

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY* UNTUK
MENURUNKAN KECEMASAN KARIER MASA DEPAN MAHASISWA
ANGKATAN 2018 UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Adinda Nur Latifah Millenia

18410201

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY* UNTUK
MENURUNKAN KECEMASAN KARIER MASA DEPAN MAHASISWA
ANGKATAN 2018 UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

ADINDA NUR LATIFAH MILLENIA

18410201

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY* UNTUK
MENURUNKAN KECEMASAN KARIER MASA DEPAN MAHASISWA
ANGKATAN 2018 UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

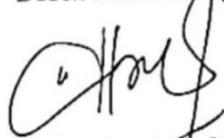
Oleh:

ADINDA NUR LATIFAH MILLENIA

18410201

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

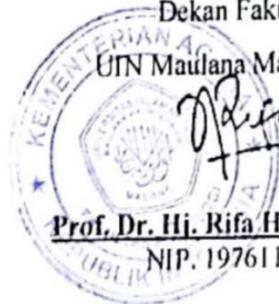


Selly Candra Ayu, M.Si
NIP. 199402172023212040

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



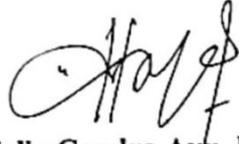
Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY* UNTUK
MENURUNKAN KECEMASAN KARIER MASA DEPAN MAHASISWA
ANGKATAN 2018 UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Januari 2023

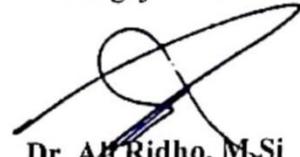
Susunan Dewan Penguji:

Dosen Pembimbing



Selly Candra Ayu, M.Si
NIP. 199402172023212040

Penguji Utama



Dr. Alf Ridho, M.Si
NIP. 197804292006041001

Anggota Penguji



Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi

Tanggal 4 September 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Adinda Nur Latifah Millenia

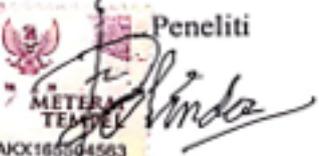
NIM : 18410201

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul **“Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* Untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”** merupakan benar-benar karya saya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan. Jika dikemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 4 September 2023

Peneliti

Adinda Nur Latifah Millenia
NIM. 18410201



MOTTO

“Prinsip bahagia adalah taat, berbuat baik, sedekah, dan ikhlas yang semua
hanya untuk ibadah”

PERSEMBAHAN

Atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'Ala, dengan mengucap syukur Alhamdulillah penulis mempersembahkan sebuah karya untuk orang-orang yang sangat berarti. Terima kasih diucapkan kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan juga doa. Dan selalu mengajarkan serta mendidik berbagai nilai-nilai pada kehidupan. Serta teruntuk kakak saya sebagai saudara kandung yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada saya.

Terima kasih pula diucapkan untuk dosen pembimbing yang telah membimbing dalam melakukan penelitian ini dan memberikan motivasi serta dorongan hingga penelitian terselesaikan dengan lancar. Tak lupa juga diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yang telah mendukung serta mendoakan selama saya masuk perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan juga keluarga besar Psikologi Angkatan 2018 terutama Psikologi F, dan sahabat-sahabat terdekat saya yang telah memberikan semangat dan doa-doa yang dikirimkan. Terima kasih untuk orang – orang yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah mendoakan serta mendukung sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam kita haturkan kepada baginda kita Nabi Muhammad Saw., sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” sesuai yang diharapkan. Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa memenuhi memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dan motivasi dari berbagai pihak yang telah terlibat. Maka dari hal ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada antara lain.

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Selly Candra Ayu, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan motivasi kepada penulis

5. Ibu Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si selaku Dosen Wali Akademik yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan motivasi selama masa perkuliahan akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
8. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materiil hingga skripsi ini dapat terselesaikan
9. Kakak kandung tersayang yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis
10. Mbak Nur Ulfi Lutfiyah, M.Psi, Psikolog selaku pemateri pelatihan *Career Self-Efficacy* yang diselenggarakan oleh penulis untuk terlaksananya penelitian eksperimen dan sudah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis agar penelitian cepat selesai
11. Seluruh teman Angkatan 2018 dan keluarga Psikologi F yang telah menjadi setia menemani dan mendukung penulis sejak mahasiswa baru hingga mahasiswa akhir
12. Sahabat yang sudah menjadi keluarga penulis baik dalam organisasi maupun luar organisasi sudah sangat memberikan pembelajaran, pengalaman, pemahaman, maupun dukungan dalam memanusiaikan

manusia maupun segala aspek kehidupan dan telah memberikan kenangan indah untuk penulis

13. Seluruh peserta yang sudah meluangkan segenap waktu untuk membantu dalam penelitian ini

14. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun materiil.

Malang, 4 September 2023

Adinda Nur Latifah Millenia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kecemasan Karier Masa Depan.....	9
B. Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	15
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Desain Penelitian Eksperimen	29
C. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
D. Definisi Operasional	30
E. Subjek Penelitian	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Prosedur Pelaksanaan Eksperimen	34
H. Validitas dan Reabilitas	37

I. Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Pelaksanaan Penelitian.....	42
B. Hasil dan Analisa Data Penelitian.....	43
C. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ciri-ciri <i>Career Self-Efficacy</i>	16
Tabel 3.1	<i>Blueprint</i> Skala Kecemasan Karier Masa Depan	38
Tabel 3.2	Dosen Ahli yang Telah Melakukan CVR.....	38
Tabel 3.3	Rumus Manual <i>Effect Size</i>	40
Tabel 3.4	Norma Kategori <i>Effect Size</i>	41
Tabel 4.1	Tabel Hasil Perbandingan Peserta Sebelum dan Setelah Diberikan Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	45
Tabel 4.2	Norma Kategorisasi Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan.....	48
Tabel 4.3	Perbandingan Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan saat <i>Pre-Test</i> dan <i>Post-Test</i>	48
Tabel 4.4	Uji Normalitas Shapiro-Wilk	49
Tabel 4.5	Uji Hipotesis <i>Paired T-Test</i>	50
Tabel 4.6	<i>Descriptive Statistics</i>	50
Tabel 4.7	Kategori Penilaian Evaluasi Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	51
Tabel 4.8	Hasil Evaluasi Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i> terhadap Penurunan Kecemasan Karier Masa Depan.....	27
Gambar 3.1	Pola Penelitian Metode <i>One Group Pretest-Posttest Design</i>	30
Gambar 3.2	Diagram Lingkaran Pengukuran Partisipan Mahasiswa Lintas Jurusan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	31
Gambar 3.3	Diagram Lingkaran Pengukuran Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Lintas Jurusan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	32
Gambar 3.4	Pola Prosedur Pelaksanaan Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Transkrip Wawancara sebagai Data Awal Permasalahan Kecemasan Karier Masa Depan dan <i>Career Self-Efficacy</i>	65
Lampiran 2	Sebaran Data Awal Subjek Penelitian Mahasiswa Aktif Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	67
Lampiran 3	Lembar <i>Expert Judgement</i> Skala dan Modul Pelatihan	69
Lampiran 4	Hasil CVR	71
Lampiran 5	Lembar Surat Izin Penelitian	73
Lampiran 6	Modul Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	74
Lampiran 7	Materi Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	88
Lampiran 8	Lembar Instrumen Penelitian	99
Lampiran 9	Lembar Daftar Hadir Peserta Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	103
Lampiran 10	Lembar <i>Informed Consent</i>	104
Lampiran 11	Lembar Observasi Individu Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	105
Lampiran 12	Hasil Evaluasi Fasilitas Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	106
Lampiran 13	Dokumentasi Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i>	108
Lampiran 14	Hasil <i>Skoring Pre-Test</i> dan <i>Post-Test</i>	109
Lampiran 15	Hasil SPSS Uji Normalitas Shapiro-Wilk	110
Lampiran 16	Hasil SPSS Uji Hipotesis <i>Paired T-Test</i>	112
Lampiran 17	Kartu Bimbingan Skripsi.....	113

ABSTRAK

Adinda Nur Latifah Millenia, 18410201, Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan, *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Pembimbing : Selly Candra Ayu, M.Si

Kecemasan karier masa depan pada mahasiswa disebabkan oleh ketidakpercayaan *career self-efficacy*, kurangnya percaya diri, dan memiliki pikiran negatif terkait karier. Pelatihan *Career Self-Efficacy* dapat memberikan motivasi dan menuntun keyakinan dalam *career self-efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan diberikan pelatihan *Career Self-Efficacy*.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif eksperimen dengan *one group pretest-posttest design*. Pengumpulan data dilakukan melalui serangkaian asesmen yaitu wawancara, observasi, skala, dan dokumentasi.

Subjek penelitian merupakan mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebanyak 9 mahasiswa terdiri dari 2 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Hasil dari penelitian mahasiswa menunjukkan penurunan kecemasan karier masa depan setelah pelatihan *career self-efficacy*. Hal ini pelatihan *career self-efficacy* terbukti efektif dari hasil uji hipotesis *Paired T-Test* dengan nilai signifikansi adalah 0.001 ($p < 0.05$) serta *effect size* sebesar 1.62 dengan norma $X \geq 0,8$ kategori efektivitas besar. Pelatihan *Career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. Pelatihan *Career Self-efficacy* diperkirakan memainkan peran terhadap suatu kecemasan karier masa depan. Individu yang memiliki *career self-efficacy* tinggi tidak akan merasakan terbebani sehingga tidak akan mudah mengalami kecemasan karier masa depan, sebaliknya individu yang memiliki *career self-efficacy* rendah akan mudah mengalami kecemasan karier masa depan karena individu tersebut merasa segala sesuatu sebagai suatu hambatan atau ancaman.

Kata Kunci : *Career Self-Efficacy*, Kecemasan Karier Masa Depan

ABSTRACT

Adinda Nur Latifah Millenia, 18410201, The Effectiveness of Career Self-Efficacy Training to Reduce Future Career Anxiety, Thesis, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Advisor : Selly Candra Ayu, M.Si

Future career anxiety in college students is caused by uncertainty about career self-efficacy, lack of self-confidence, and having negative thoughts about careers. Career Self-Efficacy training can provide motivation and guide confidence in career self-efficacy. This study aims to reduce anxiety about future careers for students of the class of 2018 at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang by providing Career Self-Efficacy training.

This study used a quantitative experiment with a one group pretest-posttest design. Data collection was carried out through a series of assessments, namely interviews, observations, scales, and documentation.

The research subjects were active Psychology students class of 2018 at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang with 9 students consisting of 2 boys and 7 girls. The results of student research show a decrease in future career anxiety after career self-efficacy training. This career self-efficacy training proved to be effective from the results of the Paired T-Test hypothesis test with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$) and an effect size of 1.62 with a norm of $X \geq 0.8$ in the category of high effectiveness. Career self-efficacy training can guide career behavior motivation. Career Self-efficacy training is thought to play a role in future career anxiety. Individuals who have high career self-efficacy will not feel burdened so they will not easily experience future career anxiety, whereas individuals who have low career self-efficacy will easily experience future career anxiety because these individuals perceive everything as an obstacle or threat.

Keywords: Career Self-Efficacy, Future Career Anxiety

البحث مستخلص

في الوظيفي القلق لتقليل الوظيفي الذاتي الاكتفاء على التدريب فعالية ٢٠١٠٢٠١، ١٨٤١٠٢٠١، ملينيا، لطيفة نور أندا ٢٠٢٣. مالانج، جامعة الإسلامية الدولية إبراهيم مالك مولانا النفس، علم كلية أطروحة، المستقبل،

ماجستير ، أبو كاندرا سيلبي :المستشار

ونقص ، المهنية الذاتية الكفاءة بشأن اليقين عدم عن ناتج الجامعات طلاب لدى المستقبلي الوظيفي القلق الحافز للوظيفة الذاتية الكفاءة على التدريب يوفر أن يمكن. الوظائف حول السلبية والأفكار ، بالنفس الثقة لطلاب المستقبلية الوظائف بشأن القلق تقليل إلى الدراسة هذه تهدف. المهنية الذاتية الكفاءة في الثقة ويوجه الكفاءة تدريب توفير خلال من مالانج إبراهيم مالك مولانا في الإسلامية الدولية جامعة في ٢٠١٨ فصل المهنية الذاتية.

خلال من البيانات جمع تم. البعدي الاختبار قبل واحدة مجموعة بتصميم كمية تجربة الدراسة هذه استخدمت. والتوثيق والمقاييس والملاحظات المقابلات وهي ، التقييمات من سلسلة

الإسلامية الدولية جامعة في ٢٠١٨ دفعة النشطين النفس علم طلاب عن عبارة البحث موضوعات كانت الطلاب بحث نتائج تظهر. فتيات 7 و أولاد 2 من يتكونون طلاب 9 بإجمالي مالانج إبراهيم مالك مولانا على فعال تدريب هذا. المهنية الذاتية الكفاءة على التدريب بعد المستقبل في الوظيفي القلق في انخفاضاً $X \geq$ معيار مع 1.62 تأثير وحجم ($p < 0.05$) 0.001 قدرها معنوية بقيمة المهنية الحياة في الذاتية الكفاءة في الوظيفي القلق في دورًا يلعب للمهنة الذاتية الكفاءة على التدريب أن يُعتقد. العالية الفعالية فئة في 0.8 لذا ، بالأعباء مثقلون بأنهم المهنية الذاتية الكفاءة من عالٍ بمستوى يتمتعون الذين الأفراد يشعر لن. المستقبل في منخفضة ذاتية كفاءة لديهم الذين الأفراد أن حين في ، المستقبل في الوظيفي القلق بسهولة يواجهوا لن يمثل شيء كل أن يرون الأفراد هؤلاء لأن المستقبل في الوظيفي القلق بسهولة سيختبرون المهنية الحياة ..تهديدًا أو عقبة.

المستقبل في الوظيفي القلق ، الوظيفي الذاتي الاكتفاء :المفتاحية الكلمات

BAB I

PENDAHULUAN

Mahasiswa diartikan sebagai seseorang yang menimba ilmu pada tingkatan Perguruan Tinggi meliputi negeri, swasta, maupun lembaga pendidikan lain yang setara dengan Perguruan Tinggi (Siswoyo, 2007). Pendapat lain mengatakan bahwa mahasiswa yakni individu yang terdaftar dan belajar atau menempuh pendidikan pada salah satu bentuk Perguruan Tinggi, baik akademik, sekolah tinggi, politeknik, universitas, maupun institut (Hartaji, 2012). Berdasarkan dua pernyataan tokoh bisa disimpulkan bahwa mahasiswa ialah individu yang terdaftar untuk menempuh pendidikan di jenjang Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta dalam bermacam macam bentuk baik institut, universitas, sekolah tinggi, maupun politeknik. Mahasiswa dapat diartikan sebagai pelajar yang berada pada tingkatan paling tinggi dibanding jenjang sekolah sebelumnya.

Mahasiswa dianggap memiliki intelektualitas yang tinggi, kecakapan dan keterampilan yang mumpuni, serta kematangan dalam berpikir, dan bertindak (Siswoyo, 2007). Hal ini disebabkan karena mahasiswa dianggap telah dewasa dan matang. Sejalan dengan anggapan masyarakat, usia rata-rata mahasiswa juga memasuki masa dewasa awal pada rentang usia 18-25 tahun sehingga mahasiswa akan dihadapkan dengan berbagai tanggung jawab, kewajiban, dan tugas-tugas perkembangan yang harus dilalui setelah lulus kuliah nanti seperti bekerja (Hulukati, 2018).

Penentuan karier di masa depan antara lain dengan menentukan karier bekerja, karier melanjutkan tuntutan akademis maupun non-akademis. Bekerja merupakan salah satu masa yang dilalui mahasiswa yang telah menyelesaikan akademik yang berusaha mendapatkan pekerjaan sesuai keinginannya, namun di sisi lain kenyataan di lapangan ialah persaingan di dunia kerja sangat tinggi. Seringkali perusahaan atau tempat yang membuka

lowongan pekerjaan mengajukan kualifikasi yang tinggi. Tidak hanya kualifikasi yang tinggi saja namun jumlah lowongan pekerjaan lebih sedikit daripada pencari kerja juga menjadi salah satu faktor sulitnya mendapat pekerjaan bagi sebagian besar manusia termasuk juga mahasiswa. Memutuskan untuk melanjutkan pendidikan atau langsung ingin bekerja merupakan suatu pertimbangan yang terdapat dalam pikiran mahasiswa setelah lulus pendidikan tinggi (Papalia, 2008). Mahasiswa yang lebih memutuskan untuk bekerja setelah lulus akan mengalami proses menjadi pencari kerja atau pengangguran.

Kesukaran dalam mendapatkan suatu pekerjaan yang berdampak timbulnya kecemasan, sehingga menjadi beban pikiran sehingga mengalami kecemasan pada mahasiswa terhadap karier masa depan (Somantri, 2007). Peluang yang semakin sempit dan kondisi merupakan penyebab terjadinya kecemasan terhadap karier masa depan yaitu sulitnya mencari lapangan pekerjaan, kecemasan dalam memutuskan untuk melanjutkan pendidikan S2, serta kecemasan menghadapi rintangan dunia kerja. Hal ini pula yang dirasakan oleh beberapa mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Seperti yang diketahui bahwa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan universitas berbasis Islam di mana setiap jurusan memiliki mata kuliah khusus meliputi adanya integrasi keislaman dengan beberapa mata kuliah sebagai ciri khas dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Namun, di sisi lain dengan adanya integrasi keislaman ini pula ada anggapan di beberapa masyarakat luar bahwa mahasiswa yang kuliah di Universitas Islam Negeri lebih memiliki prospek kerja yang berkaitan dengan keislaman pula. Sementara banyak mahasiswa juga memiliki keinginan melanjutkan karier di luar bidang keagamaan tersebut.

Kecemasan diartikan sebagai emosi yang tidak menyenangkan yang dialami oleh individu dengan tanda adanya keprihatinan, takut, dan kekhawatiran yang mana setiap individu mengalami tingkat kecemasan yang berbeda (Atkinson, 2008). Hal ini juga kecemasan merupakan perasaan gelisah yang berujung pada ketakutan terhadap suatu hal yang akan dihadapi

di masa mendatang dan bersifat individual (Chaplin, 2011). Kecemasan merupakan respon wajar terhadap ancaman yang dirasakan individu namun menjadi abnormal bila kecemasan yang dirasakan tidak sebanding dengan ancaman yang dihadapi atau apabila kecemasan dirasakan tanpa sebab (Nevid, 2005).

Salah satu kecemasan yang dialami kecemasan akan masa depan. Kecemasan akan masa depan adalah harapan, tujuan, standar, rencana, dan strategi untuk mencapai tujuan masa depan seperti mencari pekerjaan, pembentukan rumah tangga, cita-cita dan fungsi, serta keberadaannya bagi lingkungan masyarakat. Inti pokok pemikiran utama pada mahasiswa yang akan menyelesaikan akademiknya dalam perkuliahan. Mahasiswa memikirkan atas kemampuan dalam mengaktualisasikan dirinya dalam masyarakat atau tidak. Individu yang mengalami kecemasan lebih menghindari sesuatu yang yang dirasa kurang nyaman dan tidak menyenangkan seperti takut, cemas, dan bimbang. Hal ini dilakukan individu karena mereka merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi dengan tepat (Supriyantini, 2010). Individu yang mengalami kecemasan tinggi cenderung kurang yakin dengan kemampuan diri sendiri, lebih pesimis, takut salah dalam mengerjakan sesuatu, serta ragu-ragu dalam bertindak. Pada situasi yang lebih parah, individu yang mengalami kecemasan dalam menghadapi persaingan dunia kerja akan lebih mudah menyerah terutama ketika mereka menemui kegagalan (Mortensen, 2014).

Di sisi lain kecemasan membuat individu menjadi berusaha lebih giat. Individu yang memiliki kecemasan tinggi cenderung memiliki semangat yang meningkat, namun individu cenderung tidak mau mengambil risiko dan lebih memilih di zona aman. Faktor kecemasan dapat timbul dari internal maupun eksternal. Faktor internal berpengaruh pada kecemasan adalah perasaan bersalah dan perasaan rendah diri yang membuat individu merasa terisolasi dalam masyarakat. Sedangkan faktor eksternal yaitu tuntutan dan tekanan dari lingkungan, kompetisi, tidak diterima dalam masyarakat, dan lain sebagainya.

Hal yang menjadi kecemasan dan bimbang pada mahasiswa saat menghadapi kariernya yakni persaingan ketat para pencari kerja serta lapangan pekerjaan yang sempit. Seperti yang ditunjukkan beberapa individu bahwa mereka memiliki pemikiran-pemikiran negatif yang ditunjukkan dengan rasa takut akan kegagalan dan merasa kecewa, keragu-raguan untuk mencapai karier yang diinginkan, bingung, merasa tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki, serta kurang percaya diri.

Pada data Direktorat Pendidikan Tinggi Riset dan Teknologi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) mencatat setiap tahunnya lahir sekitar 1,7 juta sarjana baru. Plt Dirjen Dikti Ristek, Nizam, menyebut hal ini merupakan ancaman bagi kemajuan bangsa jika jutaan sarjana baru ini tidak siap kerja (Raharjo dan Aranditio, 2021).

Hal ini sesuai dengan wawancara awal yang telah peneliti lakukan kepada beberapa mahasiswa angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut hasil wawancara.

Lega sih udah sempro. Tapi, malah makin ke sini banyak hal yang aku khawatirkan. Apalagi kalau lulusan Teknik Informatika, tuntutan bahkan bebannya lebih banyak dan aku harus memiliki bekal pengalaman dan skill karena tahu banyak daya saing di kehidupan pekerjaan. Jadi, ngerasa males aja buat lanjut penelitian.

(ND, 21th, 19 Nov 2021)

Pasti merasa cemas terhadap karier dimasa depan karena saya belum memiliki bekal untuk menguasai skill yang nantinya akan berguna di dunia kerja dan belum siap secara mental.

(EL, 22th, 17 Feb 2022)

Saya sangat merasa cemas, tidak memiliki pengalaman, dan tidak berani karena masih banyak hal yang belum saya tahu di dunia kerja. Saya sejauh ini hanya berusaha mempersiapkan mental pribadi dan mencaritahu informasi dari beberapa orang maupun media sosial.

(ANS, 22th, 17 Feb 2022)

Cemas, dikarenakan rasa insecure bisa nggak ya, sukses dan bersaing sama orang yang diluar sana dalam ngejar karier yang dipengenin. Sudah ada persiapan meskipun sedikit demi sedikit persiapannya kayak mengikuti sebuah pelatihan untuk konseling yang menjadi bekal pengalaman terutama di bidang Psikologi.

(KR, 22th, 12 Maret 2022)

Kadang merasa cemas karena banyak persaingan yang ketat dalam dunia karier. Sedikit bekal dan persiapan tapi masih sangat kurang kalo menurut saya. Sedikit pengalaman yang sudah saya ambil adalah menjadi pelayan di warung kopi.

(AN, 22th, 12 Maret 2022)

Ada perasaan cemas. Setiap hari pasti merasa cemas banget sama karier ke depannya gimana, karena banyak fresh graduate yang kesusahan buat dapet pekerjaan. Untuk persiapan atau rencana buat ke depannya sudah ada, cuman masih maju mundur karena takut nggak bisa terealisasi. Rencana buat buka usaha sendiri.

(HB, 22th, 12 Maret 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa tersebut diketahui bahwa mahasiswa masih belum siap untuk menghadapi tantangan karier. Hal ini dikarenakan peserta merasa *skill* dan pengalaman yang dimiliki belum cukup. Mereka juga belum memiliki rencana matang terkait karier setelah lulus kuliah. Kurangnya *skill* dan pengalaman membuat peserta merasa kurang percaya diri, tidak memiliki keberanian, dan takut tidak bisa bersaing di dunia kerja. Merasa khawatir terhadap kemampuan yang dimiliki dan memiliki pikiran negatif terkait karier.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kecemasan mahasiswa terhadap karier disebabkan oleh ketidakyakinan terhadap kemampuan diri (*career self-efficacy*). Seperti yang disampaikan oleh Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan kunci dari fungsi manusia yaitu tingkat motivasi, perasaan, dan tindakan sebagai dasar keyakinan bahwa kemampuan yang diyakini benar. Sedangkan faktor dari luar diri (*ekstern*)

adalah lingkungan keluarga, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sejawat dan penghasilan. Hackett dan Betz (dalam Bandura, 1997) karier dapat didefinisikan sebagai kombinasi dan urutan peran pekerjaan yang seseorang alami selama seumur hidup (Super, dkk, 1980). *Career self-efficacy* tidak memiliki makna utuh dari para ahli. Dengan demikian, definisi dari *career self-efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tugas karier yang harus dilalui sesuai rentang usia perkembangan karier yang dihadapi. Keyakinan *career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karier, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen mereka pada tujuan kariernya. Semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tujuan serta komitmen yang ditetapkan (Widyastuti, 2013).

Dalam penelitian ini *career self-efficacy* diproyeksikan kepada tugas-tugas perkembangan karier menurut Jordaan. Mahasiswa yang mempunyai *career self-efficacy* yang kuat diamsusikan: (1) mempunyai pandangan optimis terhadap pendidikan maupun pekerjaan; (2) mengetahui minat terhadap pendidikan maupun pekerjaan; (3) membuat perencanaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier baik dalam pendidikan maupun pekerjaan; (4) merasa yakin dapat melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier; (5) mempertinggi usaha dalam menghadapi kegagalan; serta (6) menganggap kegagalan sebagai akibat dari usaha yang kurang atau rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang diyakini dapat dipelajarinya.

Menurut Bandura (1997) dalam proses membuat keputusan mengenai pilihan karier, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian akan kemampuannya terhadap bidang yang diminati, kepastian dan prospek kariernya di masa depan dan identitas diri yang dicarinya. Di mana untuk

mengatasi ketidakmampuan menilai kemampuannya sendiri, individu tersebut harus memiliki *career self-efficacy*. *Career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karier, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen pada tujuan kariernya. Semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tujuan serta komitmen yang ditetapkan (Widyastuti & Pratiwi, 2013).

Jadi, peneliti mengadakan pelatihan *career self-efficacy* dengan tujuan agar mahasiswa memiliki keyakinan kemampuan diri dan kesiapan kerja. Sehingga mahasiswa memiliki *career self-efficacy*, tingkatan kecemasan karier masa depan pada mahasiswa angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menurun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan yaitu “Bagaimana Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan diberikan pelatihan *Career Self-Efficacy*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua sebagai berikut.

1. Manfaat secara teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi sumbangsih pengetahuan terkait pelatihan *career self-efficacy* untuk menurunkan kecemasan terhadap masa depan mahasiswa.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan dan pengalaman baru sebagai peneliti tentang efektivitas pelatihan *career self-efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa.

b. Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan pentingnya *career self-efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecemasan Karier Masa Depan

1. Pengertian Kecemasan Karier Masa Depan

Kecemasan adalah perasaan khawatir, ketakutan baik realistis maupun tidak dan disertai berpikir berlebihan adanya sesuatu hal buruk akan menimpanya di masa mendatang (Safaria, 2009). Kecemasan merupakan konseptual terbaik dari kondisi kognitif-afektif-somatis yang berorientasi masa depan, fokus yang tidak bisa dikontrol dengan baik pada kemungkinan adanya ancaman, bahaya, atau hal lain yang akan terjadi di masa mendatang. Kecemasan berhubungan dengan afektif yang negatif dari ketidakberdayaan dan rasa takut (Chua, 1999). Kecemasan juga merupakan emosi campuran yang mencakup kecemasan dan kekhawatiran tentang masa depan tanpa alasan khusus untuk kecemasan, kecemasan kronis atau kecemasan pada tingkat ringan, kekhawatiran yang kuat dan berlebihan, dan daya tarik sekunder yang mencakup respons penghindaran yang dipelajari. (Samudi, 2009).

Karier yaitu serangkaian pekerjaan, kedudukan, dan jabatan yang mengarah pada dunia kerja (Sukardi, 1989). Bagi para mahasiswa, karier merupakan salah satu hal yang bisa mengundang kecemasan (Priest, 1994). Yang menjadi ketakutan dan kekhawatiran mahasiswa dalam menghadapi karier masa depan yakni persaingan ketat para pencari kerja serta lapangan pekerjaan yang sempit. Kecemasan dalam menghadapi karier masa depan juga diartikan sebagai bentuk respon negatif berupa rasa takut dan khawatir terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan dan bisa menghambat pemenuhan kebutuhan hidup yang baik (Worret, 2003).

Kecemasan karier masa depan terkait dengan kecemasan individu perihal kecemasan akademik dan profesional, perasaan takut mengecewakan keluarga, rasa takut untuk meninggalkan keluarga dan

teman dekat karena tuntutan pekerjaan atau kebutuhan akademis (Vignoli, 2005). Dengan kata lain, kecemasan karier mungkin muncul dalam bentuk seperti gagal memenuhi harapan keluarga atau tidak mampu mencapai tujuan yang diinginkan dan tidak dapat memiliki pekerjaan yang diinginkan. Pelajar merasa cemas mengenai pekerjaan yang ingin mereka pilih, apakah mereka akan bahagia atau tidak dan kemungkinan kecewa (Cetin-Gunduz, 2016). Individu yang mengalami kesulitan dalam memilih profesi umumnya mengalami kecemasan karier (Fouad, 2007). *Carrier anxiety* dianggap sebagai jenis kecemasan sosial karena menyangkut status seseorang sebagai pelajar atau sebagai orang yang memiliki profesi dalam masyarakat secara keseluruhan. Selama masa remaja, kecemasan karier meningkat secara bertahap. Pelajar menjadi lebih khawatir tentang masa depan akademik dan pekerjaan mereka (Mallet, 2002).

Menurut definisi dari beberapa tokoh dapat disimpulkan bahwa perasaan yang tidak menyenangkan seperti khawatir, takut, dan gelisah bilamana akan terjadi suatu hal buruk yang menimpa individu di masa mendatang terkait dengan perkembangan dan kemajuan individu di dunia kerja. Pada dasarnya kecemasan adalah suatu hal yang wajar dan dialami setiap manusia hanya saja dengan kadar yang berbeda. Namun pada kondisi tertentu, kecemasan bisa mengganggu fungsi individu dalam kehidupannya.

Vignoli (2015) mendefinisikan ketakutan masa depan sebagai perasaan cemas tentang kegagalan akademik dan/atau pengangguran terkait dengan proses pengembangan karier. Menurut Mirah & Indianti (2018), kecemasan karier adalah kecemasan sebagai kondisi sementara. Mariah et al. (2020) Kecemasan karier adalah perasaan khawatir, bingung, dan ragu dalam mengejar karier yang tepat untuk orang tersebut. Berdasarkan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kecemasan karier adalah perasaan cemas yang ditandai dengan rasa takut atau gentar akan kegagalan akademik dan/atau perasaan

mengganggu terkait dengan pola pikir yang dapat mempengaruhi kecemasan dan penundaan karier di masa depan. di akhir karier.

2. Dimensi Kecemasan Karier Masa Depan

Skala Kecemasan Karier dibuat dengan mengacu pada teori yang dikembangkan antara lain oleh Harber & Runyon (1984).

a) Dimensi Kognitif

Dimensi kognitif adalah perasaan tidak nyaman yang muncul dalam pikiran seseorang sehingga menyebabkan mereka merasa takut dan khawatir. Ketika orang mengalami kondisi ini, mereka tidak dapat fokus pada keputusan dan sulit tidur. Sehingga memikirkan hal-hal buruk untuk masa depan karier seseorang menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran yang berlebihan.

b) Dimensi Motorik

Dimensi motorik adalah sensasi tidak nyaman yang diwujudkan dalam perilaku seperti menekan jari, membungkuk, menggigit bibir, menggigit kuku, dan gugup.

c) Dimensi Somatik

Dimensi somatik adalah perasaan tidak nyaman yang disebabkan oleh reaksi biologis-fisik seperti mulut kering, kesulitan bernapas, takikardia, tangan dan kaki dingin, pusing hingga ingin pingsan, keringat berlebih, tekanan darah meningkat, dan gangguan pencernaan.

d) Dimensi Afektif

Dimensi afektif adalah perasaan tidak nyaman yang terwujud dalam bentuk perasaan, perasaan tegang yang disebabkan oleh emosi yang berlebihan seperti dihadapkan pada terror dan pandangan terhadap karier masa depan yang curam. Luapan emosi ini biasanya berupa kegelisahan atau kekhawatiran bahwa merasa dekat dengan bahaya padahal sebenarnya tidak terjadi apa-apa.

Berdasarkan dari empat dimensi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kognitif cenderung berpikir buruk, dimensi motorik cenderung pergerakan spontan pada fisik, dimensi somatik cenderung reaksi fisik biologis, dan dimensi afektif cenderung luapan emosi yang tidak stabil.

3. Aspek-Aspek Kecemasan Karier Masa Depan

Pada dasarnya aspek-aspek kecemasan karier masa depan yang membagi menjadi tiga aspek, yaitu sebagai berikut (Safaria, 2009).

a) **Aspek Emosional**

Aspek emosional adalah bagian dari rasa takut yang mengacu pada persepsi seseorang tentang efek psikologis dari rasa takut, seperti perasaan berlebihan tentang masa depan buruk yang mereka hadapi.

b) **Aspek Kognitif**

Aspek kognitif adalah ketakutan dan kecemasan yang menghambat kemampuan berpikir jernih hingga mengganggu pemecahan masalah dan menghadapi tuntutan lingkungan. Jadi pikirannya hanya terfokus pada rasa takut di masa depan.

c) **Aspek Fisiologis**

Aspek fisiologis adalah respon tubuh terhadap sumber ketakutan dan kecemasan seperti jantung berdetak lebih cepat ketika mendengar bahwa seseorang tidak mendapatkan karier yang mereka harapkan, sering sakit-sakitan ketika melihat seseorang gila karena tidak mendapatkan pekerjaan dan sebagainya.

Tsai et al. (2017) mengungkapkan dimensi aspek kecemasan terhadap karier masa depan sebagai berikut.

a) **Kemampuan Pribadi**

Keterampilan pribadi adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh keterampilan khusus yang diperlukan untuk

melakukan aktivitas tertentu. Keterampilan pribadi mencakup keterampilan dasar yang harus dimiliki calon karyawan, seperti pengetahuan bahasa asing, keterampilan komputer, keterampilan kepemimpinan dan kemampuan bekerja dengan orang lain.

b) Keyakinan irasional tentang pekerjaan

Keyakinan irasional tentang pekerjaan adalah pemikiran tidak logis yang diyakini seseorang dan terus-menerus diperhatikan tentang pekerjaan yang akan datang. Keyakinan irasional tentang pekerjaan menunjukkan kesulitan yang mungkin dihadapi lulusan perguruan tinggi saat memasuki pasar kerja.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mengacu pada informasi tentang pekerjaan, seperti kekhawatiran tentang pekerjaan di masa depan, persaingan kerja, kekhawatiran tentang lingkungan kerja tidak sesuai harapan, upah di bawah standar, dan kekhawatiran tentang meningkatnya pengangguran.

d) Pelatihan pendidikan profesional

Pengetahuan tentang keterampilan profesional praktis dan pemahaman tentang ide-ide karier yang realistis. Aspek ini mencakup perhatian terhadap keterampilan yang ada, minat dan kemampuan untuk pekerjaan serupa, penerapan dari apa yang telah dipelajari dan keterampilan kerja yang ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kecemasan karier masa depan inilah yang sangat berpengaruh dan utama dengan meliputi aspek emosional, kognitif, serta fisiologis.

4. Faktor-Faktor Penyebab Kecemasan Karier Masa Depan

Kecemasan karier masa depan kerap kali mengalami perkembangan dalam rentang waktu tertentu serta mayoritas didasarkan kepada seseorang yang pernah mengalaminya. Beberapa kejadian ataupun kondisi tertentu yang dapat mempercepat timbulnya

kecemasan. Hal ini terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab timbulnya kecemasan karier masa depan antara lain (Ramaiah, 2003).

a. Lingkungan

Faktor lingkungan dapat menjadikan timbulnya kecemasan disebabkan tempat atau orang yang asing bahkan tetangga maupun teman sudah sukses dalam karier masa depannya.

b. Emosi yang dipendam

Perasaan cemas bisa disebabkan oleh individu yang belum menemukan solusi dan akhirnya lebih memilih untuk dipendam atau tidak mengungkapkan emosi yang dirasakan kepada orang lain karena masih belum bisa membuktikan kesuksesan.

c. Sebab-sebab Fisik

Kecemasan dapat disebabkan oleh kondisi perubahan fisik yang dimiliki kurang baik di hadapan orang lain yang membuat tidak percaya diri pada penampilan dan mengkhawatirkan mendapat penolakan saat berkarier.

Sedangkan menurut Adler dan Rodman (2009) terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan karier masa depan, meliputi pengalaman yang tidak baik atau pengalaman yang tidak menyenangkan pada masa lalu mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, serta pikiran yang tidak rasional seperti kegagalan katastrofik, kesempurnaan, persetujuan, generalisasi yang tidak tepat dalam menghadapi karier masa depan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab kecemasan karier masa depan yang mengakibatkan individu mengalami kendala menghadapi masa depan dari berbagai faktor seperti lingkungan, emosional, fisik, maupun pengalaman.

B. Pelatihan *Career Self-Efficacy*

1. Pengertian Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Beberapa ahli mendefinisikan yang berbeda tentang *career self-efficacy*. Bandura (1997) menyatakan bahwa *career self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi bagaimana individu menanggapi situasi dan keadaan tertentu. *career self-efficacy* mengacu pada persepsi kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Hackett dan Betz (1981) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan dan apresiasi seseorang terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pilihan dan penyesuaian pilihan. Brown mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan tentang kemampuan untuk memiliki pengalaman karier yang sukses, seperti pilihan karier, sukses di tempat kerja dan bertahan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* adalah suatu perasaan, keyakinan, persepsi, keyakinan terhadap keterampilan dan kompetensi seseorang, yang kemudian mempengaruhi bagaimana individu menangani kesepakatan tertentu dengan berbagai tujuan. dalam mencapai kehidupan, dalam arti kariernya. Pelatihan *career self-efficacy* adalah memberikan perlakuan untuk meningkatkan dan bagian penting untuk mendukung pengembangan karier pada mahasiswa. Jadi, ketika mahasiswa mengalami *career self-efficacy* yang rendah, hal itu memengaruhi karier masa depan mereka.

2. Indikator *Career Self-Efficacy*

Individu dengan *career self-efficacy* yang tinggi mengaitkan kegagalan dengan kerja keras, kurangnya pengetahuan dan keterampilan. Orang yang meragukan kemampuannya (*career self-efficacy* rendah) cepat menyerah dan menganggap dirinya tidak mampu mengatasi *career self-efficacy* yang diberikan kepada mereka. Orang-

orang seperti itu memiliki sedikit ambisi dan sedikit komitmen untuk mencapai tujuan yang mereka pilih atau tetapkan karier masa depan. Saat menghadapi masalah yang sulit, mereka mencoba mempertimbangkan kekurangan mereka sendiri, hambatan yang mereka hadapi, dan konsekuensi apa pun yang mungkin merugikan mereka. Individu dengan *career self-efficacy* yang rendah tidak memikirkan bagaimana menghadapi tantangan *career self-efficacy* yang sulit. Ketika dihadapkan dengan tugas-tugas sulit dalam karier mereka, mereka dengan cepat mengurangi upaya mereka untuk berhenti. Mereka juga lambat untuk memperbaiki keterampilan mereka atau mendapatkan kembali kepercayaan pada kemampuan mereka saat menghadapi kegagalan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa orang dengan *career self-efficacy* tinggi atau rendah memiliki ciri-ciri (indikasi) sebagai berikut.

Tabel 2.1 Ciri-ciri Career Self-Efficacy

No.	<i>Career Self-Efficacy</i> Tinggi	<i>Career Self-Efficacy</i> Rendah
1.	Mampu secara efektif mengelola situasi yang mereka hadapi dalam karier mereka.	Secara perlahan tingkatan atau dapatkan kembali <i>career self-efficacy</i> jika menghadapi kegagalan karier.
2.	Percaya diri untuk mengatasi hambatan dalam kariernya	Saya tidak yakin apakah bisa menghadapi rintangan dalam karier
3.	Ancaman dipandang sebagai tantangan yang tidak boleh dihindari dalam karier seseorang	Intimidasi dianggap hal yang mengkhawatirkan dalam kariernya
4.	Bekerja keras untuk mencapai karier	Mengurangi usaha dan kecenderungan untuk menyerah dengan mudah
5.	Tidak meragukan kemampuan diri yang dimiliki untuk menghadapi karier	Meragukan kemampuan diri untuk menghadapi karier
6.	Keraguan dalam berkomitmen mencaoai karier hanya sedikit	Usaha dan komitmen yang rendah
7.	Suka mencari pengalaman baru untuk mencapai karier yang diinginkan	Cenderung megurung diri dan tidak ingin mencoba hal baru untuk mencapai karier

Berdasarkan uraian indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *career self-efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan, dan keterampilan, sedangkan individu dengan *career self-efficacy* rendah akan cenderung cepat putus asa dalam menghadapi karier masa depan.

3. Dimensi *Career Self-Efficacy*

Bandura menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *career self-efficacy*, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Berikut ini dijelaskan masing-masing aspeknya secara terperinci, antara lain.

a. Dimensi *Magnitude* (level)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas pekerjaan (karier) seseorang yang dirasakannya. Penilaian kinerja individu berbeda untuk tugas yang mudah dan sulit. Ada orang yang memiliki *career self-efficacy* hanya pada tugas-tugas yang mudah dan sederhana, tetapi ada juga yang memiliki *career self-efficacy* yang tinggi pada tugas-tugas yang sulit dan kompleks. Individu mungkin merasa mampu melakukan tugas dari yang mudah, cukup sulit, dan sangat sulit. Hal ini disesuaikan dengan kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi persyaratan perilaku yang diperlukan pada setiap level atau tingkatan persyaratan pekerjaan, yang dapat diklasifikasikan menjadi tingkat inteligensi/kecerdasan, usaha, ketelitian, produktivitas dan pengaturan diri. Individu mengambil tindakan yang mereka yakini dapat mereka lakukan dan percaya bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan yang akan dinilai melebihi kemampuan mereka.

b. Dimensi *Generality*

Dimensi *generality* ini mengacu pada penguasaan individu atas suatu bidang atau tugas. Individu dapat mengklaim memiliki

career self-efficacy yang tinggi dalam banyak atau hanya aktivitas tertentu. Dengan kata lain, orang dengan *career self-efficacy* yang tinggi dapat menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas *career self-efficacy*. Dan individu dengan *career self-efficacy* yang rendah hanya mampu menguasai beberapa bidang yang diperlukan untuk melakukan tugas *career self-efficacy*.

c. Dimensi *Strength*

Dimensi *strength* ini mengacu pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang dalam keyakinannya terhadap kemampuannya. *Career self-efficacy* yang tinggi menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu menghasilkan hasil yang memenuhi harapan orang tersebut. Tingkat *career self-efficacy* yang lebih rendah mudah dipengaruhi oleh pengalaman yang melemahkannya. Sementara itu, orang-orang dengan *career self-efficacy* yang kuat bertahan dalam mengembangkan karier mereka bahkan saat menghadapi kurang pengalaman.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kualifikasinya memiliki tiga dimensi, yaitu magnitude yang mengacu pada tingkat kesulitan tugas pekerjaan, generality yang mengacu pada kemampuan untuk melakukan melakukan karier yang diinginkan.

Penjelasan tersebut secara tidak langsung menyebutkan bahwa tinggi rendahnya dimensi-dimensi *career self-efficacy* sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki seseorang. Tentunya dimensi-dimensi ini harus seimbang satu sama lain, jika tidak maka akan memiliki pengaruh pada hasil yang akan diperoleh.

Adapun Taylor & Betz (1983) menambahi dimensi *career self-efficacy* di atas, dengan membuat skala yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan berkenaan dengan lima dimensi karier

pengambilan keputusan, dimana skala tersebut diberi nama Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSE). Skala CDMSE dibagi kedalam lima dimensi *career self-efficacy*. Berikut kelima dimensi *career self-efficacy* tersebut.

a. Dimensi *Self-Appraisal* (Penilaian Diri)

Dimensi berikut menjelaskan bagaimana gambaran *self-efficacy* mahasiswa melalui penilaian terhadap diri individu sendiri. Artinya mahasiswa akan memiliki *career self-efficacy* tinggi atau rendah ditentukan dari penilaian individu tersebut terhadap dirinya sendiri.

b. Dimensi *Gathering Occupational Information* (Pengumpulan Informasi Bidang Karier)

Dimensi kedua *career self-efficacy* disini menggambarkan tinggi rendahnya *career self-efficacy* mahasiswa dilihat dari pengumpulan informasi tentang bidang karier yang diminati. Dimensi ini melihat seberapa jauh mahasiswa yakin akan kemampuannya untuk bidang karier tertentu dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

c. Dimensi *Goal Selection* (Seleksi Tujuan)

Dimensi berikut menggambarkan tinggi rendahnya *career self-efficacy* mahasiswa dilihat dari keyakinan terhadap tujuan yang akan dicapai pada bidang karier yang diminati. Dimana mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi akan merasa percaya bahwa tujuan pada bidang karier tertentu pasti dapat diwujudkannya.

d. Dimensi *Planning for the Future* (Rencana Masa Depan)

Dimensi ini menjelaskan bagaimana mahasiswa memiliki tingkat kepercayaan terhadap rencana masa depan yang akan dibuat untuk memilih bidang karier tertentu. Mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi akan percaya bahawa rencana masa depan yang dibuat mampu diwujudkan.

e. Dimensi *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Dimensi terakhir ini menggambarkan keyakinan mahasiswa akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi merasa mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* rendah merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.

Buyukgoze-Kavas (2013) mengkaji ulang skala tersebut dan menuliskan empat dimensi *Career Decision Self- Efficacy scale–Short Form* (CDSES-SF). Berikut keempat dimensi *Career Decision Self-Efficacy scale–Short Form* (CDSES-SF) tersebut.

a. Dimensi *Goal Selection* (Seleksi Tujuan)

Dimensi berikut menggambarkan tinggi rendahnya *career self-efficacy* mahasiswa dilihat dari keyakinan terhadap tujuan yang akan dicapai pada bidang karier yang diminati. Dimana mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi akan merasa percaya bahwa tujuan pada bidang karier tertentu pasti dapat diwujudkannya. Mahasiswa juga mampu mengetahui gambaran diri serta membuat penilaian individu tersebut terhadap dirinya sendiri.

b. Dimensi *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Dimensi terakhir ini menggambarkan keyakinan mahasiswa akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi merasa mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* rendah merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.

c. Dimensi *Information Gathering* (Pengumpulan Informasi Bidang Karier)

Dimensi kedua *career self-efficacy* disini menggambarkan tinggi rendahnya *career self-efficacy* mahasiswa dilihat dari pengumpulan informasi tentang bidang karier yang diminati. Dimensi ini melihat seberapa jauh mahasiswa yakin akan kemampuannya untuk bidang karier tertentu dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

d. Dimensi *Goal Pursuit Management*

Dimensi ini menjelaskan bagaimana mahasiswa menentukan karier dan menyusun langkah-langkah untuk mencapai karier yang diinginkan. Mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi akan bahwa rencana masa depan yang dibuat mampu diwujudkan. Mahasiswa memiliki sikap pantang menyerah dan mempersiapkan diri mencapai karier.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli mengenai dimensi *career self-efficacy* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa inti dari adanya beberapa penjelasan dari setiap dimensi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, menggali minat bakat, maupun menyadari kelemahan dan kelebihan pada mahasiswa dalam menghadapi masalah karier masa depan.

4. Faktor-Faktor *Career Self-Efficacy*

Tingkat *career self-efficacy* dalam setiap karier sangat bermacam-macam. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi individu terhadap kompetensi. Menurut Bandura, tingkat efikasi diri profesional seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

a. Sifat pekerjaan yang dihadapi individu dalam kariernya

Sifat pekerjaan dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan yang harus diselesaikan. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikuasai dan semakin rendah kesulitan tugas yang relatif sederhana, semakin besar kecenderungan

individu untuk meremehkan kemampuannya sendiri dan semakin rendah *career self-efficacy*. Namun, jika seseorang mampu menyelesaikan jenis tugas yang berbeda dengan tingkat kesulitan yang berbeda dengan keyakinan bahwa dia dapat melakukannya, orang tersebut meningkatkan *career self-efficacy*nya.

b. Insentif Eksternal (Hadiah)

Semakin besar insentif yang diterima individu dari orang lain untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, semakin tinggi tingkat *career self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan *career self-efficacy* individu adalah insentif kompetensi, yaitu insentif atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain yang mencerminkan keberhasilan individu dalam menyelesaikan atau melakukan tugas tertentu diperkuat oleh pernyataan Bandura.

c. Status atau peran individu dalam lingkungan

Orang dengan status lebih tinggi dalam lingkungan atau kelompok dapat melakukan kontrol yang lebih besar dan oleh karena itu memiliki *career self-efficacy* yang lebih tinggi.

d. Informasi tentang kemampuan diri

Informasi langsung yang diberikan oleh orang lain bahwa seseorang berkompeten tinggi meningkatkan rasa percaya dirinya dan mendorongnya untuk bekerja semaksimal mungkin. Namun, ketika seseorang menerima informasi bahwa dia berkinerja buruk, orang ini menunjukkan *career self-efficacy* yang buruk dan kinerja pekerjaan yang buruk.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor tinggi rendahnya *career self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas pekerjaan sangat bervariasi karena adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu tersebut dan insentif yang diterima individu dari orang lain.

5. Sumber-Sumber *Career Self-Efficacy*

Career self-efficacy atau keyakinan kebiasaan diri karier itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi/fisiologis (*emotional/physiological states*).

a. Pengalaman *Performance* atau Pengalaman akan Kesuksesan

Pengalaman *performance* adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber *performance* masa lalu menjadi pengubah efikasi diri (*self-efficacy*) yang paling kuat pengaruhnya dalam dunia karier. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi diri, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:

- 1) Semakin sulit tugas pekerjaannya, keberhasilan akan membuat efikasi diri semakin tinggi.
- 2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi diri dibandingkan dengan dibantu orang lain.
- 3) Kegagalan menurunkan efikasi diri, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
- 4) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
- 5) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak memengaruhi efikasinya.

b. Pengalaman *Vicarious* atau Pengalaman Orang Lain

Diperoleh melalui model sosial Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan pekerjaan orang lain, sebaliknya efikasi diri akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya, ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

c. Persuasi Sosial

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d. Keadaan Fisiologis/Emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri dalam kariernya.

Career self-efficacy sebagai prediktor tingkah laku dalam berkarier. Menurut Bandura, sumber pengontrol tingkah laku adalah resiprokal antara lingkungan, tingkah laku, dan pribadi. *Career self-efficacy* merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan tujuan-tujuan spesifik dan pemahaman mengenai karier (pekerjaan), akan menjadi penentu tingkah laku mendatang yang penting dalam mencapai suatu keberhasilan. Setiap individu mempunyai *career self-efficacy* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda, tergantung kepada:

- a. Keyakinan kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda itu
- b. Kehadiran orang lain, khususnya saingan dalam situasi pekerjaan
- c. Keadaan fisiologis dan emosional, seperti kelelahan, kecemasan, apatis, murung.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber penentu tingkah laku mendatang dalam mencapai suatu keberhasilan dan setiap individu mempunyai *career self-efficacy* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda.

6. Fungsi *Career Self-Efficacy*

Teori *career self-efficacy* menyatakan bahwa persepsi mengenai kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakannya dalam berkarier. Bandura menjelaskan bahwa ketika perasaan *career self-efficacy* telah terbentuk maka akan sulit untuk berubah. Kepercayaan mengenai *career self-efficacy* merupakan penentu dari tingkah laku. Beberapa fungsi dari *Career self-efficacy* sebagai berikut.

- a. Menentukan pemilihan tingkah laku dalam bekerja

Orang cenderung akan melakukan tugas pekerjaan tertentu, dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan mengerjakan tugas pekerjaan tersebut dengan baik. Ini menunjukkan bahwa *career self-efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku positif dalam bekerja.

- b. Sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman aversif.

Bandura mengatakan bahwa *career self-efficacy* yang tinggi menentukan berapa lama individu dapat bertahan dalam mengatasi hambatan dan situasi yang kurang menyenangkan.

Career self-efficacy yang tinggi akan menurunkan keyakinan diri negatif yang menghambat penyelesaian tugas pekerjaan, sehingga mempengaruhi daya tahan individu tersebut. Dalam bekerja, orang dengan *career self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih keras daripada orang-orang dengan tingkat *career self-efficacy* yang rendah.

c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional

Beck menyatakan bahwa *career self-efficacy* mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu, baik dalam menghadapi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi yang akan datang. Orang-orang dengan *career self-efficacy* yang rendah selalu menganggap dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah-masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya.

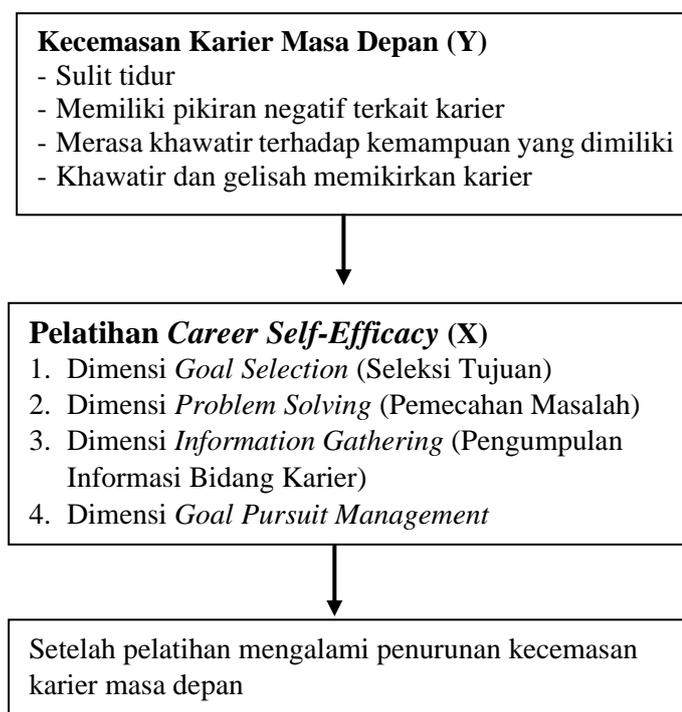
Collins menyatakan bahwa *career self-efficacy* yang dipersepsikan membentuk cara berpikir kausal seseorang. Dalam mencari pemecahan masalah yang rumit, individu dengan *career self-efficacy* yang tinggi akan mempersepsikan dirinya sebagai orang yang berkopetensi tinggi. Ia akan merasa tertantang jika dihadapkan pada tugas-tugas pekerjaan dengan derajat kesulitan dan resiko yang tinggi. Sebaliknya, orang dengan *career self-efficacy* yang rendah akan menganggap dirinya tidak kompeten dan menganggap kegagalan akibat dari ketidakmampuannya. Individu seperti ini lebih sering merasa pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh, mudah mengalami stres dan mudah putus asa.

d. Individu dengan *career self-efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas pekerjaan, dimana

keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *career self-efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa fungsi penentuan penting berupa pemilihan tingkah laku dalam bekerja, besarnya usaha, dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman aversif. Hal yang mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *career self-efficacy* tinggi maka memiliki lingkungan yang baik.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Pola Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau teoritis pada rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010). Hasil hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah terbukti efektif adanya perbedaan sebelum dan sesudah diberikannya pelatihan *career self-efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen. Penelitian eksperimen dilakukan dengan memberikan manipulasi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari manipulasi tersebut terhadap perilaku subjek yang diamati (Latipun, 2002). Penelitian eksperimen juga diartikan sebagai metode untuk membangun hubungan di mana didalamnya memiliki fenomena sebab akibat (Sukardi, 2011). Metode eksperimen digunakan untuk mencari tahu akibat dari perlakuan tertentu atau manipulasi terhadap hal lain dalam kondisi terkendali (Sugiyono, 2011). Metode eksperimen dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian kuantitatif yang paling penuh, dalam arti memenuhi semua persyaratan untuk menguji hubungan sebab-akibat (Sukmadinata, 2017). Pada penelitian ini, metode penelitian eksperimen digunakan untuk meneliti efektivitas pelatihan *career self-efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa.

B. Desain Penelitian Eksperimen

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian *one-group pretest-posttest design*, yaitu desain penelitian berupa pemberian *pretest* terlebih dahulu sebelum diberikan manipulasi. Kemudian, setelah diberikan manipulasi dilakukan *post-test*. Dengan demikian akan diketahui keakuratan perilaku setelah dan sebelum diberikan manipulasi (Sugiyono, 2011).

Adapun pola penelitian metode *one group pretest-posttest design* menurut Sugiyono (2011) sebagai berikut.

$O_1 \times O_2$	<p>Keterangan:</p> <p>O_1 = Nilai <i>Pre-Test</i> (sebelum pelatihan)</p> <p>X = Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i></p> <p>O_2 = Nilai <i>Post-Test</i> (setelah pelatihan)</p>
------------------	--

Gambar 3.1. Pola Penelitian Metode *One Group Pretest-Posttest Design*

Pre-test dan *post-test* yang akan diisi oleh peserta merupakan skala kecemasan karier masa depan yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala tersebut dibuat berdasarkan aspek dan faktor kecemasan karier masa depan menurut Haber. Setelah diuji validitas dan reliabilitasnya, dapat diketahui skala tersebut valid dan memiliki kategori tinggi.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan tujuan serta hipotesis penelitian yang telah diajukan, oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksperimen dengan desain penelitian korelasional. Variabel pada penelitian ini meliputi:
 Variabel Bebas (X) : Pelatihan *Career Self-Efficacy*
 Variabel Terikat (Y) : Kecemasan Karier Masa Depan

D. Definisi Operasional

1. Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Perlakuan terhadap perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan pada kemampuan, dan kompetensi diri yang akan mempengaruhi individu dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam kehidupan berkarier di masa depan. Dimensi menurut Buyukgoze-Kavas (2013) yaitu *goal selection* (seleksi tujuan),

problem solving (pemecahan masalah), *information gathering* (pengumpulan informasi bidang karier), dan *goal pursuit management*.

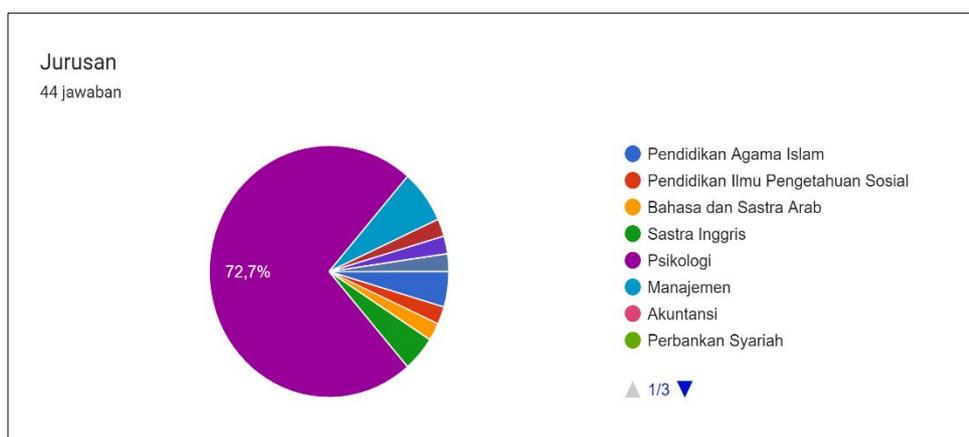
2. Kecemasan Karier Masa Depan

Perasaan khawatir, gelisah dan takut akan kegagalan atau sesuatu hal buruk akan terjadi di masa mendatang terkait dengan karier seperti kesulitan mencari pekerjaan, mendapat pekerjaan yang tidak sesuai. Dimensi menurut Harber & Runyon (1984) yaitu dimensi kognitif, dimensi motorik, dimensi somatik, dan dimensi afektif.

E. Subjek Penelitian

1. Mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Terindikasi mengalami kecemasan karier masa depan yang tinggi
3. Belum memiliki gambaran yang jelas terkait karier masa depan

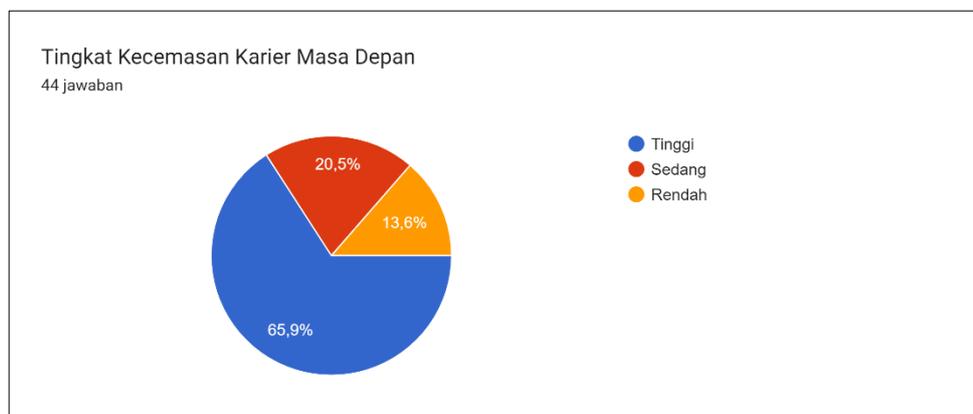
Berikut data awal mahasiswa lintas jurusan angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil dari diagram lingkaran di bawah ini menunjukkan bahwa sebanyak 72,7% atau 32 mahasiswa aktif Psikologi yang paling banyak mengisi data tersebut.



Gambar 3.2 Diagram Lingkaran Pengukuran Partisipan Mahasiswa Lintas Jurusan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berikut data awal mahasiswa aktif lintas jurusan angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengukur tingkat kecemasan karier masa depan. Hasil dari diagram lingkaran di bawah ini menunjukkan bahwa

sebanyak 65.9% atau 27 mahasiswa yang mengalami kecemasan karier masa depan dengan kategori tinggi. Terdapat 27 mahasiswa kategori tinggi dari Jurusan Psikologi dari 32 mahasiswa Psikologi.



Gambar 3.3 Diagram Lingkaran Pengukuran Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Lintas Jurusan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan data tersebut yang paling banyak mengalami kecemasan karier masa depan merupakan mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sehingga peneliti memutuskan untuk memilih mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai subjek penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data bernilai penting dalam penelitian guna untuk menghasilkan penelitian sesuai standar ilmiah dengan cara yang disesuaikan dengan pedoman penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan skala.

1. Observasi

Observasi sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan. Observasi didefinisikan sebagai proses yang kompleks dalam pengamatan dan ingatan tentang proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2014). Metode observasi yang dipilih adalah observasi peserta. Observasi peserta, yaitu bila

pihak yang melakukan observasi (observer) turut serta atau berpartisipasi dalam kegiatan yang sedang diobservasi (observee). Observasi peserta juga sering digunakan dalam penelitian eksploratif. Observasi peserta ini memiliki kelebihan, yaitu observee bisa jadi tidak mengetahui bahwa mereka sedang diobservasi, sehingga perilaku yang nampak diharapkan wajar atau tidak dibuat – buat. Disisi lain, observasi peserta mengandung kelemahan, terutama berkaitan dengan kecermatan dalam melakukan pengamatan dan pencatatan, sebab ketika observer terlibat langsung dalam aktifitas yang sedang dilakukan observee, sangat mungkin observer tidak bisa melakukan pengamatan dan pencatatan secara detail.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan tanya jawab langsung kepada sumber informasi yakni subjek penelitian. (Sutrisno, 2009). Wawancara yang dipilih adalah jenis wawancara terstruktur, artinya penggalian data disusun terstruktur dan sistematis dalam bentuk tanya jawab (Singh, 2002). Peneliti melakukan tanya jawab langsung untuk mendapatkan dan menguatkan analisis dalam penelitian.

3. Skala

Skala merupakan suatu draft yang berisi sekumpulan pertanyaan untuk mengumpulkan data berupa jawaban dengan menguak variabel tertentu dari pertanyaan yang diajukan (Azwar, 2014). Skala yang digunakan peneliti adalah skala likert yang mana ada empat pilihan jawaban. Pengukuran skala pada penelitian ini pada penurunan kecemasan karier masa depan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kumpulan atau jumlah signifikan dari bahan tertulis maupun tidak tertulis, berupa data yang akan ditulis, dilihat, disimpan, dan digulirkan dalam penelitian (Anggito & Setiawan, 2018). Dokumentasi dalam penelitian ini berupa modul

penelitian, hasil lembar kegiatan, dan foto kegiatan pelaksanaan penelitian.

G. Prosedur Pelaksanaan Eksperimen

Pada penelitian ini prosedur eksperimen secara garis besar dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pasca pelaksanaan.

1. Tahap Persiapan

- a. Melakukan studi literatur terkait dengan rumusan masalah yang akan diteliti. Studi literatur tersebut meliputi kajian tentang pelatihan *career self-efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan.
- b. Menyusun instrumen penelitian berupa skala kecemasan karier masa depan untuk *pre-test* dan *post-test*.
- c. Membuat rancangan modul pelatihan yang berisikan tentang *career self-efficacy*.
- d. Membuat pedoman observasi penelitian.
- e. Melakukan konsultasi pada dosen ahli terhadap instrumen dan modul yang telah dibuat. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan benar-benar mengukur variabel yang terdapat pada penelitian
- f. Mencari peserta sesuai dengan kriteria penelitian menggunakan skala kecemasan karier masa depan yaitu mahasiswa aktif angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- g. Mencari pemateri untuk memberikan intervensi dengan kriteria yang sesuai dengan penelitian
- h. Membuat lembar kerja yang digunakan peserta dalam pelatihan
- i. Mempersiapkan LCD Proyektor sebagai media saat pelaksanaan pelatihan.
- j. Mempersiapkan materi dan media yang akan disampaikan pada tahap pelatihan.

2. Tahap Pelaksanaan

Perlakuan yang diberikan adalah pelatihan *career self-efficacy* yang terdiri dari empat sesi dan setiap sesi terdiri dari kurang lebih satu jam yang mana terdiri dari kegiatan:

- a. Memberikan *pre-test* sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan untuk mengetahui tingkat kecemasan karier masa depan. *Pre-test* dilakukan dengan mengisi skala likert.
- b. Peserta yang mengikuti pelatihan terdapat 9 mahasiswa.
- c. Memberikan perlakuan berupa pelatihan *career self-efficacy* sebanyak empat sesi.
- d. Memberikan *post-test* pada mahasiswa untuk mengetahui tingkat kecemasan karier masa depan. Peserta diminta mengerjakan lembar yang berisi skala kecemasan karier masa depan pada hari ke tujuh setelah pelatihan *career self-efficacy*.

3. Hasil

Untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat penurunan kecemasan karier masa depan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *career self-efficacy*. Peneliti mengumpulkan data menggunakan *pre-test* dan *post-test* yang dianalisis menggunakan uji *T paired test* dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics 26*.

4. Pemateri/Narasumber

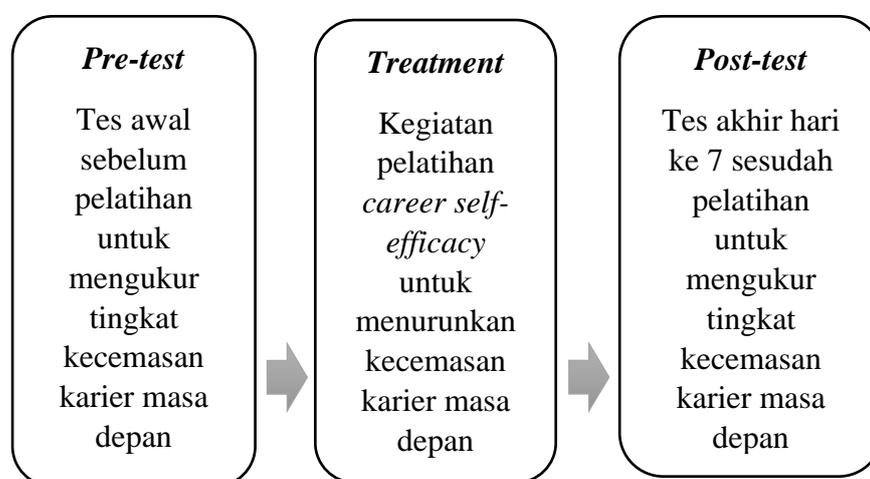
Narasumber pada kegiatan yaitu pelatihan *career self-efficacy* diambil dari orang yang sudah ahli dibidangnya beserta dengan rancangan materi yang disiapkan oleh peneliti dengan diskusi kepada narasumber.

5. Waktu dan Tempat

Kegiatan pelatihan *career self-efficacy* dilaksanakan secara tatap muka. Pelatihan dilaksanakan pada hari, tanggal: Sabtu, 26 November

2022 di meeting room 7Seven Chicken Jalan Soekarno Hatta, Kota Malang. Pelatihan terdapat empat sesi yang dimulai pada pukul 08.30 – 13.30 WIB.

Berikut pola prosedur yang dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan *career self-efficacy* adalah dengan membandingkan kemampuan pemahaman peserta pelatihan data *pre-test* dan *post-test* sebagaimana tergambar di bawah ini.



Gambar 3.4 Pola Prosedur Pelaksanaan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Penelitian ini juga dilakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan untuk melihat efektivitas pemberian informasi dan pelatihan akan langkah-langkah dalam *career self-efficacy* terkait kecemasan karier masa depan. Maka dari itu, diberikan dua kali pengambilan data, yaitu ketika sebelum pelatihan (*pre-test*) dan selesai pelatihan (*post-test*) pada hari ke 7. Pelatihan yang diberikan telah berhasil atau terbukti efektif ketika terdapat penurunan kecemasan karier masa depan dalam *career self-efficacy* secara tepat. Mahasiswa diharapkan memiliki *career self-efficacy* agar menurunkannya kecemasan karier masa depan.

H. Validitas dan Reabilitas

1. Alat Ukur (Skala)

Azwar (2015) mendefinisikan bahwa validitas adalah suatu konsep dalam mengevaluasi alat tes, yang dalam konsepnya mengacu pada kelayakan, kebermaknaan, dan kebermanfaatan informasi tertentu yang dapat dibuat berdasarkan skor hasil tes yang bersangkutan. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat validasi dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Suharsimi, 2013). Sedangkan reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kepada tingkat keandalan sesuatu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukur itu dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali dengan objek yang sama. (Suharsimi, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) dengan validitas Product Moment Person. Aitem-aitem yang valid akan diujikan dan aitem yang tidak valid akan digugurkan. Menurut Riduwan (2009) menjelaskan bahwa suatu aitem dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan skor $sig < 0,05$ dengan skor r_{tabel} .

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya, dan reliabilitas ini memiliki nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya (Azwar, 2015). Dalam penelitian ini reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23 for windows. Koefisien reliabilitas diukur dari rentang 0 hingga 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 maka tingkat reliabel semakin tinggi. suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha $> 0,7$.

Tabel 3.1 Blueprint Skala Kecemasan Karier Masa Depan

Dimensi	Indikator	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Jumlah Item
Dimensi Kognitif	1. Sulit berkonsentrasi	1, 3	5	4
	2. Berpikir negatif	29		
Dimensi Motorik	Perilaku yang spontan	8, 10, 11, 13	12,	5
Dimensi Somatis	1. Muncul gejala fisik	15, 16, 17, 18, 21, 22	19	11
	2. Kesulitan untuk tidur	2, 6	4, 7	
Dimensi Afektif	Khawatir yang berlebihan	24, 26, 28	9, 14, 20, 23, 25, 27	9
Jumlah				29

2. Modul Penelitian

Validitas skala dan modul dilakukan dengan menggunakan metode CVR (*Content Validity Ratio*), dimana menunjukkan kepada ahli untuk mengukur validitas isi. Teknik ini dikembangkan oleh Lawshe (1975), dimana akan dihasilkan kesepakatan antara ahli terkait modul yang diberikan.

Berikut daftar dosen ahli yang telah melakukan CVR.

Tabel 3.2 Dosen Ahli yang Telah Melakukan CVR

No.	Dosen Ahli
1.	Abdul Hamid Cholili, M.Psi
2.	Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
3.	Novia Solichah, M.Psi, Psikolog

I. Analisis Data

Analisis data utama pada penelitian ini adalah analisis statistik. Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data berupa angka-angka. Analisis data hasil penelitian, dimaksud untuk mengetahui hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti yaitu ada pengaruh signifikan dari pelatihan *career self-*

efficacy untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Data yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian antara lain:

1. Uji Prasyarat = Shapiro Wilk

Uji Shapiro Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel kecil. Dalam 2 seminar paper yang dilakukan Shapiro Wilk tahun 1958 dan Shapiro Wilk, Chen 1968 digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji Shapiro-Wilk untuk sampel data kurang dari 50 sampel ($N < 50$). Uji ini sering diaplikasikan dalam analisis regresi untuk pemeriksaan asumsi normalitas dari galat atau kesalahan acak (*random error*). Uji normalitas shapiro-wilks dapat digunakan untuk sampel berukuran kecil. Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($\text{sig.} > 0.05$).

Rumus:

$$T_3 = \frac{1}{D} \left[\sum_{i=1}^n a_i (x_{n-i+1} - x_i)^2 \right]$$

Keterangan:

$$D = \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

a_i = koefisien test shapiro wilk.

x_{n-i+1} = data ke $n-i+1$.

x_i = data ke- i .

\bar{x} = rata-rata data.

Syarat dari uji Shapiro Wilk adalah sebagai berikut.

- a. Data berskala interval atau ratio (kuantitatif)

- b. Data tunggal/belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi
- c. Data dari sampel random.

2. Uji Hipotesa menggunakan Uji T

Setelah dilakukan uji normalitas, analisis data dalam penelitian ini menggunakan *paired sample T-Test*, dimana untuk mengetahui dan menguji suatu sampel yang mendapatkan pelatihan, kemudian dibandingkan rata rata dari sebelum dan sesudah diberikan pelatihan. Selain itu, hasil dari *Pre-test* dan *Post-test* akan dianalisis menggunakan uji t melalui SPSS.

Rumus uji t adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}$$

Keterangan:

Md : Mean perbedaan

xd : Deviasi masing masing subjek (d-Md)

$\sum x^2 d$: jumlah kuadrat deviasi

N : subyek pada sampel

d.b : ditentukan dengan N-1

3. Uji Efektivitas menggunakan *Effect Size*

Uji efektivitas menggunakan *effect size* untuk mengetahui seberapa jauh efektivitas pelatihan yang diberikan. Berdasarkan rumus dan norma yang dibuat oleh Cohen (1988) untuk mengetahui efektivitas dari suatu perlakuan, sebagai berikut.

Tabel 3.3 Rumus Manual *Effect Size*

Cohen's d	= $(M_2 - M_1) / SD \text{ Pooled}$
SD Pooled	= $\sqrt{((SD_1^2 + SD_2^2) / 2)}$

Tabel 3.4 Norma Kategori *Effect Size*

Norma <i>Effect Size</i> Range Effect Size	Kategori
$x \leq 0,2$ atau $0,2 \geq x \leq 0,4$	Efektivitas kecil
$0,5 \geq x \leq 0,7$	Efektivitas sedang
$X \geq 0,8$	Efektivitas besar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Pelatihan dilaksanakan di *meeting room* 7Seven Chicken yang berada di alamat Komplek Ruko Grand Soekarno Hatta, Jl. Soekarno Hatta No. 33, Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142. Tempat ini memberikan suasana ruangan yang nyaman dan strategis karena sudah dilengkapi LCD Proyektor, AC, meja, kursi, konsumsi, dekat dengan toilet dan mushola.

2. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan dari tanggal 19 November 2021 – 3 Desember 2022 dengan rincian Tindakan penelitian sebagai berikut.

19 November 2021 : Wawancara Subjek ND jurusan Teknik Informatika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

17 Februari 2022 : Wawancara Subjek EL dan ANS jurusan Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

12 Maret 2022 : Wawancara Subjek KR jurusan Psikologi, AN jurusan Psikologi, dan HB jurusan Fisika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

26 November 2022 : Pelaksanaan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

3 Desember 2022 : Memberikan *Post-test* skala kecemasan karier masa depan kepada peserta, setelah hari ke tujuh Pelatihan *Career Self-Efficacy* melalui *google form*

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan mahasiswa aktif angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dari Fakultas Psikologi

Jurusan Psikologi dengan jumlah peserta 9 mahasiswa. Pemilihan subjek menggunakan teknik *simple random sampling* dan menggunakan mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 yang sedang mengalami kecemasan karier masa depan dan membutuhkan pelatihan *Career Self-Efficacy*. Pemilihan subjek mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 diperkuat dengan hasil wawancara sebagai data awal bahwa sampel yang tepat dalam mengikuti pelatihan *Career Self-Efficacy*.

B. Hasil dan Analisa Data Penelitian

1. Proses Pelaksanaan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

a. Sesi 1

Sesi 1 menjelaskan materi *Goal Selection*. Pada sesi ini peserta diajak memahami dirinya menggunakan metode SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*). Saat pemateri memaparkan materi, peserta serius menyimak materi SWOT. Peserta serius mendengarkan pemateri, mencatat poin-poin penting, menopang dagu melihat ke arah materi, dan mengangguk memahami materi. Ketika pemateri meminta peserta mengerjakan *worksheet* SWOT, peserta mengerjakan dengan serius dan terkadang terlihat termenung memikirkan kondisi yang sedang dialami. Ketika pemateri memberikan sesi konsultasi satu per satu, peserta terlihat sangat antusias (ingin segera berkonsultasi lebih dahulu) dan komunikatif dalam mengonsultasikan hasil pengerjaan *worksheet* SWOT yang telah ditulis ke pemateri.

b. Sesi 2

Sesi 2 menjelaskan materi *Goal Pursuit Management*. Pada sesi ini peserta diajak menemukan tujuan dan menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut menggunakan metode SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound*).

Sama dengan sesi pertama, saat pemateri memaparkan materi, peserta serius menyimak materi SMART. Peserta serius mendengarkan pemateri, mencatat poin-poin penting, menopang dagu melihat ke arah materi, dan mengangguk memahami materi. Tetapi, terkadang beberapa peserta terlihat mulai lelah dan mengantuk (menguap) seperti pada peserta DH, IM, dan FS. Ketika pemateri meminta peserta mengerjakan *worksheet* SMART, peserta mengerjakan dengan serius dan terkadang terlihat termenung memikirkan kondisi yang sedang dialami. Ketika pemateri memberikan sesi konsultasi satu per satu, peserta terlihat sangat antusias (ingin segera berkonsultasi lebih dahulu) dan komunikatif dalam mengonsultasikan hasil pengerjaan *worksheet* SMART yang telah ditulis ke pemateri. Peserta juga mengungkapkan bahwa peserta mendapatkan pencerahan terkait langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier masa depan.

c. Sesi 3

Sesi 3 menjelaskan materi *Problem Solving*. Pada sesi ini peserta diajak memahami memecahkan masalah yang mungkin terjadi di masa depan termasuk karier. Peserta serius menyimak materi *Problem Solving*. Peserta serius mendengarkan pemateri, mencatat poin-poin penting, menopang dagu melihat ke arah materi, mengangguk memahami materi, dan komunikatif dalam berdiskusi.

d. Sesi 4

Sesi 4 menjelaskan materi *Information Gathering*. Pada sesi ini peserta diajak memahami informasi terkait tujuan atau karier yang ingin dicapai di masa depan. Peserta serius menyimak materi *Information Gathering*. Peserta serius mendengarkan pemateri, mencatat poin-poin penting, menopang dagu melihat ke arah materi, mengangguk memahami materi, dan komunikatif dalam berdiskusi.

Tetapi, terkadang beberapa peserta terlihat mulai lelah dan mengantuk (menguap) seperti pada peserta IM, NIB, WAPW, dan MAHR.

2. Hasil Perbandingan Peserta Sebelum dan Setelah Diberikan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Secara garis besar, pelaksanaan pelatihan membantu peserta untuk menemukan dan merancang karier di masa depan. Hal ini dapat terlihat berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dan hasil sesi konsultasi setiap peserta. Berikut merupakan tabel hasil perbandingan peserta sebelum dan setelah diberikan Pelatihan *Career Self-Efficacy*.

Tabel 4.1. Tabel Hasil Perbandingan Peserta Sebelum dan Setelah Diberikan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Peserta	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
FAF	Dimensi afektif: merasa khawatir terhadap dirinya, gelisah. Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait karier dan kemampuan diri.	Dimensi afektif: rasa khawatir berkurang, merasa lebih yakin dengan dirinya. Dimensi kognitif: pikiran negatif berkurang, memiliki tujuan dan rencana karier yang lebih matang dari sebelumnya.
MAHR	Dimensi somatik: mengalami kesulitan tidur. Dimensi afektif: merasa tegang dan gugup saat membahas karier. Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait karier dan meragukan kemampuan dirinya.	Dimensi somatik: lebih mudah tidur. Dimensi afektif: merasa lebih percaya diri. Dimensi kognitif: pikiran negatif yang berkurang, mulai membuat rencana dan langkah dari usaha salad buah yang ingin dibuat.
WAPW	Dimensi motorik: menunjukkan gestur tidak nyaman karena gugup. Dimensi somatik: otot terasa menegang saat membahas karier, sulit tidur. Dimensi afektif: merasa gelisah.	Dimensi motorik: menunjukkan gestur yang santai saat membahas karier. Dimensi somatik: lebih mudah tidur. Dimensi afektif: merasa lebih tenang. Dimensi kognitif: pikiran negatif yang berkurang, mulai mencari informasi dan mempersiapkan diri

Peserta	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
	Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait karier dan ragu terhadap kemampuan diri.	untuk melanjutkan studi magister profesi psikologi.
AAIN	Dimensi somatik: sulit tidur Dimensi afektif: merasa khawatir terhadap kariernya Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait masa depan dan meragukan kemampuan diri.	Dimensi somatik: lebih mudah tidur dari sebelumnya. Dimensi afektif: merasa lebih optimis terhadap karier masa depan. Dimensi kognitif: pikiran negatif berkurang, mulai menyusun rencana agar bisa melanjutkan ke pendidikan profesi.
DH	Dimensi somatik: sulit untuk tidur. Dimensi afektif: merasa gelisah dan khawatir tidak bisa bersaing. Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait kariernya.	Dimensi somatik: lebih mudah tidur daripada biasanya. Dimensi afektif: kekhawatiran tentang karier menjadi berkurang. Dimensi kognitif: mulai menetapkan tujuan dan perencanaan karier, mulai mencari informasi terkait karier yang ingin dicapai.
IM	Dimensi afektif: merasa kurang percaya diri, khawatir, dan gelisah. Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait penampilannya.	Dimensi afektif: lebih percaya diri dan yakin daripada sebelumnya. Dimensi kognitif: Mulai memiliki tujuan dan rencana (menjalinkan kolaborasi dengan content creator), pikiran negatif berkurang.
NIB	Dimensi somatik: mengalami kesulitan tidur. Dimensi afektif: merasa khawatir dengan masa depannya, takut gagal. Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait masa depan.	Dimensi somatik: lebih mudah tidur. Dimensi afektif: lebih percaya diri. Dimensi kognitif: pikiran negatif mulai berkurang, mulai menetapkan tujuan karier dan perencanaannya.
FS	Dimensi motorik: menunjukkan gestur tidak nyaman karena gugup. Dimensi somatik: sulit tidur dan otot terasa menegang saat membahas karier. Dimensi afektif: merasa khawatir dengan masa depannya.	Dimensi motorik: menunjukkan gestur yang lebih luwes dan santai saat membahas karier. Dimensi afektif: merasa lebih tenang. Dimensi kognitif: pikiran negatif berkurang, mulai merancang tujuan dan membuat plan selama satu tahun ke depan. Mengetahui

Peserta	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
	Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif tidak bisa bersaing di dunia kerja.	karier yang ingin dicapai (membuat toko roti).
SN	Dimensi somatik: mengalami kesulitan tidur. Dimensi afektif: merasa gelisah dan khawatir. Dimensi kognitif: memiliki pikiran negatif terkait karier.	Dimensi somatik: lebih mudah tidur dari biasanya. Dimensi afektif: merasa lebih lega dan tenang, merasa lebih yakin dengan diri Dimensi kognitif: mulai membuat perencanaan karier yang akan dibuat.

3. Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

a. Kategorisasi dan Perbedaan Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan Sebelum dan Sesudah diberikan Pelatihan

Analisa data menggunakan analisis hipotetik dalam IBM SPSS *Statistics* 26. Pengukuran menggunakan rumus sebagai berikut.

Mean Hipotetik

Jumlah butir (item) = 29

Skor minimal (iMin) = $1 \times 29 = 29$

Rumus:

$$\begin{aligned} \mu &= (iMax+iMin)/2 \\ &= (116+29) /2 \\ &= 145/2 \\ &= 72.5 \end{aligned}$$

Standar Deviasi

$$\begin{aligned} \text{Range} &= i\text{Max} - i\text{Min} \\ &= 116 - 29 \\ &= 87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sigma &= \text{Range}/6 \\ &= 87/6 \\ &= 14.5 \end{aligned}$$

Keterangan

σ : Standar Deviasi

Berikut ini merupakan kategorisasi data penelitian dari skor hipotetik.

Tabel 4.2 Norma Kategorisasi Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan

Kategori	Norma	Skor
Sangat rendah	$X < M - 1.5SD$	$X < 51$
Rendah	$M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$	52-65
Cukup	$M - 1.5SD < X \leq M + 0.5SD$	66-80
Tinggi	$M + 1.5SD < X \leq M + 1.5SD$	81-94
Sangat tinggi	$M + 1.5SD < X$	$95 < X$

Setelah mengetahui norma kategorisasi pada tabel di atas, maka di bawah ini terdapat tabel perbandingan hasil skor saat *pre-test* dan *post-test* pada setiap peserta sebagai berikut.

Tabel 4.3 Perbandingan Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan saat *Pre-Test* dan *Post-Test*

Peserta	<i>Pre-Test</i>	<i>Post-Test</i>	Gain Score
FAF	73 (Cukup)	54 (Rendah)	19
MAHR	80 (Cukup)	34 (Sangat Rendah)	46
WAPW	86 (Tinggi)	67 (Cukup)	19
AAIN	82 (Tinggi)	66 (Cukup)	16
DH	70 (Cukup)	62 (Rendah)	8
IM	82 (Tinggi)	73 (Cukup)	9
NIB	75 (Cukup)	67 (Cukup)	8
FS	75 (Cukup)	48 (Sangat Rendah)	27
SN	87 (Tinggi)	58 (Rendah)	29

Berdasarkan tabel di atas, dari 9 peserta yang diberikan Pelatihan *Career Self-Efficacy* mengalami penurunan skor yang menandakan bahwa adanya penurunan kecemasan karier masa depan. Jadi, pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini terbukti efektif.

b. Hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro-Wilk

Uji normalitas di bawah ini menunjukkan data mengenai analisis menggunakan Shapiro Wilk pada skala kecemasan karier masa depan. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa sebaran data tergolong normal ($\text{sig} > 0.05$).

Tabel 4.4 Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Pre-Test</i>	.189	9	.200*	.943	9	.615
<i>Post-Test</i>	.171	9	.200*	.913	9	.339
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *Paired T-Test* dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* 26 untuk mengetahui tingkat kecemasan karier masa depan mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis *Paired T-Test*.

Tabel 4.5 Uji Hipotesis Paired T-Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pa i r 1	<i>Pre-Test</i> – <i>Post-Test</i>	20.11111	12.41415	4.13805	10.56875	29.65347	4.860	8	.001

Berdasarkan hasil uji *Paired T-Test* dapat diketahui efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai signifikansi adalah 0.001 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima sedangkan hipotesis nol ditolak. Jadi, dapat disimpulkan Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sudah terbukti efektif.

Tabel 4.6 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Pre-Test</i>	9	70.00	87.00	78.8889	5.92546
<i>Post-Test</i>	9	34.00	73.00	58.7778	12.00810
<i>Valid N (listwise)</i>	9				

d. Hasil Uji Efektivitas menggunakan *Effect Size*

Rumus:

$$d = \frac{\text{mean}}{\text{std}}$$

$$d = \frac{20.11111}{12.41415}$$

$$d = 1.62001506346$$

Berdasarkan hasil uji efektivitas menggunakan *Effect Size* dapat diketahui efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk

menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang di atas menunjukkan bahwa $X \geq 0,8$ dengan kategori efektivitas besar sebesar 1.62.

5. Evaluasi Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Evaluasi Pelatihan *Career Self-Efficacy*, yaitu evaluasi skala kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan saat pelatihan berlangsung. Fasilitas ini meliputi: tempat pelatihan, fasilitas (modul, lembar *worksheet*, dan konsumsi), penyampaian oleh pemateri, dan kesan saat pelatihan.

Berikut merupakan persentase kepuasan sebagai evaluasi pelatihan *career self-efficacy* dengan kategori.

Tabel 4.7 Kategori Penilaian Evaluasi Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Kategori	Nilai
Kurang Baik	1
Cukup Baik	2
Baik	3

Berikut rumus untuk memperoleh persentase hasil evaluasi pelatihan *career self-efficacy*.

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase

f = Jumlah Nilai dari Peserta

N = Jumlah Nilai Maksimal

Tabel 4.8 Hasil Evaluasi Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Peserta	Persentase
FAF	83%
MAHR	100%
WAPW	100%
AAIN	100%
DH	100%
IM	92%
NIB	100%
FS	100%
SN	92%

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 didapatkan data bahwa peserta dominan merasa puas dengan kategori dominan baik. Terdapat 2 peserta dengan persentase yang sama yaitu 92%. Kedua peserta ini yaitu peserta IM memberikan nilai 2 (cukup baik) untuk penyampaian oleh pemateri dan peserta SN memberikan nilai 2 (cukup baik) untuk tempat pelatihan. Sementara itu, terdapat satu peserta dengan persentase 83% yaitu peserta FAF memberikan nilai 2 (cukup baik) untuk fasilitas (modul, lembar *worksheet*, dan konsumsi) dan nilai 2 untuk kesan saat pelatihan. Jadi, evaluasi hasil pelatihan *career self-efficacy* terdapat rata-rata tergolong baik dan merasa puas.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan Sebelum Diberikan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Somantri (2007) menjelaskan bahwa mahasiswa akhir dapat mengalami kecemasan karier masa depan dikarenakan takut sukar memperoleh pekerjaan dan terbebani oleh pikiran tersebut. Worret (2003) menjelaskan bahwa kecemasan saat menghadapi karier merupakan respon emosi negatif berupa rasa takut dan khawatir pada peluang dan kondisi untuk mendapatkan pekerjaan dan bisa menghalangi dalam memenuhi kebutuhan hidup yang baik. Sedangkan Vignoli (2005) menjelaskan bahwa kecemasan karier menyangkut kecemasan pada hal akademik

dan professional. Individu yang memiliki kecemasan biasanya memiliki perasaan takut mengecewakan keluarga, rasa takut untuk meninggalkan keluarga dan teman dekat karena tuntutan pekerjaan atau kebutuhan akademis.

Menurut Ramaiah (2003) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab timbulnya kecemasan karier masa depan antara lain faktor lingkungan yang disebabkan tempat atau orang yang terdekat sudah sukses dalam karier masa depan, faktor emosi yang dipendam yang disebabkan masalah yang belum menemukan solusi dan lebih memilih memendam karena belum sukses, serta faktor sebab-sebab fisik yang menyebabkan individu merasa *insecure* dari kondisi perubahan fisik dan khawatir mendapat penolakan saat berkarier.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa mahasiswa diketahui bahwa mereka masih belum siap untuk menghadapi tantangan karier. Hal ini dikarenakan peserta merasa *skill* dan pengalaman yang dimiliki belum cukup. Peserta juga belum memiliki rencana matang terkait karier setelah lulus kuliah. Kurangnya *skill* dan pengalaman membuat peserta merasa kurang percaya diri dan tidak yakin akan kemampuannya. Persaingan kerja yang semakin ketat juga membuat peserta memiliki kekhawatiran kalah dalam bersaing di dunia kerja. Pada hasil uji hipotesis *Paired T-Test* terdapat *mean pre-test* sebesar 78.8889 terdapat hasil dari norma kategori tingkat kecemasan karier masa depan sebanyak 4 mahasiswa dengan kategori tinggi dan sebanyak 5 mahasiswa dengan kategori cukup. Hal ini menggambarkan bahwa peserta mengalami gejala tingkat kecemasan karier masa depan berupa sulit tidur, memiliki pikiran negatif terkait karier, gugup dan tegang ketika berbicara terkait masa depan, merasa khawatir terhadap kemampuan yang dimiliki, dan gelisah memikirkan karier masa depan. Sumber dari gejala kecemasan yang muncul disebabkan oleh kurangnya gambaran terkait *career self-efficacy*, kurangnya percaya diri, kurangnya pengalaman, dan persaingan kerja yang semakin ketat.

2. Pentingnya Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa

Pelatihan *career self-efficacy* merupakan suatu perlakuan dan elemen penting dalam menunjang karier mahasiswa ke depan, sehingga ketika mahasiswa mengalami *career self-efficacy* rendah/negatif, maka akan mempengaruhi karier masa depan. Pentingnya *career self-efficacy* bagi individu merupakan kepercayaan sebagai penentu dari tingkah laku. Fungsi dari *career self-efficacy* antara lain menentukan pemilihan tingkah laku dalam bekerja, sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman aversif., mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional, serta individu dengan *career self-efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya.

Pentingnya pelatihan *Career Self-Efficacy* antara lain dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *Career Self-Efficacy* berpengaruh signifikan untuk menurunkan kecemasan karier masa depan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji *Paired T-test* sebesar 0.001 atau $<0,05$. Dikarenakan dari kondisi mahasiswa Psikologi angkatan 2018 memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dengan terpilihnya 9 mahasiswa untuk mengikuti *pelatihan Career Self- Efficacy*. Apabila *career self-efficacy* tergolong rendah, sebab mahasiswa masih belum memiliki pandangan terkait karier masa depan dan cenderung merasa khawatir atas kurangnya kemampuan yang dimiliki. Individu yang ragu akan kemampuan mahasiswa (*career self-efficacy* rendah) maka tingkat kecemasan karier masa depan meningkat dan akan cenderung cepat putus asa, dan menganggap dirinya tidak mampu melaksanakan pekerjaan karier yang dihadapinya, individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan dalam dunia kariernya.

3. Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa

Berdasarkan hasil uji *Paired T-Test* dapat diketahui efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sudah terbukti efektif. Maka dapat dilihat dari hasil perbandingan *pre-test* dan *post-test* pada mahasiswa Psikologi Angkatan 2018 antara lain mahasiswa yang memiliki penurunan kecemasan karier masa depan berjumlah 8 mahasiswa.

Gejala kecemasan karier masa depan yang banyak mengalami penurunan dari perubahan perilaku mahasiswa antara lain merasa lebih optimis, lebih mudah tidur, pikiran negatif yang dimiliki berkurang, dan sudah memiliki pandangan terkait karier. Pelatihan *career self-efficacy* dapat menurunkan kecemasan karier masa depan karena dapat memberikan suatu perlakuan dan elemen penting dalam menunjang karier masa depan, sehingga ketika mahasiswa sudah memahami dan memiliki *career self-efficacy* yang tinggi, maka akan menurunkan kecemasan karier masa depan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat efektivitas pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan juga dapat dilihat berdasarkan hasil *mean pre-test* sebesar 78.8889 dan hasil *post-test* sebesar 58.7778 berdasarkan hasil tersebut terdapat penurunan sebesar 20.1111 yang menunjukkan bahwa kondisi kecemasan yang dialami peserta juga menurun. Jumlah besarnya efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* adalah 1.62001506346, maka hal ini dapat dilihat dari kategori uji efektivitas menggunakan *Effect Size* dengan norma $X \geq 0,8$ merupakan kategori efektivitas besar. Hal ini pelatihan *career self-efficacy* berpengaruh terhadap penurunan kecemasan karier masa depan mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriantomo dan Suharnan yang menyatakan bahwa pelatihan *self-efficacy* berpengaruh dalam membantu mahasiswa SMA menentukan keputusan kariernya. Fatmalasari (2017) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* yang tinggi dengan kematangan karier. Individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih mengetahui tujuan kariernya sehingga tidak merasa gundah dulana. Penelitian lain dilakukan oleh Saba, Limahasiswa, dan Cania (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan kecemasan mahasiswa tingkat pertama Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

Sejalan dengan penelitian di atas, Bandura (1997) mengatakan dalam proses membuat keputusan mengenai pilihan karier, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian akan kemampuannya terhadap bidang yang diminati, kepastian dan prospek kariernya di masa depan dan identitas diri yang dicarinya. Di mana untuk mengatasi ketidakmampuan menilai kemampuannya sendiri, individu tersebut harus memiliki *career self-efficacy*. *Career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karier, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen pada tujuan kariernya. Semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tujuan serta komitmen yang ditetapkan (Widyastuti & Pratiwi, 2013). *Self-efficacy* diperkirakan memainkan peran terhadap suatu kecemasan karier masa depan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi tidak akan merasakan terbebani sehingga tidak akan mudah mengalami kecemasan, sebaliknya individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mudah mengalami kecemasan karena individu tersebut merasa

segala sesuatu sebagai suatu hambatan atau ancaman. Rendahnya rasa *self-efficacy* sangat berhubungan erat dengan tingkat depresi dan kecemasan yang tinggi pada mahasiswa, *self-efficacy* juga dianggap faktor *kognitif* yang berperan sebagai mediator dalam permasalahan ini sehingga ketika individu cemas dan depresi ini menandakan bahwa *self-efficacy* nya rendah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, uji hipotesis, dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

Sebanyak 9 mahasiswa Psikologi angkatan 2018 yang terpilih untuk mengikuti Pelatihan *Career Self-Efficacy* dari 44 mahasiswa mengalami kecemasan karier masa depan. Dari 44 diantaranya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 mahasiswa, jumlah perempuan yang mengalami kecemasan karier masa depan sebanyak 32 mahasiswi. Mahasiswa yang mengalami kecemasan karier masa depan kategori tinggi/rendah/sedang sebanyak 44 mahasiswa. yang mengalami kecemasan karier kategori tinggi sebanyak 27 mahasiswa, kategori sedang sebanyak 11 mahasiswa, dan kategori rendah sebanyak 6 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan *Career Self-Efficacy* berpengaruh signifikan untuk menurunkan kecemasan karier masa depan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji *Paired T-test* sebesar 0.001 atau $<0,05$. Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk menurunkan kecemasan karier masa depan juga dapat dilihat berdasarkan hasil *mean pre-test* sebesar 78.8889 dan hasil *post-test* sebesar 58.7778 berdasarkan hasil tersebut terdapat penurunan sebesar 20.1111 yang menunjukkan bahwa kondisi kecemasan yang dialami peserta juga menurun. Jumlah besarnya efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* adalah 1.62, maka hal ini dapat dilihat dari kategori uji efektivitas menggunakan *Effect Size* dengan norma $X \geq 0,8$ merupakan kategori efektivitas besar.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas peneliti mengajukan saran sebagai berikut.

1. Bagi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kecemasan karier masa depan pada mahasiswa akhir dikarenakan mahasiswa memiliki keraguan terhadap diri
 - b. Diharapkan mahasiswa memiliki *career self-efficacy* sehingga kecemasan karier masa depan yang dirasakan dapat berkurang
 - c. Mahasiswa konsisten menurunkan kecemasan karier masa depan dengan memahami dan meningkatkan *career self-efficacy*

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah subjek penelitian
 - b. Peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian non-eksperimen untuk menguji adanya hubungan antara *career self-efficacy* dan kecemasan karier masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, R., B., & Rodman, G. (2009). *Understanding Human Communication*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Albrecht, K. (1992). *Daya Pikir: Metode Peningkatan Potensi Berpikir*. Semarang: Dahara Prize.
- Atkinson, R. d. (2008). *Pengantar Psikologi*. Edisi kesebelas Jilid 2 (Terjemahan: Dr. Widjaja Kusuma. Batam: Interaksara.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Cetin-Gunduz, H. & Y. (2016). *Lise Öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalimasi [Scale development study for determining the career anxiety of high school students]*. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3). 1008-1022.
- Chaplin, J. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Chua, e. a. (1999). *Functional Anatomy of Ancitipatory Anxiety*. *NeuroImage*, 9. 563-571.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Eagleson, C. d. (2016). *The Power of Positive Thinking: Pathological Worry is Reduced by Thought Replacement in Generalized Anxiety Disorder*. *Behaviour Research and Therapy*, 13-18.
- El-Bahdal, M. R. (2010). *Asyiknya Berpikiran Positif*. Jakarta: Zaman.
- Fatmawati. (2016). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Karier Mahasiswa Kelas XI Akuntansi di SMK Negeri 1 Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fatmalasari, Sella Dwi. (2017). *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karier Siswa Kelas XII di SMA Negeri 3 Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2016/2017*. Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

- Febriantomo, Eko Hari dan Suharman. (2015). *Training Effect of Self-Efficacy of Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) And N-Ach on Student SMAN 01 Pasuruan East Java*, 4(1), 61-76.
- Fouad, N. A. (2007). *Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications*. *Annual Review of Psychology*, 58. 543-564.
- Haber, A. d. (1984). *Psychological of Adjustment*. Illinois: The Dorsey Press.
- Haber, A. and Runyon, R. P. (1984). *Psychology of adjustment*. Illinois: The Dorsey Press.
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1981). A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Woman. *Journal of Vocational Behavior*. 18, 327-339.
- Hartaji, D. A. (2012). *Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa yang Berkuliah Dengan Jurusan Pilihan Orangtua*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Hulukati, W. &. (2018). Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Gorontalo. *Jurnal Bikotetik*, 2 (01). 73-144.
- Latipun. (2002). *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Mallet, P. (2002). Anxiety Aroused by Thoughts on Future Academic and Professional Careers During Adolescence: The Development of a Major Form of Social Anxiety. *Carriérologie*, 8. 599-618.
- Mortensen, R. (2014). Anxiety, work, and coping. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3). 178.
- Nevid, J. d. (2005). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Erlangga.
- Papalia, D. O. (2008). *Human Development* (terjemahan A. K. Anwar). Jakarta: Prenada Media Group.
- Priest, R. (1994). *Bagaimana Cara Mencegah dan Mengatasi Stres dan Depresi*. Semarang: Dahara Prize.
- Quilliam, S. (2007). *Positive Thinking*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Raharjo, Dwi Bowo dan Stephanus Aranditio. (2021). *Jutaan Sarjana Lahir Tiap Tahun, Kemendikbudristek: Jangan Jadi Pengangguran Intelektual*. Suara.com.
- Ramaiah, S. (2003). *Kecemasan (Bagaimana Mengatasi Penyebabnya)*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.

- Ruroto, S. (2007). Pengantar Metodologi Penelitian. Kudus: FKIP Universitas Muria Kudus.
- Saba, Ramadirga Thio., Rika Lisiswanti, dan Eka Cania B. (2018). Hubungan *Self-efficacy* terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa Tingkat Pertama Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, 7(3). 13.
- Safaria, T. & Saputra N.E. (2009). *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Jakarta: Erlangga..
- Seligman, L. (2006). *Theories of Counseling and Psychotherapy: Systems, Strategies, and Skills*. (2nd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Ltd.
- Siswoyo, d. d. (2007). Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Somantri, S. T. (2007). Pendidikan Anak Luar Biasa. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, K. D. (1989). Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sukardi. (2011). Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). Metode Penelitian Pendidikan, Cet.12. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P. & Myers, R. A. (1981). Career Development Inventory volume 1: User's manual.
- Supriyantini, S. (2010). Perbedaan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian antara Mahasiswa Program Reguler dengan Mahasiswa Program Akselerasi. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sutoyo, Anwar. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- Tsai, C.-T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y.-C. (2017). Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Vignoli, E., Belz, S. C., Chapeland, V., Filipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 153-168
- Wadsworth, M. E. (2004). Coping with Terrorism: Age and Gender Differences in Effortful and Involuntary Responses to September 11th. *Journal of Applied and Developmental Science*, 8 (3). 143-157.
- Widarso, W. (2002). *Berfikir dan Bertindak Positif, 11 Kiat Untuk Meraih Sukses*. Yogyakarta: Kanisius
- Widyastuti, R. J. Pratiwi T. I. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa. *Jurnal Bimbingan Konseling Unesa*, 3(1), 231-238.
- Worret, F. d. (2003). *Psychiatric Nursing Care Plans*. Fifth Edition. St. Louis Missouri: Mosby Elsevier Inc.
- Yoshimura, e. a. (2014). Neural Basis of Anticipatory Anxiety Reappraisal. *PLoS ONE Journal*, 9 (7).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara sebagai Data Awal

Transkrip wawancara sebagai data awal

No.	Inisial Subjek	Usia	Tanggal Wawancara	Jurusan	Hasil Wawancara	Permasalahan	Solusi
1.	ND	21	19 Nov 2021	Teknik Informatika	Lega sih udah sempuro. Tapi, malah makin ke sini banyak hal yang aku khawatirkan. Apalagi kalau lulusan Teknik Informatika, tuntutan bakalan bebannya lebih banyak dan aku harus memiliki bekal pengalaman dan <i>skill</i> karena tahu banyak daya saing di kehidupan pekerjaan. Jadi, ngerasa males aja buat lanjut penelitian.	Kecemasan karier (skill dan pengalaman belum cukup, takut tidak bisa bersaing)	- Meningkatkan ilmu bidang IT - Mindfulness - <i>Career self-efficacy</i>
2.	EL	22	17 Feb 2022	Psikologi	Pasti merasa cemas terhadap karier dimasa depan karena saya belum memiliki bekal untuk menguasai skill yang nantinya akan berguna di dunia kerja dan belum siap secara mental.	Kecemasan karier (skill, pengalaman, mental belum cukup)	- <i>Career self-efficacy</i> - Meningkatkan ilmu bidang Psikologi
3.	ANS	22	17 Feb 2022	Psikologi	Saya sangat merasa cemas, tidak memiliki pengalaman, dan tidak berani karena masih banyak hal yang belum saya tahu di dunia kerja. Saya sejauh ini hanya berusaha mempersiapkan mental pribadi dan mencaritahu informasi dari beberapa orang maupun media sosial.	Kecemasan karier (skill dan pengalaman belum cukup, tidak memiliki keberanian)	- <i>Career self-efficacy</i> - Meningkatkan ilmu bidang Psikologi
4.	KR	22	12 Maret 2022	Psikologi	Cemas, dikarenakan rasa <i>insecure</i> bisa nggak ya, sukses dan bersaing sama orang yang diluar sana dalam ngejar karier yang dipenginin. Sudah ada persiapan meskipun sedikit demi sedikit untuk konseling yang menjadi bekal pengalaman terutama di bidang Psikologi.	Kecemasan karier (skill dan pengalaman belum cukup)	- <i>Career self-efficacy</i> - Meningkatkan ilmu bidang Psikologi
5.	AN	22	12 Maret 2022	Psikologi	Kadang merasa cemas karena banyak persaingan yang ketat dalam dunia karier. Sedikit bekal dan persiapan tapi masih sangat kurang kalo menurut saya. Sedikit pengalaman yang sudah saya ambil adalah menjadi pelayan di warung kopi.	Kecemasan karier (skill dan pengalaman belum cukup)	- <i>Career self-efficacy</i> - Meningkatkan ilmu bidang Psikologi
6.	HB	22	12 Maret 2022	Fisika	Ada perasaan cemas. Setiap hari pasti merasa cemas banget sama karier ke depannya gimana, karena	Kecemasan karier (skill dan pengalaman)	- <i>Career self-efficacy</i> - Mindfulness

**Lampiran 2 Sebaran Data Awal Subjek Penelitian Mahasiswa aktif angkatan
2019 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**
**Sebaran Data Awal Subjek Penelitian Mahasiswa aktif Angkatan 2018 UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang**

No.	Nama	Jurusan	Tingkat Kecemasan Karier Masa Depan
1.	Abdul Haris Shihab	Psikologi	Tinggi
2.	Wardah Nabilah	Pendidikan Agama Islam	Rendah
3.	Wanda Amalia Putri Widiarto	Psikologi	Tinggi
4.	Ayu Annisa Ismira Ningrum	Psikologi	Tinggi
5.	Muhammad Abdul Haris Romadhon	Psikologi	Tinggi
6.	Fatkhullah Almar'ii Fajri	Psikologi	Tinggi
7.	Dwi Handayani	Psikologi	Tinggi
8.	Dina Nur Azizah	Pendidikan Agama Islam	Sedang
9.	Izzatul Maghfiroh	Psikologi	Tinggi
10.	Nadia Intan Budiarti	Psikologi	Tinggi
11.	Fitri Saferah	Psikologi	Tinggi
12.	Siti Nurjannah	Psikologi	Tinggi
13.	Adwiyah Nursoleha	Psikologi	Sedang
14.	Rista Putri Wihdati Rohmayani	Psikologi	Tinggi
15.	Kartika Choirol Ummah	Psikologi	Tinggi
16.	Hanan Sava Tasya Kamila	Psikologi	Tinggi
17.	Arsyi Aqmarina Ramadhan	Psikologi	Tinggi
18.	Cahya Rahmat Ramadhan	Psikologi	Tinggi
19.	Ferdina lutfi al-hizmi	Psikologi	Tinggi
20.	Ahmad Yulad	Psikologi	Tinggi
21.	Fadhlikal Adli	Teknik Arsitektur	Sedang
22.	Chairunnisa Maharani	Psikologi	Tinggi
23.	Devi Rahmadani Prabowo	Psikologi	Sedang
24.	Adrian Ferodya	Psikologi	Tinggi
25.	Annisa Alfa Rizky	Psikologi	Tinggi
26.	M. Naimul Masykuri	Psikologi	Tinggi
27.	Sabilal Muktadin Ramdhani	Psikologi	Tinggi
28.	Nichy M. M.	Psikologi	Tinggi
29.	Humaira Salma S	Psikologi	Tinggi

30.	Inayah	Psikologi	Tinggi
31.	Shalsabilla Azzahra	Matematika	Sedang
32.	Auni Mahfud Mahirah	Manajemen	Sedang
33.	Aliza Miftahul Jannah	Manajemen	Rendah
34.	Nadira	Manajemen	Sedang
35.	Lu'luun Nurul Izzah	Psikologi	Tinggi
36.	Vinda Nurwahyuningsih	Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial	Rendah
37.	Muwahidah	Psikologi	Tinggi
38.	Fatkhur Rohman Febrianto	Psikologi	Sedang
39.	Rizkaniya M.N.S.	Hukum Bisnis Syari'ah	Rendah
40.	Rasthika Via D.S.	Sastra Inggris	Rendah
41.	Irasania	Sastra Inggris	Sedang
42.	Azizah Mirzayanti	Bahasa dan Sastra Arab	Rendah
43.	Akbar Lindo	Psikologi	Sedang
44.	Aunaldy Humansyah Hermawan	Psikologi	Sedang

Lampiran 3 Lembar *Expert Judgement* Skala dan Modul Pelatihan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, maka saya:

Nama : Adinda Nur Latifah Millenia

NIM : 18410201

Angkatan : 2018

Meminta bantuan Bapak/Ibu sebagai Dosen Ahli *Expert Judgement* untuk memeriksa skala dan modul yang akan digunakan dalam penelitian skripsi yang berjudul **“Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.”** Berikut saya lampirkan skala dan modul pelatihan *Career Self-Efficacy*.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Adinda Nur Latifah Millenia

Surat Pernyataan Rater

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
NIP :
Profesi :

Telah menjadi rater atas skala dan modul dalam penelitian skripsi dengan judul “Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” yang dilakukan oleh:

Nama : Adinda Nur Latifah Millenia
NIM : 18410201
Angkatan : 2018

Berikut adalah penilaian serta saran dan kritik saya atas modul tersebut:

Keterangan kategori penilaian:

- 1 = Tidak relevan
- 2 = Kurang relevan
- 3 = Relevan

Saran secara keseluruhan:

- a. Isi (Kesesuaian)

.....
.....

- b. Tata Bahasa/Pilihan Kata

.....
.....

- c. Jumlah Item

.....
.....

11	Saya menggigit bibir ketika memikirkan persaingan kerja masa depan	Belum Valid	
12	Saya berbicara dengan lancar ketika membahas tentang karier masa depan (UF)	Valid	
13	Saya gugup ketika berbicara mengenai karier masa depan	Valid	
14	Saya mampu mengendalikan emosi ketika orang lain meragukan keterampilan yang saya miliki (UF)	Valid	
15	Saya merasa tegang jika orang lain bertanya tentang pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus	Belum Valid	
16	Saya berkeringat dingin ketika memikirkan karier masa depan	Valid	
17	Jantung saya berdebar lebih kencang ketika seseorang menanyakan karier di masa depan	Valid	
18	Tangan saya berkeringat saat mengikuti diskusi tentang dunia kerja atau karier	Valid	
19	Saya merasa biasa saja ketika membayangkan sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa depan (UF)	Belum Valid	Saya tidak merasa gelisah ketika membayangkan sulitnya mendapat pekerjaan di masa depan
20	Saya tetap tenang walaupun semakin mendekati dunia kerja (UF)	Valid	
21	Saya berkeringat dingin jika ada yang bertanya tentang masa depan pekerjaan setelah lulus	Valid	
22	Otot leher saya mengeras ketika seseorang menyinggung masalah karier masa depan	Valid	
23	Saya tidak takut menghadapi persaingan karier di masa depan (UF)	Belum Valid	
24	Saya khawatir menganggur setelah lulus	Valid	
25	Persyaratan kerja yang semakin meningkat membuat saya tetap optimis (UF)	Belum Valid	
26	Saya khawatir membayangkan persaingan kerja yang semakin ketat	Valid	
27	Saya optimis mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan (UF)	Valid	
28	Saya khawatir tidak memiliki keterampilan yang membantu saya sukses mencapai karier	Belum Valid	
29	Saya berpikir masa depan saya akan suram	Belum Valid	Saya berpikir karier saya di masa depan akan sulit

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsu.uin-malang.ac.id

No. : 1851 /FPsi.1/PP.009/10/2022
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

27 Oktober 2022

Kepada Yth.
Pimpinan 7 Seven Chicken Malang
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: ADINDA NUR LATIFAH MILLENIA / 18410201
Tempat Penelitian	: 7 Seven Chicken Malang
Judul Skripsi	: Efektivitas Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i> untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Dosen Pembimbing	: 1. Selly Candra Ayu, M.Si 2. Umdatul Khoirot, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 6 Modul Pelatihan *Career Self-Effica*



MODUL PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY*

*Efektivitas Pelatihan Career Self-Efficacy untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan
Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*

Adinda Nur Latifah Millenia (18410201)

2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan modul pelatihan tentang “*Career Self-Efficacy* untuk Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” ini dengan baik dan lancar.

Saya sangat berharap modul pelatihan ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan. Saya juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam modul pelatihan ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, saya berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan modul pelatihan yang telah saya buat di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun.

Semoga modul pelatihan sederhana ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya. Sekiranya modul pelatihan yang telah disusun ini dapat berguna bagi saya sendiri maupun orang yang membacanya. Saya mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata. Saya memohon kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa depan.

Malang, November 2022

Penulis

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan yaitu serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan *skill*, kompetensi, dan pengetahuan individu maupun kelompok secara terstruktur dan sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional pada bidang masing-masing (Widodo, 2015). Kemudian pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar mengajar secara konseptual menggunakan metode dan teknik tertentu yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja individu atau kelompok (Lubis, 2008). Pelatihan merupakan salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia utamanya di dunia kerja. Bagi karyawan baik karyawan baru maupun lama perlu mengikuti pelatihan sebab adanya tuntutan pekerjaan yang bisa saja berubah akibat perubahan strategi, maupun lingkungan kerja (Dessler, 2009). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas juga efisiensi kerja.

Pelatihan *career self-efficacy* merupakan salah satu bentuk pelatihan yang digunakan untuk menurunkan tingkat kecemasan yang dialami individu khususnya mahasiswa. Kecemasan mahasiswa terhadap karier disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri (*career self-efficacy*). Seperti yang disampaikan oleh Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan kunci dari fungsi manusia yaitu tingkat motivasi, perasaan, dan tindakan sebagai dasar keyakinan bahwa kemampuan yang diyakini benar. Sedangkan faktor dari luar diri (*ekstern*) adalah lingkungan keluarga, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sejawat dan penghasilan. Hacket dan Betz (dalam Bandura, 1997) karier dapat didefinisikan sebagai kombinasi dan urutan peran pekerjaan yang seseorang alami selama seumur hidup (Super, 1981). *Career self-efficacy* tidak memiliki makna utuh dari para ahli. Dengan demikian, definisi dari *career self-efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tugas karier yang harus dilalui sesuai rentang

usia perkembangan karier yang dihadapi. Keyakinan *career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karier, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen mereka pada tujuan kariernya. Semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tujuan serta komitmen yang ditetapkan (Widyastuti, 2013).

Penelitian ini *career self-efficacy* diproyeksikan kepada tugas-tugas perkembangan karier menurut Jordaan (1981) yaitu Mahasiswa yang mempunyai *career self-efficacy* yang kuat diamsusikan: (1) mempunyai pandangan optimis terhadap pendidikan maupun pekerjaan; (2) mengetahui minat terhadap pendidikan maupun pekerjaan; (3) membuat perencanaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier baik dalam pendidikan maupun pekerjaan; (4) merasa yakin dapat melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier; (5) mempertinggi usaha dalam menghadapi kegagalan; serta (6) menganggap kegagalan sebagai akibat dari usaha yang kurang atau rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang diyakini dapat dipelajarinya.

Menurut Bandura (1997) dalam proses membuat keputusan mengenai pilihan karier, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian akan kemampuannya terhadap bidang yang diminati, kepastian dan prospek kariernya di masa depan dan identitas diri yang dicarinya. Di mana untuk mengatasi ketidakmampuan menilai kemampuannya sendiri, individu tersebut harus memiliki *career self-efficacy*. *Career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karier. *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karier, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen pada tujuan kariernya. Semakin

rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tujuan serta komitmen yang ditetapkan (Widyastuti & Pratiwi, 2013).

Jadi, peneliti tertarik membuat pelatihan *career self-efficacy* dengan tujuan agar mahasiswa memiliki keyakinan kemampuan diri dan kesiapan kerja. Harapannya ketika mahasiswa memiliki *career self-efficacy*, tingkatan kecemasan karier masa depan pada mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang akan menurun.

B. Tujuan Pelatihan

Pelatihan ini bertujuan untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

C. Sasaran Pelatihan

1. Mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Terindikasi mengalami kecemasan karier masa depan yang tinggi
3. Belum memiliki gambaran yang jelas terkait karier masa depan

D. Pemandu Pelatihan

Pemandu pelatihan merupakan seorang Psikolog yang akan memandu dan membimbing pelatihan sehingga peserta pelatihan mampu mengikuti seluruh rangkaian pelatihan. Dalam proses pelatihan, pemandu akan membantu peserta untuk memahami dan mempraktikkan materi yang disampaikan saat pelatihan. Pemandu pelatihan adalah N. Ulfi Lutfiyah, M.Psi., Psikolog

E. Jumlah Peserta Pelatihan

Jumlah peserta pelatihan adalah 9 orang mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

F. Tempat Pelatihan

*Meeting Room 7*Seven Chicken Jalan Soekarno Hatta, Kota Malang, Jawa Timur.

BAB II

MATERI PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY*

A. **Pengertian *Career Self-Efficacy***

Bandura (1997) menyatakan bahwa *career self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu saat menghadapi karier. Hackett dan Betz (1981) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai kepercayaan dan penghargaan individu dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemilihan dan penyesuaian kepada suatu pilihan. Maka dapat disimpulkan, *career self-efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

B. **Dimensi *Career Self-Efficacy***

Adapun Taylor & Betz (1983) menambahi dimensi *career self-efficacy* di atas, dengan membuat skala yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan berkenaan dengan lima dimensi karier pengambilan keputusan, dimana skala tersebut diberi nama *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE). Skala CDMSE dibagi kedalam lima dimensi *career self-efficacy*. Buyukgoze-Kavas (2013) mengkaji ulang skala tersebut dan menuliskan empat dimensi *Career Decision Self-Efficacy scale-Short Form* (CDSES-SF). Berikut keempat dimensi *Career Decision Self-Efficacy scale-Short Form* (CDSES-SF) tersebut.

1. Dimensi *Goal Selection* (Seleksi Tujuan)

Dimensi berikut menggambarkan tinggi rendahnya *career self-efficacy* mahasiswa dilihat dari keyakinan terhadap tujuan yang akan dicapai pada bidang karier yang diminati. Dimana mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi akan merasa percaya bahwa tujuan pada bidang karier tertentu pasti dapat diwujudkan. Mahasiswa juga

mampu mengetahui gambaran diri serta membuat penilaian individu tersebut terhadap dirinya sendiri.

2. Dimensi *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Dimensi terakhir ini menggambarkan keyakinan mahasiswa akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi merasa mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* rendah merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi

3. Dimensi *Information Gathering* (Pengumpulan Informasi Bidang Karier)

Dimensi kedua *career self-efficacy* disini menggambarkan tinggi rendahnya *career self-efficacy* mahasiswa dilihat dari pengumpulan informasi tentang bidang karier yang diminati. Dimensi ini melihat seberapa jauh mahasiswa yakin akan kemampuannya untuk bidang karier tertentu dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

4. Dimensi *Goal Pursuit Management*

Dimensi ini menjelaskan bagaimana mahasiswa menentukan karier dan menyusun langkah-langkah untuk mencapai karier yang diinginkan. Mahasiswa yang memiliki *career self-efficacy* tinggi akan bahwa rencana masa depan yang dibuat mampu diwujudkan. Mahasiswa memiliki sikap pantang menyerah dan mempersiapkan diri mencapai karier.

C. Model Pelatihan

Model pelatihan ini adalah *knowledge* dan *skill training*. Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Menurut Rosleny (2015), *skills training*

merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang teliti. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Pelatihan ini untuk mengetahui pengetahuan mahasiswa tentang *career self-efficacy* dan melatih kemampuan mahasiswa dalam menurunkan kecemasan karier masa depan.

D. Model Pembelajaran *Career Self-Efficacy*

1. Asumsi Dasar

Career self-efficacy merupakan keyakinan individu akan kemampuannya dalam mencapai tugas karier yang mesti dilalui sesuai dengan rentang usia perkembangan karier yang dihadapi. Bertambahnya usia individu berarti tugas perkembangan karier pada setiap rentang usia tertentu akan berubah pula. Melakukan perubahan dengan mengembangkan beragam kemampuan dalam diri merupakan hal yang dilakukan oleh individu yang memiliki *career self-efficacy* tinggi, misalnya mengembangkan pola baru dalam berinteraksi dan berperilaku. Usaha yang dilakukan individu dengan *career self-efficacy* tinggi tak kenal lelah, namun individu dengan *career self-efficacy* rendah cenderung menghindari usaha sehingga hal tersebut akan menghambat dan memperlambat pengembangan kemampuan diri mereka.

2. Metode Pembelajaran Eksperimental

Metode pembelajaran eksperimental dalam penyampaian materi pelatihan antara lain menggunakan metode *lecturing*, *audio visual*, diskusi, dan *sharing*

3. Aktivitas Inti dalam Pembelajaran Eksperimental

Aktivitas dalam sesi pelatihan ini meliputi sesi I berisikan mengerjakan *pre-test* dan materi pertama mengenai *Goal Selection* dan mengerjakan lembar *worksheet* SWOT, sesi II berisikan materi kedua mengenai *Goal Pursuit Management* dan mengerjakan lembar *worksheet* SMART, sesi III berisikan materi ketiga mengenai *Problem*

Solving, serta sesi IV berisikan materi keempat *Information Gathering* dan mengisi lembar evaluasi pelatihan.

E. Menyusun Program Pelatihan

1. Identifikasi satuan kelompok peserta
 - a. Mahasiswa aktif Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 - b. Terindikasi mengalami kecemasan karier masa depan yang tinggi
 - c. Belum memiliki gambaran yang jelas terkait karier masa depan
2. Tujuan

Untuk menurunkan kecemasan karier masa depan mahasiswa dan meningkatkan *career self-efficacy*.
3. Topik

Pokok bahasan berisi dari empat dimensi *career self-efficacy* antara lain dimensi *goal selection* (pemilihan tujuan), dimensi *problem solving* (pemecahan masalah), dimensi *information gathering* (pengumpulan informasi), dan dimensi *goal pursuit management* (manajemen pengejaran tujuan).
4. Metode

Pelatihan ini akan menggunakan beberapa metode penyampaian materi yang diharapkan membuat peserta memahami materi pelatihan yang diberikan. Berikut metode yang akan digunakan, antara lain.

 - a. *Lecturing*

Metode *lecturing* atau ceramah merupakan metode yang menjelaskan tentang pengetahuan. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada peserta mengenai materi yang disampaikan saat pelatihan.
 - b. *Audio Visual*

Metode *audio visual* merupakan salah satu penyampaian materi dalam bentuk video agar peserta dapat dengan mudah memahami materi dan mencegah rasa bosan pada peserta saat pelatihan berlangsung.

c. Diskusi dan *Sharing*

Metode ini biasanya dilakukan setelah penjelasan materi dan pemutaran video. Hal ini akan membuat para peserta dapat saling mendengarkan pendapat dari peserta yang lain. Metode ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta pelatihan sudah memahami maksud dan tujuan dari pelatihan yang telah dilakukan.

5. Waktu

Waktu pelaksanaan pada tanggal 26 November 2022.

F. Teknik Pelaksanaan Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Misal:

1. Sesi I. *Pre-test* dan Materi 1 *Goal Selection*

Sebelum pelatihan dimulai. Peserta mengisi skala kecemasan karier masa depan. Setelah *pre-test*, pemateri menyampaikan materi pertama tentang *goal selection*. Pada sesi ini peserta diajak memahami dirinya menggunakan metode SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) dan berdiskusi.

2. Sesi II. Materi 2: *Goal Pursuit Management*

Pemateri menyampaikan materi kedua tentang *goal pursuit management*. Pada sesi ini peserta diajak menemukan tujuan dan menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut menggunakan metode SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound*) dan berdiskusi.

3. Sesi III. Materi 3: *Problem Solving*

Pemateri menyampaikan materi ketiga tentang *problem solving*. Pada sesi ini peserta diajak memahami memecahkan masalah yang mungkin terjadi di masa depan termasuk karier dan berdiskusi.

4. Sesi IV. Materi 4: *Information Gathering*

Pemateri menyampaikan materi keempat tentang *information gathering*. Pada sesi ini peserta diajak memahami informasi terkait tujuan atau karier yang ingin dicapai di masa depan dan berdiskusi.

BAB III
PROSES PELAKSANAAN PELATIHAN CAREER SELF-EFFICACY

Pelatihan *Career Self-Efficacy* dilakukan selama sehari yang berisikan empat sesi pelatihan. Berikut merupakan rencana pelaksanaan pelatihan *Career Self-Efficacy*:

Hari, tanggal: Sabtu, 26 November 2022

Sesi 1				
a. Alokasi waktu : 110 menit b. Tujuan : 1. Peserta mengisi <i>Pre-Test</i> untuk mengukur skala kecemasan karier masa depan sebelum diberikan materi pelatihan <i>career self-efficacy</i> 2. Peserta memahami materi <i>Goal Selection</i> 3. Peserta memahami dirinya menggunakan metode SWOT (<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats</i>) 4. Analisis kebutuhan : Daftar presensi, alat tulis, modul materi pelatihan, PPT materi <i>Goal Selection</i> , laptop, LCD proyektor, lembar <i>pre-test</i> , lembar <i>worksheet</i> SWOT, dan air minum.				
Waktu	Durasi	Metode	Rincian Kegiatan	Indikator Keberhasilan
08.30-08.45 WIB	15'	Presensi	Setiap peserta yang hadir mengisi daftar presensi yang telah disediakan, menyediakan alat tulis, modul pelatihan, dan air minum. Peserta yang telah mengisi daftar presensi dan menerima modul pelatihan, dipersilahkan untuk duduk di kursi yang telah tersedia.	1. Semua peserta hadir terdapat 9 mahasiswaPelatihan <i>Career Self-Efficacy</i> dengan tepat waktu 2. Peserta mampu mengerjakan lembar <i>pre-test</i> 3. Peserta mendengarkan dan memperhatikan materi 4. Peserta melakukan timbal balik (diskusi) kepada pemateri
08.45-09.00 WIB	15'	Pembukaan	Pembukaan oleh MC / moderator	

			Pembacaan CV pemateri oleh moderator Moderator memberikan penjelasan singkat mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan pada tanggal 26 November 2022 serta tujuan pelatihan.	5. Peserta mampu mengerjakan lembar <i>worksheet</i> SWOT
09.00-09.15 WIB	15'	<i>Pre-test</i>	Sebelum pelatihan dimulai. Peserta mengisi lembar <i>pre-test</i> skala kecemasan karier masa depan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kecemasan karier masa depan sebelum diberikannya materi pelatihan <i>career self-efficacy</i> .	
09.15-09.55 WIB	40'	Materi 1: <i>Goal Selection</i>	Pemateri menyampaikan materi pertama tentang <i>Goal Selection</i> .	
09.55-10.25 WIB	30'	Lembar <i>Worksheet</i> SWOT dan diskusi	Setelah penyampaian materi pertama tentang <i>Goal Selection</i> . Peserta mengisi lembar <i>worksheet</i> SWOT dan berdiskusi satu per satu dengan pemateri.	
10.25-10.30 WIB	5'	Istirahat sejenak	MC mempersilahkan peserta dan pemateri beristirahat sejenak.	
Sesi 2				
a. Alokasi waktu : 90 menit b. Tujuan : 1. Peserta memahami materi <i>Goal Pursuit Management</i> dengan menemukan tujuan karier masa depan 2. Peserta dapat menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut menggunakan metode SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound</i>). c. Analisis kebutuhan : Alat tulis, modul materi pelatihan, PPT materi <i>Goal Pursuit Management</i> , laptop, LCD proyektor, lembar <i>worksheet</i> SMART, dan konsumsi.				
Waktu	Durasi	Metode	Rincian Kegiatan	Indikator Keberhasilan

10.30-10.50 WIB	20'	Materi 2: <i>Goal Pursuit Management</i>	Pemateri menyampaikan materi kedua tentang <i>Goal Pursuit Management</i> .	1. Peserta mendengarkan dan memperhatikan materi 2. Peserta melakukan timbal balik (diskusi) kepada pemateri 3. Peserta mampu mengerjakan lembar <i>worksheet SMART</i>
10.50-11.05 WIB	15'	Lembar <i>Worksheet SMART</i> dan diskusi	Setelah penyampaian materi kedua tentang <i>Goal Pursuit Management</i> . Peserta mengisi lembar <i>worksheet SMART</i> dan berdiskusi satu per satu dengan pemateri.	
11.05-12.00 WIB	55'	Ishoma	MC mempersilahkan peserta dan pemateri beristirahat untuk sholat dan makan.	
Sesi 3				
a. Alokasi waktu : 25 menit b. Tujuan : Peserta memahami materi <i>problem solving</i> dengan memecahkan masalah yang mungkin terjadi di masa depan termasuk karier c. Analisis kebutuhan : Alat tulis, modul materi pelatihan, PPT materi <i>problem solving</i> , laptop, LCD proyektor.				
Waktu	Durasi	Metode	Rincian Kegiatan	Indikator Keberhasilan
12.00-12.15 WIB	15'	Materi 3: <i>Problem Solving</i>	Pemateri menyampaikan materi ketiga tentang <i>Problem Solving</i> .	1. Peserta mendengarkan dan memperhatikan materi 2. Peserta melakukan timbal balik (diskusi) kepada pemateri
12.15-12.25 WIB	10'	Diskusi	Pemateri mengajak peserta untuk berdiskusi setelah penyampaian materi ketiga tentang <i>Problem Solving</i> .	
Sesi 4				
a. Alokasi waktu : 35 menit b. Tujuan : Peserta memahami informasi terkait tujuan atau karier yang ingin dicapai di masa depan c. Analisis kebutuhan : Alat tulis, modul materi pelatihan, PPT materi <i>Information Gathering</i> , laptop, LCD proyektor, dan lembar evaluasi.				
Waktu	Durasi	Metode	Rincian Kegiatan	Indikator Keberhasilan

12.25-12.40 WIB	15'	Materi 4: <i>Information Gathering</i>	Pemateri menyampaikan materi keempat tentang <i>Information Gathering</i> .	1. Peserta mendengarkan dan memperhatikan materi 2. Peserta melakukan timbal balik (diskusi) kepada pemateri 3. Peserta mengisi lembar evaluasi pelatihan untuk memberikan skala kepuasan setelah mengikuti pelatihan <i>career self-efficacy</i>
12.40-12.50 WIB	10'	Diskusi	Pemateri mengajak peserta untuk berdiskusi setelah penyampaian materi keempat tentang <i>Information Gathering</i> .	
12.55-13.00 WIB	5'	Evaluasi	Peserta mengisi lembar evaluasi untuk memberikan skala kepuasan setelah mengikuti pelatihan <i>career self-efficacy</i> . Skala kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan saat pelatihan berlangsung terdiri dari tempat pelatihan, fasilitas (modul, lembar <i>worksheet</i> , dan konsumsi), penyampaian oleh pemateri, dan kesan saat pelatihan.	
13.00-13.05 WIB	5'	Penutup	Penutup oleh MC / moderator	

Metode Setelah Pelatihan	Rincian Kegiatan
<i>Post-test</i> hari ke 7 setelah pelatihan	Setelah hari ke 7 pelatihan, peserta mengisi skala kecemasan karier masa depan melalui <i>google form</i> . Hal ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur adanya tingkat perubahan pada kecemasan karier masa depan setelah diberikan pelatihan <i>career self-efficacy</i> .

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Hackett, G. and Betz, N.E. (1981). A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Woman. *Journal of Vocational Behavior*. 18, 327-339.
- Lubis, K. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Tesis*. Universitas Sumatra Utara.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P. & Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory volume 1: User's manual*.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widyastuti, R. J. Pratiwi T. I. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa. *Jurnal Bimbingan Konseling Unesa*, 3(1), 231-238.

Lampiran 7 Materi Pelatihan *Career Self-Efficacy*



Career Self Efficacy

Bekal Anti Cemas Menghadapi Karier Masa Depan

N. Ulfi Lutfiyah, M.Psi, Psikolog

Mari Berdiskusi



1

Apakah anda sudah memiliki gambaran terkait karier di masa depan ?

2

Apakah anda sudah memiliki perencanaan terkait karier masa depan?

3

Adakah kekhawatiran yang anda rasakan terkait karier masa depan?

Career Self Efficacy ???



Kepercayaan yang dimiliki individu bahwa mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya (Lahey, 2008).

Keyakinan yang dimiliki individu terkait kemampuan yang dimiliki dalam pengambilan keputusan yang tepat sesuai dengan karier yang ingin dicapai (Taylor & Betz, 1983)

Orang yang memiliki tingkat career self efficacy yang tinggi biasanya ...

- 1 Memiliki keyakinan dan kepercayaan diri terkait kemampuannya
- 2 Mengetahui kelebihan dan kemampuan yang dimiliki
- 3 Memiliki tujuan dan perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut
- 4 Dapat menggunakan dan memanfaatkan sumber-sumber yang ada untuk mencapai tujuan
- 5 Memiliki kemampuan *problem solving*



SESI 1

Goal Selection

Apakah itu ?

Goal selection berkaitan dengan kemampuan individu dalam memilih dan mengambil keputusan terkait tujuan karier yang akan dicapai. Pengambilan keputusan terkait karier perlu mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki.

Ketika individu yakin terhadap kemampuannya, ia akan tetap tekun dan berusaha mencapai tujuan karier meskipun terdapat pengalaman yang tidak menyenangkan selama prosesnya.



Memahami Diri Melalui SWOT

SWOT merupakan metode untuk merencanakan strategi atau menyelesaikan masalah tertentu.

SWOT dapat membantu individu untuk mengenali potensi dan kelemahannya, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain guna mencapai tujuan.



Memahami Diri Melalui SWOT

- 1 **S : Strengths**
Sejauh mana kekuatan atau potensi yang dimiliki.
- 2 **W : Weaknesses**
Apa saja kelemahan yang dimiliki dan bagaimana pengaruhnya ?
- 3 **O : Opportunities**
Sejauh mana peluang yang dimiliki dengan mempertimbangkan *strengths*.
- 4 **T : Threats**
Sejauh mana ancaman yang mungkin muncul ketika individu memiliki *weaknesses* tersebut.



Apakah SWOT yang kita pahami sudah relevan dengan tujuan ?



<p>Strenghts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa yang membuat saya lebih baik dari orang lain? • Apa saja aset dan kekuatan saya ? • Apa saja keahlian yang saya miliki? • Apa yang bisa saya jual atau tawarkan pada orang lain? • Apakah saya memiliki daya saing yang baik ? • Apa yang membuat saya lebih menonjol dari orang lain? • Dan lainnya 	<p>Weaknesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa yang menjadi kekurangan saya ? • Hal apa yang perlu saya kembangkan atau tingkatkan lagi ? • Hal apa yang kompetitor miliki dan saya memiliki kekurangan pada aspek tersebut ? • Apa sumber daya yang belum saya miliki atau masih kurang ? • Apa inefisiensi saya ? • Faktor-faktor apa yang kurang dapat saya kendalikan?
<p>Opportunities :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hal eksternal apa (lingkungan, masyarakat, organisasi) yang dapat menjadi peluang bagi saya? • Apakah ada pihak yang dapat bekerja sama dengan saya? • Apakah terdapat kebutuhan di masyarakat/organisasi yang tidak terpenuhi ? • Fasilitas dan sumber daya apa yang bisa kita manfaatkan? • Dan lainnya 	<p>Weaknesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa atau siapa yang berpotensi menjadi ancaman saya? • Rintangan apa saja yang menghalangi jalan saya? • Adakah orang/organisasi yang sudah melakukan rencana dan tujuan saya? • Apakah saya membutuhkan pihak eksternal untuk mengatasi ancaman tersebut? • Apakah kondisi ekonomi, sosial, politik, atau tren masyarakat dapat menjadi ancaman? • Dan lainnya

SESI 2

Goal Pursuit Management

Lembar Worksheet SWOT

SWOT Worksheet



Undertaking a SWOT analysis lets you explore the advantages your business has which will help you achieve your goals, and the issues you will also need to counteract.

Business and Personal Strengths	Business and Personal Weaknesses
External Opportunities	External Threats

What are the four key areas that you need to focus on? These can help you decide on the objectives for your business.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



SESI 2

Goal Pursuit Management



Apakah itu ?

Kemampuan untuk menyusun atau merancang langkah-langkah untuk mencapai tujuan atau karier masa depan.

Langkah-langkah yang jelas dan kongkrit membuat individu lebih mudah untuk menjalankan dan mengevaluasi tujuan tersebut.

Penetapan tujuan yang kongkrit juga dapat memberikan gambaran terkait visi jangka panjang dan motivasi jangka pendek. Hal tersebut dapat memfokuskan individu untuk mengatur waktu dan sumber daya secara tepat.

Tujuan yang kongkrit dan perencanaan yang matang juga membantu meningkatkan kepercayaan diri karena individu telah mengetahui kemampuan dan kompetensinya.

Bagaimana Cara Menetapkan Tujuan Karier ?

1. Buatlah gambaran besar terkait apa yang ingin kamu capai dalam 5 tahun dan 10 tahun ke depan.
2. Identifikasi tujuan inti atau tujuan besar dari gambaran tersebut.
3. Pecahlah rencana tersebut menjadi rencana yang lebih kecil dan aksi yang harus dilakukan (dalam rentang hari, minggu, bulan, tahun).
4. Siapkan indikator keberhasilan tiap aksi agar dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi.

Metode SMART Goals untuk Mencapai Tujuan

<p>Specific/Khusus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target dibuat secara jelas dan spesifik. • Target dibuat secara detail, jelas, dan dapat dipaparkan dengan baik. • Terdapat target umum dan target khusus 	<p>Achievable/Dapat tercapai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target harus realistis untuk dicapai, tidak terlalu sulit atau mudah • Tujuannya untuk menilai keberhaslilan. Jika peluangnya kecil, maka kamu bisa menetapkan tujuan lain. 	<p>Relevant/Sesuai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target harus sesuai dengan tujuan umum • Langkah yang dibuat untuk mencapai target dapat mendukung tercapainya tujuan.
<p>Measurable/Terukur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengukur progres dari tujuan spesifik yang sudah dibuat • Tujuannya untuk mengevaluasi dan melihat apakah semakin mendekati target atau sebaliknya. 		<p>Timebound/Batas waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan waktu yang realistis dalam mencapai target • Penetapan waktu dipecah sesuai dengan tiap aksi yang direncanakan.

Target yang terlalu idealis dengan waktu yang tidak realistis hanya menghambat diri dan menambah rasa frustasi



Lembar *Worksheet* SMART

SMART Goals

S	<p>Specific What am I going to do? Why is this important to me?</p>
M	<p>Measurable How will I measure my success? How will I know when I have achieved my goal?</p>
A	<p>Attainable What will I do to achieve this goal? How will I accomplish this goal?</p>
R	<p>Relevant Is this goal worthwhile? How will achieving it help me? Does this goal fit my values?</p>
T	<p>Time-Bound When will I accomplish my goal? How long will I give myself?</p>

SESI 3

Problem Solving



Apa maksudnya ?

kemampuan individu untuk mengatasi, memecahkan, dan bertahan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi.

kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mendefinisikan masalah, mengetahui penyebab munculnya masalah, mengidentifikasi, memprioritaskan masalah yang diselesaikan terlebih dahulu, menyeleksi solusi yang akan dilakukan, dan mengimplementasikan solusi tersebut.



4 Langkah *Problem Solving Process*

Mendefinisikan Masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Mendefinisikan masalah berdasarkan fakta yang ada • Mencari tahu penyebab mendasar dari masalah • Menjelaskan masalah secara spesifik • Identifikasi standar atau harapan yang dilanggar • Mengidentifikasi pada langkah/proses apa masalah itu muncul
-------------------------------	--

4 Langkah *Problem Solving Process*

Menentukan Solusi Alternatif	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari alternatif yang dapat memecahkan masalah • Menentukan alternatif solusi yang relevan dengan masalah dan tujuan • Menentukan alternatif jangka pendek dan jangka panjang • Mengidentifikasi individu/sumber daya yang dapat terlibat
-------------------------------------	--

4 Langkah *Problem Solving Process*

Mengevaluasi dan memilih solusi alternatif	<ul style="list-style-type: none"> • Mengevaluasi alternatif solusi terkait masalah • Mengevaluasi semua alternatif secara objektif • Mengevaluasi solusi alternatif dan bagaimana pengaruhnya • Mengevaluasi alternatif solusi yang sudah terbukti hasilnya • Memilih alternatif solusi yang dipilih secara eksplisit
---	---

4 Langkah *Problem Solving Process*

Mengimplementasi dan follow up	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan dan melakukan uji coba terkait solusi yang dipilih • Mengumpulkan umpan balik dari pihak yang berkaitan • Menetapkan tindakan dan pemantauan berkelanjutan • Mengevaluasi solusi akhir sebagai rencana jangka panjang
---------------------------------------	---

SESI 4

Information Gathering



Apa maksudnya?

Mengumpulkan informasi terkait tujuan atau karier yang ingin dicapai baik melalui orang lain yang lebih ahli, buku, internet, atau sumber lainnya

Apa saja yang harus dicari tahu ?

1. Gambaran spesifik (karakteristik) dari tujuan atau karier yang akan dilakukan
2. Informasi terkait pengetahuan, skill, atau pengalaman yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan
3. Informasi terkait jenjang pendidikan tertentu yang diperlukan
4. Informasi terkait tantangan yang bisa menjadi ancaman dan penyelesaian yang sudah dilakukan oleh pendahulu
4. Informasi dari orang yang sudah berpengalaman terkait tujuan atau karier (job des, omset, gaji, dll)

Lampiran 8 Lembar Instrumen Penelitian

Lembar *Pre-test* Skala Kecemasan Karier Masa Depan

Nama	:
Usia	:
Jenis Kelamin	:

Keterangan Pengerjakan

- Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berilah jawaban Anda pada lembar jawab yang telah disediakan, yaitu disamping pernyataan pada angket ini.
- Jawablah dengan jujur sesuai dengan keadaan masing-masing, karena tidak ada jawaban yang salah, dan semua jawaban benar ketika dijawab dengan jujur
- Jawablah semua pertanyaan dengan seteliti mungkin dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
- Setiap pernyataan dalam angket ini ada empat pilihan jawaban sebagai berikut.
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
- Jawablah setiap pernyataan pada angket ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perhatian saya kurang fokus karena memikirkan sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa depan				
2.	Saya sulit tidur karena memikirkan sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa depan				
3.	Saya akan meninggalkan tempat diskusi yang membahas tentang karier				
4.	Jadwal tidur saya tidak terganggu meskipun sering memikirkan karier masa depan				
5.	Saya dapat fokus mengerjakan tugas meskipun memikirkan karier masa depan				
6.	Saya tidur lebih malam karena memikirkan sulitnya mendapatkan karier masa depan				
7.	Saya dapat tidur nyenyak meskipun tidak ada gambaran mengenai karier masa depan				
8.	Saya menggigit bibir ketika mendengar orang membicarakan karier masa depan				

9.	Saya merasa santai ketika membicarakan tentang karier masa depan				
10.	Saya bicara terbata-bata ketika membahas karier				
11.	Saya menggigit bibir ketika memikirkan persaingan kerja masa depan				
12.	Saya berbicara dengan lancar ketika membahas tentang karier masa depan				
13.	Saya gugup ketika berbicara mengenai karier masa depan				
14.	Saya mampu mengendalikan emosi ketika orang lain meragukan keterampilan yang saya miliki				
15.	Saya merasa tegang jika orang lain bertanya tentang pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus				
16.	Saya berkeringat dingin ketika memikirkan karier masa depan				
17.	Jantung saya berdebar lebih kencang ketika seseorang menanyakan karier di masa depan				
18.	Tangan saya berkeringat saat mengikuti diskusi tentang dunia kerja atau karier				
19.	Saya tidak merasa gelisah ketika membayangkan sulitnya mendapat pekerjaan di masa depan				
20.	Saya tetap tenang walaupun semakin mendekati dunia kerja				
21.	Saya berkeringat dingin jika ada yang bertanya tentang masa depan pekerjaan saya setelah lulus				
22.	Otot leher saya mengeras ketika seseorang menyinggung masalah karier masa depan				
23.	Saya tidak takut menghadapi persaingan karier dimasa depan				
24.	Saya khawatir menganggur setelah lulus				
25.	Persyaratan kerja yang semakin meningkat membuat saya tetap optimis				
26.	Saya khawatir membayangkan persaingan kerja yang semakin ketat				
27.	Saya optimis mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan				
28.	Saya khawatir tidak memiliki keterampilan yang membantu saya sukses mencapai karier				
29.	Saya berpikir karier saya di masa depan akan sulit				

Lembar *Post-test*
Skala Kecemasan Karier Masa Depan

Nama	:	
Usia	:	
Jenis Kelamin	:	

Keterangan Pengerjakan

1. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berilah jawaban Anda pada lembar jawab yang telah disediakan, yaitu disamping pernyataan pada angket ini.
2. Jawablah dengan jujur sesuai dengan keadaan masing-masing, karena tidak ada jawaban yang salah, dan semua jawaban benar ketika dijawab dengan jujur
3. Jawablah semua pertanyaan dengan seteliti mungkin dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
4. Setiap pernyataan dalam angket ini ada empat pilihan jawaban sebagai berikut.
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju
5. Jawablah setiap pernyataan pada angket ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih.

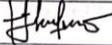
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perhatian saya kurang fokus karena memikirkan sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa depan				
2.	Saya sulit tidur karena memikirkan sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa depan				
3.	Saya akan meninggalkan tempat diskusi yang membahas tentang karier				
4.	Jadwal tidur saya tidak terganggu meskipun sering memikirkan karier masa depan				
5.	Saya dapat fokus mengerjakan tugas meskipun memikirkan karier masa depan				
6.	Saya tidur lebih malam karena memikirkan sulitnya mendapatkan karier masa depan				
7.	Saya dapat tidur nyenyak meskipun tidak ada gambaran mengenai karier masa depan				
8.	Saya menggigit bibir ketika mendengar orang membicarakan karier masa depan				
9.	Saya merasa santai ketika membicarakan tentang karier masa depan				

10.	Saya bicara terbata-bata ketika membahas karier				
11.	Saya menggigit bibir ketika memikirkan persaingan kerja masa depan				
12.	Saya berbicara dengan lancar ketika membahas tentang karier masa depan				
13.	Saya gugup ketika berbicara mengenai karier masa depan				
14.	Saya mampu mengendalikan emosi ketika orang lain meragukan keterampilan yang saya miliki				
15.	Saya merasa tegang jika orang lain bertanya tentang pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus				
16.	Saya berkeringat dingin ketika memikirkan karier masa depan				
17.	Jantung saya berdebar lebih kencang ketika seseorang menanyakan karier di masa depan				
18.	Tangan saya berkeringat saat mengikuti diskusi tentang dunia kerja atau karier				
19.	Saya tidak merasa gelisah ketika membayangkan sulitnya mendapat pekerjaan di masa depan				
20.	Saya tetap tenang walaupun semakin mendekati dunia kerja				
21.	Saya berkeringat dingin jika ada yang bertanya tentang masa depan pekerjaan saya setelah lulus				
22.	Otot leher saya mengeras ketika seseorang menyinggung masalah karier masa depan				
23.	Saya tidak takut menghadapi persaingan karier dimasa depan				
24.	Saya khawatir menganggur setelah lulus				
25.	Persyaratan kerja yang semakin meningkat membuat saya tetap optimis				
26.	Saya khawatir membayangkan persaingan kerja yang semakin ketat				
27.	Saya optimis mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan				
28.	Saya khawatir tidak memiliki keterampilan yang membantu saya sukses mencapai karier				
29.	Saya berpikir karier saya di masa depan akan sulit				

Lampiran 9 Daftar Hadir Peserta Pelatihan *Career Self-Efficacy*

DAFTAR KEHADIRAN PELATIHAN *CAREER SELF-EFFICACY*

Hari, tanggal : Sabtu, 26 November 2022
 Tempat : Meeting Room 7Seven Chicken Jalan Soekarno-Hatta, Kota Malang.
 Pukul : 08.30-13.30 WIB
 Pemateri : N. Ulfi Lutfiyah, M.Psi., Psikolog
 Peneliti : Adinda Nur Latifah Millenia

No.	Nama Lengkap	Jurusan	Tanda tangan
1.	Fatkhullah Almar'ii Fajri	Psikologi	1. 
2.	Muhammad Abdul Haris Romadhon	Psikologi	2. 
3.	Wanda Amalia Putri Widiarto	Psikologi	3. 
4.	Ayu Annisa Ismira Ningrum	Psikologi	4. 
5.	Dwi Handayani	Psikologi	5. 
6.	Izzatul Maghfiroh	Psikologi	6. 
7.	Nadia Intan Budiarti	Psikologi	7. 
8.	Fitri Safeerah	Psikologi	8. 
9.	Siti Nurjannah	Psikologi	9. 

Lampiran 10 Lembar *Informed Consent*

INFORMED CONSENT

(Surat Pernyataan Persetujuan)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Saya sebagai pemilik identitas di atas menyatakan kesediaannya untuk berperan aktif serta menjadi peserta penelitian dengan mengikuti pelatihan *career self-efficacy* yang diselenggarakan oleh Adinda Nur Latifah Millenia, selaku peneliti dari program studi Psikologi angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 26 November 2022

Peneliti

Peserta Pelatihan

Adinda Nur Latifah Millenia

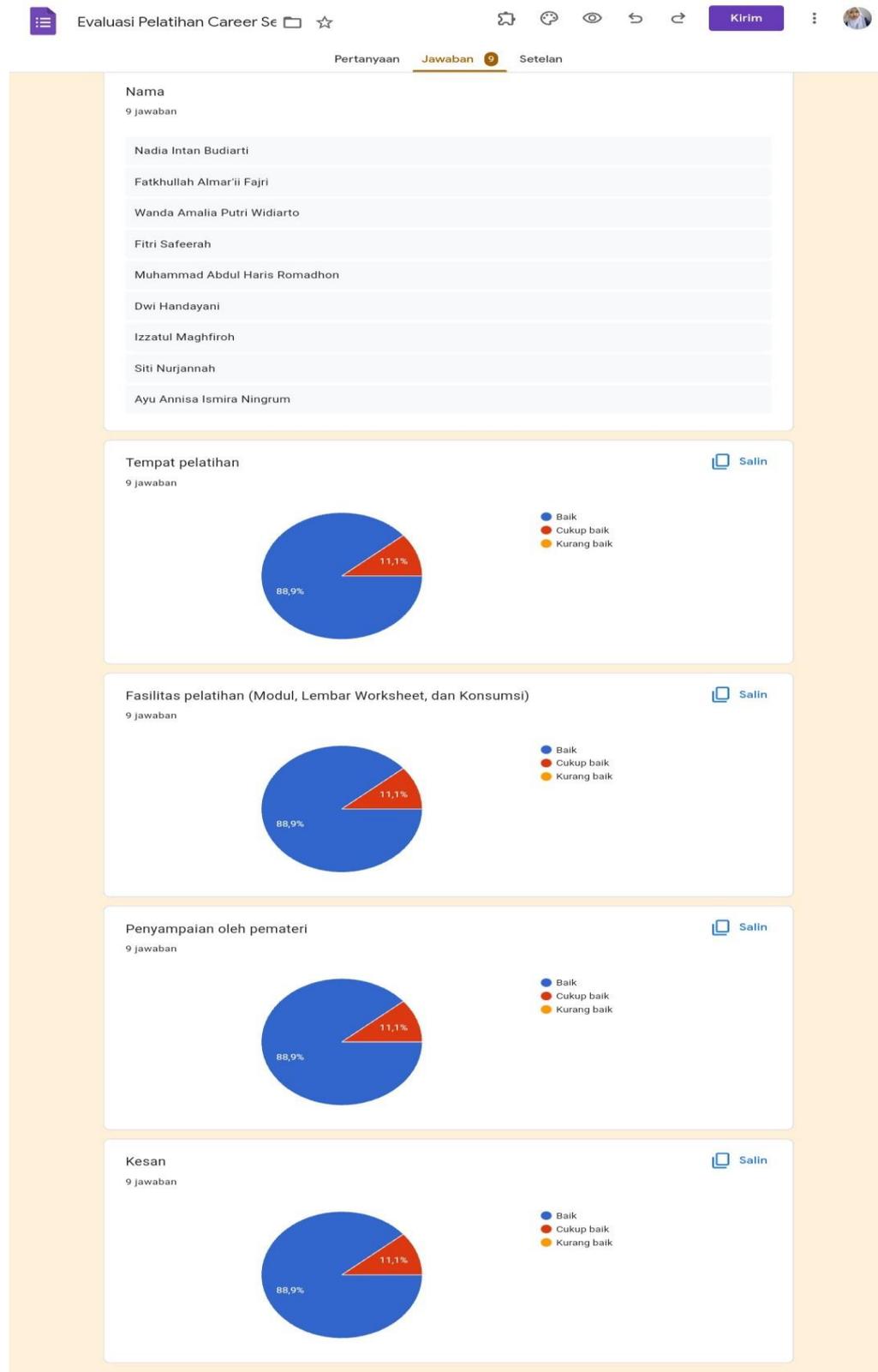
.....

Lampiran 11 Lembar Observasi Peserta Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Observasi Peserta Pelatihan *Career Self-Efficacy*

Nama	Komponen	Keterangan (1-4)
	Mengajukan pertanyaan	
	Memberikan pendapat	
	Menyela	
	Mendengarkan dan memperhatikan instruksi	
	Mengobrol dengan teman	
	Mencatat materi	
	Mencari gagasan	
	Merangkum	
	Melakukan hal yang tidak berhubungan dengan pelatihan	
	<p>Kesimpulan Umum</p>	

Lampiran 12 Hasil Evaluasi Fasilitas Pelatihan *Career Self-Efficacy*



Rekap Hasil Evaluasi Fasilitas Pelatihan *Career Self-Efficacy*

No.	Inisial Peserta	Tempat	Fasilitas (Modul, Lembar Worksheet, dan Konsumsi)	Penyampaian oleh pemateri	Kesan	Jumlah
1	FAF	3	2	3	2	10
2	MAHR	3	3	3	3	12
3	WAPW	3	3	3	3	12
4	AAIN	3	3	3	3	12
5	DH	3	3	3	3	12
6	IM	3	3	2	3	11
7	NIB	3	3	3	3	12
8	FS	3	3	3	3	12
9	SN	2	3	3	3	11

Lampiran 13 Dokumentasi Pelatihan *Career Self-Efficacy*



Lampiran 15 Hasil SPSS Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalPreTest	9	100.0%	0	0.0%	9	100.0%
TotalPostTest	9	100.0%	0	0.0%	9	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
TotalPreTest	Mean	78.8889	1.97515	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	74.3342	
		Upper Bound	83.4436	
	5% Trimmed Mean	78.9321		
	Median	80.0000		
	Variance	35.111		
	Std. Deviation	5.92546		
	Minimum	70.00		
	Maximum	87.00		
	Range	17.00		
	Interquartile Range	10.00		
	Skewness	-.054	.717	
	Kurtosis	-1.317	1.400	
TotalPostTest	Mean	58.7778	4.00270	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	49.5475	
		Upper Bound	68.0080	
	5% Trimmed Mean	59.3642		
	Median	62.0000		
	Variance	144.194		
	Std. Deviation	12.00810		
	Minimum	34.00		
	Maximum	73.00		
	Range	39.00		
	Interquartile Range	16.00		
	Skewness	-1.130	.717	
	Kurtosis	1.146	1.400	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalPreTest	.189	9	.200*	.943	9	.615
TotalPostTest	.171	9	.200*	.913	9	.339

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 16 Hasil SPSS Uji Hipotesis *Paired T-Test*

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	TotalPreTest	78.8889	9	5.92546	1.97515
	TotalPostTest	58.7778	9	12.00810	4.00270

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	TotalPreTest & TotalPostTest	9	.177	.649

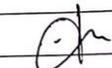
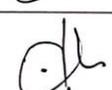
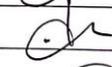
Paired Samples Test

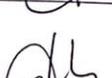
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Paired Differences	Total PreTest - Total PostTest	20.11111	12.41415	4.13805	10.56875	29.65347	4.860	8	.001

Lampiran 17 Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Adinda Nur Latifah Millenia
 NIM : 18410201
 Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan *Career Self-Efficacy* untuk
 Menurunkan Kecemasan Karier Masa Depan Mahasiswa
 Angkatan 2018 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 Dosen Pembimbing : Selly Candra Ayu, M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	28 Oktober 2021	Proposal BAB I	
2.	25 November 2021	Revisi Proposal BAB I dan pengajuan Proposal BAB II	
3.	17 Januari 2022	Revisi Proposal BAB II	
4.	16 Februari 2022	Revisi Proposal BAB I, II, III	
5.	23 Februari 2022	Revisi Proposal BAB I, II, III dan ACC	
6.	2 Maret 2022	Seminar Proposal	
7.	18 Maret 2022	Tambahan Wawancara	
8.	21 Maret 2022	Ganti variabel X. Semula "Pelatihan Berpikir Positif" diubah menjadi "Pelatihan <i>Career Self-Efficacy</i> "	

9.	8 April 2022	Revisi Proposal BAB I, II, III ACC dan konsultasi modul pelatihan	
10.	20 April 2022	Revisi Modul Pelatihan	
11.	24 Mei 2022	Revisi modul dan penyusunan <i>rundown</i> pelatihan	
12.	16 September 2022	Revisi modul dan penyusunan <i>rundown</i> pelatihan, dan <i>Expert Judgment</i> Skala dan Modul ke dosen ahli Psikologi	
13.	7 November 2022	Konsultasi file hasil <i>Expert Judgment</i> Skala dan Modul	
14.	21 November 2022	Hasil CVR dan ralat item	
15.	2 Desember 2022	Konsultasi BAB IV	
16.	6 Desember 2022	Revisi BAB IV dan V	
17.	7 Desember 2022	Revisi BAB IV dan V ACC. Daftar sidang skripsi	