

## HUBUNGAN *CAREER SELF-EFFICACY* DAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI MASA PANDEMI COVID-19

Devita Rona Saragi Sitio<sup>1</sup> & Roswiyani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara  
Email: devitaronas@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara  
Email: roswiyani@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 28-06-2022, revisi: 25-08-2023, diterima untuk diterbitkan : 10-09-2023

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the relationship between career self-efficacy and work readiness in facing the world of work for final-year students (study during the COVID-19 pandemic). By using quantitative research methods and correlational research designs, this study involved 365 final-year students who were preparing a thesis with an age range of 20 to 25 years (170 male students and 195 female students). The measuring instrument used to measure career self-efficacy is the Career Decision-Making Self-efficacy Scale Short Form (CDMSE-SF; Betz, Klein, & Taylor, 1996; Ramadini, 2021) and work readiness measuring tools (Caballero et al., 2011; Permata, 2022). Based on the analysis with the Spearman Rho correlation technique, the results showed that there was a relationship between career self-efficacy and work readiness in facing the world of work for final-year students (study during the COVID-19 Pandemic), with a value of  $r(365) = 0.53, p < 0.05$ . It indicated that students had high career self-efficacy, so students had high readiness to work. The existence of high job readiness can reduce the unemployment rate.*

**Keywords:** Career self-efficacy, work readiness, final-year student, correlation.

### ABSTRAK

Pandemi Covid-19 menyebabkan jumlah pengangguran di Indonesia meningkat (Asiati, 2020; LIPI, 2020). Tingginya angka pengangguran membuat mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Padahal kesiapan kerja diperlukan demi memenuhi tugas perkembangan dewasa muda (Yuwanto et al., 2016). Agar mahasiswa tingkat akhir siap menghadapi tantangan menuju dunia kerja, maka diperlukan adanya *career self efficacy*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di masa pandemi COVID-19). Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan desain penelitian korelasional, penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi dengan rentang usia dari 20 sampai 25 tahun sebanyak 365 partisipan (170 mahasiswa laki-laki dan 195 mahasiswa perempuan). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *career self-efficacy* adalah *Career Decision-Making Self-efficacy Scale Short Form* (CDMSE-SF; Betz et al., 1996; Ramadini, 2021) dan alat ukur kesiapan Kerja (Caballero et al., 2011; Permata, 2022). Berdasarkan analisis dengan teknik korelasi *Spearman Rho* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di masa Pandemi COVID-19), dengan nilai  $r(365) = 0.53, p < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki *career self-efficacy* yang tinggi maka mahasiswa memiliki kesiapan untuk bekerja yang tinggi. Adanya kesiapan kerja yang tinggi dapat menekan angka pengangguran.

**Kata Kunci:** *Career self-efficacy*, kesiapan kerja, mahasiswa tingkat akhir, korelasional

## 1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 berdampak pada beberapa sektor, termasuk ketenagakerjaan (Dewi et al., 2020). Dampak pandemi COVID-19 pada ketenagakerjaan dapat dilihat dari sisi pengusaha/ industri dan sisi pelaku usaha. Berdasarkan hasil survey Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia bersama Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia memaparkan bahwa terdapat usaha yang berhenti beroperasi sebesar 39,4 % pada organisasi atau institusi, sedangkan pada usaha mandiri sebesar 40 %. Selain itu terdapat sebesar 57,1 % usaha pada organisasi atau institusi dan 52 % pada usaha mandiri mengalami penurunan jumlah produksi. Namun terdapat juga usaha yang tidak

merasakan dampak dari pandemi COVID-19, yaitu sebesar 3,5 % (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia [LIPI], 2020). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengurangan jumlah usaha. Selanjutnya, jika dilihat dari sisi pekerja, maka 15,6% pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), 39% pengusaha yang memutuskan untuk melakukan PHK karyawan, 40% pekerja mengalami turunnya pendapatan, dan 7% buruh mengalami turunnya pendapatan hingga 50% (Asiati, 2020; LIPI, 2020). PHK yang terjadi pada saat pandemi COVID-19 akibat diberlakukannya kebijakan pemerintah mengenai Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB), dan kebijakan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Hal ini bertujuan untuk mengurangi penularan virus (Dewi et al., 2020; Krisnandika et al., 2021).

PHK menyebabkan jumlah pengangguran di Indonesia meningkat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari tahun 2020 terdapat 137,91 juta orang angkatan kerja dengan 4,99% jumlah pengangguran. Kemudian pada Agustus tahun 2020 terdapat 138,22 juta orang dengan 7,07% pengangguran (Badan Pusat Statistik [BPS], 2020). Sedangkan Februari tahun 2021 terdapat 139,81 juta orang angkatan kerja dengan 8,75 juta pengangguran (6,26%). Selain itu terdapat pula 6,97% data pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan dari Universitas pada Februari tahun 2021 (Badan Pusat Statistik [BPS], 2021). Adanya PHK yang terjadi di masa pandemi COVID-19 juga berdampak pada sektor pendidikan, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi. Mahasiswa tingkat Akhir yang sedang menyusun skripsi perlu mempersiapkan diri mereka di dunia kerja. Namun dengan kondisi di dunia kerja yang banyak pekerja mengalami PHK, maka akan menimbulkan kecemasan bagi mahasiswa tingkat akhir terkait kesiapan mereka untuk bekerja. Berdasarkan penelitian Hanim dan Ahlas (2020) dampak pandemi yang dialami oleh mahasiswa tingkat akhir adalah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Bagi mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir, terjun ke dunia kerja merupakan tugas perkembangan yang harus dilalui yaitu, pematangan pendirian hidup menurut Yusuf (dalam Hulukati & Djibran, 2018). Pada usia mahasiswa yaitu, usia 18 hingga 25 tahun yang tergolong tahapan dewasa awal, individu akan membuat keputusan untuk mencari pekerjaan dan menjadi calon angkatan kerja (Tarigan & Wimbarti, 2011). Kesiapan kerja diperlukan demi memenuhi tugas perkembangan sebagai dewasa muda (Yuwanto et al., 2016).

Kesiapan kerja menurut Caballero et al. (2011) adalah suatu sikap, keterampilan serta pengetahuan yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja. Boden dan Nedeva (2010) mengatakan bahwa tidak semua pelaku usaha puas akan kesiapan kerja para lulusan perguruan tinggi dalam dunia kerja. Ketika lulus dari perguruan tinggi belum memiliki kesiapan dan belum pengalaman kerja maka angka pengangguran akan meningkat (Antono, 2013). Penelitian Anthony et al. (2020) mendapati mahasiswa kurang memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja di era revolusi *industry* 4.0.

Data menunjukkan 74,5% mahasiswa tingkat akhir belum memiliki kesiapan kerja untuk memasuki dunia kerja (Kadiyono & Sulistiobudi, 2018). Hal ini dikarenakan lulusan perguruan tinggi tidak sesuai dengan kebutuhan pengguna kerja sehingga terdapat kesenjangan antara sistem pendidikan dengan dunia kerja di Indonesia menurut McKinsey, UNESCO, dan ILO (2008 dalam Handayani, 2015). Selain kesenjangan, terdapat perbedaan persepsi dan perspektif antara dunia kerja dan pendidikan (Tymon, 2013; Winterton & Turner, 2019). Pelaku usaha dan mahasiswa sering memiliki perbedaan pemahaman konseptual tentang kompetensi yang harus dimiliki lulusan ketika masuk dunia kerja (Winterton & Turner, 2019). Oleh karena itu lulusan perguruan tinggi

diharapkan mampu terjun dalam dunia kerja dengan *high self-efficacy* (Wijikapindho & Hadi, 2021).

Bandura (dalam Santrock, 2018) mengemukakan bahwa *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang untuk dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan hal positif. Mahasiswa tingkat akhir yang diperlukan tidak hanya *self-efficacy*, melainkan *career self-efficacy*. Betz (dalam Setiaji, 2015) mengemukakan *Career self-efficacy* merupakan persepsi seseorang tentang penilaian akan kemampuan diri untuk memilih dan berkembang dalam bidang pekerjaan tertentu dengan maksimal. Menurut Baiti et al. (2017) *career self-efficacy* dan kesiapan kerja memiliki hubungan positif dengan 60% kontribusi *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sedangkan kontribusi faktor lain sebesar 40% merupakan data hasil penelitian yang dilakukan sebelum pandemi COVID-19. Kemudian Makki et al. (2015) mengatakan terdapat hubungan positif antara kesiapan kerja, *career self-efficacy* and *career exploration*. Demikian pula hasil penelitian di Malaysia oleh Baharin (2020) bahwa *work readiness skills* berpengaruh terhadap *career self-efficacy* secara signifikan. Penelitian yang dilakukan sebelum masa pandemi COVID-19 mendapati bahwa *career self-efficacy* dapat menjadi faktor untuk melihat kesiapan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Partisipan penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan, rentang usia 20 sampai 25 tahun, berstatus mahasiswa aktif tingkat akhir di perguruan tinggi Negeri maupun swasta di Indonesia. Partisipan juga sedang mengikuti program pendidikan sarjana strata 1 (S1) yang telah menyelesaikan minimal 7 semester, sedang menyusun skripsi, dan belum memiliki pekerjaan saat penelitian dilaksanakan, serta belum pernah menempuh pendidikan di tingkat perguruan tinggi sebelumnya. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *career self-efficacy* adalah *Career Decision-Making Self-efficacy Scale Short Form* (CDMSE-SF) (Betz et al., 1996; Ramadini, 2021) dan alat ukur kesiapan Kerja (Caballero et al., 2011; Permata, 2022). Kemudian analisis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Spearman Rho*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 365 partisipan yang terlibat dalam penelitian ini yang terdiri dari 170 (46.6%) mahasiswa laki-laki dan 195 (53.4%) mahasiswa perempuan. Rata-rata partisipan berusia 22 tahun dengan jumlah 143 mahasiswa (39.2%). Partisipan dalam penelitian ini berdomisili di pulau Jawa (61.1%), pulau Kalimantan (15.9%), pulau Sumatera (11.8%), pulau Papua (7.1%), pulau Sulawesi sebanyak (1.9%), pulau Nusa Tenggara (1.4%), dan pulau Maluku (0.8%).

Hasil uji korelasi *nonparametric* dilakukan menggunakan teknik *Spearman Rho* membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di masa Pandemi COVID-19, dengan nilai nilai  $r(365) = .53$ ,  $p = .00 < .05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career self-efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi *career self-efficacy* dalam diri mahasiswa tingkat akhir maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerjanya. Demikian sebaliknya semakin rendah *career self-efficacy* dalam diri mahasiswa tingkat akhir maka semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan sebelum pandemi COVID-19 oleh Baiti et al. (2017) memaparkan bahwa *career self-efficacy* dan kesiapan kerja memiliki hubungan positif

dengan kontribusi *career self-efficacy* sebesar 60% terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sedangkan kontribusi faktor lain sebesar 40%. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang berbeda yaitu kondisi sebelum pandemi COVID-19 dan di masa pandemi COVID-19 namun hasilnya tetap sama bahwa *career self-efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makki et al., (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesiapan kerja, *career self-efficacy* and *career exploration*. Penelitian oleh Makki et al. (2015) dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir di Malaysia namun hasilnya tetap sama bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

Hasil uji korelasi antara *career self-efficacy* dengan dimensi kesiapan kerja mendapati bahwa nilai korelasi untuk setiap dimensi adalah: (a) dimensi karakteristik individu dengan nilai  $r(365) = -.01$ ,  $p = .80 > .05$ ; (b) dimensi kecerdasan organisasi dengan nilai  $r(365) = .50$ ,  $p < .05$ ; (c) dimensi kompetensi kerja dengan nilai  $r(365) = .69$ ,  $p < .05$ , (d) dimensi kecerdasan sosial dengan nilai  $r(365) = .57$ ,  $p < .05$ . Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**

*Hasil uji korelasi Career Self-Efficacy dengan dimensi Kesiapan Kerja*

<b>Career Self-Efficacy dengan dimensi Kesiapan Kerja</b>	<b>r</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Karakteristik Individu	- 0.010	0.800	Tidak memiliki Korelasi
Kecerdasan Organisasi	0.496	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan
Kompetensi Kerja	0.687	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan
Kecerdasan Sosial	0.574	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan

Hasil analisis antara *career self-efficacy* dengan dimensi kesiapan kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *career self-efficacy* dengan dimensi kesiapan kerja, yaitu dimensi kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian Mashigo (2014) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan dengan kesiapan kerja dan seluruh dimensi kesiapan kerja, hal ini dipaparkan dalam model konseptual *psychological capital* (modal psikologis). Namun berdasarkan hasil analisis antara *career self-efficacy* dengan dimensi karakteristik individu pada kesiapan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *career self-efficacy* dengan dimensi karakteristik individu pada kesiapan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Mashigo (2014) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan dengan kesiapan kerja dan seluruh dimensi kesiapan kerja, hal ini dipaparkan dalam model konseptual *psychological capital* (modal psikologis). Adanya kesenjangan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik individu (Asih, 2021).

Berdasarkan hasil uji korelasi antara kesiapan kerja dengan dimensi *career self-efficacy* diperoleh nilai korelasi masing-masing dimensi, yaitu: (a) dimensi *occupational information* dengan nilai  $r(365) = .43$ ,  $p < .05$ ; (b) dimensi *goal setting* dengan nilai  $r(365) = .465$ ,  $p < .05$ ; (c) dimensi *planning* dengan nilai  $r(365) = .55$ ,  $p < .05$ ; (d) dimensi *problem solving* dengan nilai  $r(365) = 0.42$ ,  $p < .05$ ; dan (e) dimensi *self appraisal* dengan nilai  $r(365) = .46$ ,  $p < .05$ . Hal ini dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**

*Hasil Uji Korelasi Kesiapan Kerja dengan Dimensi Career Self-Efficacy*

Kesiapan Kerja dengan dimensi <i>Career Self-Efficacy</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
<i>Occupational Information</i>	0.430	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan
<i>Goal Setting</i>	0.465	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan
<i>Planning</i>	0.550	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan
<i>Problem Solving</i>	0.423	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan
<i>Self Appraisal</i>	0.464	0.000	Memiliki Korelasi positif signifikan

Berdasarkan hasil analisis antara kesiapan kerja dengan dimensi *career self-efficacy* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesiapan kerja dengan seluruh dimensi *career self-efficacy* yaitu, dimensi *occupational information*, *goal setting*, *planning*, *problem solving*, dan *self appraisal*. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Nugroho & Karyono (2014) yang mengatakan bahwa mahasiswa perlu memiliki *self-efficacy* dalam dirinya untuk memiliki kesiapan dalam memasuki dunia kerja, dengan mengenal kemampuan dalam diri, maka akan merasa yakin memperoleh pekerjaan.

Kesiapan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *career self-efficacy* pada dimensi: (a) *Occupational information*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Susilo dan Ismiyati (2020) yang menyatakan bahwa *occupational information* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa. Informasi memasuki dunia kerja yang diterima harus akurat, tepat, jelas, relevan, obyektif, bermanfaat dan disajikan secara menarik. Selain itu Odo (2015) memaparkan dalam penelitiannya bahwa *occupational information* atau informasi mengenai dunia kerja membantu menentukan pilihan karir pada mahasiswa tingkat akhir dalam. (b) *Goal setting*, sejalan dengan pendapat Mustikawati et al. (2016) bahwa *goal setting* dapat membantu seseorang memiliki kesiapan kerja. (c) *Planning*, hal ini sejalan dengan pendapat Latif et al. (2017) yang menyatakan bahwa mahasiswa dengan *Planning* atau perencanaan matang maka akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi dalam menghadapi dunia kerja. (d) *Problem solving*, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aziz et al. (2020) menyatakan bahwa kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*) memiliki hubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap kesiapan kerja siswa. (e) *Self appraisal*, hasil penelitian ini didukung oleh Kadiyono (2020) mengatakan bahwa penilaian diri, pengembangan diri, peningkatan citra diri adalah materi yang perlu diberikan pada mahasiswa karena memiliki dampak baik terhadap kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja.

Selanjutnya analisis mengenai uji beda *career self-efficacy* ditinjau dari jenis kelamin menggunakan *Independent Samples T-Test* menunjukkan nilai  $F(365) = .000$ ,  $p = .982 > .05$ , artinya tidak terdapat perbedaan signifikan *career self-efficacy* pada laki-laki maupun pada perempuan. Hasil ini menunjukkan tidak ada perbedaan *career self-efficacy* pada laki-laki maupun pada perempuan. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Betz dan Hackett (dalam Albert, 1997) mengatakan bahwa tidak ada perbedaan *self-efficacy* yang signifikan pada jenis kelamin di berbagai bidang pekerjaan. Kemudian peneliti melakukan analisis tambahan dan mendapati hasil uji beda kesiapan kerja ditinjau dari jenis kelamin menggunakan *Mann-Whitney U* diperoleh nilai  $Z(365) = -.981$ ,  $p = .048 < .05$ , yang berarti terdapat perbedaan signifikan kesiapan kerja pada laki-laki maupun pada perempuan. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat perbedaan kesiapan kerja pada laki-laki dan perempuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Angraini et al. (2021) yang mengatakan bahwa kesiapan kerja pada perempuan lebih tinggi dibanding kesiapan kerja pada laki-laki. Perempuan dianggap memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja sehingga dianggap

lebih memiliki kesiapan untuk bekerja. Selain itu, perempuan umumnya memiliki karakter kompetitif yang cukup tinggi sehingga perempuan lebih berusaha mengerjakan tugas dengan baik.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di masa pandemi COVID-19). Penelitian ini mendapati bahwa *career self-efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi *career self-efficacy* dalam diri mahasiswa tingkat akhir maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerjanya. Demikian sebaliknya semakin rendah *career self-efficacy* dalam diri mahasiswa tingkat akhir maka semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerjanya. Ketika mahasiswa memiliki *career self-efficacy* yang tinggi dalam dirinya berarti mahasiswa juga memiliki kesiapan kerja yang tinggi dengan demikian mahasiswa akan siap menghadapi dunia kerja dan dapat bersaing untuk mendapat pekerjaan sesuai minat dan kemampuannya. Hal ini dapat menekan angka pengangguran di Indonesia.

Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan *career self-efficacy* adalah dengan cara: (a) aktif mengeksplorasi dan mengenal diri sehingga mengetahui kekuatan, kelemahan, minat dan kemampuan kerja yang paling dikuasai; (b) aktif mencari informasi akan karir yang diinginkan; (c) dapat mempertimbangkan pilihan karier maupun pendidikan selanjutnya dengan baik; (d) menentukan arah tujuan karir dan yakin akan pilihannya; dan (e) membangun relasi yang baik dengan banyak orang. Saran untuk pihak lembaga atau institusi pendidikan agar (a) menyediakan konsultasi bimbingan karier untuk mahasiswa guna mengetahui kekuatan, kelemahan, minat, kemampuan kerja yang paling dikuasai, potensi dalam diri dan menentukan arah tujuan karir agar dapat fokus mempersiapkan diri mencapai tujuan karir; (b) memasukkan magang dalam kurikulum; (c) membuat seminar atau workshop pengenalan dunia kerja; (d) menanamkan jiwa kewirausahaan pada mahasiswa sehingga ketika lulus mahasiswa memiliki kesiapan kerja maupun siap dalam berwirausaha untuk membuka lapangan kerja; dan (e) bekerjasama dengan perusahaan atau dengan pihak pelaku usaha untuk menyalurkan mahasiswa magang dan lulusan perguruan tinggi.

Saran untuk pihak perusahaan agar: (a) memberikan kesempatan pada mahasiswa untuk magang; (b) bekerjasama dengan perguruan tinggi yang ada di Indonesia untuk menerima mahasiswa magang dan lulusan perguruan tinggi; dan (c) menerima *fresh graduate* untuk bekerja karena dilihat dari hasil penelitian bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki kesiapan kerja yang tinggi maka dengan demikian ketika lulus mahasiswa sudah siap bekerja. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu, meneliti topik yang sama dan mengkaji lebih dalam atau pada target partisipan yang berbeda seperti siswa SMA, SMK atau pada mahasiswa tahun pertama, mahasiswa tahun kedua, mahasiswa tahun ketiga, maupun mahasiswa di luar negeri untuk dapat dibandingkan dan mengetahui realisasi dalam menghadapi dunia kerja serta menjadikan penelitian ini sebagai acuan serta referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti sangat mendukung agar peneliti lainnya dapat melakukan penelitian mengenai efektivitas meningkatkan *career self-efficacy* untuk dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

#### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan terima kasih ditujukan kepada pihak-pihak yang telah mendukung penyelesaian tugas akhir ini. Secara khusus, ucapan terima kasih juga ditujukan untuk orang tua, keluarga, para partisipan dan pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel baik secara langsung maupun tidak langsung.

## REFERENSI

- Angraini, D. I., Murisal, & Ardias, W. S. (2021). Pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kesiapan kerja lulusan sarjana sumatera barat. *Jurnal Psikologi Islam*, 12(1), 84–100. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v12i1.2643>.
- Albert, B. (1997). Self-efficacy in changing societies. 2017 12th Cambridge University Press, *EVER 2017*. <https://doi.org/10.1109/EVER.2017.7935960>.
- Anthony, S. E., & Iriani, A. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 menggunakan soft-system methodology analysis of students working readiness in industrial revolution era 4.0 by using soft-system methodology. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 7(5), 1041–1050. <https://doi.org/10.25126/jtiik.202072380>.
- Asiati, D. (2020). Strategi bertahan hidup bagi pelaku usaha dan pekerja di tengah pandemi covid 19 | Lembaga ilmu pengetahuan Indonesia. *Lipi.Go.Id*, 20201215, 2020–2021. <http://lipi.go.id/publikasi/strategi-bertahan-hidup-bagi-pelaku-usaha-dan-pekerja-di-tengah-pandemi-covid-19/36937>.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>.
- Aziz, R., Basuki, & Suyetno, A. (2020). Pengaruh motivasi belajar, kemampuan pemecahan masalah, dan hasil belajar terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii pemesinan smk pemuda 3 Kesamben, Blitar. *Jurnal Teknik Mesin dan Pembelajaran*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.17977/um054v3i1p43-52>.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Keadaan ketenagakerjaan indonesia february 2020. *Berita Resmi Statistik*, 40, 20. <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/43f6d15bcc31f4170a89e571/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2020.html>.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). Tingkat pengangguran terbuka (TPT). *Bps.Go.Id*, 19(37), <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815>.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141. <https://doi.org/10.14421/jpsi.2017.%25x>.
- Boden, R., & Nedeva, M. (2010). Employing discourse: Universities and graduate “employability.” *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54. <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>.
- Dewi, M. M., Magdalena, F., Ariska, N. P. D., Setiyawati, N., & Rumboirusi, W. C. B. (2020). Dampak pandemi covid-19 terhadap tenaga kerja formal di Indonesia the impact of covid-19 pandemic on formal labour in Indonesia. *Populasi*, 28(2), 32–53. <https://doi.org/10.22146/jp.63345>.
- Handayani, T. (2015). Relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.57>.
- Hanim, L. M., & Ahlas, S. (2020). Orientasi masa depan dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41–48. <https://doi.org/10.29080/jpp.v11i1.362>.
- Hulukati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis Tugas perkembangan mahasiswa fakultas ilmu pendidikan universitas negeri Gorontalo. *Bikotetik (Bimbingan dan Konseling: Teori dan*

- Praktik*), 2(1), 73–80.
- Kadiyono, A. L., & Sulistiobudi, R. A. (2018). Peningkatan graduate employability melalui career development training pada mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 46(3), 72.
- Kadiyono, A. L. (2020). Pelatihan personal branding bagi persiapan pengembangan karir mahasiswa tingkat akhir. *International Journal of Community Service Learning*, 4(4), 263–273. <https://doi.org/10.23887/ijcs.v4i4.29730>.
- Krisnandika, V. R., Aulia, D., & Jannah, L. (2021). Dampak pandemi covid-19 terhadap pengangguran di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3), 720–729. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2227>.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>.
- LIPi. (2020). Survei dampak darurat virus corona terhadap tenaga kerja Indonesia. *Lipi.Go.Id*, May, 2020–2021. <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>.
- Makki, B. I., Salleh, R., & Harun, H. (2015). Work readiness, career self-efficacy and career exploration: A correlation analysis. *2015 International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET)*, 427–431. <https://doi.org/10.1109/ISTMET.2015.7359072>.
- Mashigo, A. C. L. (2014). *Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study*. Stellenbosch University.
- Mustikawati, D., Wagimin, W., & Legowo, E. (2016). Pengembangan panduan layanan kesiapan kerja siswa smk menggunakan teknik goal setting. In *Consilium: Jurnal Program Studi Bimbingan ...*
- Nugroho, F. W., & Karyono, K. (2014). Hubungan Antara hardiness dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Empati*, 3(3), 76–84. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7540>.
- Odo, M. I. (2015). Sustaining occupational information for career choice and development in students of technical colleges in enugu state, Nigeria. *Journal of Technical Education and Training*, 7(1), 1–9.
- Permata, R. K. (2022). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa angkatan 2021/2022 kelas XII di SMK X Sarolangun*. [Skripsi]. Universitas Tarumanagara.
- Ramadani, R. S. Z. (2021). *Gambaran career decision self efficacy mahasiswa tingkat akhir pada masa pandemi covid 19*.
- Santrock, J. W. (2018). *Educational psychology: Theory and application to fitness and performance*. McGraw-Hill Education.
- Setiaji, K. (2015). Pilihan karir mengajar mahasiswa pendidikan ekonomi (kajian motivasi karir mengajar, career self efficacy, status sosial ekonomi, minat menjadi guru terhadap prestasi akademik). *Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 10(2), 196–211.
- Susilo, S. M., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh praktik kerja industri, informasi dunia kerja dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(3), 290–296. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46701>.
- Tarigan, M., & Wimbarti, S. (2011). Career planning program to increase career search self efficacy in fresh graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75–87.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Buletin riset psikologi dan kesehatan mental hubungan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Buletin Riset*



*Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1313–1318.

Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: an overview and agenda. *Education and Training*, 61(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>.

Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2016). hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. *Jurnal Ecopsy*, 1(4). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i4.506>.