

Efektivitas *Dare to Decide* Pelatihan Berbasis CDMSE Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang

Sulastri^{1*}, Suci Rahma Nio², Hanifa Laura Dalimunthe³

^{1,2,3} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: sulastrisulastri7581@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian quasi eksperimen dengan desain penelitian *one group pretest posttest design*. Teknik analisis statistik menggunakan uji *paired sample t-test*. Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang. Subjek penelitian ini sebanyak satu kelompok dengan jumlah sebanyak 12 orang. Kategori pengambilan sampel yaitu mahasiswa aktif tahun masuk 2020-2021 Departemen psikologi UNP, mahasiswa yang bersedia menjadi sampel penelitian, dan mahasiswa yang mendapat skor *pretest* rendah (eksperimen). Rangkaian eksperimen dilakukan selama 2 hari berturut-turut pada hari Rabu dan Kamis, 30 April sampai 1 Mei 2025. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier, hal ini berdasarkan uji *paired sample t-test* pada nilai $p 0,001 < 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan *Dare to Decide* terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang.

Kata kunci: Kematangan Karier, Mahasiswa Akhir; *Career Decision Making Self-Efficacy*

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of Dare to Decide CDMSE-based training to improve the career maturity of final year students of the Department of Psychology, Padang State University. This type of research is quasi-experimental research with a one group pretest posttest design. Statistical analysis technique using paired sample t-test. The sampling technique is purposive sampling. The population in this study were final year students of the Department of Psychology, Padang State University. The subjects of this study were one group with a total of 12 people. The sampling categories are active students in the 2020-2021 entry year of the UNP psychology department, students who are willing to become research samples, and students who get low pretest scores (experimental). The series of experiments were conducted for 2 consecutive days on Wednesday and Thursday, April 30 to May 1, 2025. The results in this study indicate that the effectiveness of Dare to Decide CDMSE-based training to improve the career maturity of final year students of the Psychology Department of Padang State University is proven to be effective in improving career maturity, this is based on the paired sample t-test at a p value of $0.001 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that H_1 in this study is accepted and H_0 is rejected, so it can be said that Dare to Decide training is proven to be effective in increasing the career maturity of final year students of the Department of Psychology, Padang State University.

Keywords: Career Maturity, Final Student, Career Decision Making Self-Efficacy

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki hak dan tanggung jawab dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya. Karier berperan penting dalam membantu individu menemukan tujuan hidup, nilai, serta keterampilan yang dimiliki untuk mendukung perencanaan dan pengambilan keputusan karier sepanjang hayat (Dewi et al, 2024). Sejak duduk di bangku sekolah, individu umumnya telah memiliki gambaran karier impian. Mahasiswa perguruan tinggi diharapkan memiliki kesiapan dan perencanaan karier agar mampu bersaing di dunia kerja (Pradana dan Widarnandana, 2022). Partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan seperti organisasi, pelatihan, dan magang menjadi

sarana penting dalam mengembangkan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh industri (Kurniawan et al, 2020).

Realitas menunjukkan ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan keterserapan tenaga kerja. Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat peningkatan angka pengangguran terbuka pada lulusan universitas, mencapai 5,18% atau sekitar 871.860 orang pada tahun 2024. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara jumlah lulusan dengan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Meskipun memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi, masih banyak lulusan yang belum mampu memenuhi tuntutan pasar kerja karena rendahnya kualitas dan kesiapan karier.

Teori perkembangan karier Super (1980) menjelaskan bahwa mahasiswa pada usia 21–25 tahun seharusnya berada dalam tahap *implementation* yaitu individu mulai merancang dan mempersiapkan masa depan karier secara aktif. Hasil wawancara dengan mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka belum memiliki rencana karier yang jelas dan mengalami kebingungan dalam menentukan arah pekerjaan yang sesuai dengan minat serta potensinya. Minimnya eksplorasi informasi dan kurangnya kepercayaan diri menjadi hambatan dalam pengambilan keputusan karier.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa belum mencapai tingkat kematangan karier yang optimal. Kematangan karier merujuk pada kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karier sesuai dengan tahapnya, termasuk dalam pengambilan keputusan secara realistis. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kematangan karier adalah *career decision making self-efficacy* (CDMSE) yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karier. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CDMSE memiliki hubungan positif signifikan dengan kematangan karier (Mohan & Sahu, 2019; Rahim et al., 2021; Abdullah, 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan intervensi yang dapat membantu mahasiswa tingkat akhir dalam meningkatkan kematangan karier melalui penguatan CDMSE. Penelitian ini bertujuan menguji efektivitas pelatihan berbasis CDMSE yang dirancang menggunakan pendekatan teori Bandura dan sesi intervensi dari Wang et al. (2010) dengan judul “Efektivitas *Dare to Decide* Pelatihan Berbasis CDMSE untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang”. Pelatihan ini menggunakan metode aktif seperti *brainstorming*, *role play*, *modeling*, *verbal persuasion*, *group discussion*, serta *games* untuk menumbuhkan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier yang mandiri dan terarah.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode eksperimen. Metode eksperimen merupakan metode kuantitatif yang sistematis dan terkendali, sehingga mampu memberikan kesimpulan mengenai adanya hubungan sebab-akibat atau mengenai pengaruh variabel independen terhadap perilaku subjek sebagai variabel dependen (Azwar, 2022). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuasi-eksperimen dengan desain penelitian *one group pretest posttest design*. Teknik analisis menggunakan uji *paired sample t-test*.

Penentuan *sample* dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sesuai kriteria yang mencakup atas: (1) Mahasiswa aktif tahun masuk 2020-2021 Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang; (2) Mahasiswa yang bersedia menjadi sampel penelitian; (3) Mahasiswa yang mendapat skor *pretest* rendah.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Maturity Inventory Form C* (CMI Form C) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2011) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Ayatrie (2023) dengan jumlah item sebanyak 16 item. Kategori item pada rentang skala likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju dengan dua sifat pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Reliabilitas pada skala CMI Form C sebesar 0,86 (Ayatrie, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kategorisasi dalam penelitian ini digunakan pada saat *pretest* untuk menentukan subjek yang menjadi kelompok eksperimen.

Tabel 1. Kategorisasi Hasil Pretest

Hasil Pretest			
Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X < 32$	Rendah	12	50%
$32 \leq X \leq 48$	Sedang	3	12,5%
≥ 48	Tinggi	9	37,5%
	Total	24	100%

Sumber: Olahan Data Menggunakan Excel

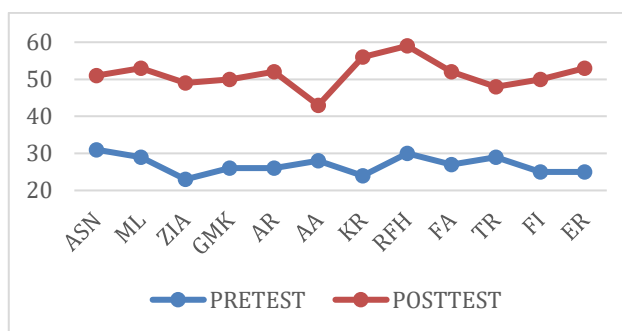
Berdasarkan tabel 1. didapatkan hasil bahwa *pretest* menunjukkan hasil dengan rentang rendah, sedang, dan tinggi. Sejumlah 12 orang subjek menjadi kelompok eksperimen dengan skor rendah dan diikuti dalam penelitian.

Tabel 2. Kategorisasi Hasil Posttest

Hasil Posttest			
Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$32 \leq X \leq 48$	Sedang	2	16,67%
≥ 48	Tinggi	10	83,33%
	Total	24	100%

Sumber: Olahan Data Menggunakan Excel

Berdasarkan tabel 2. didapatkan hasil bahwa skor *posttest* menunjukkan hasil dengan rentang sedang sampai tinggi. Sejumlah 2 orang subjek dengan kategorisasi sedang dan 10 orang subjek dengan kategorisasi tinggi. Berikutnya berupa gambar grafik hasil *pretest posttest* kelompok eksperimen.



Gambar 1. Grafik Pretest dan Posttest Kelompok Eksperimen

Sumber: Olahan Data Menggunakan Excel

Berdasarkan gambar 1. diatas dapat terlihat perbandingan nilai *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen pada setiap subjek. Diketahui bahwa semua subjek mengalami peningkatan skor setelah diberikan perlakuan.

Tabel 3. Normalitas

	Shapiro-Wilk	P-Value of Shapiro Wilk
Kelompok Eksperimen (Pretest dan Posttest)	0,959	0,772

Data Olahan Menggunakan JASP

Pada tabel 3. terdapat uji normalitas kuisioner kelompok eksperimen, pada tabel bahwa data yang didapatkan pada kedua titik penelitian terdistribusi normal. Hal ini disebabkan karena data bernilai signifikan $p > 0,05$.

Tabel 4. Statistik Deskriptif

	Pretest Eksperimen	Posttest Eksperimen
Valid	12	12
Mean	26,917	51,333
Std. Deviation	2,503	4,008

Data Olahan Menggunakan JASP

Berdasarkan hasil tabel 4. diatas, terlihat bahwa hasil rata-rata (*mean*) kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan saat *pretest* adalah 26,917 dan pada saat *posttest* adalah 51,333. Menunjukkan adanya peningkatan skor mean pada kelompok eksperimen

Tabel 5. Uji Paired Sample T-Test

	t	df	p
Hasil	-18,303	11	< 0,001

Data Olahan Menggunakan JASP

Berdasarkan tabel5 diatas, nilai p sebesar $0,001 < 0,05$ bernilai signifikan dan diartikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata hasil kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Maka, H_1 dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan *Dare to Decide* terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang.

Tabel 6. Hasil Uji Effect Size

	Cohen's d	SE Cohen's d
Kelompok Eksperimen (<i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i>)	-5,284	1,540

Data Olahan Menggunakan JASP

Pada tabel 6. diatas dapat dilihat hasil uji efektivitas menggunakan *effect size* dapat diketahui efektivitas *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri padang mnunjukkan bahwa $X \geq 0,8$ dengan kategori efektivitas besar sebesar 1,540

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE terhadap kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang. Membandingkan hasil mean kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan perlakuan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Super (dalam Coertse dan Schepers, 2004) individu yang berada pada rentang usia 21-24 tahun berada pada fase *implementation* sebuah proses dimana mahasiswa yang berada pada tingkat akhir menempuh pendidikan atau pelatihan yang relevan untuk bersiap memasuki dunia kerja. Kesiapan mahasiswa dalam membuat keputusan karier yang tepat disebut sebagai kematangan karier. Menurut Syamsu dan Santrianta (2021) terdapat enam hal yang menandai bahwa mahasiswa sudah memiliki kematangan karier yang optimal, yaitu (1) terlibat dalam aktivitas rencana-rencana karier; (2) memiliki keinginan untuk menggali dan mendapatkan informasi karier; (3) memiliki pengetahuan terkait pengambilan keputusan; (4) memiliki informasi terkait pekerjaan; (5) mendalami pekerjaan yang disukai; (6) realistis dalam membuat keputusan karier.

Data yang diperoleh dilapangan menunjukkan bahwa mahasiswa yang berada pada tingkat akhir belum memiliki tingkat kematangan karier yang optimal. Padahal sudah seharusnya mahasiswa yang sudah berada pada tingkat akhir memikirkan terkait dunia kerja setelah menyelesaikan masa studi. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap beberapa mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang menunjukkan bahwa responden cenderung belum memiliki rencana karier yang jelas, minim eksplorasi kerja, serta kurang informasi terkait syarat dan langkah yang perlu ditempuh pasca kelulusan. Hasil ini mencerminkan kurangnya kejelasan tujuan karier dan rendahnya pengambilan keputusan karier secara aktif, sehingga menjadi indikator yang menunjukkan belum berkembangnya kematangan karier secara optimal.

Pada *pretest* menunjukkan hasil dengan 3 kategori berupa 12 orang mahasiswa dengan skor *pretest* rendah, 3 orang skor sedang, dan 9 orang skor tinggi. subjek dengan skor rendah menjadi kelompok eksperimen dan diikutkan pelatihan. Hasil tersebut menunjukkan mean kelompok eksperimen meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE yang dilaksanakan selama dua hari terbukti efektif dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir. Peningkatan ini terlihat dari

perbandingan skor *pretest* dan *posttest* yang menunjukkan adanya pergeseran ke arah yang lebih positif pada kelompok eksperimen.

Sejalan dengan teori Hacket dan Betz (1981), menyatakan bahwa peningkatan *career decision-making self-efficacy* berkontribusi langsung pada kematangan karier individu. Ketika individu merasa yakin terhadap kemampuannya dalam menilai diri, mencari informasi pekerjaan, menetapkan tujuan, merencanakan langkah, dan memecahkan masalah karier, maka individu tersebut akan lebih siap dalam mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan masa depan profesionalnya.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis CDMSE secara signifikan mampu meningkatkan aspek-aspek efikasi diri memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kematangan karier (Pujianniti dan Purwanti, 2019; Ekasiana, 2022). Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa CDMSE memiliki hubungan positif signifikan dengan kematangan karier. Individu yang percaya diri dalam mengambil keputusan karier cenderung lebih matang dalam menetapkan dan merencanakan tujuan karier (Mohan dan Sahu, 2019; Rahim *et al*, 2021; Abdullah, 2023).

Keberhasilan *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE dapat dilihat dari adanya perubahan pada peserta yang mulai mengetahui apa yang harus dilakukan setelah lulus dari perguruan tinggi. dilihat dari hasil evaluasi yang peneliti berikan pelatihan membantu peserta dalam mempersiapkan pilihan karier. Peserta terbantu dalam mengenali diri, merencanakan langkah karier, memahami metode pemilihan jenjang karier. Beberapa materi yang disajikan juga memberikan wawasan baru terkait peluang karier yang sebelumnya belum diketahui. Metode-metode yang digunakan dalam pelatihan berupa pembelajaran aktif dengan pendekatan teori efikasi Bandura, seperti *brainstorming*, *role play*, *modeling*, *verbal persuasion*, *group discussion*, serta *games* memperkaya pelatihan sehingga memberikan variasi dan peserta tidak merasa monoton dengan materi yang disajikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan karier mahasiswa akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang meningkat setelah dilakukan pelatihan *Dare to Decide*. Pelatihan *Dare to Decide* berbasis CDMSE terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang. Hasil analisis data juga menunjukkan nilai rata-rata pada *pretest* kelompok eksperimen 26,917 sedangkan *posttest* kelompok eksperimen 51,333. Maka, H_1 dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan *Dare to Decide* terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, terdapat beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi subjek penelitian, bagi mahasiswa tingkat akhir Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang diharapkan menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan dalam *Dare to Decide* pelatihan berbasis CDMSE untuk meningkatkan kematangan karier.
2. Bagi Departemen Psikologi dan Universitas Negeri Padang, Diharapkan mampu memberikan pembaharuan dalam panduan pelatihan terkait karier baik untuk mahasiswa baru ataupun mahasiswa akhir agar mahasiswa mengetahui langkah konkrit yang bisa diambil dalam memetakan kariernya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Memperhatikan terkait metode dalam pengambilan sampel dan penentuan subjek agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Selanjutnya dapat menggunakan modul ini sebagai pedoman melaksanakan pelatihan. Serta dapat memperhatikan kembali mengenai rundown dan kepadatan materi yang disajikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2023). The Meta-Analysis Study: Career Decision Making Self-Efficacy and Career Maturity. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 25(1).
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024 a). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2023. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024 b). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE=/unemployment-by-educational-attainment--1986---2024.html>.
- Coertse, S., dan Schepers, J. M. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Dewi, A. K., Sutrisno, V. L. P., Estriyanto, Y. (2024). Gambaran Perencanaan Karir Mahasiswa Akhir Pendidikan Teknik Mesin Universitas Sebelas Maret. *JIPTEK: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik dan Kejuruan*, Vol. 18. No. 1.
- Ekanesia, P. (2022). The Career Self-Efficacy Training Towards Increasing Career Maturity of Slow Learner Students. *Journal of Business and Management Inaba*, 1(02), 160-172.
- Kurniawan, W., Daharnis, D., dan Karneli, Y. (2020). Contribution of Adversity Quotient, Self Awareness and Demographic Factors to Student Career maturity. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 4(1), 70-75.
- Mohan, A., & Sahu, K. (2019). Career Decision Making Self-Efficacy Correlates with Career Maturity Among College Students. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(6), 1903-1905.
- Pujianti, S., & Purwantini, L. (2019). Pelatihan Efikasi Diri Karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(1), 27-43.
- Pradana, I. K. D., dan Widarnandana, I. G. D. (2022). Gambaran Perencanaan Karir Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Dhyana Pura. *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi dan Pendidikan*, 5(2), 91-97.
- Rahim, N. S. A., Jaafar, W. M. W., & Arsad, N. M. (2021). Career Maturity and Career Decision-Making Self-Efficacy as Predictors of Career Adaptability Among Students in Foundation Program, Universiti Putra Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(4), 464-477.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Savickas, M. L., dan Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Syamsu, K., & Satrianta, H. (2021). Bimbingan konseling karir islam untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Al-Irsyad Al-Nafs: Jurnal Bimbingan dan Penyuluhan Islam*, 8(1).
- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., & Bruch, M. A. (2006). The Role of Personality and Career Decision-Making Self-Efficacy In The Career Choice Commitment of College Students. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 312-332.