenai kemampuan individu dalam mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan di masa depan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja.

Rottinghaus, Day & Borgen (2005) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kecenderungan individu yang memengaruhi cara mereka memandang kemampuannya dalam membuat rencana dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karier dan tanggung jawab pekerjaan mereka, terutama dalam situasi yang tidak terduga.

Lent & Brown (2013) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai perilaku yang dilakukan individu untuk memandu perkembangan karier dan pendidikan mereka sendiri, baik dalam situasi normal atau situasi stress. Perilaku ini dapat digunakan

secara proaktif (ketika mengantisipasi tantangan), atau secara reaktif (setelah menghadapi tantangan).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam mengatasi tugas perkembangan karier saat ini dan masa depan secara proaktif maupun reaktif, seperti membuat rencana karier, beradaptasi dengan perubahan rencana dan tanggung jawab pekerjaan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Hal ini sejalan dengan definisi Savickas (1997; dalam Savickas, 2005) sehingga penelitian ini akan menggunakan definisi dari Savickas (1997; dalam Savickas, 2005).

### **2.1.2 Dimensi Adaptabilitas Karier**

Berikut adalah dimensi adaptabilitas karier yang dikembangkan oleh Savickas (2005):

#### **a. Kepedulian Karier (*Career Concern*)**

Kepedulian karier adalah orientasi masa depan individu mengenai kejuruannya yang menumbuhkan sifat sadar mengenai tugas kejuruan dan transisi pekerjaan yang harus diambil dalam waktu dekat maupun jauh. Kurangnya kepedulian karier disebut sebagai ketidakpedulian karier (*career indifference*) yang ditunjukkan dengan sikap apatis, pesimis, dan tidak memiliki rencana.

#### **b. Pengendalian Karier (*Career Control*)**

Pengendalian karier adalah proses intrapersonal yang membantu individu dalam meregulasi diri mereka yang melibatkan disiplin diri, ketelitian, kecermatan, keterorganisasian dan ketegasan dalam menjalankan tugas pengembangan kejuruan ataupun transisi pekerjaan (Fitzsimons & Finkel, 2010; dalam Savickas, 2005). Kurangnya pengendalian karier disebut sebagai keraguan karier (*career indecision*) yang ditunjukkan dengan kebingungan, prokrastinasi, dan impulsif.

c. Ketertarikan Karier (*Career Curiosity*)

Ketertarikan karier adalah rasa ingin tahu dan keinginan individu untuk mengeksplorasi mengenai kesesuaian antara diri mereka dengan dunia kerja. Hal ini dapat meningkatkan pengetahuan diri dan informasi pekerjaan sehingga individu dapat membuat keputusan karier yang lebih realistis. Kurangnya ketertarikan karier menyebabkan pandangan yang tidak realistis (*unrealism*) mengenai dunia kerja dan gambaran yang tidak akurat mengenai diri sendiri.

d. Keyakinan Karier (*Career Confidence*)

Keyakinan karier adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan memilih pendidikan dan kejuruan yang sesuai. Kurangnya keyakinan karier menyebabkan penghambatan karier (*career inhibition*) yang menghambat mereka dalam mengaktualisasikan peran dan mencapai tujuan karier.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier

Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier:

a. Kepribadian Big-five (*Big-five Personality*)

1. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* adalah sifat kepribadian yang ditandai dengan disiplin diri, rasa tanggung jawab, dan dorongan untuk sukses (Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021). Dalam adaptabilitas karier, *conscientiousness* ditemukan sebagai prediktor terkuat dari adaptabilitas karier. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi mudah melakukan adaptasi karier karena mereka dapat menetapkan tujuan yang menantang serta gigih dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Sifat ini juga membuat individu cenderung mengerjakan tugas mereka dengan andal dan disiplin. Hal-hal ini yang

membuat mereka lebih responsif terkait tugas yang berhubungan dengan karier (Vashisht, Kaushal & Vashisht, 2021).

## 2. *Agreeableness*

*Agreeableness* adalah sifat kepribadian yang ditandai dengan kecenderungan untuk membantu, dapat diandalkan, berbelas kasih, dan kooperatif. Individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi mudah melakukan adaptasi karier karena mereka memiliki kecenderungan untuk meminta bantuan dan saran terkait perencanaan karier atau pembuatan keputusan karier (Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021).

## 3. *Openness to experience*

*Openness to experience* adalah sifat kepribadian yang ditandai dengan sifat yang melibatkan sikap imajinasi, keingintahuan intelektual, fleksibilitas, pemikiran mandiri, kreativitas, dan kemampuan menemukan inovasi (Burger, 2006; McCrae, 1992; dalam Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021). Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi mudah melakukan adaptasi karier karena mereka dapat mengembangkan cara baru dan berbeda untuk menyelesaikan tugas terkait kariernya (Vashisht, Kaushal & Vashisht, 2021). Selain itu, mereka juga lebih kompeten ketika mengatasi masalah (Teixeira dkk., 2012; dalam Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021).

## 4. *Extraversion*

*Extraversion* adalah sifat kepribadian yang ditandai dengan sikap energik, optimis, ramah, dan mudah bergaul (Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021). Individu dengan tingkat *extraversion* yang tinggi mudah melakukan adaptasi karier karena mereka merasa nyaman dalam situasi sosial dan dapat dengan mudah mencari dan menggunakan

dukungan sosial ketika menghadapi ketidakpastian atau perubahan dalam karier mereka (Van Vianen dkk., 2012; dalam Vashisht, Kaushal & Vashisht, 2021).

#### 5. *Neuroticism*

*Neuroticism* adalah sifat kepribadian yang ditandai dengan kecenderungan untuk mengalami perubahan emosi, kerentanan terhadap stres, serta perasaan marah dan cemas (Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021). Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi memiliki kemampuan beradaptasi karier yang rendah karena sifat tersebut membuat mereka pesimis, tidak terlalu peduli dengan karier mereka, kurang siap untuk hari esok dan kurang bertekad untuk menemukan diri mereka sendiri (Nilforooshan & Salami, 2016; dalam Vashisht, Kaushal & Vashisht, 2021).

#### b. Dukungan Sosial

Öztemel & Yıldız-Akyol (2019) menemukan bahwa individu yang merasa bahwa ia mendapatkan dukungan lebih dari orang tua, teman sebaya, atau *significant others* cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang tinggi. Disisi lain, Hlad'ó dkk., (2019) menemukan bahwa dukungan sosial dari sumber yang berbeda dapat memengaruhi komponen adaptabilitas karier yang berbeda juga. Dukungan sosial dari orang tua, guru, dan teman sebaya ditemukan memengaruhi kepedulian karier (*career concern*) dan keyakinan karier (*career confidence*), sedangkan dukungan sosial dari *significant others* ditemukan memengaruhi sikap individu untuk menjadi lebih terencana dan mempercayai kemampuan diri sendiri ketika dihadapkan dengan tantangan terkait keputusan, tugas, dan transisi karier. Selain itu, dukungan sosial dari orang tua dan teman sebaya juga ditemukan dapat meningkatkan kontrol atau kendali individu terkait kehidupan mereka, khususnya meningkatkan tanggung

jawab pribadi terkait perkembangan karier. Selanjutnya, dukungan sosial dari teman sebaya juga ditemukan dapat memengaruhi ketertarikan karier (*career curiosity*) karena mereka cenderung mendorong individu untuk menjadi lebih eksploratif.

### c. Pengalaman di Luar Perkuliahan

#### 1. Magang

Pan dkk., (2018) menemukan bahwa kegiatan magang, khususnya yang berkualitas tinggi, dapat meningkatkan keterampilan mahasiswa serta mempermudah mereka dalam melakukan transisi *school-to-work* dan pencarian kerja karena dapat mendorong kemampuan adaptabilitas karier. Sejalan dengan hal tersebut, Ocampo dkk., (2020) menemukan bahwa terdapat peningkatan pada seluruh dimensi adaptabilitas karier pada mahasiswa yang telah menyelesaikan magang. Ditemukan bahwa selama menjalani magang, mahasiswa akan dihadapkan pada pekerjaan dan tugas yang tidak familiar. Hal ini yang akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatasi masalah dan stres terkait pekerjaan, serta mendorong mereka untuk mencari kesempatan karier (Keller, 2012; Naranayan, Olk, & Fukami, 2010; dalam Restubog dkk., 2017).

#### 2. Bekerja

Sidiropoulou-Dimakakou dkk., (2015) menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi terkait pengelolaan masalah karier. Terdapat kemungkinan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki keyakinan optimis terkait karier di masa depan yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa mahasiswa tersebut dapat mempertahankan pekerjaan

mereka meskipun mereka sedang menghadapi kesulitan sosial, finansial, dan pekerjaan.

Disisi lain, ditemukan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki skor tinggi dalam kepedulian karier (*career concern*). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pengaruh pekerjaan saat ini yang membuat mahasiswa menyadari pentingnya eksplorasi karier, kesiapan karier dan merencanakan karier. Selain itu, mahasiswa yang bekerja cenderung melakukan aktivitas resiliensi karier yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak bekerja. Aktivitas resiliensi karier ini meliputi menciptakan jaringan profesional, keterampilan presentasi diri, dan merencanakan karier. Individu yang memiliki perilaku resiliensi karier cenderung dapat mempertahankan pekerjaan.

#### d. Akumulasi Peran

Akumulasi peran adalah keragaman peran sosial yang dimiliki oleh individu. Keyakinan individu akan kendali hidup dipercaya dapat ditingkatkan jika individu memiliki banyak pengalaman di berbagai peran (Feng, Chen & Guo, 2021). Pada umumnya, mahasiswa memiliki peran ganda, seperti menjadi pelajar, anggota klub, ataupun pemegang dalam waktu yang bersamaan. Sebagai *emerging adulthood* (Arnett, 2000; dalam Feng, Chen & Guo, 2021) mereka sedang berada pada tahap dimana mereka berhasil menyingkirkan diri dari kontrol orang tua, namun disaat yang bersamaan, juga sedang menunda tanggung jawab mereka sebagai orang dewasa (Murphy dkk., 2010; dalam Feng, Chen & Guo, 2021) yang membuat mereka memiliki keleluasaan untuk melakukan eksplorasi diri. Oleh karena itu, mahasiswa biasanya mengikuti aktivitas klub, pekerjaan *part-time*, magang, dan aktivitas sosial.

Feng, Chen & Guo (2021) menemukan bahwa akumulasi peran berdampak positif pada adaptabilitas karier. Dengan berpartisipasi dalam berbagai peran, mahasiswa dapat meningkatkan adaptabilitas karier mereka.

Selain itu, peran ganda juga dapat membantu individu dalam mencapai hasil karier yang positif, seperti stress kerja yang rendah (Lang & Lee, 2005; dalam Feng, Chen & Guo, 2021) serta meningkatkan keefektifan kerja (Ruderman dkk., 2002; dalam Feng, Chen & Guo, 2021).

#### 2.1.4 Pengukuran Adaptabilitas Karier

Beberapa instrumen yang digunakan dalam mengukur adaptabilitas karier antara lain:

a. *Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)*

*Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)* adalah instrumen yang dikembangkan oleh Nota, Ginevra & Soresi (2012) untuk mengukur tingkat kemampuan beradaptasi pada remaja. Instrumen ini terdiri dari 31 item yang mengukur lima dimensi, yaitu *Confidence in own Abilities and Optimistic View of the Future (CWAQ1-Confidence)*, *Self-Control (CWAQ2-Control)*, *Assertive Abilities and Propensity to Take on Social Responsibilities (CWAQ3-Cooperation)*, *Propensity for Exploration and Curiosity (CWAQ4-Curiosity)*, dan *Time Perspective and Personal Commitment (CWAQ5-Concern)*. CWAQ menggunakan skala Likert 5 poin. Nilai 1 menunjukkan tingkat kemampuan beradaptasi yang tinggi ("Ya, mereka yang mengenal saya dengan baik akan mengatakan hal itu tentang saya") dan nilai 5 menunjukkan tingkat kemampuan beradaptasi yang rendah ("Tidak, mereka yang mengenal saya dengan baik tidak akan mengatakan hal itu tentang saya"). Berdasarkan hasil *test-retest* selama periode 4 minggu, ditemukan bahwa respon dari para partisipan relatif stabil dari waktu ke waktu dengan nilai 0,90 (*CWAQ1-Confidence*); 0,66 (*CWAQ2-Control*); 0,88 (*CWAQ3-Cooperation*); 0,79 (*CWAQ4-Curiosity*); dan 0,73 (*CWAQ5-Concern*).

b. *Career-Adapt Abilities Scale (CAAS)*

*Career-Adapt Abilities Scale* (CAAS) adalah instrumen yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) beserta peneliti-peneliti lain dari 13 negara (Belgia, Brasil, China, Prancis, Islandia, Italia, Korea, Belanda, Portugal, Afrika Selatan, Swiss, Taiwan, dan Amerika Serikat). Instrumen ini terdiri 24 item yang mengukur empat dimensi, yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), ketertarikan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). CAAS menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban 1 (tidak kuat) hingga 5 (paling kuat). CAAS memiliki reliabilitas konsistensi internal 0,83 (*career concern*); 0,74 (*career control*); 0,79 (*career curiosity*); 0,85 (*career confidence*); dan 0,92 untuk keseluruhan item (Savickas & Porfeli, 2012).

c. *Career-Adapt Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF)

*Career-Adapt Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) adalah instrumen yang dikembangkan oleh Maggiori, Rossier & Savickas (2015). Instrumen ini merupakan versi pendek dari CAAS yang terdiri dari 12 item. CAAS-SF menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban 1 (tidak kuat) hingga 5 (paling kuat). Konsistensi internal CAAS-SF ditemukan memuaskan untuk skor dimensi dan sangat baik untuk skor total kemampuan beradaptasi. Nilai-nilai ini konsisten dan sebanding dengan CAAS. CAAS-SF juga ditemukan berkorelasi kuat dengan CAAS (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015).

d. *Career-Adapt Abilities Scale-Indonesian Form* (CAAS-Form Indonesia)

*Career-Adapt Abilities Scale-Indonesian Form* (CAAS-Form Indonesia) adalah instrumen CAAS yang telah diadaptasi ke versi Indonesia oleh Sulistiani, Suminar & Hendriani (2019). Instrumen ini terdiri dari 24 item dan mengukur empat dimensi yang sama dengan CAAS. CAAS-Form Indonesia menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban 1 (tidak kuat) hingga 5 (paling kuat). CAAS-Form Indonesia memiliki reliabilitas

konsistensi internal 0,84 (*career concern*); 0,85 (*career control*); 0,83 (*career curiosity*); 0,84 (*career confidence*); dan 0,91 untuk keseluruhan item (Sulistiani, Suminar & Hendriani, 2019).

## **2.2 Career Decision-Making Self-Efficacy**

### **2.2.1 Pengertian Career Decision-Making Self-Efficacy**

*Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) awalnya berasal dari teori efikasi diri milik Bandura (1997). Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuannya dalam melakukan suatu tugas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri dapat menjadi mediator utama perilaku dan perubahan perilaku (Bandura, 1977; dalam Taylor & Betz, 1983). Individu dengan ekspektasi efikasi diri yang rendah terhadap suatu perilaku tertentu cenderung akan menghindari perilaku tersebut, sedangkan individu dengan ekspektasi efikasi diri yang kuat terhadap suatu perilaku tertentu cenderung akan mendekatinya. Ekspektasi efikasi diri dianggap sebagai sesuatu yang dipelajari dan dimodifikasi melalui empat jenis informasi, yaitu pencapaian kinerja, pembelajaran melalui perwakilan (*vicarious learning*), gairah emosional, dan persuasi verbal (Betz & Hackett, 1981).

Teori ini kemudian diaplikasikan oleh Betz & Hackett (1981) ketika mereka hendak meneliti mengenai perkembangan karier perempuan, terutama dalam masalah kurangnya keterwakilan perempuan di bidang ilmiah dan teknis. Mereka menganggap bahwa teori efikasi diri dapat memberikan pemahaman mengenai berbagai faktor yang memengaruhi pilihan karier perempuan dengan menekankan pada pentingnya penilaian kognitif. Teori ini sekarang dianggap sebagai konsep utama dalam memahami perkembangan karier secara umum maupun perkembangan karier pada kelompok tertentu (Betz & Hackett, 2006). Kemudian, Taylor & Betz (1983) mengambil lima kompetensi pemilihan karier dalam model kematangan karier Crites (1978; dalam Betz & Hackett, 2006) untuk mendefinisikan dimensi kompetensi keputusan karier. Lima kompetensi pemilihan karier ini antara lain penilaian diri (*self-appraisal*), informasi pekerjaan (*occupational information*), pemilihan tujuan (*goal*

*selection*), perencanaan (*planning*), dan pemecahan masalah (*problem solving*) (Crites, 1978; dalam Betz & Hackett, 2006).

Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam mengenai *career decision-making self-efficacy*. Taylor & Betz (1983; dalam Penn & Lent, 2019) mendefinisikan *career decision making self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengarahkan berbagai kegiatan yang dapat membantu mereka dalam membuat keputusan karier, seperti mengumpulkan informasi pekerjaan dan memilih tujuan.

Solberg, Good & Nord (1994; dalam Creed, Patton & Prideaux, 2006) mendefinisikan *career decision-making self-efficacy* sebagai kepercayaan diri individu mengenai kapasitasnya dalam melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan eksplorasi dan pemilihan karier.

Betz, Klein, & Taylor (1996; dalam Park dkk., 2020) mendefinisikan *career decision-making self-efficacy* sebagai keyakinan individu pada kemampuannya dalam membuat keputusan karier yang efektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *career decision-making self-efficacy* adalah keyakinan individu terkait kemampuannya dalam melakukan hal-hal yang dapat mengarahkannya pada eksplorasi dan pembuatan keputusan karier yang efektif dengan cara mengumpulkan informasi pekerjaan dan pemilihan tujuan karier. Hal ini sejalan dengan definisi Taylor & Betz (1983) sehingga penelitian ini akan menggunakan definisi dari Taylor & Betz (1983).

### **2.2.2 Dimensi Career Decision-Making Self-Efficacy**

Berikut adalah dimensi *career decision-making self-efficacy* yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) serta satu tambahan dimensi yang dikembangkan oleh Arlinkasari, Rahmatika, dan Akmal (2016):

- a. Penilaian Diri (*Self-appraisal*)

Penilaian diri adalah kemampuan individu untuk menilai kemampuan, nilai, dan minat mereka yang berkaitan dengan karier mereka secara akurat (Betz & Luzzo, 1996; dalam Török dkk., 2016).

b. Informasi Pekerjaan (*Occupational Information*)

Mengumpulkan informasi pekerjaan adalah pengetahuan individu mengenai program universitas, pekerjaan, dan pasar kerja (Betz & Luzzo, 1996; dalam Török dkk., 2016).

c. Penetapan Tujuan (*Goal Setting*)

Penetapan tujuan adalah kemampuan individu dalam menetapkan prioritas agar berhasil mengelola kemajuan profesional mereka (Betz & Luzzo, 1996; dalam Török dkk., 2016).

d. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kemampuan individu dalam membuat rencana untuk masa depan dan mengidentifikasi jalur karier (Betz & Luzzo, 1996; dalam Török dkk., 2016).

e. Pemecahan Masalah (*Problem-solving*)

Pemecahan masalah adalah kemampuan individu dalam mengetahui strategi koping alternatif dan memecahkan masalah pilihan karier ketika hal tersebut tidak berjalan sesuai rencana, dan alternatif tersebut dapat menghasilkan solusi yang integratif, dapat diterima secara sosial, dan memuaskan secara pribadi (Betz & Luzzo, 1996; dalam Török dkk., 2016).

f. Afiriasi Sosial (*Social Affirmation*)

Afiriasi sosial adalah kemampuan individu dalam mengatasi kritik serta mencari dan memperoleh dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya

atau orang terdekat lainnya mengenai pilihan karier mereka (Arlinkasari, Rahmatika & Akmal, 2016).

### 2.2.3 Faktor yang memengaruhi *Career Decision-Making Self-Efficacy*

Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi *career decision-making self-efficacy*:

#### a. Pengaruh Keluarga

Koçak dkk., (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pengaruh keluarga dengan CDMSE. Sikap yang ditunjukkan oleh orang tua ketika anaknya sedang melakukan keputusan karier dapat menciptakan perasaan bagi sang anak bahwa mereka didukung oleh orang tuanya dan hal ini membuat mereka menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan pengambilan keputusan karier. Memberikan dukungan kepada anak tanpa menekan ataupun memaksa mereka dapat membantu anak dalam membuat keputusan karier yang tepat.

#### b. Dukungan Sosial

Hou, Wu & Liu (2019) menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki dukungan sosial dapat lebih mudah menghadapi tantangan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan karier dan membuat keputusan karier. Individu yang merasa bahwa mereka menerima dukungan sosial maka mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan karier ataupun transisi karier.

#### c. Kepuasan Akademik

Koçak dkk., (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan akademik dengan CDMSE. Selain itu, pengalaman, kemampuan, dan kompetensi yang didapatkan di sekolah juga dapat memengaruhi CDMSE. Pengalaman akademik tidak hanya berpengaruh terhadap proses karier dan

CDMSE namun juga pada keseluruhan hidup individu. Pengalaman akademik dapat membantu individu dalam membuat keputusan dan menghadapi tantangan.

d. Gaya Berpikir

Sternberg (1997; dalam Fan, 2016) mengidentifikasi tiga jenis gaya berpikir, yaitu:

1. Gaya tipe I:

a. Legislatif

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas yang membutuhkan strategi kreatif atau kemauan untuk memilih aktivitas sendiri.

b. Yudisial

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas yang memungkinkan evaluasi seseorang dan keinginan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja orang lain.

c. Global

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk lebih memperhatikan gambaran keseluruhan dari suatu masalah dan ide-ide abstrak.

d. Liberal

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas yang melibatkan kebaruan dan ambiguitas.

e. Hirarkis

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mendistribusikan perhatian ke beberapa tugas yang diprioritaskan menurut penilaian seseorang terhadap tugas tersebut.

2. Gaya tipe II:

a. Eksekutif

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas dengan instruksi dan struktur yang jelas atau memilih mengerjakan tugas dengan pesona yang telah ditetapkan.

b. Lokal

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas dengan detail konkret.

c. Konservatif

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas dengan mematuhi aturan dan prosedur yang ada.

d. Monarki

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas yang memungkinkan untuk fokus penuh pada satu hal pada satu waktu.

3. Gaya tipe III:

a. Oligarkis

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan banyak tugas untuk melayani banyak orang.

b. Anarkis

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas dengan fleksibel (apa, di mana, kapan, dan bagaimana).

c. Internal

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas sendiri.

d. Eksternal

Gaya ini dicirikan dengan preferensi untuk mengerjakan tugas secara berkolaborasi dengan orang lain.

Fan (2016) menemukan bahwa siswa yang memiliki gaya berpikir Tipe I memiliki hubungan positif dengan CDMSE. Ketika sedang menjalankan tugas

terkait karier, tidak ada standar instruksi dan jawaban tertentu yang dapat langsung diterapkan oleh siswa. Oleh karena itu, siswa yang sedang menangani tugas terkait karier harus mempelajari informasi baru mengenai karier mereka, mempertimbangkan gambaran besar kehidupan mereka, dan membuat rencana keputusan sendiri. Hal ini yang membuat gaya berpikir Tipe I lebih percaya diri dan mampu memecahkan masalah karier dibandingkan tipe lain karena mereka lebih menyukai tugas-tugas yang tidak terstruktur, senang mengevaluasi hal-hal dan orang-orang, memperhatikan situasi secara keseluruhan, suka terlibat dalam hal-hal baru, dan mengatur banyak tugas secara efisien. Gaya berpikir Tipe II tidak berhubungan secara signifikan dengan CDMSE, sedangkan dua gaya berpikir Tipe III (gaya internal dan gaya eksternal) berkontribusi secara parsial dan positif terhadap CDMSE. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan beberapa tugas karier dapat ditangani dengan baik dengan bekerja sendiri (internal) atau bekerja dengan orang lain (eksternal).

#### **2.2.4 Pengukuran *Career Decision-Making Self-Efficacy***

Beberapa instrumen yang digunakan dalam mengukur *career decision making self-efficacy* antara lain:

##### **a. *Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSSES)***

*Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSSES)* adalah instrumen yang dikembangkan oleh Taylor & Betz (1983). Instrumen ini terdiri dari 50 item yang mengukur lima subskala, yaitu penilaian diri (*self-appraisal*), informasi pekerjaan (*occupational information*), pemilihan tujuan (*goal selection*), perencanaan (*planning*), dan pemecahan masalah (*problem solving*). CDSSES menggunakan 10-tingkat kepercayaan kontinum dengan rentang jawaban 0 (tidak percaya diri) sampai 9 (sangat percaya diri). CDSSES memiliki reliabilitas konsistensi internal 0,97 dan reliabilitas untuk masing-masing subskala adalah 0,88 (*self-appraisal*); 0,89 (*occupational information*); 0,87 (*goal selection*); 0,89 (*planning*); dan 0,86 (*problem solving*).

b. *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSES-SF)*

*Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSES-SF)* adalah instrumen yang dikembangkan oleh Betz, Klein & Taylor (1996). Instrumen ini merupakan versi pendek dari CDSES yang terdiri dari 25 item. CDSES-SF menggunakan 5-tingkat kepercayaan kontinum dengan rentang jawaban 1 (tidak percaya diri) sampai 5 (sangat percaya diri). CDSES-SF memiliki nilai reliabilitas 0,73 (*self-appraisal*); 0,78 (*occupational information*); 0,83 (*goal selection*); 0,81 (*planning*); 0,75 (*problem solving*); dan 0,94 untuk skor total CDMSE.

c. *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (Indonesia Version) (CDMSE-Ind)*

*Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (Indonesia Version) (CDMSE-Ind)* adalah instrumen CDSES-SF yang telah diadaptasi ke versi Indonesia oleh Arlinkasari, Rahmatika, & Akmal (2016). Instrumen ini terdiri dari 23 item yang mengukur enam dimensi, yaitu penilaian diri (*self-appraisal*), informasi pekerjaan (*occupational information*), penetapan tujuan (*goal setting*), perencanaan (*planning*), pemecahan masalah (*problem solving*), serta tambahan dimensi baru, yaitu afirmasi sosial (*social affirmation*). CDMSE-Ind menggunakan skala Likert 4 poin dengan rentang jawaban 1 (tidak yakin) hingga 4 (sangat yakin). CDMSE-Ind memiliki nilai reliabilitas 0,858.

## 2.3 *Future Time Perspective*

### 2.3.1 *Pengertian Future Time Perspective*

Berdasarkan *Socioemotional Selectivity Theory*, Carstensen dkk., (1999; dalam Lang & Carstensen, 2002) mendefinisikan *future time perspective* sebagai persepsi individu mengenai sisa waktu yang dapat memengaruhi bagaimana individu memprioritaskan tujuan mereka. Terdapat dua macam perspektif waktu, yaitu (*open-*

*ended*) dan terbatas (*limited*). Individu yang melihat waktu sebagai hal yang terbuka (*open-ended*) cenderung memprioritaskan tujuan yang berhubungan dengan memperoleh pengetahuan atau menjalin hubungan sosial yang bermanfaat dalam jangka panjang. Hal ini juga termasuk tujuan yang berhubungan untuk mengetahui tempat individu dalam masyarakat dan memperoleh penerimaan sosial, serta tujuan yang berhubungan dengan mengejar minat kejuruan atau karier. Sebaliknya, individu yang melihat waktu sebagai hal yang terbatas (*limited*) cenderung memprioritaskan tujuan yang bermakna emosional yang memberikan manfaat jangka pendek.

Cate and John (2007; dalam Park dkk., 2020) mendefinisikan *future time perspective* sebagai jumlah waktu yang individu anggap tersisa di masa depan dan seberapa sadarnya mereka mengenai waktu tersebut. Cate & John (2007) menyatakan FTP memiliki dua dimensi, yaitu fokus pada peluang (*focus on opportunities*) dan fokus pada keterbatasan (*focus on limitations*). Fokus pada peluang (*focus on opportunities*) mengacu pada persepsi individu mengenai sisa waktu dan kemungkinan yang dirasakan dalam hidup sedangkan fokus pada keterbatasan (*focus on limitations*) mengacu kepada persepsi keterbatasan yang dirasakan oleh individu dalam kehidupannya (Yeung & Ho, 2020).

Husman & Shell (2008) melihat *future time perspective* sebagai fenomena psikologis individu dalam mempersepsikan waktu, bukan sebagai waktu fisik yang berlalu begitu saja pada jam atau kalender. Ketika individu membuat keputusan di masa sekarang, mereka membutuhkan gambaran ruang waktu. Gambaran ruang waktu ini bisa didapatkan dengan cara mempertimbangkan konteks temporal (seberapa jauh individu merencanakan masa depan), seberapa jelas individu melihat kebutuhan di masa depan, dan sejauh mana individu terhubung dengan masa lalu dan masa depan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *future time perspective* adalah fenomena psikologis individu mengenai persepsinya terhadap sisa waktu dalam hidup yang memengaruhi prioritas tujuan mereka, serta dapat memberikan gambaran ruang waktu dapat dipertimbangkan ketika membuat keputusan. FTP memiliki dua perspektif, yaitu *open-ended* yang melihat masa depan

sebagai hal yang terbuka dan penuh peluang, serta *limited* yang melihat masa depan sebagai hal yang terbatas. Hal ini sejalan dengan definisi Carstensen dkk., (1999; dalam Lang & Carstensen, 2002) sehingga penelitian ini akan menggunakan definisi dari Carstensen dkk., (1999; dalam Lang & Carstensen, 2002).

### 2.3.2 Dimensi *Future Time Perspective*

Berikut adalah dimensi *future time perspective* yang dikembangkan oleh Medellu, Gumelar & Maulana (2020) yang didasari oleh teori *Socioemotional Selectivity Theory* (Carstensen dkk., 1999; dalam Lang & Carstensen, 2002):

#### a. *The Opportunities on Future Outcomes*

*The Opportunities on Future Outcomes* adalah dimensi FTP yang berasal dari perspektif waktu yang terbuka (*open-ended*). Individu yang melihat waktu sebagai hal yang terbuka (*open-ended*) cenderung memprioritaskan tujuan yang berhubungan dengan memperoleh pengetahuan atau menjalin hubungan sosial yang bermanfaat dalam jangka panjang. Hal ini juga termasuk tujuan yang berhubungan untuk mengetahui tempat individu dalam masyarakat dan memperoleh penerimaan sosial, serta tujuan yang berhubungan dengan mengejar minat kejuruan atau karier (Lang & Carstensen, 2002).

#### b. *The Limited Perspective of Times*

*The Limited Perspective of Times* adalah dimensi FTP yang berasal dari perspektif waktu yang terbatas (*limited*). Individu yang melihat waktu sebagai hal yang terbatas (*limited*) cenderung memprioritaskan tujuan yang bermakna emosional yang memberikan manfaat jangka pendek. Terdapat dua subtype tujuan yang bermakna emosional, yaitu regulasi emosi dan generativitas. Regulasi emosi adalah tujuan yang berhubungan dengan pengelolaan emosi secara efektif, seperti mengendalikan emosi atau mencari pengalaman emosional yang bermakna (Lang & Carstensen, 2002), sedangkan generativitas adalah tujuan yang berhubungan dengan keinginan untuk berkontribusi pada

masyarakat dan memberikan dampak positif pada generasi selanjutnya serta menjadi “penjaga makna (*keeper of the meaning*)” atau mewariskan nilai-nilai adab kepada anak-anak (Vaillant & Milofsky, 1980).

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Future Time Perspective*

Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi *future time perspective*:

#### a. Motivasi

Simons, Lens, Dewitte, dan Vansteenikste (dalam McInerney, 2004) menemukan bahwa individu yang membentuk tujuan mereka secara intrinsik dengan fokus pada masa depan dapat berpengaruh secara positif pada pembelajaran, kinerja, dan kegigihan mereka dalam melaksanakan suatu aktivitas. Selain itu, individu yang termotivasi oleh tujuan intrinsik yang berfokus pada masa depan dan berada dalam lingkungan yang mendukung otonominya, lebih mungkin untuk mengalami efek positif pada pembelajaran tingkat dalam, motivasi otonom, dan kinerja.

#### b. Jenis Kelamin

Greene dan DeBacker (dalam McInerney, 2004) meneliti mengenai perbedaan jenis kelamin dalam representasi masa depan dan kaitannya dengan keterlibatan tugas, ketekunan, dan kinerja. Terdapat kemungkinan bahwa jenis kelamin, budaya, status sosial ekonomi, dan lingkungan sosio historis individu dapat memengaruhi bagaimana mereka melihat masa depan. Banyak negara maju yang telah mempromosikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan pada bidang pendidikan, pekerjaan, dan kesempatan sosial melalui program pendidikan anti seksis, undang-undang kesempatan kerja yang setara, kebijakan diskriminasi positif, dan sebagainya. Hal ini memungkinkan terciptanya gagasan yang sama mengenai masa depan bagi laki-laki dan

perempuan karena mereka memiliki akses yang sama terhadap pendidikan dan kesempatan (McInerney, 2004).

Greene dan DeBacker (dalam McInerney, 2004) menemukan bahwa perempuan memiliki motivasi berprestasi dan harapan hidup yang berbeda dari laki-laki. Perempuan ditemukan kurang kompetitif dan lebih fokus pada hubungan sosial. Hal ini dikarenakan lingkungan sosio historis yang membatasi peluang bagi perempuan dibidang karier. Penelitian selanjutnya yang diulas oleh McInerney (2004) menunjukkan bahwa laki-laki memiliki lebih banyak harapan dan ketakutan ke masa depan yang lebih berorientasi pada karier sedangkan perempuan ditemukan memiliki harapan dan ketakutan yang lebih berorientasi pada sosial. Penelitian terbaru yang diulas oleh McInerney (2004) menunjukkan bahwa remaja laki-laki dan perempuan memiliki ekspektasi perjalanan hidup yang sama, menunjukkan adanya penyatuan dalam motivasi berprestasi. Meskipun demikian, perbedaan jenis kelamin tetap ada, seperti perempuan mungkin masih mengalami lebih banyak kecemasan untuk mencapai pencapaian tertentu dalam karier mereka karena mereka sering mengambil cuti untuk berkeluarga. Selain itu, perempuan mungkin memiliki tujuan hidup yang lebih bervariasi dan kompleks dibandingkan laki-laki, sementara laki-laki mungkin lebih santai dalam mencapai rentang tujuan yang lebih terbatas yang meluas lebih jauh ke masa depan.

#### **2.3.4 Pengukuran *Future Time Perspective***

Beberapa instrumen yang digunakan dalam mengukur *future time perspective* antara lain:

a. *Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI)*

*Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI)* adalah instrumen yang dikembangkan oleh Zimbardo & Boyd (1999). Instrumen ini terdiri 56 item yang mengukur lima faktor, yaitu *past negative (PN)*, *past positive (PP)*, *present fatalistic (PF)*, *present hedonistic (PH)*, dan *future (F)*. PN

mencerminkan pandangan pesimistis, negatif, atau permusuhan terhadap masa lalu. PP mencerminkan pandangan positif dan nostalgia terhadap masa lalu. PF mencerminkan sikap kurang fokus pada perspektif waktu, masa depan dianggap telah ditentukan sebelumnya dan tidak dapat dipengaruhi oleh tindakan individu, sedangkan masa sekarang dijalankan dengan kepasrahan karena manusia berada di bawah kekuasaan takdir. PH mencerminkan orientasi pada kesenangan, kenikmatan, dan kegembiraan saat ini, tanpa mempertimbangkan masa depan. F mencerminkan perilaku merencanakan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. ZTPI menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban 1 (*very uncharacteristic*) sampai 5 (*very characteristic*). ZTPI memiliki reliabilitas konsistensi internal 0,82 (*past negative*); 0,80 (*past positive*); 0,74 (*present fatalistic*); 0,79 (*present hedonistic*); dan 0,77 (*future*).

b. *Future Time Perspective Scale* (FTPS)

*Future Time Perspective Scale* (FTPS) adalah instrumen yang dikembangkan oleh Husman & Shell (2008). Instrumen ini terdiri 27 item yang mengukur empat subskala, yaitu nilai (*value*), ekstensi (*extension*), kecepatan (*speed*), dan keterhubungan (*connectedness*). Nilai (*value*) adalah sejauh mana individu menilai masa depan, khususnya kesediaan untuk berkorban di masa sekarang untuk mencapai tujuan di masa depan. Ekstensi (*extension*) adalah jumlah waktu yang terdapat dalam kerangka waktu atau ruang waktu kebiasaan mereka. Keterhubungan (*connectedness*) adalah sejauh mana individu mampu membuat hubungan antara kegiatan saat ini dengan tujuan di masa depan, serta kepedulian mereka secara umum terhadap konsekuensi di masa depan. Kecepatan (*speed*) adalah persepsi individu dari kecepatan di mana waktu tampaknya bergerak. FTPS menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). FTPS memiliki reliabilitas konsistensi internal 0,72 (*value*); 0,82 (*connectedness*); 0,74

(*extension*); dan 0,72 (*speed*). Selain itu, FTPS memiliki validitas konstruk yang baik (Husman & Shell, 2008).

c. *Future Time Perspective Scale* (FTPS)

*Future Time Perspective Scale* (FTPS) adalah instrumen yang dikembangkan oleh Lang & Carstensen (2002). Instrumen ini terdiri dari 10 item yang mengukur dua perspektif waktu, yaitu *open-ended* dan *limited*. FTPS menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban 1 (sangat baik) sampai 5 (tidak sama sekali). FTPS memiliki reliabilitas konsistensi internal 0,92 (Lang & Carstensen, 2002).

d. *Indonesian Future Time Perspective Scale* (FTP-I)

*Indonesian Future Time Perspective Scale* (FTP-I) adalah instrumen FTPS Lang & Carstensen yang telah diadaptasi ke versi Indonesia oleh Medellu, Gumelar & Maulana (2020). Instrumen ini terdiri 10 item dan mengukur dua dimensi waktu, yaitu *The Opportunities on Future Outcomes* dan *The Limited Perspective of Times*. FTP-I menggunakan skala Likert 7 poin dengan rentang jawaban 1 (sangat tidak benar) sampai 7 (sangat benar). FTPS-I memiliki reliabilitas konsistensi internal 0,80 (Medellu, Gumelar & Maulana, 2020).

## 2.4 Mahasiswa

### 2.4.1 Pengertian Mahasiswa

Siswoyo (2007; dalam Papilaya & Huliselan, 2016) mendefinisikan mahasiswa sebagai individu yang sedang menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai sebagai individu yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, keterampilan dalam berpikir kritis, kemampuan berpikir dengan cerdas, dan selalu berencana ketika bertindak.

Knopfemacher (Suwono, 1978; dalam Zuhroh dkk., 2020) mendefinisikan mahasiswa sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk masuk ke perguruan tinggi agar dapat dididik sehingga menjadi calon intelektual.

Sarwono (1978; dalam Panjaitan dkk., 2018) mendefinisikan mahasiswa sebagai individu yang telah terdaftar secara resmi sebagai orang yang akan menuntut ilmu di perguruan tinggi dan berusia sekitar 18-30 tahun.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa adalah individu berusia 18-30 tahun yang secara resmi terdaftar untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan dinilai memiliki kecerdasan yang tinggi, mampu berpikir kritis, dan berencana ketika bertindak.

#### **2.4.2 Perkembangan Karier Mahasiswa**

Berdasarkan *Career Development Theory* (Super & Jordaan, 1973), mahasiswa sedang berada dalam tahap eksplorasi. Tahap ini dimulai dari usia 15-24 tahun dan dicirikan dengan pemeriksaan diri, uji coba peran, serta eksplorasi pekerjaan yang terjadi di sekolah, kegiatan di waktu luang, dan kerja paruh waktu. Tahap ini terdiri dari beberapa sub tahapan, yaitu:

a. Tentatif

Tahap ini dimulai dari usia 15-17 tahun. Pada tahap ini, individu mulai mempertimbangkan kebutuhan, minat, kapasitas, nilai, dan peluang. Pilihan tentatif ini dapat dicoba dalam fantasi, diskusi, kursus, pekerjaan, dan lain sebagainya.

b. Transisi

Tahap ini dimulai dari usia 18-21 tahun. Pada tahap ini, pertimbangan realitas menjadi lebih penting ketika individu mulai memasuki pasar tenaga kerja atau pelatihan profesional, serta mulai menerapkan konsep diri.

c. Percobaan

Tahap ini dimulai dari usia 22-24 tahun. Pada tahap ini, individu mulai menemukan bidang yang sesuai dan mencoba pekerjaan pertama untuk

menemukan apakah pekerjaan tersebut berpotensi menjadi pekerjaan seumur hidup.

Sejalan dengan teori tersebut, Gore & Metz (2008; dalam Sung, Turner & Kaewchinda, 2012) menyatakan bahwa perkuliahan adalah masa kritis bagi kaum muda yang berada dalam tahap pengembangan karier. Hal ini karena perkuliahan adalah waktu untuk melakukan eksplorasi diri, berubah, dan tumbuh (Hinkelman & Luzzo, 2007). Selain itu, partisipasi mahasiswa dalam tugas kuliah dan eksplorasi pekerjaan berbasis pekerjaan dan kelas dapat membantu mahasiswa dalam mengkristalkan minat dan membentuk lintasan karier mereka (Sung, Turner & Kaewchinda, 2012). Banyak mahasiswa yang menganggap bahwa perkuliahan adalah awal dari peningkatan kemandirian, pengambilan keputusan, dan pengelolaan peran yang berubah. Beberapa mahasiswa dapat menghadapinya dan beberapa kesulitan dalam menghadapinya (Hinkelman & Luzzo, 2007). Kemampuan mahasiswa untuk menetapkan dan memenuhi tujuan terkait akademik dan karier, serta dukungan dan pengaruh dari teman sebaya, profesor, orang tua, dan penasihat, dapat mendukung atau menghambat pengembangan karier mereka (Hiester, Nordstrom, & Swenson, 2009; Lapan, 2004; Swenson, Nordstrom, & Hiester, 2008; dalam Sung, Turner & Kaewchinda, 2012).

## **2.5 Hubungan antar Variabel**

### **2.5.1 Hubungan antara *Future Time Perspective* dengan Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial mengenai kemampuan individu dalam mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan di masa depan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja (Savickas, 1997; dalam Savickas, 2005). Medellu & Fadhillah (2022) menemukan bahwa adaptabilitas dapat dipengaruhi oleh *future time perspective* (FTP). FTP adalah persepsi individu mengenai sisa waktu dalam hidup yang memengaruhi prioritas tujuan mereka. Terdapat dua macam perspektif waktu,

yaitu terbuka (*open-ended*) dan terbatas (*limited*) (Carstensen dkk., 1999; dalam Lang & Carstensen, 2002).

Perspektif waktu yang terbuka (*open-ended*) atau *The Opportunities on Future Outcomes* cenderung membuat individu memprioritaskan tujuan yang berhubungan dengan memperoleh pengetahuan atau menjalin hubungan sosial yang bermanfaat dalam jangka panjang. Hal ini juga termasuk tujuan yang berhubungan untuk mengetahui tempat individu dalam masyarakat dan memperoleh penerimaan sosial, serta tujuan yang berhubungan dengan mengejar minat kejuruan atau karier (Lang & Carstensen, 2002). Pada mahasiswa, FTP dalam perspektif *The Opportunities on Future Outcomes* dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menghadapi tugas perkembangan karier secara positif dan juga dapat membuat mereka beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dikenali maupun tidak dikenali. Hal ini karena mereka menganggap bahwa mereka memiliki banyak peluang di masa depan (Medellu & Fadhillah, 2022).

Disisi lain, perspektif waktu yang terbatas (*limited*) atau *The Limited Perspective of Times* cenderung membuat individu memprioritaskan tujuan yang bermakna emosional yang memberikan manfaat jangka pendek. Perspektif waktu yang terbatas juga ditemukan memiliki hubungan negatif dengan beberapa ukuran kesejahteraan, seperti pengaruh negatif, pesimisme, dan tingkat depresi yang lebih tinggi, serta pengaruh positif, kepuasan hidup, moral, dan optimisme yang lebih rendah (Lang & Carstensen, 2002). Pada mahasiswa, FTP dalam perspektif *The Limited Perspective of Times* dapat memengaruhi kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tugas perkembangan karier secara negatif dan dapat membuat mereka menjadi kurang fleksibel dan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan dalam berkarier. Hal ini karena mereka menganggap bahwa mereka memiliki waktu yang terbatas dan singkat (Medellu & Fadhillah, 2022).

### 2.5.2 Hubungan antara *Career Decision-Making Self-Efficacy* dengan Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial mengenai kemampuan individu dalam mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan di masa depan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja (Savickas, 1997; dalam Savickas, 2005). Penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa adaptabilitas karier dapat dipengaruhi oleh *career decision making self-efficacy* (CDMSE). CDMSE adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengarahkan berbagai kegiatan yang dapat membantu mereka dalam membuat keputusan karier, seperti mengumpulkan informasi pekerjaan dan memilih tujuan (Taylor & Betz, 1983; dalam Penn & Lent, 2019).

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih memahami perubahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Mereka juga memiliki kemampuan untuk memprediksi masa depan karier dan kondisi kerja yang positif. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk mengatur perilaku mereka, serta lebih baik dalam mengatasi hambatan yang muncul dalam karier mereka (Bubic, 2017; Miraglia, Alessandri, & Borgogni, 2015; dalam Hou, Wu & Liu, 2019). Hou, Wu & Liu (2019) berpendapat bahwa dengan meningkatkan CDMSE, mahasiswa dapat meningkatkan motivasi internal mereka, yang mana akan mendorong serta memelihara perilaku pengembangan karier mereka. Hal ini dibuktikan dengan ditemukannya pengaruh CDMSE terhadap adaptabilitas karier. Hou, Wu & Liu (2019) menemukan bahwa CDMSE, kepercayaan (*trust*), dan kepercayaan diri yang tinggi dalam pemilihan dan perencanaan karier serta regulasi diri dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier.

Sejalan hal tersebut, Hamzah, Kai Le & Musa (2021) menemukan bahwa CDMSE memengaruhi berbagai aspek yang penting dalam perkembangan adaptabilitas karier, seperti keputusan karier, pencapaian, dan perilaku adaptasi.

Hasil penelitian Rahim, Jaafar & Arsad (2021) juga menambahkan informasi mengenai pengaruh CDMSE terhadap adaptabilitas karier. Mahasiswa yang memperlihatkan kematangan karier dan CDMSE yang tinggi cenderung lebih mudah

dalam melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan belajar serta memiliki sikap yang lebih positif terkait pendidikan dan pekerjaan yang berkelanjutan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pemilihan tujuan karier (*goal selection*) dan perencanaan karier adalah prediktor utama adaptabilitas karier mahasiswa karena mahasiswa yang percaya dengan pilihan tujuan kariernya dapat melihat universitas dan program studi yang mereka ambil sebagai langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karier mereka.

### **2.5.3 Hubungan antara *Future Time Perspective* dengan *Career Decision-Making Self-Efficacy***

*Career decision making self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengarahkan berbagai kegiatan yang dapat membantu mereka dalam membuat keputusan karier, seperti mengumpulkan informasi pekerjaan dan memilih tujuan (Taylor & Betz, 1983; dalam Penn & Lent, 2019). Penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa *career decision making self-efficacy* (CDMSE) dapat dipengaruhi oleh *future time perspective* (FTP). FTP adalah persepsi individu mengenai sisa waktu dalam hidup yang memengaruhi prioritas tujuan mereka (Carstensen dkk., 1999; dalam Lang & Carstensen, 2002).

Ferrari, Nota & Soresi (2010; dalam Park dkk., 2020) menganggap perspektif waktu sebagai variabel utama dalam pengambilan keputusan karier. Sejalan dengan hal itu, Bandura (1997; dalam Park dkk., 2020) menjelaskan efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan mereka dalam bertindak untuk mengelola situasi yang prospektif. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berfokus pada masa depan, yaitu bagaimana individu menilai kemampuan mereka dalam melakukan sesuatu dapat memengaruhi bagaimana mereka memulai atau mempertahankan aktivitas.

Individu yang memiliki orientasi pada tujuan masa depan cenderung berfokus pada apa yang diinginkan di masa depan dan akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meraihnya (Kim & Jung, 2005; dalam Enstin, Japar & Sunawan, 2020) yang mana akan meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier.

Selain itu, FTP juga ditemukan memiliki aspek optimis-pesimis yang berhubungan dengan dimensi *opportunities* dalam penelitian Park dkk (2020). Menurut Lamm, Schmidt & Trommsdorff (1976; dalam Park dkk., 2020), individu yang memiliki sifat optimis cenderung memiliki ekspektasi yang positif terkait masa depan, seperti menerima segala peluang dan membuat evaluasi menguntungkan terkait masa depannya. Hal ini kemudian dapat meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier serta pencarian karier. Selain itu, individu yang memiliki FTP yang tinggi akan lebih melibatkan dirinya dengan kegiatan di masa sekarang yang berhubungan langsung dengan aspirasi karier mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier (Park dkk., 2020).

#### **2.5.4 Hubungan antara *Future Time Perspective*, *Career Decision-Making Self-Efficacy* dan Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier ditemukan dapat dipengaruhi oleh *future time perspective* (FTP). Terdapat dua macam perspektif waktu, yaitu terbuka (*open-ended*) dan terbatas (*limited*) (Carstensen dkk., 1999; dalam Lang & Carstensen, 2002). Perspektif waktu yang terbuka (*open-ended*) atau *The Opportunities on Future Outcomes* dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tugas perkembangan karier secara positif dan juga dapat membuat mereka beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dikenali maupun tidak dikenali. Hal ini karena mereka menganggap bahwa mereka memiliki banyak peluang di masa depan (Medellu & Fadhillah, 2022). Disisi lain, perspektif waktu yang terbatas (*limited*) atau *The Limited Perspective of Times* dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tugas perkembangan karier secara negatif dan dapat membuat mereka menjadi kurang fleksibel dan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan dalam berkarier. Hal ini karena mereka menganggap bahwa mereka memiliki waktu yang terbatas dan singkat (Medellu & Fadhillah, 2022).

Selain adaptabilitas karier, FTP juga ditemukan dapat memengaruhi *career decision-making self-efficacy* (CDMSE). Individu yang memiliki orientasi pada tujuan masa depan cenderung berfokus pada apa yang diinginkan di masa depan dan akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meraihnya (Kim & Jung, 2005; dalam Enstin, Japar & Sunawan, 2020) yang mana akan meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier. Selain itu, FTP juga ditemukan memiliki aspek optimis-pesimis yang berhubungan dengan dimensi *opportunities* dalam penelitian Park dkk (2020). Menurut Lamm, Schmidt & Trommsdorff (1976; dalam Park dkk., 2020), individu yang memiliki sifat optimis cenderung memiliki ekspektasi yang positif terkait masa depan, seperti menerima segala peluang dan membuat evaluasi menguntungkan terkait masa depannya. Hal ini kemudian dapat meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier serta pencarian karier. Selain itu, individu yang memiliki FTP yang tinggi akan lebih melibatkan dirinya dengan kegiatan di masa sekarang yang berhubungan langsung dengan aspirasi karier mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier. Selanjutnya, individu dengan FTP tinggi cenderung memiliki sifat optimisme yang tinggi juga, yang mana hal ini mendorong mereka untuk menerima segala kesempatan yang akan datang dan membuat evaluasi menguntungkan terkait masa depannya. Hasil evaluasi ini dapat meningkatkan CDMSE (Park dkk., 2020).

Kemudian, CDMSE pada gilirannya akan memengaruhi adaptabilitas karier. Peningkatan pada CDMSE dapat meningkatkan motivasi internal individu, yang mana akan mendorong serta memelihara perilaku pengembangan karier mereka. CDMSE, kepercayaan (*trust*), dan kepercayaan diri yang tinggi dalam pemilihan dan perencanaan karier serta regulasi diri ditemukan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier (Hou, Wu & Liu, 2019). Sejalan hal tersebut, Hamzah, Kai Le & Musa (2021) menemukan bahwa CDMSE memengaruhi pemilihan karier, pencapaian, dan penyesuaian perilaku yang mana semua hal ini penting dalam mengembangkan adaptabilitas karier sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada CDMSE individu berarti peningkatan pada kemampuan adaptasi karier mereka. Hasil penelitian

Rahim, Jaafar & Arsad (2021) juga menambahkan informasi mengenai pengaruh CDMSE terhadap adaptabilitas karier. Individu yang memiliki pilihan jurusan karier yang jelas dan percaya dengan kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier memiliki kecenderungan untuk dapat mencapai tujuan karier dan beradaptasi dalam karier mereka. Selain itu, individu yang menunjukkan tingkat kematangan karier dan CDMSE yang tinggi cenderung dapat beradaptasi dengan lingkungan belajar dan memiliki sikap positif terhadap pendidikan dan pekerjaan jangka panjang.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Saat ini, mahasiswa dihadapi oleh banyak tantangan terkait dengan pasar tenaga kerja. ILO (2023) memprediksi bahwa secara global kaum muda (usia 15-24 tahun) diprediksi tiga kali lebih mungkin untuk menganggur. Di Indonesia sendiri, diploma dan sarjana menjadi salah satu penyumbang pengangguran di Indonesia. Tingkat pengangguran lulusan universitas dan akademi/diploma berfluktuasi selama beberapa tahun terakhir. Selain itu, ditemukan juga digitalisasi yang dapat mengubah sifat kerja, menghapus beberapa sektor pekerjaan, dan juga menciptakan keterampilan baru yang mungkin tidak dipelajari oleh mahasiswa selama duduk dibangku perkuliahan.

Selain tantangan dalam pasar tenaga kerja, ditemukan juga tantangan transisi *school-to-work* bagi mahasiswa, yaitu mahasiswa memiliki pandangan mengenai konsep ideal yang ingin dicapai, namun hal tersebut justru menghalangi mereka dalam membuat pertimbangan rasional. Hal ini menyebabkan mereka tidak dapat membuat rencana masa depan yang jelas dan kesulitan dalam membuat keputusan karier. Ketidakpastian di pasar tenaga kerja juga menyebabkan mahasiswa kurang memiliki keinginan untuk melakukan eksplorasi karier sehingga mereka kesulitan dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan karier. Mahasiswa juga merasa bahwa mencari pekerjaan sekarang sulit, merasa belum melakukan hal yang tepat untuk meraih karier yang diinginkan, dan merasa tidak yakin dengan keterampilan (*soft skill/hard skill*) yang dimiliki saat ini. Ketika membahas mengenai karier, ditemukan

juga bahwa mahasiswa memiliki pendapat yang berbeda mengenai kapan waktu yang tepat untuk memikirkan karier.

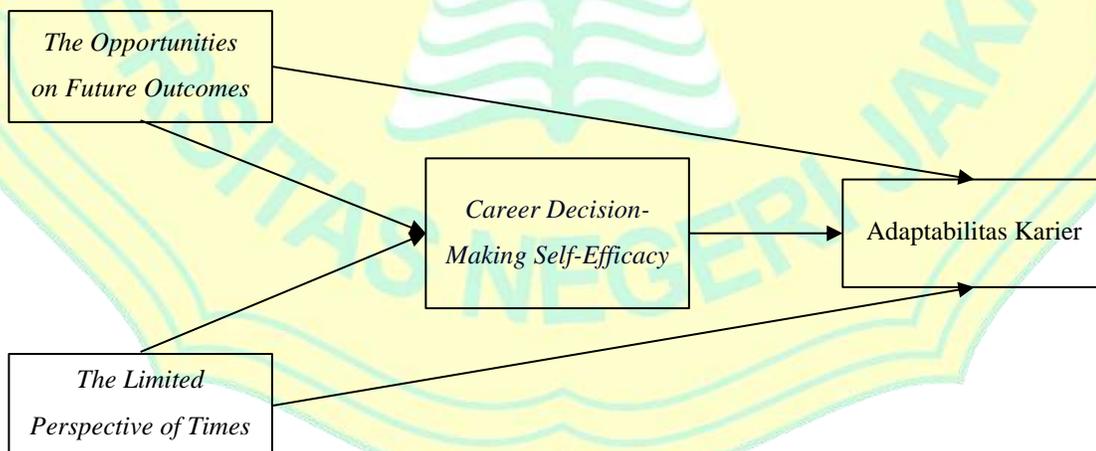
Berdasarkan uraian diatas, penting bagi mahasiswa untuk memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut. Namun, disisi lain dapat dilihat juga bahwa masih banyak mahasiswa yang menganggap mencari pekerjaan adalah hal yang sulit, merasa belum melakukan hal yang tepat untuk meraih karier yang diinginkan, dan merasa tidak yakin dengan keterampilan (*soft skill/hard skill*) yang dimiliki saat ini. Untuk mengatasi hal ini diperlukanlah kepercayaan diri. Kepercayaan diri dapat diperoleh dari suatu sumber motivasi, baik dari dalam diri ataupun luar diri individu. Salah satu sumber motivasi yang berasal dari dalam diri individu adalah persepsi mengenai peluang dan harapan mengenai masa depan atau *future time perspective* (Medellu & Fadhilah, 2022). FTP memiliki dua dimensi, yaitu *The Opportunities on Future Outcomes* dan *The Limited Perspective of Times* (Medellu, Gumelar & Maulana, 2020). FTP dalam perspektif *The Opportunities on Future Outcomes* dapat memengaruhi kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tugas perkembangan karier secara positif dan juga dapat membuat mereka beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dikenali maupun tidak dikenali, sedangkan FTP dalam perspektif *The Limited Perspective of Times* dapat memengaruhi kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tugas perkembangan karier secara negatif dan dapat membuat mereka menjadi kurang fleksibel dan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan dalam berkarier.

Selain itu, cara mahasiswa memandang waktu juga dapat memengaruhi CDMSE mereka (Park dkk., 2020). Individu yang memiliki orientasi pada tujuan masa depan cenderung berfokus pada apa yang diinginkan di masa depan dan akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meraihnya (Kim & Jung, 2005; dalam Enstin, Japar & Sunawan, 2020) yang mana akan meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier.

Selanjutnya, CDMSE akan memengaruhi adaptabilitas karier. Peningkatan pada CDMSE dapat meningkatkan motivasi internal individu, yang mana akan

mendorong serta memelihara perilaku pengembangan karier mereka. CDMSE, kepercayaan, dan kepercayaan diri yang tinggi dalam pemilihan dan perencanaan karier serta regulasi diri ditemukan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier (Hou, Wu & Liu, 2019). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Hamzah, Kai Le & Musa (2021) menemukan bahwa CDMSE memengaruhi berbagai aspek yang penting dalam perkembangan adaptabilitas karier, seperti keputusan karier, pencapaian, dan perilaku adaptasi. Hasil penelitian Rahim, Jaafar & Arsad (2021) juga menambahkan informasi mengenai pengaruh CDMSE terhadap adaptabilitas karier. Mahasiswa yang memperlihatkan kematangan karier dan CDMSE yang tinggi cenderung lebih mudah dalam melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan belajar serta memiliki sikap yang lebih positif terkait pendidikan dan pekerjaan yang berkelanjutan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pemilihan tujuan karier (*goal selection*) dan perencanaan karier adalah prediktor utama adaptabilitas karier mahasiswa karena mahasiswa yang percaya dengan pilihan tujuan kariernya dapat melihat universitas dan program studi yang mereka ambil sebagai langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karier mereka.

Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian ini dapat dijelaskan dengan bagan berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis

- a. Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa.
- b. Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara FTP terhadap CDMSE pada mahasiswa.
- c. Ha<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara CDMSE terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa.
- d. Ha<sub>4</sub>: CDMSE memediasi pengaruh FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa

## 2.8 Hasil Penelitian yang Relevan

- a. Gita Irianda Rizkyani Medellu dan Devina Nur Fadhilah (2022)  
Penelitian yang berjudul “*Role of Future Time Perspective on Career Adaptability Towards Undergraduate Students*” dari Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi adalah penelitian kuantitatif yang membahas mengenai pengaruh FTP terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa S1. Penelitian ini dilakukan pada 283 mahasiswa senior di Jakarta yang diambil melalui teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah FTP-I dan CAAS-Form Indonesia yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FTP memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier. Dalam uji parsial, FTP *The Opportunities on Future Outcomes* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa S1 sedangkan FTP *The Limited Perspective of Times* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa S1. Keterbatasan dari penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan di Jakarta sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh mahasiswa di Indonesia.
- b. Siti Raba'ah Hamzah , Khoo Kai Le & Siti Nur Syuhada Musa (2021)

Penelitian yang berjudul “*The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students*” dari International Journal of Adolescence and Youth adalah penelitian kuantitatif yang membahas mengenai peran CDMSE dalam memediasi hubungan adaptabilitas karier dengan kecerdasan emosional dan harga diri di kalangan mahasiswa. Penelitian ini dilakukan pada 205 mahasiswa tingkat akhir di Universiti Putra Malaysia (UPM) yang diambil melalui teknik *cluster random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Schutte Self Report Emotional Intelligence Test*, *Rosenberg Self-esteem Scale*, dan *Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form* yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan PROCESS IBM SPSS 24. Hasil penelitian menemukan bahwa CDMSE memengaruhi berbagai aspek yang penting dalam perkembangan adaptabilitas karier, seperti keputusan karier, pencapaian, dan perilaku adaptasi. Keterbatasan dari penelitian ini adalah populasi yang hanya melibatkan mahasiswa sarjana tahun terakhir di satu universitas negeri Malaysia dan sampel yang terbatas.

- c. Nor Syazila Abdul Rahim, Wan Marzuki Wan Jaafar & Nurazidawati Mohamad Arsad (2021)

Penelitian yang berjudul “*Career Maturity and Career Decision-Making Self-Efficacy as Predictors of Career Adaptability among Students in Foundation Program, Universiti Putra Malaysia*” dari Asian Journal of University Education (AJUE) adalah penelitian kuantitatif yang membahas mengenai prediktor utama antara kematangan karier dan CDMSE pada adaptabilitas karier di antara mahasiswa Studi Dasar untuk program Ilmu Pertanian di Universiti Putra Malaysia (UPM). Penelitian ini dilakukan pada 329 mahasiswa Studi Dasar untuk program Ilmu Pertanian di Universiti Putra Malaysia (UPM) yang diambil melalui teknik *cluster sampling method*. Instrumen yang

digunakan untuk penelitian ini adalah *Career Maturity Inventory-Revised* (CMI-R), *Career Decision-making Self-efficacy Scale* (CDSES), dan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi hirarki berganda. Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa yang memperlihatkan kematangan karier dan CDMSE yang tinggi cenderung lebih mudah dalam melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan belajar serta memiliki sikap yang lebih positif terkait pendidikan dan pekerjaan yang berkelanjutan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pemilihan tujuan karier (*goal selection*) dan perencanaan karier adalah prediktor utama adaptabilitas karier mahasiswa karena mahasiswa yang percaya dengan pilihan tujuan kariernya dapat melihat universitas dan program studi yang mereka ambil sebagai langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karier mereka. Keterbatasan dari penelitian ini adalah penelitian ini hanya melibatkan mahasiswa yang terdaftar dalam program yayasan di satu universitas sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh mahasiswa perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini tidak mengumpulkan informasi latar belakang mahasiswa yang dapat memengaruhi pengembangan karier mahasiswa, seperti demografi dan faktor sosial. Untuk mengurangi resiko bias dan validitas pada instrumen *self-report*, perlu dilakukan perhitungan ukuran sampel yang sesuai dan memvalidasi instrumen sebelum diadministrasikan.

- d. Rose Mini Agoes Salim dan Kusumasari Kartika Hima Darmayanti (2020)  
Penelitian yang berjudul "*Striving for the brighter future: An experience of high school students as earthquake victims*" dari *International Journal of Evaluation and Research in Education* (IJERE) adalah penelitian kuantitatif yang membahas mengenai pengaruh FTP terhadap CDMSE pada siswa SMA yang mengalami emosi negatif akibat gempa. Penelitian ini dilakukan kepada 141 siswa SMA di Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah yang diambil melalui teknik

*purposive sampling*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form* dan *Zimbardo Time Perspective Inventory* yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana, *Pearson correlation*, dan analisis regresi multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FTP memiliki pengaruh signifikan terhadap seluruh dimensi CDMSE, yaitu *accurate self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, dan *problem solving*. Saran arah untuk penelitian selanjutnya adalah melibatkan guru, psikolog, konselor, dan praktisi pendidikan untuk menguji keefektifan program menggunakan pendekatan *one-way ANOVA*. Selain itu, membandingkan hubungan FTP-CDSME antara mahasiswa yang terdampak oleh gempa bumi dengan yang terdampak oleh bencana lain. Kemudian, penelitian selanjutnya dapat mengkaji pembelajaran atau program intervensi yang juga berfokus pada FTP.

e. Nur Enstin, Muhammad Japar & Sunawan (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Relationship between Future Time Perspective and Career Decision Making Self-efficacy*” dari Jurnal Bimbingan Konseling adalah penelitian kuantitatif yang membahas mengenai pengaruh FTP terhadap CDMSE yang dilihat dari setiap aspek. Penelitian ini dilakukan kepada 120 siswa kelas 11 SMA Negeri 1 Waled Cirebon yang diambil melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form* dan kombinasi *Future Time Perspective Scale* milik Carstensen & Lang (1996) dan Husman & Shell (2008). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek FTP memiliki hubungan dengan aspek CDMSE *self-appraisal*, *goal*, dan *planning for the future*. Namun, penelitian ini tidak dapat menemukan hubungan dengan aspek *occupational information* dan *problem solving*. Selain itu, ditemukan bahwa individu yang memiliki orientasi

pada tujuan masa depan cenderung berfokus pada apa yang diinginkan di masa depan dan akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meraihnya (Kim & Jung, 2005; dalam Enstin, Japar & Sunawan, 2020) yang mana akan meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier. Keterbatasan dari penelitian ini adalah populasi penelitian yang terbatas karena hanya dilakukan pada satu sekolah. Selain itu, ukuran sampel yang terbatas kemungkinan menjadi penyebab belum ditemukannya beberapa hubungan antara beberapa aspek FTP dan CDMSE.

f. In-Jo Park, Juil Rie, Hyang Sook Kim & Jiyoung Park (2020)

Penelitian yang berjudul “*Effects of a Future Time Perspective–Based Career Intervention on Career Decisions*” dari *Journal of Career Development* adalah penelitian yang membahas mengenai pengaruh intervensi FTP pada keputusan karier. Penelitian ini dilakukan kepada 41 mahasiswa sarjana yang terdaftar dalam kelas Pengantar Psikologi di Universitas Nasional Gyeongsang di Korea Selatan. Penelitian dilakukan dengan mengadakan intervensi yang terdiri dari tiga sesi, masing-masing sesi berdurasi 90 menit yang melibatkan perkuliahan, aktivitas individu, dan aktivitas kelompok yang berhubungan dengan salah satu faktor FTP (*opportunity, value, atau connectedness*). Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form, Career Search Self-Efficacy Scale*, dan kombinasi *Future Time Perspective Scale* milik Carstensen & Lang (1996) dan Husman & Shell (2008). Analisis yang digunakan adalah analisis ANOVA dan *paired-samples t test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FTP ditemukan memiliki aspek optimis-pesimis yang berhubungan dengan dimensi *opportunities* dalam penelitian ini. Menurut Lamm, Schmidt & Trommsdorff (1976; dalam Park dkk., 2020), individu yang memiliki sifat optimis cenderung memiliki ekspektasi yang positif terkait masa depan, seperti menerima segala peluang dan membuat evaluasi menguntungkan terkait masa depannya. Hal ini kemudian dapat

meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier serta pencarian karier. Selain itu, individu yang memiliki FTP yang tinggi akan lebih melibatkan dirinya dengan kegiatan di masa sekarang yang berhubungan langsung dengan aspirasi karier mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karier. Keterbatasan dari penelitian ini adalah ukuran sampel yang kecil sehingga tidak memungkinkan untuk mempertimbangkan variabel kontrol seperti karakteristik demografi dan kepribadian. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam mengetahui apakah efek yang diamati disebabkan oleh intervensi atau faktor lain. Selain itu, penelitian ini tidak dapat menggeneralisasikan efek intervensi tersebut bagi seluruh mahasiswa karena partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa baru.

g. Chunna Hou, Yuzhen Wu & Zhijun Liu (2019)

Penelitian yang berjudul “*Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study*” dari *Social Behavior and Personality: an international journal* adalah penelitian kuantitatif yang membahas mengenai peran CDMSE sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Penelitian ini dilakukan pada 252 mahasiswa sarjana di China. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* dan *Career Adapt-Abilities Scale* yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan *longitudinal factorial invariance* dan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan mengembangkan CDMSE, kepercayaan, dan kepercayaan diri, mahasiswa dapat meningkatkan adaptabilitas kariernya. Keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagian besar sampel penelitian ini adalah perempuan sehingga perlu memperluas sampel dengan menambahkan lebih banyak pria.