

# Pendekatan kognitif dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa

Fairuz Syifa Rosyidah <sup>1\*</sup> dan Lucia Retno Mursitolaksmi Royanto<sup>2</sup>

## Abstract

As soon as individual reach emerging adulthood (18-25 years old), making career decision is one of his development tasks. Career decisions are influenced by an individual's knowledge about himself and the career options available. Based on cognitive approach, there are three categories of individuals when making decisions, namely decided, undecided, and indecisive. The undecided category need help to get information to make career choices. In this study, the respondent is still in undecided category. The assessment for respondent was carried out by observation, interviews, tests on intelligence, personality, and interests. Based on the assessment results, subject has a high readiness to make career decisions. This underlies the provision of intervention through career counseling based on cognitive information processing (CIP) theory. Through career counseling, the subject could successfully make a career decision and created an action plan to implement the chosen career.

## Keywords

Career counseling, cognitive information processing approach, decision making, student

## Pendahuluan

Individu berusia 18-25 tahun sudah memasuki tahap dewasa awal atau *emerging adulthood*. Pada tahap ini, individu masih mengeksplorasi jenjang karier yang ingin dicapai, lebih tepatnya proses spesifikasi, dimana individu mengembangkan konsep diri vokasi yang merepresentasikan minat dan kemampuannya (Santrock, 2018b; Brown & Lent, 2013). Pada kenyataannya, kesulitan dalam membuat keputusan karier masih menjadi masalah yang sering ditemukan. Kesulitan dalam membuat keputusan karier perlu ditangani karena dapat meningkatkan masalah karier, seperti memilih jurusan, membuat pilihan karier, bahkan pengangguran (Sharma & Singh, 2016).

Beberapa penelitian menunjukkan fenomena kesulitan membuat keputusan karier pada jenjang SMA dan perguruan tinggi di Indonesia. Hidayat et al. (2019) menyatakan bahwa mayoritas siswa SMA DKI Jakarta dan Jawa Barat merasa kesulitan membuat keputusan karier, di mana kesulitan ini didasari oleh rendahnya motivasi membuat keputusan karier. Arjangga & Suprihatin (2023) menjelaskan adanya fenomena kesulitan membuat keputusan karier pada mayoritas siswa di Kota Semarang. Pada fase *emerging adulthood*, yaitu usia 18-25 tahun, dalam hal ini siswa sekolah menengah akhir dan mahasiswa dituntut untuk masuk ke fase transisi dari sekolah ke kerja. Pada studi lainnya, mahasiswa masih dituntut untuk mengeksplorasi diri terhadap kemampuan dan minatnya untuk membuat keputusan karier (Repi & Kurniawati, 2022). Lingkungan sekitar juga menjadi faktor yang berpengaruh pada pilihan karier mahasiswa. Mahasiswa merasa bingung dalam menentukan pilihan karier (Pratiwi & Akmal, 2018).

Pada dasarnya mahasiswa diharapkan mampu membuat keputusan karier lebih spesifik, tentu dengan mempertimbangkan biaya dan waktu yang dikeluarkan. Mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam membuat keputusan karier diduga dapat memilih keputusan karier yang kurang tepat Azhenov et al. (2023). Intervensi keputusan karier bisa dilakukan secara berkelompok maupun individu. Azhenov et al. (2023) memberikan intervensi karier dalam bentuk kelompok kepada 52 mahasiswa selama 15 pekan. Pada akhir sesi, tingkat kesulitan mahasiswa yang menerima intervensi kelompok menurun dibandingkan kelompok kontrol. Di sisi lain, Kronholz (2015); Salma & Septiana (2022) menggunakan intervensi karier secara individual dalam bentuk konseling. Konseling karier secara individu terbukti mampu menurunkan kebingungan karier, baik bagi siswa sekolah menengah maupun mahasiswa, bahkan memberikan kesempatan pada individu untuk bekerja secara independen mencari pilihan karier dengan dukungan yang dibutuhkan.

Kondisi ini menjadikan intervensi karier menjadi penting bagi mahasiswa. Praktisi perlu merancang program konseling karier untuk mengatasi masalah dalam membuat keputusan karier (Akmal, 2019) dan membuat perencanaan karier (Khatijatussalihah et al., 2022). Konseling mengenai karier terbukti meningkatkan efikasi diri dalam keputusan karier, kematangan karier, dan pengetahuan tentang karier serta menurunkan kesulitan dalam membuat keputusan karier (Sampson et al., 2020; Arismen & Hakim, 2022; Budi, 2021; Lam & Santos, 2017).

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

## Korespondensi:

Fairuz Syifa Rosyidah, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia  
Email: syifairuz.psy@gmail.com

Salah satu pendekatan konseling karier yang dapat digunakan adalah pendekatan kognitif yang diinisiasi oleh Peterson, et al berdasarkan teori *Cognitive-Information Processing* atau CIP (Sharf, 2016). Pendekatan ini memandang bahwa individu mampu menolong dirinya sendiri untuk membuat keputusan, tetapi membutuhkan bantuan untuk mendapatkan informasi dan strategi membuat keputusan yang tepat. Individu dibantu untuk mempelajari minat, kemampuan, prinsip, preferensi kerja, dinamika dunia kerja, hingga memahami apa yang mereka pikirkan dan pengaruhnya terhadap membuat keputusan (Sharf, 2016).

Komponen dalam membuat keputusan karir diilustrasikan dengan piramid *Cognitive-Information Processing*. Secara bertahap dari bawah, terdapat tiga komponen penting dalam pendekatan kognitif, yaitu domain pengetahuan (*knowledge*), domain keterampilan membuat keputusan (*decision making skills*), dan domain proses eksekutif (*executive processing*). Domain pengetahuan terdiri dari pengetahuan tentang diri dan pengetahuan tentang pekerjaan dan dunia kerja. Pada domain keterampilan membuat keputusan, individu belajar cara membuat keputusan sesuai dengan siklus CASVE (*communication, analysis, synthesis, analysis, execution*).

Werner (2021) menjelaskan siklus ini dimulai ketika individu mengkomunikasikan (*communication*) kebutuhannya untuk membuat keputusan karier, misalnya mencari informasi atau mencari bantuan profesional. Pada tahap ini, individu terpicu, baik oleh faktor internal maupun eksternal. Mereka menyadari kebutuhan untuk membuat keputusan karier, menentukan keputusan seperti apa yang perlu dibuat, dan mengidentifikasi apa yang mereka inginkan di masa depan.

Setelah keputusan karier dibuat, individu melakukan analisis (*textanalysis*) berdasarkan informasi mengenai diri dan pilihan kariernya. Individu mengklarifikasi pengetahuan yang mereka miliki berdasarkan hasil eksplorasi diri, pilihan karier, dan melatih kemampuan membuat keputusan (Werner, 2021). Individu disarankan untuk menilik kembali *value* diri, minat, keterampilan, preferensi, hingga situasi keluarga. Mencari informasi baru mengenai suatu pekerjaan tertentu dan mengolahnya dengan informasi lama yang sudah dimiliki juga disarankan. Individu diminta untuk mempertimbangkan cara mereka membuat keputusan karier dan memahami bagaimana pikiran positif dan negatif dapat memengaruhi mereka dalam membuat keputusan (Sharf, 2016).

Informasi yang telah terintegrasi akan dijadikan dasar individu untuk membuat pilihan karier yang lebih mengerucut (*synthesis*). Tahap ini fokus pada memperluas atau mempersempit pilihan karier melalui elaborasi dan kristalisasi tiga sampai lima pilihan karier. Individu yang memiliki terlalu banyak pilihan karier akan merasa terbantu pada tahap ini, sementara individu yang memiliki terlalu sedikit pilihan akan memiliki pilihan cadangan apabila pilihan utama mereka tidak berjalan sesuai harapan (Werner, 2021).

Individu juga perlu mempertimbangkan konsekuensi positif dan negatif pada setiap pilihan kariernya berdasarkan prinsip yang diyakini individu dan preferensi kerja (*valuing*). Pada tahap ini, individu perlu mempertimbangkan pekerjaan, pendidikan, atau pelatihan yang sejalan dengan pilihan kariernya. Meskipun membuat keputusan merupakan proses individu, namun faktor seperti keluarga, *significant others*, komunitas, lingkungan pekerjaan, serta budaya juga perlu

dipertimbangkan individu sebagai konsekuensi (Werner, 2021).

Tahap berikutnya, individu melakukan implementasi perencanaan kariernya, misalnya program sukarelawan, mengikuti pelatihan, melakukan eksekusi (*execution*) dan sebagainya. Individu membuat rencana atau strategi untuk dilaksanakan individu langkah demi langkah. Pada tahap ini, individu akan mengevaluasi apakah langkah-langkah yang sudah direncanakan sesuai dengan dirinya (Sharf, 2016). Pada akhirnya individu akan kembali ke tahap awal yaitu *communication*, dimana individu merefleksikan pilihan kariernya. Beberapa individu mungkin melalui siklus beberapa kali (Sampson et al. , 2020). Selanjutnya pada domain proses eksekutif, individu sadar bagaimana pikirannya memengaruhi keputusan yang dibuat. Dalam melakukan konseling karier dengan pendekatan kognitif, konselor perlu memulai dari tahap domain pengetahuan sampai domain proses eksekutif (Sharf, 2016).

Pada kasus ini, subjek mengalami kesulitan dalam membuat keputusan karier dikarenakan kurangnya pengetahuan terkait kemampuan dan pilihan karier yang tersedia. Maka dari itu, pemeriksaan psikologis diberikan untuk mendapatkan informasi gambaran kemampuan serta minat subjek untuk membantu dalam membuat keputusan karier. Setelah mendapatkan gambaran kemampuan dan minatnya, subjek mengikuti intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan karier. Konseling karier berdasarkan teori CIP dianggap sesuai dengan kebutuhan subjek karena (1) subjek membutuhkan informasi mengenai diri, (2) subjek membutuhkan informasi mengenai pilihan karier yang tersedia, dan (3) berdasarkan hasil asesmen, subjek diketahui memiliki cukup kemampuan untuk membuat keputusan.

## Metode

### Asesmen

Metode asesmen yang dilakukan untuk menegakkan diagnosa adalah observasi, wawancara, dan tes psikologi. Observasi pada subjek dilakukan selama pelaksanaan wawancara dan tes psikologi untuk mengamati gestur non-verbal subjek selama menceritakan keluhan serta mengerjakan tugas. Wawancara dilakukan langsung terhadap subjek untuk menggali informasi mengenai situasi, pendidikan dan kariernya saat ini. Kemudian subjek diberikan tes psikologi berupa tes inteligensi, kepribadian, dan inventori. Tes inteligensi yang diberikan adalah CFIT skala 3A untuk mengetahui kemampuan intelektual subjek dalam melakukan penyelesaian masalah dalam hidupnya.

Tes kepribadian yang diberikan adalah Baum untuk mengetahui potensi dalam diri subjek, *Draw a Person* (DAP) untuk mengetahui bagaimana subjek mempersepsikan dirinya di lingkungan sosial, dan Wartegg untuk mengetahui cara subjek merespon situasi sosial yang berbeda. SDS Holland diberikan sebagai tes inventori untuk melihat kesenjangan antara minat dan kemampuan subjek di berbagai area pekerjaan. Selain itu, subjek diberikan satu tes tambahan yang bersifat informal yaitu kuesioner *Career Decision Self-Efficacy* yang bertujuan untuk mengetahui efikasi subjek dalam keputusan kariernya.

## Presentasi Kasus

Subjek berinisial K, merupakan perempuan berusia 21 tahun yang saat ini merupakan mahasiswi semester 6 di salah satu Universitas X di Depok, Indonesia. K sedang mengikuti Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), dimana Ia mengikuti Program Pra-Profesi Psikolog. Selama mengikuti program ini, K mengeluhkan keraguannya dalam keputusan karier menjadi psikolog. K mengemukakan kesenangannya mempelajari psikologi, tetapi merasa tidak percaya diri akan kemampuan dan minatnya untuk menjadi psikolog. Kondisi ini membuat K memikirkan alternatif pilihan karier lain yang Ia minati, seperti riset, *human resources*, dan *data scientist*.

K memiliki minat dalam bidang riset setelah menjalani perkuliahan membuat alat ukur psikologi. Meskipun merasakan tuntutan yang besar, K menikmati proses perkuliahannya. K tertarik menggunakan alat statistik untuk mengolah data. Hal ini dirasa berbeda apabila K membayangkan dirinya menjadi psikolog yang harus bertemu dengan banyak orang dan mendengarkan keluhannya. Pilihan K untuk menekuni bidang riset menjadi pertimbangan karena Ia tidak perlu banyak berinteraksi dengan orang lain. Di sisi lain, K masih merasa tidak yakin dengan kemampuan diri, misalnya kurang teliti atau kurang bisa mendapatkan referensi yang baik. Pilihan kedua K adalah bekerja di divisi Sumber Daya Manusia *Human Resources*.

Hal ini didasari pengamatan atas kakak tingkatnya yang bekerja menjadi *Human Resources* setelah lulus kuliah S1. K merasa kualifikasi S1 Psikologi sudah mencukupi untuk bekerja sebagai *Human Resources* sehingga tidak perlu mengambil S2. Akan tetapi, Ia belum mencari tahu kualifikasi seperti apa yang diperlukan untuk menjadi seorang *Human Resources*. Menurut K, keterampilan yang perlu dimiliki sebagai *Human Resources* adalah komunikasi, pernah melakukan wawancara dan asesmen, serta menguasai penggunaan *software Office*. Sementara pilihan ketiga yang menjadi pertimbangan K adalah *data scientist*. K merasa tertarik dengan pekerjaan tersebut karena terdapat unsur statistiknya. Pekerjaan ini menjadi pilihan terakhir K karena alat yang digunakan berbeda dari yang Ia pelajari, sehingga Ia merasa akan membutuhkan waktu dan biaya lebih banyak untuk mempelajarinya dari awal.

Berdasarkan hasil asesmen, diketahui kemampuan inteligensi K berfungsi pada taraf di atas rata-rata kelompok usianya (IQ=113, skala Wechsler). K menunjukkan kemampuan penalaran yang cukup baik dalam mengolah informasi yang ia terima serta menentukan target yang diinginkan. Hal ini juga terlihat dari kemampuan K memenuhi tuntutan akademik di perkuliahan. Kemampuannya didukung dengan minat K untuk terlibat dalam kegiatan yang menuntutnya untuk mengamati, menganalisis, serta menyelesaikan masalah di lingkungan sosial. Saat ini K menjabat sebagai ketua di organisasi yang Ia ikuti, sehingga dapat melatih kemampuannya untuk berpikir kritis di situasi sosial. Maka dari itu K tidak hanya menunjukkan kemampuan kognitif yang cukup, tetapi juga implementasi pemahaman dan melibatkan diri dalam lingkungan sosial.

K memiliki kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dalam karier yang dipilihnya. Berdasarkan perbandingan antara gambaran kemampuan dan minat dengan pilihan kariernya, K lebih sesuai dengan pilihan karier pertama

dan kedua. Bidang psikologi yang spesifik sesuai dengan minat K adalah psikologi pendidikan dan klinis. Di sisi lain, K perlu mendalami informasi mengenai bidang psikologi yang sesuai dengan minatnya. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan diri K terhadap kemampuannya sehingga keputusan karier K menjadi lebih konsisten.

Sementara untuk pilihan ketiga sebagai *Human Resources*, terdapat kesenjangan antara minat dan tuntutan di dunia kerja. Alasan K memilih karier sebagai *Human Resources* pun didasari dengan pengamatannya terhadap senior yang cepat mendapat pekerjaan sebagai *Human Resources* setelah lulus. Meskipun sebenarnya K belum mengetahui pasti bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan sebagai seorang *Human Resources*. Kurangnya informasi K terkait pekerjaan sebagai *Human Resources* mempengaruhi K dalam membuat keputusan karier yang tidak ajeg. Berdasarkan *CASVE Cycle* (Sharf, 2016), pencarian informasi ini merupakan tahap *Analysis*. Setelah melalui tahap ini, K dapat melanjutkan ke tahap *Synthesis* yaitu memperluas atau mempersempit pilihan seperti spesifikasi bidang psikologi yang menjadi minatnya.

## Diagnosis dan Prognosis

Berdasarkan teori *cognitive information processing* dari Peterson et al. Sharf (2016), diketahui K mengalami kendala dalam membuat keputusan karier yang disebabkan adanya kesenjangan antara pengetahuan K terhadap kemampuan dan minat diri dengan pengetahuan mengenai tuntutan pada setiap pilihan kariernya. Untuk ke depannya, K memiliki prognosis positif dalam membuat keputusan karier yang lebih sesuai. Secara internal, K memiliki kemampuan inteligensi yang cukup baik sehingga dengan informasi yang memadai, K dapat menentukan strategi yang tepat untuk membuat keputusan karier. Secara eksternal, K memiliki dukungan secara material maupun psikologis dari orang tuanya. Harapan orang tua agar K mendapatkan pekerjaan dapat dipenuhi dengan cara K menggali informasi sebanyak-banyaknya terhadap pilihan karier sehingga tidak terpaku dengan pengalaman orang lain dalam membuat keputusan karier.

## Intervensi

Target intervensi seseorang berinisial K yang merupakan mahasiswi semester 6 Universitas X di Indonesia. Intervensi yang dilakukan adalah konseling karier menggunakan pendekatan kognitif berdasarkan teori *cognitive information processing*. Pendekatan ini diinisiasi oleh Gary Peterson, James Sampson, Jr., Robert Reardon, dan Janet Lenz pada tahun 1980-an. Mereka berfokus pada bagaimana individu memikirkan karier mereka dan bagaimana proses berpikir individu mempengaruhi individu dalam membuat keputusan karier (Sharf, 2016). Penggunaan teori ini dalam konseling karier sebelumnya pernah diterapkan oleh Kronholz (2015), dimana pada akhir intervensi, mahasiswa memperoleh informasi yang dibutuhkan dan menjelaskan langkah yang akan dilakukan dalam proses menuju kariernya. Maka dari itu, teori ini menjadi landasan memberikan intervensi.

Intervensi dilakukan secara daring atas permintaan K. Tujuan intervensi adalah membantu K membuat keputusan karier yang ditunjukkan dengan adanya rencana implementasi pilihan karier. Intervensi dibagi menjadi enam

**Tabel 1.** Domain pengetahuan yang perlu diketahui K

| Self-Knowledge   | Option Knowledge  |
|--|---|
| <p>K memiliki inteligensi yang berfungsi diatas rata-rata (IQ=113) sehingga hal ini membantu K dalam melakukan analisis-sintesis dan mengatur strategi untuk memenuhi tuntutan akademiknya. K memiliki kemampuan baik dalam bekerja sendiri maupun dengan orang lain di organisasi. K bertanggung jawab untuk mempersiapkan kepengurusan baru di organisasinya. K memilih jurusan psikologi dan merasa senang dengan ilmu dan pengalaman yang didapatkan. K juga tertarik menggunakan tools statistik ketika belajar membuat alat ukur psikologi di kelasnya (kode minat : SI). Selama kuliah, K menantang diri untuk mengikuti lomba essay. Hal ini membuahkan hasil dimana ia mendapatkan penghargaan sebagai juara. Saat mengambil keputusan, K selalu mempertimbangkan pendapat dan harapan orang tuanya untuk dapat bekerja dan memiliki penghasilan setelah lulus.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psikolog. Psikolog dituntut untuk melakukan asesmen terhadap masalah kepribadian melalui observasi, wawancara, dan tes serta memberikan intervensi terhadap klien. Dalam kesehariannya, seorang psikolog akan banyak berinteraksi baik dengan klien maupun dengan teman sesama psikolog untuk berdiskusi (kode minat : ISA).</li> <li>2. Peneliti. Peneliti membutuhkan ke-mampuan dan minat untuk terlibat dalam aktivitas yang melibatkan data, detil, dan kegiatan yang rutin (kode minat : CI).</li> <li>3. Human Resources. Human Resources memiliki tugas untuk merekrut, seleksi, wawancara, dan penempatan individu dalam organisasi (kode minat : ECS).</li> </ol> |

sesi, dimana sesi pertama pemeriksa menjelaskan kepada K mengenai domain piramid CIP dan tahapan membuat keputusan berdasarkan siklus CASVE. Sesi kedua dan keenam merupakan konseling karier berdasarkan siklus CASVE. Sebelum intervensi, pemeriksa memaparkan hasil asesmen untuk menjawab faktor yang menyebabkan K ragu dalam membuat keputusan karier serta memahami potensi yang dimilikinya, dimana tahap ini masuk kedalam pra-sesi intervensi. Pelaksanaan intervensi dilakukan seminggu dua kali.

**Sesi 1: What We Need To Know.** Sesi ini bertujuan membantu K memahami proses dalam membuat keputusan karier berdasarkan piramid CIP. Pemeriksa memaparkan materi dan memperlihatkan piramid CIP serta siklus CASVE untuk menggambarkan proses yang akan dilalui K untuk membuat keputusan karier. Setelah memahami tahapannya, K mengisi halaman *Communication* pada buku jurnal sebagai eviden bahwa K menyadari kebutuhan untuk membuat keputusan karier.

**Sesi 2: Improving Self-Knowledge.** Sesi ini bertujuan membantu K mengetahui pengetahuan diri yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karier. Pengetahuan yang diperhatikan terkait dengan prinsip, minat, keterampilan, dan preferensinya dalam bekerja. K diminta menjabarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja di bidang psikologi. Pemeriksa mengajak K untuk mengingat kembali pengalaman K yang berhubungan dengan keterampilan tersebut. Pada sesi ini, K sudah berada pada tahap *Analysis* dimana Ia mempelajari dirinya sendiri, terutama keterampilan mana yang sudah Ia kuasai dan mana yang perlu Ia kembangkan.

**Sesi 3: Guiding Options Knowledge.** Sesi ini bertujuan membantu K memperoleh informasi pilihan karier yang diminati. Pemeriksa mengajarkan K mengakses informasi karier melalui database O\*NET Online. Pada tahap ini, K mengetahui keterampilan, kemampuan, pengetahuan, serta pendidikan yang dibutuhkan dalam karier yang diminatinya. K juga berlatih untuk mengenali pikiran negatif dan mengubahnya menjadi pikiran positif.

**Sesi 4: Identify My Options.** Sesi ini bertujuan membantu K menentukan pilihan karier yang diminati. Pada sesi

ini, K sudah berada pada tahap *Synthesis*. K diminta mengidentifikasi 3-5 pilihan karier yang paling sesuai dengannya berdasarkan informasi yang diperoleh pada sesi 2 dan 3.

**Sesi 5: What I Gain From This?.** Sesi ini bertujuan membantu K mempertimbangkan manfaat dan konsekuensi pada setiap pilihan karier yang Ia tentukan. Pemeriksa perlu mengajukan pertanyaan reflektif seperti, "*Menurutmu bagaimana pertimbangan orang tuamu?*" Sesi diakhiri dengan K memilih satu pilihan karier yang menjadi pilihan utama dan satu pilihan karier cadangan.

**Sesi 6: Ready, Action!.** Sesi ini bertujuan membantu K membuat rencana implementasi pilihan kariernya. Pemeriksa mengarahkan K untuk merencanakan kegiatan K di semester 7 yang sudah menjurus kepada jenis karier yang dipilih K pada sesi 5. Di akhir sesi, K diperlihatkan kembali gambar siklus CASVE. K diminta untuk mengidentifikasi posisinya saat ini berdasarkan tahapan membuat keputusan.

Pengukuran keberhasilan intervensi dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Pengukuran kuantitatif dilakukan menggunakan alat ukur CASVE-CQ (*CASVE-Cycle Questionnaire*) yang dikembangkan oleh . Alat ukur ini terbagi menjadi enam dimensi sesuai dengan siklus CASVE, yaitu *communication 1* (8 item), *analysis* (6 item), *synthesis* (7 item), *valuing* (8 item), *execution* (8 item), dan *communication 2* (5 item). Pemeriksa tidak menggunakan dimensi *communication 2* karena item dimensi ini merupakan pernyataan refleksi individu setelah melakukan tahap *execution*, sementara tahap tersebut merupakan tujuan akhir dari konseling ini. Alat ukur ini diberikan sebelum dan sesudah intervensi dilaksanakan. Interpretasi dilakukan dengan mengamati perbedaan skor pada setiap tahapan CASVE. Tabel 2 menunjukkan contoh evaluasi kuantitatif

Sementara pengukuran kualitatif dilakukan dengan mengamati eviden perilaku K serta adanya rencana implementasi terkait pilihan karier yang sudah dibuat. Setelah menjelaskan setiap tahapan CASVE, K diminta menilai dimana posisinya pada tahapan tersebut. Pelaksanaan intervensi berhasil apabila K menunjukkan eviden perilaku di setiap sesi. Tabel 3 menunjukkan contoh evaluasi kualitatif.

**Tabel 2.** Evaluasi Kuantitatif

| Dimensi       | Jumlah Item | Contoh Item  |
|---------------|-------------|--|
| Communication | 8           | "Saya merasa kewalahan dalam membuat keputusan karier."                                |
| Analysis      | 6           | "Saya membutuhkan bantuan untuk mengidentifikasi pilihan karier saya."                 |
| Synthesis     | 7           | "Saya dapat mengidentifikasi beberapa pekerjaan yang sesuai dengan minat karier saya." |
| Valuing       | 8           | "Pilihan karir yang saya pertimbangkan memenuhi value karier saya."                    |
| Execution     | 8           | "Saya siap mengambil langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier."            |

**Tabel 3.** Evaluasi Kualitatif

| Sesi                              | Eviden Perilaku   |
|-----------------------------------|---|
| Sesi 1: What We Need to Know      | K menyadari kebutuhan membuat keputusan karier.   |
| Sesi 2: Improving Self-Knowledge  | K menuliskan keterampilan yang sudah dimiliki dan keterampilan yang perlu dikembangkan.     |
| Sesi 3: Guiding Options Knowledge | K memperoleh informasi mengenai pilihan karier yang dimiliki.                               |
| Sesi 4: Identify My Options       | K mengidentifikasi tiga hingga lima pilihan karier.   |
| Sesi 5: What I Gain From This?    | K memutuskan satu pilihan karier berdasarkan manfaat dan konsekuensi yang akan dihadapinya. |
| Sesi 6: Ready, Action!            | K membuat rencana kegiatan untuk semester 7.  |

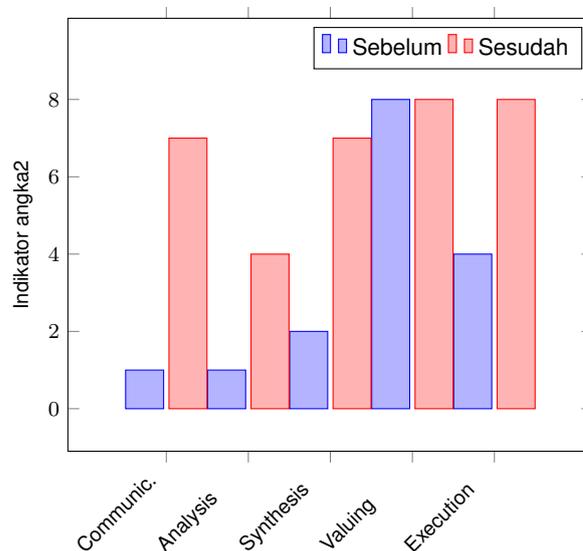
## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Berdasarkan evaluasi kualitatif, K mampu menunjukkan pemahamannya berdasarkan tujuan setiap sesi. K mampu merefleksikan hasil diskusi pada setiap tahapan CASVE. Pada sesi 1, K memahami pentingnya memenuhi domain pengetahuan sebelum belajar membuat keputusan. K juga menyadari kebutuhannya untuk membuat keputusan karier. Pada sesi 2, K menuliskan keterampilan terbaik yang dimiliki dan urgensi keterampilan tersebut berdasarkan pengalaman pribadi K. Tidak hanya memperkaya informasi diri, K juga menjadi percaya diri terhadap kemampuannya.

Pada sesi 3, K melakukan presentasi mengenai informasi karier sehingga lebih mudah untuk melakukan integrasi dengan kemampuan dan minatnya untuk membuat pilihan karier. Untuk menjaga kepercayaan dirinya, K berlatih untuk melakukan *positive self-talk*. Pada sesi 4, K mengurutkan pilihan karier yang menjadi minatnya. Sebelum memulai sesi 5, K diminta untuk mempertimbangkan manfaat dan konsekuensi dari setiap pilihan karier tersebut. Pada sesi 5, K mengubah urutan pilihan kariernya setelah mencari informasi lebih dalam. Di akhir sesi, K menarik satu pilihan karier yang akan diimplementasikan di semester 7, yaitu *HR Generalist*. Pada sesi 6, K membuat rencana tindakan yang berkaitan dengan *HR Generalist*. Rencana tindakan ini diimplementasikan pada kegiatan MBKM semester 7, topik penelitian skripsi, pelatihan, serta kursus yang linear dengan *HR Generalist*.

Konseling karier menggunakan pendekatan kognitif berdasarkan teori *cognitive information processing* efektif menunjukkan adanya peningkatan kemampuan K membuat keputusan karier. Hal ini ditunjukkan dengan hasil evaluasi kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan evaluasi kuantitatif pada Grafik 1, diperoleh peningkatan skor K pada setiap tahap siklus CASVE. Hasil ini menunjukkan bahwa setelah intervensi, K menunjukkan perilaku sesuai indikator setiap tahap CASVE. Pada tahap *Communication*, K sudah tidak merasakan kewalahan dan kesulitan untuk membuat dan menentukan tujuan karier. Akan tetapi, a merasa bahwa proses membuat keputusan karier cukup melelahkan. Pada tahap



**Gambar 1.** Peningkatan skor tahapan CASVE sebelum dan sesudah intervensi

*Analysis*, K sudah merasa lebih yakin dan memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan karier.

Di sisi lain, K merasa masih membutuhkan informasi lebih banyak mengenai dirinya. Pada tahap *Synthesis*, K sudah mengidentifikasi pilihan karier sesuai dengan nilai (*value*) yang dimiliki melalui eksplorasi pilihan karier. K membandingkan pilihan karier tersebut dan mempersempit pilihannya menjadi lebih spesifik. Pada tahap *Valuing*, K menunjukkan skor yang serupa. Ia sudah mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dari setiap pilihan kariernya. Pada tahap *Execution*, K sudah memiliki rencana tindakan (*action plan*) selama 6 bulan ke depan terkait perencanaan kariernya. K juga sudah mendaftarkan dirinya ke program yang dibutuhkan untuk mencapai pilihan karier utamanya.

### Pembahasan

Program intervensi terbukti efektif membantu subjek membuat keputusan karier. K memiliki peningkatan kemampuan

dalam membuat keputusan kariernya. Hal ini sejalan dengan penelitian [Salma & Septiana \(2022\)](#) dimana konseling karier individu menggunakan pendekatan CIP efektif membantu subjek yang mengalami kebingungan terhadap kariernya dengan meningkatkan perilaku keterlibatan karier yang proaktif. Di sisi lain, pemeriksa melaksanakan program intervensi secara daring seperti yang dilakukan [Chen et al. \(2022\)](#), dimana intervensi karier menggunakan pendekatan CIP secara daring juga dapat menurunkan kesulitan membuat keputusan karier. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi karier dengan pendekatan CIP dapat membantu individu mengatasi kesulitan dalam membuat keputusan karier, baik dilakukan secara daring maupun luring.

Sesuai dengan tahapan domain pada piramid CIP, domain pengetahuan menjadi dasar yang perlu dipenuhi terlebih dahulu. Perolehan pengetahuan K mengenai diri dan pilihan karier sangat membantunya dalam membuat pilihan karier. Pada dasarnya, K memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah. Sebelum melakukan intervensi, kondisi keputusan karier K berada pada kategori “*undecided*”, dimana Ia belum memiliki keputusan karier yang tetap. Individu pada kategori ini membutuhkan informasi mengenai dirinya dan pilihan karier untuk membuat keputusan karier. Setelah intervensi, K berada pada kategori “*decided*”, dimana individu sudah memiliki keputusan karier berdasarkan informasi yang sudah diperoleh dan melalui proses pengambilan keputusan yang baik ([Sharf, 2016](#)). Konseling karier menggunakan pendekatan kognitif sesuai dengan kebutuhan K yang membutuhkan fasilitas sumber informasi yang tepat dan objektif.

Pemberian konseling karier pendekatan kognitif penelitian ini juga didasari kesiapan subjek membuat keputusan karier. [Osborn et al. \(2022\)](#) menjelaskan kesiapan membuat keputusan karier dilihat dengan mengamati interaksi dua elemen, yaitu kapabilitas individu dan kompleksitas lingkungan. K memiliki kapabilitas yang baik untuk memahami setiap komponen dalam piramid CIP dan kesediaan untuk bertanggung jawab dengan keputusan kariernya. Dilihat dari kompleksitas lingkungannya, K memiliki orang tua serta program MBKM yang mendukungnya untuk mengimplementasikan keputusan karier. Dari kedua elemen tersebut, K memiliki kapabilitas tinggi dan kompleksitas yang rendah sehingga berada di kategori kesiapan tinggi dalam membuat keputusan karier ([Osborn et al. , 2022](#)).

Konseling CIP tidak hanya menggunakan aspek kognitif, tetapi juga mempertimbangkan aspek afektif individu. Peterson, dkk. yang menggunakan pendekatan CIP menyatakan bahwa faktor emosi juga penting dalam membuat keputusan karier dengan mengamati bagaimana emosi individu berinteraksi dengan proses informasi ([Sharf, 2016](#)).

Seiring membuat keputusan karier, K belajar mengelola pikiran negatif menjadi pikiran positif menggunakan metode *positive self-talk*. Individu yang cenderung memiliki *negative self-talk* cenderung menampilkan perilaku yang tidak adaptif. Perilaku tersebut dapat diubah menjadi lebih adaptif dengan mengubah *self-talk* negatif menjadi positif ([Dembo, 2004](#)). Manfaat penggunaan *self-talk* positif sudah dibuktikan oleh penelitian mengenai intervensi *self-talk* ([Walter et al., 2019](#); [Karamitrou et al. , 2017](#); [Kross et al. , 2014](#)), terutama sebagai mekanisme regulasi individu yang sejalan dengan domain proses eksekutif pada piramid CIP. Perubahan

kecil pada bahasa yang digunakan saat mengintrospeksi diri mempengaruhi kemampuan individu untuk meregulasi pikiran, perasaan, dan perilaku dalam situasi yang menekan ([Kross et al. , 2014](#)).

Di akhir sesi, K menunjukkan kemajuan berupa perilaku yang tepat dalam membuat keputusan karier di setiap sesinya sesuai dengan piramid CIP. Hal ini menunjukkan konseling karier dengan pendekatan kognitif berdasarkan teori *cognitive information-processing* mampu membantu K membuat keputusan karier. Konseling karier dengan pendekatan CIP diketahui sudah banyak diimplementasikan dan mampu mengatasi masalah terkait kebingungan karier, meningkatkan keterlibatan individu dalam memutuskan karier, meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, dan mengelola elemen pada proses eksekutif yang mempengaruhi perkembangan karier ([Hayden et al. , 2023](#); [Salma & Septiana , 2022](#); [Nurrega et al. , 2018](#)).

## Kesimpulan

Pelaksanaan konseling karier menggunakan pendekatan kognitif berdasarkan teori *Cognitive Information Processing* efektif membantu K membuat keputusan karier. Domain pengetahuan merupakan hal dasar yang perlu dipenuhi sebelum individu mempelajari cara membuat keputusan (domain membuat keputusan). Seiring individu belajar membuat keputusan, individu mempelajari cara mengelola pikiran, terutama pikiran negatif yang berdampak pada keputusan kariernya. Konseling diakhiri dengan implementasi rencana tindakan yang dibuat berdasarkan pilihan karier utama individu.

## Referensi

- Akmal, S. Z. (2019). Faktor-faktor yang menentukan kebimbangan karier pada siswa SMA kelas XII. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 18(1), 1. <https://doi.org/doi:10.14710/jp.18.1.1-12>.
- Arismen, & Hakim, D. L. (2022). How career interventions and digital career counselling affect students' career maturity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/doi:10.2991/assehr.k.220305.0022>.
- Arjanggi, R., & Suprihatin, T. (2023). Kesulitan pengambilan keputusan karir pada siswa berprestasi rendah. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 3(1s), 131–143. <https://doi.org/doi:10.25299/jicop.v3i1s.12353>.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/doi:10.3389/educ.2023.1097993>.
- Budi, L. S. (2021). The effectiveness of solution focused brief career group counseling to reduce student career indecision. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(3), 206-213. <https://doi.org/doi:10.15294/jubk.v10i3.54724>.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Chen, S., Chen, H., Ling, H., & Gu, X. (2022). An online career intervention for promoting Chinese high school students' career

- readiness. *Frontiers in Psychology*, 12, 815076. <https://doi.org/doi:10.3389/fpsyg.2021.815076>.
- Dembo, M. H. (2004). *Motivation And Learning Strategies For College Success: A Self-Management Approach*(2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Hayden, S. C. W., Osborn, D. S., & Costello, K. L. (2023). Connection between executive processing and career development. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 50(1), 29–40. <https://doi.org/doi:10.20856/jnicec.5004>.
- Hidayat, D. R., Kustandi, C., & Alfian, R. (2019). Career decision-making difficulties among high school students in Jakarta and West Java: A need analysis for career guidance application development. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 719–727.
- Karamitrou, A., Comoutos, N., Hatzigeorgiadis, A., & Theodorakis, Y. (2017). A self-determination approach to understanding of athletes' automatic self-talk. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 6(4), 340–354. <https://doi.org/doi:10.1037/spy0000104>.
- Khasmohammadi, M., Mohd Noah, S. M., Ghazizadeh Ehsaei, S. (2017). *Investigation of career indecision among Malaysian undergraduate students*. In: Graduate Research in Education Seminar (GREduc) 2017, 16 Dec. 2017, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia. (pp. 71-76).
- Khatijatussalihah, Riamanda, I., Aprilia, E. D., & Nisa, H. (2022). Career decision self-efficacy of Indonesian students. *INSPIRA*, 3(1), 17–22. <https://doi.org/doi:10.32505/inspira.v3i1.4131>.
- Kronholz, J. (2015). Self-help career services: a case report. *Career Development Quarterly/the Career Development Quarterly*, 63(3), 282–288. <https://doi.org/doi:10.1002/cdq.12019>.
- Kross, E., Bruehlman-Senecal, E., Park, J., Burson, A., Dougherty, A., Shablack, H., Bremner, R., Moser, J. S., & Ayduk, O. (2014). Self-talk as a regulatory mechanism: How you do it matters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(2), 304–324. <https://doi.org/doi:10.1037/a0035173>.
- Kurniawati, H., Widiyanti, E., Zalafi, Z., Putri, S. A., Hidayah, K., & A'yun, N. Q. (2023). Career intervention to enhance students' career maturity. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 06(04). <https://doi.org/doi:10.47191/ijmra/v6-i4-55>.
- Lam, M. C., & Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425–444. <https://doi.org/doi:10.1177/1069072717714539>.
- Nurrega, R. G., Wahyuningsih, H., & Gusniarti, U. (2018). Konseling karir kelompok cognitive information processing untuk meningkatkan pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi (Journal of Psychological Science and Profession)*. <https://doi.org/doi:10.24198/jpsp.v2i1.16702>.
- Osborn, D. S., Hayden, S. C. W., Marks, L. R., Hyatt, T., Saunders, D. E., & Sampson, J. P. (2022). Career practitioners' response to career development concerns in the time of COVID-19. *Career Development Quarterly*, 70(1), 52–66. <https://doi.org/doi:10.1002/cdq.12283>.
- Pratiwi, D. I., & Akmal, S. Z. (2018). Peran contextual support and barrier terhadap career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. <https://doi.org/doi:10.22219/jipt.v6i2.7141>.
- Repi, A. A., & Kurniawati, A. (2022). Career decision making self-efficacy (CDMSE) dengan career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/doi:10.33508/exp.v10i1.3820>.
- Salma, H. H., & Septiana, E. (2022). Efforts to overcome career confusion for high school students by increasing career involvement through CIP individual career counseling. *Bisma the Journal of Counseling*, 6(3), 448–457. <https://doi.org/doi:10.23887/bisma.v6i3.57821>.
- Sampson, J. P., Osborn, D. S., Bullock-Yowell, E., Lenz, J. G., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Dozier, V. C., Leierer, S. J., Hayden, S. C. W., & Saunders, D. E. (2020). *An introduction to CIP theory, research, and practice* (Technical Report No. 62). Tallahassee, FL: Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. <https://fsu.digital.flvc.org/islandora/object/fsu%3A749259>.
- Santrock, J. W. (2018b). *Life-Span Development 17ed* (17th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sharf, R. S. (2016). *Applying Career Development Theory To Counseling*. Cengage Learning.
- Sharma, R., & Singh, K. (2016). *Status or career decidedness among undergraduate students*. <https://semanticscholar.org/paper/caac17cf08692d82cfff106c61e5a6405f96c2f3>.
- Walter, N., Nikoleizig, L., & Alfermann, D. (2019). Effects of self-talk training on competitive anxiety, Self-Efficacy, volitional skills, and performance: An intervention study with junior Sub-Elite athletes. *Sports*, 7(6), 148. <https://doi.org/doi:10.3390/sports7060148>.
- Werner, B. (2019). *Development of the CASVE cycle questionnaire: confirmatory factor analysis and navigator score*. The Aquila Digital Community. <https://aquila.usm.edu/dissertations/1689/>.
- Werner, B., Bullock-Yowell, E., Mohn, R. S., Leuty, M. E., & Dahlen, E. R. (2021). The development of the CASVE-CQ: a CIP perspective on assessing decision-making progress. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 661–682. <https://doi.org/doi:10.1177/1069072721999317>.