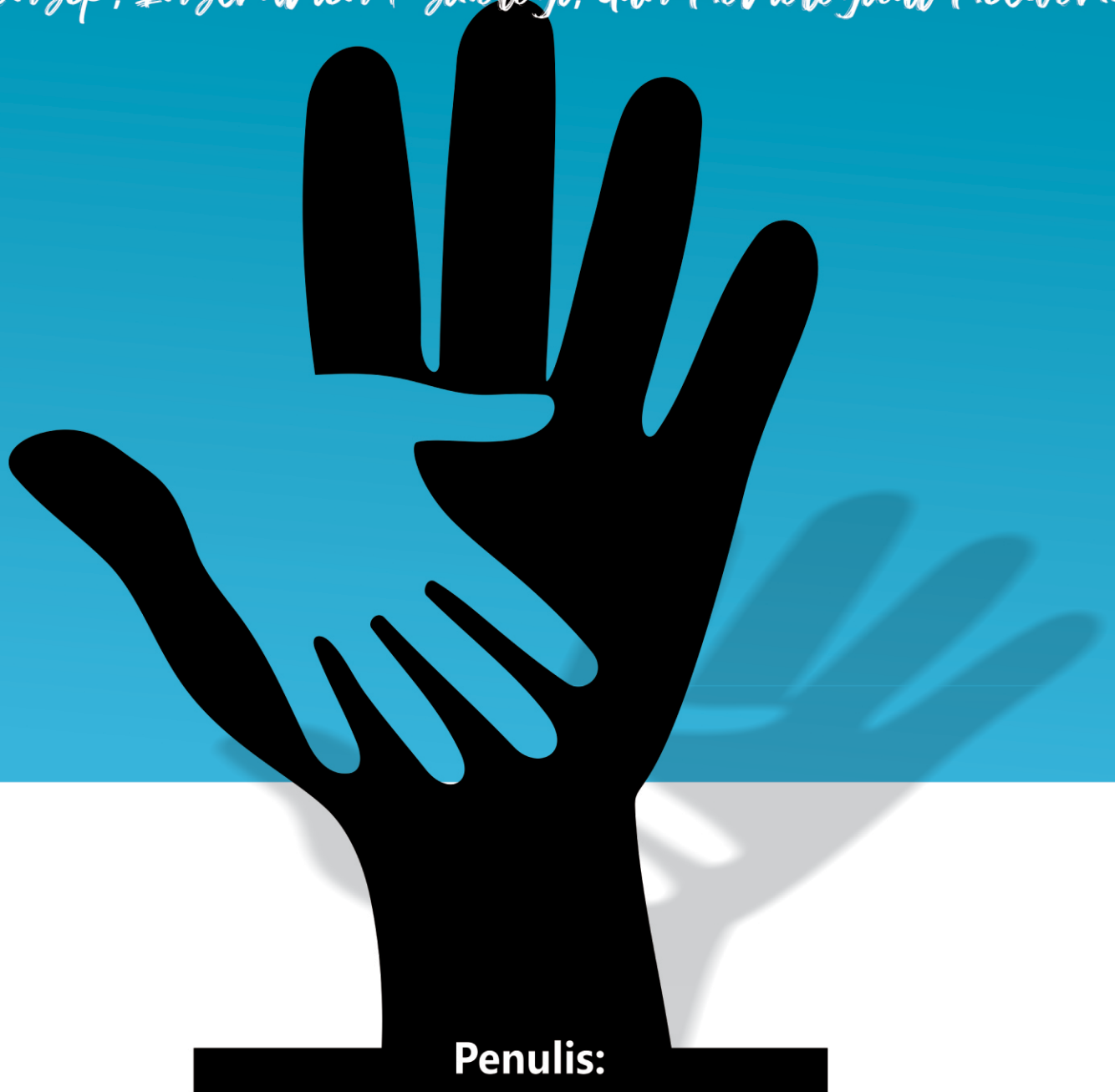


PENERBIT FAKULTAS PSIKOLOGI UNDIP

# Monograf

*Kongruensi Karir Remaja - Orangtua :  
Konsep, Instrumen Psikologi, dan Nomological Network*



**Penulis:**

**Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D**

*Center for Career and Capacity Developmet Studies  
(CAREERS)*

**MONOGRAF**  
**KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA:**  
**KONSEP, INSTRUMEN PSIKOLOGI, DAN**  
**NOMOLOGICAL NETWORK**

**Penulis:**

**Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**

**MONOGRAF KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA:  
KONSEP, INSTRUMEN PSIKOLOGI, DAN NOMOLOGICAL  
NETWORK**

**Penulis:**

Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D

**Tata Letak:** I Gusti Ngurah Agung Purwatama Shakti, S.Psi dan  
Talitha Lintang Pertiwi, S.Psi

**Desain Sampul:** Dwi Widyastuti, A.Md

**Penerbit:**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang  
Jalan Prof. Soedarto, SH., Tembalang, Semarang 50275  
Telp/Fax: 024-7460051  
Website : <https://psikologi.undip.ac.id/>  
Email : [psikologi@undip.ac.id](mailto:psikologi@undip.ac.id)

ISBN 978-623-92910-2-0

**Hak cipta dilindungi undang-undang.**

Dilarang memperbanyak modul ini dalam bentuk dan dengan  
cara apa pun, tanpa izin tertulis dari penyusun modul

## KATA PENGANTAR

Kami ucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, kami telah diberikan kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan Monograf Kongruensi Karir Remaja-Orangtua: Konsep, Instrumen Psikologi, dan *Nomological Network*.

Penulis mengucapkan terima kasih pula kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang telah memberikan fasilitas dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan monograf ini. Kami berharap agar seluruh civitas akademika, khususnya yang tertarik mendalami perkembangan karir remaja untuk dapat mendapatkan beragam *insight* dari monograf ini.

Monograf ini dirancang untuk para peneliti di bidang psikologi karir, psikologi pendidikan, dan psikologi keluarga. Monograf ini dapat digunakan pula dijadikan sumber bacaan untuk sarana menambah pengetahuan mengenai perkembangan karir remaja dalam konsteks hubungannya dengan orangtua.

Monograf ini menyajikan enam bab, yang meliputi Pendahuluan: Urgensi, Upaya Peneliti Sebelumnya, dan Rumusan Masalah; Konsep Teoritik Kongruensi Karir Remaja – Orangtua; Ide Kongruensi/Inkongruensi Karir Remaja-Orangtua dalam Instrumen Psikologi yang Mengukur Konstruk Lain; Pengembangan Instrumen Psikologi *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale*; *Nomological Network* Kongruensi Karir Remaja-Orangtua; dan Prospek Penelitian Kongruensi Karir Remaja-Orangtua. Keenam bab tersebut menguraikan latar belakang secara komprehensif pentingnya konsep, pengukuran, dan penelitian mengenai kongruensi karir remaja-orangtua, langkah-langkah pengembangan konsep teoritik kongruensi karir

remaja-orangtua, instrumen psikologi yang mengukur konsep lain namun mencakup ide kongruensi/inkongruensi karir remaja-orangtua, inovasi dari metode pengukuran terkini, hasil-hasil penelitian yang relevan, serta saran dan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.

Akhir kata, penulis mengucapkan selamat membaca monograf ini, semoga dapat memberikan manfaat yang optimal.

Semarang, Februari 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I. URGENSI, UPAYA PENELITI SEBELUMNYA, DAN RUMUSAN MASALAH .....</b>	<b>1</b>
A. Urgensi Penelitian Mengenai Kongruensi Karir Remaja-Orangtua.....	1
B. Upaya Peneliti Sebelumnya dalam Mengukur Kongruensi Karir Remaja Orangtua.....	3
C. Rumusan Masalah.....	8
<b>BAB II. KONSEP TEORITIK KONGRUENSI KARIR REMAJA - ORANGTUA .....</b>	<b>11</b>
A. Batasan Kongruensi Karir Remaja - Orangtua.....	11
B. Teori-Teori yang Mendasari Pengembangan Konsep Kongruensi Karir Remaja – Orangtua .....	12
<b>BAB III. IDE KONGRUENSI/INKONGRUENSI KARIR REMAJA – ORANGTUA DALAM INSTRUMEN PSIKOLOGI YANG MENGUKUR KONSTRUK LAIN.....</b>	<b>23</b>
A. Instrumen Psikologi yang Mengandung Unsur	

Item Kongruensi/Ingloruensi Karir Individu-Orangtua .....	24
B. Instrumen Psikologi yang Bertujuan Mengukur Salah Satu Aspek Kongruensi Karir .....	47

#### **BAB IV. PENGEMBANGAN INSTRUMEN PSIKOLOGI *THE***

##### ***ADOLESCENT-PARENT CAREER CONGRUENCE***

<b><i>SCALE</i></b> .....	57
---------------------------	----

#### **BAB V. *NOMOLOGICAL NETWORK* KONGRUENSI KARIR**

<b>REMAJA – ORANGTUA</b> .....	63
A. Aspirasi Karir .....	63
B. Efikasi Diri dalam Mengambil Keputusan Karir .....	65
C. <i>Outcome Expectations</i> .....	67
D. Eksplorasi Karir dan Perencanaan Karir.....	69
E. Kolektivisme .....	73
F. <i>Goal Orientation</i> .....	76
G. <i>Academic Hardiness</i> .....	81
H. <i>Coping Stress</i> .....	82
I. Kematangan Karir .....	83
J. <i>Academic Fit</i> .....	84
K. <i>Living-Up to Parental Expectations</i> .....	85
L. Kepuasan Hidup .....	85
M. Dukungan Orangtua .....	87
N. <i>Career Distress</i> .....	88
O. Orientasi Karir.....	89

P. Motivasi Belajar.....	90
Q. Diskrepansi Cita-Cita antara Individu dan Orangtuanya .....	90
<b>BAB VI. PROSPEK PENELITIAN KONGRUENSI KARIR</b>	
<b>REMAJA – ORANGTUA .....</b>	<b>95</b>
A. Pengujian dalam Beragam Populasi.....	95
B. Desain Penelitian Longitudinal dan Eksperimental ..	96
C. Kongruensi Karir Remaja-Orangtua sebagai Variabel <i>Outcome</i> .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>99</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Career Decision Scale</i> .....	25
Tabel 2	<i>My Vocational Situation</i> .....	28
Tabel 3	<i>Career Decision-Making Difficulties Questionnaire</i> .....	32
Tabel 4	<i>Career Decision-Making Self-Efficacy Scale</i> .....	36
Tabel 5	<i>Career Career Decision-Making Outcome Expectancy Scale</i> .....	37
Tabel 6	<i>Mathematics and Science Outcome Expectancy Scale</i> .....	39
Tabel 7	<i>Vocational Outcome Expectations Scale</i> .....	41
Tabel 8	<i>Korean Career Indecision Scale</i> .....	43
Tabel 9	<i>Parents Influence Subscale dalam Career Influence Inventory</i> .....	47
Tabel 10	<i>The Career-Related Parent Support Scale</i> .....	48
Tabel 11	<i>Parent Career Behavior Checklist</i> .....	50
Tabel 12	<i>Family Influence Scale</i> .....	52
Tabel 13	<i>Academic Achievement Subscale dalam Living-Up to Parental Expectation Inventory</i> .....	54
Tabel 14	<i>Career-Specific Parental Behavior Subscale</i> .....	55
Tabel 15	<i>The Adolescent-Parent Career Congruence Scale</i> .....	59
Tabel 16	<i>The Adolescent-Parent Career Congruence Scale dalam Bahasa Indonesia</i> .....	60

Tabel 17 <i>The Individual-Parent Career Goal Discrepancies</i> <i>Scale</i> .....	91
Tabel 18 <i>The Individual-Parent Career Goal Discrepancies</i> <i>Scale</i> versi Bahasa Indonesia .....	92



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN: URGENSI, UPAYA PENELITI SEBELUMNYA, DAN RUMUSAN MASALAH**

#### **A. URGENSI PENELITIAN MENGENAI KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA**

Para ahli yang tertarik untuk meneliti perkembangan karir dan dinamika hubungan orangtua dan anak yang melingkupinya telah lama menaruh perhatian terhadap sejauhmana remaja memiliki pandangan, aspirasi, minat, dan nilai-nilai karir yang selaras dengan yang dimiliki oleh orangtuanya. Terlebih ketika anak menginjak usia remaja, karena pada masa ini hingga awal masa dewasa merupakan masa penting untuk pembentukan identitas vokasional (Porfeli, Lee, & Vondracek, 2013), yang berkembang lebih pesat dibandingkan dengan domain-domain identitas lainnya pada masa ini (Skorikov & Vondracek, 1998). Identitas vokasional merupakan kejelasan cita-cita dan persepsi diri individu (Holland, 1985), yang seiring sejalan dengan tugas perkembangan untuk mempersiapkan karir dan kemandirian ekonomi (Porfeli & Lee, 2012). Pembentukan identitas karir yang optimal diharapkan dapat mengurangi problem-problem di area kehidupan lain pada remaja dan dewasa awal, selaras dengan pendapat Erikson (1959, h. 92), yang menyatakan bahwa "*In*

*general, it is primarily the inability to settle on an occupational identity which disturbs young people."*

Orangtua pada umumnya secara sengaja memberikan pengaruh dan mengarahkan perkembangan karir anaknya (Young & Friesen, 1992), memiliki harapan-harapan khusus mengenai nilai-nilai yang harus diyakinai oleh anak-anaknya, dan kehidupan masa dewasa yang harus dijalani (Dix & Branca, 2003). Di sisi lain, seorang anak, khususnya dimasa remajanya mengandalkan orangtuanya sebagai sosok pembimbing utama yang ditunggu nasehatnya dalam mengambil keputusan-keputusan dan menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan perkembangan akademik dan karir anak remajanya tersebut (Phillips, Christopher-Sisk, & Gravino, 2001).

Meskipun keduanya saling menerima peran satu sama lain, tidak jarang ditemui remaja dan orangtuanya memiliki perbedaan harapan dan aspirasi dalam hal karir. Misalnya, seberapa jauh orangtua diharapkan memberikan dukungan, seberapa jauh diharapkan memberikan otonomi dalam mengambil keputusan, dan dukungan seperti apa yang diharapkan dari orangtua. Oleh karena semua dukungan, hambatan, dan segala bentuk *resources* dari lingkungan terdekat, sangat tergantung pada individu yang mempersepsikannya, maksud utama dari perilaku orangtua untuk mendukung anaknya akan tercapai hanya jika perilaku tersebut dipersepsikan serupa oleh anak dan orangtuanya tersebut (Lent,

Brown, & Hackett, 1994). Tidak mengherankan jika penelitian terdahulu telah banyak berupaya memotret level kongruensi karir remaja dan orangtuanya dalam hal karir.

## **B. UPAYA PENELITI SEBELUMNYA DALAM MENGUKUR KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA**

Beragam upaya telah dilakukan para ahli untuk mengukur kongruensi karir antara remaja dan orangtuanya. Beragam penelitian yang telah dilakukan para ahli sebelum disusunnya konstruk dan instrumen psikologi untuk mengukur kongruensi karir remaja-orangtua adalah sebagai berikut:

### **1. Penelitian Otto (2000)**

Interview kepada remaja dan orangtuanya merupakan usaha awal yang dilakukan peneliti dalam mencoba memahami adanya kongruensi dan inkongruensi antara individu dan orangtuanya dalam hal karir. Otto (2000) melakukan interview secara langsung terhadap 362 siswa sekolah mengenai pemikiran mereka dan orangtua mereka mengenai karir. Otto meminta para siswa tersebut untuk mengemukakan tingkat kesesuaian antara pemikiran siswa dengan kedua orangtuanya mengenai bidang pekerjaan yang akan mereka masuki, bagaimana mereka harus mempersiapkan karir, dan bagaimana mereka menghargai pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para siswa

yang berada pada masa remaja ini secara umum memiliki nilai-nilai, aspirasi, dan rencana karir yang seiring sejalan dengan apa yang dipikirkan orangtuanya.

## **2. Penelitian Wang dan Heppner (2002) serta Leung, Hou, Gati, dan Li (2011)**

Wang dan Heppner (2002) mendesain sebuah instrumen psikologi, *Living-up to Parental Expectations Inventory (LPEI)* yang didesain khusus untuk remaja di Taiwan. Instrumen psikologi ini disusun untuk mengukur persepsi individu mengenai seberapa jauh mereka merasa mampu memenuhi harapan orangtuanya dalam hal kematangan personal, pencapaian akademik, dan hubungan dengan lawan jenis atau perkawinan. *Living-up to Parental Expectations Inventory* terdiri dari tiga subskala, yaitu subskala *Personal Maturity*, *Academic Achievement*, dan *Dating Concern*, dan masing-masing memiliki dua set pertanyaan. Pertanyaan set pertama mengukur harapan orangtua dari perpektif mereka dan pertanyaan set kedua mengukur performansi aktual dari perspektif mereka pula.

Item yang terkait dengan karir tercakup di dalam *Academic Achievement Subscale*. Contoh, "*Parents expect me to study hard to get a high-paying job in the future*" (Orangtua mengharapkan saya untuk belajar giat agar bisa mendapatkan pekerjaan bergaji besar dimasa depan). Terkait dengan

kalimat tersebut, individu diminta untuk menjawab dua pertanyaan: "*How strong do you currently perceive these expectations from your parents?*" (Seberapa besar Anda merasakan harapan-harapan ini dari orangtua Anda), dan "*To what extent do you currently perform in this manner?*" (Seberapa jauh Anda saat ini dapat melakukannya?) Respon pada kedua pertanyaan tersebut dijawab dalam skala Likert yang bergerak dari 1 (*sama sekali tidak/tidak dapat saya lakukan dengan baik*) sampai dengan 6 (*sangat diharapkan/dapat saya lakukan dengan baik*). Diskrepansi skor kemudian dihitung dengan mengurangi skor performansi diri dengan harapan orangtua. Skor ini kemudian dijumlahkan, sehingga semakin tinggi skor akan menunjukkan semakin tinggi kemampuan individu dalam memenuhi harapan orangtuanya.

Wang dan Heppner (2002) dalam penelitiannya kemudian menemukan bahwa sejauh mana individu merasa mampu untuk memenuhi harapan orangtuanya merupakan prediktor yang lebih kuat bagi menurunnya tekanan psikologis, ketika dibandingkan dengan seberapa tinggi harapan orangtua yang dirasakan individu saja. Hasil penelitian ini mengandung implikasi bahwa, orangtua bisa saja memiliki harapan yang tinggi terhadap anak, namun



selama anak merasa mampu untuk memenuhinya, hal ini dapat mengurangi tekanan psikologis yang dirasakannya.

Penelitian lainnya yang menggunakan *Living-up to Parental Expectations Inventory* dilakukan oleh Leung dkk (2011) untuk meneliti 1343 mahasiswa Cina. Hasilnya memberikan gambaran bahwa individu yang telah menunjukkan performansi secara adekuat dalam kematangan personal, capaian akademik, dan hubungan lawan jenis atau perkawinan, cenderung merasa dapat memenuhi harapan orangtuanya, dan lebih mampu mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan pemilihan karir, ketika dibandingkan dengan mereka yang tidak mampu menunjukkan performansi adekuat dalam ketiga area tersebut.

### **3. Penelitian Hou dan Leung (2011)**

Hou dan Leung (2011) melibatkan 1967 pasangan orangtua dan anak yang duduk di bangku sekolah lanjutan tingkat atas untuk meneliti diskrepansi antara ekspektasi karir orangtua dan aspirasi karir anak. Para peneliti meminta siswa sekolah lanjutan tingkat atas tersebut untuk mengemukakan aspirasi karirnya dan meminta orangtua dari para siswa tersebut untuk mengemukakan ekspektasi karir terhadap anaknya, dengan cara mengungkapkan seberapa jauh keinginan ketertarikan mereka terhadap 126 jenis pekerjaan, yang tersebar dalam enam tipe pekerjaan menurut Holland,

meliputi *realistic, investigative, artistic, scientific, enterprising,* dan *conventional*.

Ekspektasi karir orangtua kemudian dibandingkan dengan aspirasi karir anak berdasarkan area minat, prestise, dan tipe jenis kelamin yang melekat pada jenis pekerjaan, dan kemudian, skor diskrepansi antara penilaian dari orangtua dan anak kemudian dihitung. Hasilnya menunjukkan adanya diskrepansi yang kecil antara ekspektasi orangtua dan aspirasi anak dalam hal area minat, namun terdapat diskrepansi yang lebih besar dalam hal prestise dan tipe jenis kelamin yang melekat pada pekerjaan.

#### **4. Penelitian Garcia Restubog, Toledano, Tolentino, dan Rafferti (2012)**

Garcia dkk (2012) melakukan penelitian longitudinal pada 141 mahasiswa Filipina, dengan membandingkan kontribusi dari dukungan orangtua yang dirasakan mahasiswa dan dukungan yang menurut orangtua telah diberikan kepada anaknya dalam memprediksi hubungan antara *mastery/learning goal orientation* (orientasi individu dalam berperilaku untuk meningkatkan pemahamannya akan sesuatu) dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir (keyakinan individu dan mengambil keputusan-keputusan yang terkait dengan karir). Hasilnya menunjukkan bahwa besarnya dukungan orangtua yang dirasakan mahasiswa

menguatkan hubungan antara *learning goal orientation* dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir mahasiswa. Di sisi lain, rendahnya dukungan dari perspektif orangtua menguatkan hubungan antara *learning goal orientation* dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan Garcia dkk (2012) ini menunjukkan implikasi bahwa individu (dalam hal ini mahasiswa) dan orangtuanya berpeluang memiliki persepsi yang berbeda mengenai perilaku suportif, dan variasi ini dapat memberikan konsekuensi yang berbeda pada hubungan antara *learning goal orientation* dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa. Hasil penelitian tersebut juga menggarisbawahi bahwa konsekuensi dari dukungan orangtua dalam hal karir tidak akan tercapai apabila hal tersebut tidak dipersepsikan secara senada oleh individu yang menjadi target dukungan tersebut.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Paparan di atas mengenai berbagai upaya yang dilakukan peneliti sebelumnya mengarah pada beberapa kesimpulan. Pertama, meskipun interview yang dilakukan Otto (2000) merupakan salah satu metode yang dapat menggali konsep kongruensi karir remaja-orangtua, diperlukan waktu yang tidak singkat untuk melakukan wawancara kepada siswa dan kedua

orangtuanya. Kondisi ini menuntut adanya suatu cara yang lebih mudah dan efisien dalam mengukur kongruensi karir antara remaja dan orangtuanya.

Kedua, *Living-up to Parental Expectations – Academic Subscale* yang disusun oleh Wang dan Heppner (2002) mengukur satu sisi kongruensi, yaitu sejauh mana individu merasa bahwa ia mampu memenuhi harapan orangtuanya dalam hal akademik dan karir, dan belum mencakup mengenai bagian lainnya, yakni sejauh mana individu merasa didukung oleh orangtuanya dalam hal karir, dan belum pula mencakup sejauh mana individu dan orangtuanya memiliki ide-ide, nilai-nilai, dan preferensi karir yang sama ataupun mirip.

Ketiga, teknik yang digunakan oleh Hou dan Leung (2011) mengambil data dari remaja dan juga orangtuanya dan mengukur sejauh mana individu dan orangtuanya memiliki preferensi karir yang sama ataupun mirip, dan belum mencakup sejauh mana orangtua memberikan dukungan, dan seberapa jauh remaja merasa memenuhi harapan orangtuanya.

Oleh karenanya, diperlukan pengembangan konsep kongruensi karir remaja-orangtua dan instrumen psikologi yang dirancang secara khusus untuk mengukurnya secara komprehensif.



**BAB II**  
**KONSEP TEORITIK**  
**KONGRUENSI KARIR REMAJA – ORANGTUA**

**A. BATASAN KONGRUENSI KARIR REMAJA – ORANGTUA**

Kongruensi karir remaja-orangtua didefinisikan sebagai keselarasan antara remaja dengan orangtuanya dalam hal karir, yang ditandai dengan dukungan orangtua yang dirasakan remaja terhadap eksplorasi dan perencanaan karir, perasaan mampu pada diri remaja bahwa ia dapat membuat kemajuan/*progress* karir yang menjadikan orangtuanya puas dan bangga, serta remaja merasa bahwa ia memiliki minat, preferensi, dan ide-ide mengenai karir yang sama atau mirip dengan orangtuanya (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013).

Konsisten dengan definisinya, kongruensi karir remaja – orangtua mencakup dua aspek, yaitu *complementary congruence* dan *supplementary congruence*. *Complementary congruence* adalah tingkat dukungan orangtua yang dirasakan oleh individu terhadap eksplorasi dan perencanaan karir yang dilakukan oleh individu tersebut, dan tingkat kemampuan yang dirasakan individu bahwa ia dapat membuat kemajuan/*progress* dalam hal karir yang dapat menjadikan orangtuanya puas dan bangga. *Supplementary congruence*

adalah tingkat kesamaan dan/atau kemiripan minat, aspirasi, dan nilai-nilai karir yang dimiliki individu dengan preferensi dan harapan karir orangtua terhadap individu tersebut. Kedua aspek tersebut tercermin dalam *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* (Sawitri dkk., 2013).

## **B. TEORI – TEORI YANG MENDASARI PENGEMBANGAN KONSEP KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA**

### **1. Teori Bronfenbrenner (1986; 1994) mengenai Ekologi Perkembangan Manusia.**

Konsep kongruensi karir remaja-orangtua ini dikembangkan berdasarkan perspektif interaksionis, yang salah satunya dijelaskan dari teori Bronfenbrenner (1986; 1994) mengenai ekologi perkembangan manusia. Teori ini meyakini adanya hubungan yang saling menguntungkan antara manusia yang aktif dan senantiasa berkembang, dengan lingkungan sekitarnya tempat manusia tersebut tinggal, dan juga dengan lingkungan dengan setting yang lebih luas yang saling kait-mengait, sebagai suatu sistem yang ber-inter-relasi. Pandangan ini memberikan implikasi bahwa individu mendapat pengaruh dari lingkungannya, dan mereka juga secara kontinyu mengatur lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, interaksi antara individu dan

lingkungannya bersifat resiprokal, dan saling mengakomodasi.

Lingkungan terdekat dengan individu adalah *microsystem*, yang merupakan tempat dimana individu dapat mengalami relasi tatap muka secara langsung dengan orang-orang yang memiliki pengaruh signifikan terhadapnya. Misalnya anak dengan orangtuanya dalam keluarga. Gabungan antara dua atau lebih *microsystem* disebut dengan *mesosystem*, seperti relasi antara orangtua (dari lingkungan keluarga) dan guru (dari lingkungan sekolah). Bagian yang lebih luar, yang tidak dialami langsung oleh anak, namun dapat berpengaruh terhadap *microsystem* adalah *exosystem*, misalnya rekan kerja, bawahan, supervisor, manajer, yang berasal dari lingkungan kerja orangtua. Bagian berikutnya adalah *macrosystem*, yang mencakup masyarakat yang lebih luas dan budaya dan keyakinan yang berkembang, misalnya pola asuh yang diterapkan orangtua kepada anaknya. Bagian terluar adalah *chronosystem*, yang meliputi perubahan individu maupun lingkungan yang terjadi dari waktu ke waktu, misalnya transisi dari sekolah ke dunia kerja yang dialami individu, dan perubahan lingkungan yang melingkupi individu, seperti kondisi ekonomi dan sosial budaya.



Paparan tersebut memberikan gambaran pula bahwa dari perspektif ekologis, perilaku dan perkembangan manusia perlu untuk dilihat sebagai suatu fungsi yang berjalan bersama antara karakteristik individu meliputi kondisi biologis dan psikologis, dengan karakteristik lingkungannya, meliputi lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat, dan konteks yang lebih luas yang saling berinter-relasi, seperti kondisi status sosial ekonomi keluarga dan situasi sosial lainnya dimana individu dibesarkan (Moen, Elder, & Luscher, 1995).

Dalam *microsystem*, keluarga, khususnya orangtua merupakan lingkungan terdekat yang berperan sangat penting bagi kehidupan seorang anak. Di dalam keluarga, orangtua dan anak saling memberikan pengaruh, baik itu dalam pemikiran, keyakinan, sikap, dan perilaku. Hubungan timbal balik yang bersifat kontinyu dan semakin kompleks antara individu dan orangtuanya atau anggota keluarga dan partner lainnya dalam suatu *microsystem* ini disebut proses-proses proksimal.

Bronfenbrenner (1986; 1994) mengumpamakan proses-proses proksimal ini seperti permainan bola ping pong. Dalam permainan bola ping pong, gerakan bola secara bolak balik dari satu pemain ke pemain lainnya dalam suatu permainan bergerak dari yang sederhana ke

yang semakin kompleks. Demikian halnya dengan yang terjadi dalam *microsystem*. Semakin matang partner individu dalam menginisiasi "gerakan" yang semakin kompleks, semakin kompleks pula perkembangan pada diri individu.

Teori ekologi perkembangan manusia yang dikemukakan Bronfenbrenner (1986; 1994) ini menekankan bahwa, ketika dibandingkan dengan kondisi lingkungan objektif, persepsi individu mengenai lingkungan merupakan hal yang lebih penting karena persepsi individu inilah yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku selanjutnya. Hal ini dikuatkan oleh beberapa penelitian terkait. Misalnya, sebuah penelitian yang membandingkan persepsi remaja mengenai perilaku orangtua dan laporan orangtua mengenai perilakunya terhadap remaja, yang menunjukkan bahwa persepsi remaja mengenai perilaku orangtua lebih akurat dibandingkan dengan laporan dari orangtuanya (Steinberg, Darling, & Fletcher, 1995).

## **2. Pendekatan Kontekstual dalam Perkembangan Manusia**

Vondracek, Lerner, dan Schulenberg (1986) mengemukakan perspektif relational untuk memahami perilaku karir, yaitu pendekatan kontekstual dalam perkembangan manusia, yang sejalan dengan pendapat

Bronfenbrenner (1986; 1994). Vondracek dan para koleganya mengemukakan bahwa karena perubahan yang senantiasa terjadi pada individu dan konteksnya, pendekatan interaksional yang bersifat dinamis perlu diterapkan dalam memahami perkembangan karir individu. Konteks tidak hanya membuat individu melakukan penyesuaian – penyesuaian, namun konteks juga dipengaruhi oleh karakteristik individu. Dari perspektif ini, perkembangan karir merupakan proses interaktif ketika individu mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh lingkungannya, meliputi lingkungan fisik, sosial, dan budaya.

### **3. Konsep bahwa Orangtua merupakan *Partner* dalam Perkembangan Karir Remaja**

Konstruk kongruensi karir remaja-orangtua juga dikembangkan berdasarkan gagasan dari Otto (2000), yang mengemukakan bahwa orangtua adalah partner atau lebih tepatnya Otto menggunakan istilah “sekutu” bagi anak remaja dalam perkembangan karir anak remajanya tersebut. Artinya, orangtua merupakan resources bagi perkembangan karir remaja.

Pendapat Otto (2000) diperkuat oleh Turner, Aliman-Brissett, Lapan, Udipi, dan Ergun (2003) bahwa orangtua merupakan sumber dukungan utama bagi anak remajanya.

Orangtua dapat berfungsi sebagai role model karir, misalnya dengan menceritakan apa saja yang dilakukannya di tempat kerja; memberikan bantuan langsung yang bersifat instrumental, misalnya dengan mengajarkan keterampilan-keterampilan yang nantinya dibutuhkan di dunia kerja; memberikan penguatan verbal, misalnya memberikan dorongan agar anak remajanya serius mengikuti pelajaran di sekolah, dan memberikan dukungan emosional, misalnya memberikan penghiburan ketika anak remajanya mengkhawatirkan tentang masa depan.

#### **4. *Person-Environment Congruence Theory* serta Konsep *Complementary* dan *Supplementary Congruence***

Teori *person-environment congruence* yang dikemukakan oleh Swanson dan Fouad (1999), yang dikembangkan berdasarkan *complementary* dan *supplementary congruence* dari Muchinsky dan Monahan (1987) sangat kental mewarnai konsep kongruensi karir remaja – orangtua.

Konsep *person-environment congruence* berasal dari teori interaksionis mengenai perilaku yang menekankan bahwa perbedaan perilaku dan sikap dalam diri individu merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan. Teori *person-environment congruence*

memiliki tiga asumsi: Asumsi pertama, individu cenderung untuk memilih lingkungan yang memiliki kesesuaian karakter dengan diri mereka. Asumsi kedua, seberapa jauh kongruensi antara individu dengan lingkungannya memiliki pengaruh penting bagi individu maupun lingkungannya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian, semakin positif konsekuensi yang diperoleh, seperti kepuasan yang lebih tinggi, ketekunan yang lebih tinggi, dan performa yang lebih baik, sedangkan semakin rendah tingkat kesesuaian, semakin negatif konsekuensi yang dihasilkan, seperti semakin tingginya ketidakpuasan, dan semakin rendahnya capaian atau produktivitas individu. Dan asumsi ketiga, proses penyesuaian antara individu dan lingkungannya bersifat dua arah, yaitu individu dapat mempengaruhi lingkungan, dan sebaliknya lingkungan dapat pula memberikan pengaruh kepada individu. Hubungan dua arah ini merepresentasikan sebuah sistem, yang memberikan suatu konsekuensi bahwa perubahan pada suatu komponen dapat mempengaruhi komponen yang lain dalam sistem tersebut (Swanson & Fouad, 1999).

Dalam kaitannya dengan tiga asumsi yang dikemukakan oleh Swanson dan Fouad (1999) mengenai *person-environment congruence*, Muchinsky dan Monahan (1987) mengidentifikasi dua tipe kongruensi

antara individu dengan lingkungan. Tipe yang pertama dari kongruensi individu-lingkungan adalah *supplementary congruence*, yang menunjukkan suatu kondisi ketika individu memiliki karakteristik yang mirip dengan individu lain dalam lingkungan tersebut. Individu dapat bersesuaian dengan individu yang lain dalam suatu lingkungan karena memiliki karakteristik yang sejalan dengan mereka. Keberhasilan dalam menyesuaikan diri dengan sebagian besar individu lain dalam suatu lingkungan akan menjadikan individu merasa lebih senang dan dapat lebih produktif. Tipe kedua adalah *complementary congruence*, yaitu suatu kondisi yang terjadi ketika karakteristik individu dan karakteristik lingkungan dapat saling melengkapi. Kongruensi antara individu dan lingkungannya akan tercapai apabila terdapat keseimbangan dari karakteristik-karakteristik yang relevan antara individu dengan lingkungan.

##### **5. Konsep *Person – Organisation Fit***

Aspek-aspek *person-environment congruence* yang dikemukakan oleh Muchinsky dan Monahan (1987) kemudian diterapkan oleh Kristof (1996) dalam membangun konsep *person-organisation fit* (P-O Fit). *Person-organisation fit* didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi tempatnya

bekerja. Aspek pertama, yaitu *complementary fit* mencakup *needs-supply fit* dan *demands-ability fit*. *Needs-supply fit* merupakan situasi yang terjadi ketika kebutuhan-kebutuhan individu terpenuhi oleh dukungan dari orang lain dalam lingkungan organisasi, sedangkan *demands-ability fit* merupakan kondisi yang terjadi ketika individu memiliki kemampuan atau kompetensi yang dapat memenuhi tuntutan organisasi. Aspek kedua, yaitu *supplementary fit*, adalah suatu kondisi individu dan organisasi memiliki karakteristik yang sama atau mirip.

Konsep dari kongruensi karir remaja-orangtua diturunkan dari konsep Kristof (1996) mengenai *person-organisation fit (P-O Fit)*, yang kemudian diterapkan dalam area riset karir. Kongruensi karir remaja-orangtua juga menggunakan aspek-aspek *complementary* dan *supplementary fit* sebagaimana Kristof (1996) menggunakannya dalam menjelaskan *P-O Fit*.

Ketika diterapkan dalam konteks perkembangan karir individu, aspek *complementary congruence* mencakup dua konten, yaitu *needs-supply congruence* dan *demands-ability congruence*. *Needs-supply congruence* merujuk pada situasi yang terjadi ketika kebutuhan remaja dalam melakukan penjelajahan karir dan perencanaan karir terpenuhi mendapatkan dukungan dari orangtuanya.

Sedangkan *demands-ability congruence* merupakan suatu kondisi ketika remaja memiliki kemampuan atau kompetensi untuk memenuhi ekspektasi karir dari orangtua dan remaja dapat membuat kemajuan terkait hal karir yang dapat menjadikan orangtuanya senang, bangga, dan puas. Sedangkan aspek *supplementary congruence* merupakan suatu situasi ketika terdapat kesamaan atau kemiripan antara karakteristik remaja dan karakteristik orangtuanya, meliputi nilai-nilai, preferensi, dan minat-minat karir.





**BAB III**  
**IDE KONGRUENSI/INKONGRUENSI KARIR REMAJA-  
ORANGTUA DALAM INSTRUMEN PSIKOLOGI YANG  
MENGUKUR KONSTRUK LAIN**

Fenomena mengenai kongruensi/inkongruensi karir antara individu dengan orangtua atau *significant others* lainnya telah ditangkap oleh para peneliti dalam bidang psikologi perkembangan, pendidikan, dan khususnya karir sejak lama, dan bukan merupakan hal yang sama sekali baru. Inkongruensi antara individu dengan orangtua atau *significant others* lainnya dalam area akademik dan karir telah diidentifikasi menjadi salah satu sumber dari munculnya kebimbangan karir pada diri individu yang bersangkutan, kesulitan dalam mengambil keputusan karir, hambatan karir, serta menurunnya keyakinan dalam mengambil keputusan karir, dan rendahnya *career outcome expectations*.

Dalam perkembangan penelitian di area karir, item mengenai kongruensi/inkongruensi telah tercakup dalam instrumen-instrumen yang dikembangkan untuk mengukur konstruk mengenai kebimbangan karir, kesulitan dalam mengambil keputusan karir, hambatan karir, keyakinan dalam mengambil keputusan karir, dan *career outcome expectations*.

Dalam instrumen-instrumen psikologi tersebut, kongruensi karir dengan orangtua atau *significant others* lainnya

termanifestasikan dalam satu, dua, atau beberapa item yang mengandung tema ketidaksetujuan dari *significant others* mengenai pilihan karir, desakan dari *significant others* untuk memilih karir tertentu, dan apakah individu telah memilih karir yang selaras dengan harapan *significant others*.

#### **A. Instrumen psikologi yang mengandung unsur item kongruensi/inlongruensi karir individu-orangtua**

Instrumen-instrumen psikologi yang mengandung unsur item kongruensi/inlongruensi antara individu dengan orangtuanya tersebut adalah:

##### **1. *Career Decision Scale (CDS)***

*Career Decision Scale* dikembangkan oleh Osipow dan koleganya pada tahun 1976 untuk mengukur tingkat kebimbangan individu dalam mengambil keputusan-keputusan yang terkait dengan karir karena sebab-sebab tertentu. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan temuan empiris yang mengidentifikasi sebanyak mungkin alasan dibalik kebimbangan individu dalam mengambil keputusan karir. Hartman dan Hartman (1982) kemudian memodifikasi item-item dalam versi orisinal CDS untuk digunakan dalam komunitas siswa sekolah lanjutan tingkat atas.

Dalam CDS, terdapat satu item yang menunjukkan bahwa menentukan pilihan karir yang tidak sejalan dengan harapan *significant others* secara potensial dapat

mengganggu pengambilan keputusan karir individu. Item tersebut adalah: ***“I know what I’d like to be, but I’d be going against the wishes of someone who is important to me if I did so. Because of this, it’s difficult for me to make a career decision right now. I hope I can find a way to please them and myself”*** (Saya tahu saya ingin menjadi apa, namun jika saya melakukannya, hal ini akan bertentangan dengan harapan dari seseorang yang penting bagi saya. Oleh karenanya, sulit bagi saya untuk mengambil keputusan karir saat ini. Saya berharap dapat mencari jalan untuk membahagiakan mereka dan diri saya sendiri). Untuk menunjukkan konstelasi item tersebut dengan item-item lainnya, keseluruhan item dalam *Career Decision Scale* disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1

*Career Decision Scale*

No.	Item
1	If I had skills or the opportunity I know what I would be, but this choice is really not possible for me. I haven't given much consideration to any other alternatives, however.
2	Several careers have equal appeal to me. I'm having a difficult time deciding among them.
3	I know I will have to go to work eventually, but none of the careers I know about appeal to me.

4	<b>I know what I'd like to be, but I'd be going against the wishes of someone who is important to me if I did so. Because of this, it's difficult for me to ake a career decision right now. I hope I can find a way to please them and my self.</b>
5	Until now, I haven't given much thought to choosing a career, I feel lost when I think about it because I haven't had many experiences in making decisions on my own and I don't have enough information to make a career decision right now
6	I feel so discouraged because everything about choosing a career seems to "iffy" and uncertain; I feel discouraged, so much so that I'd like to put off making a decision for the time being.
7	I thought I knew what I wanted for a career, but recently I found out that it woludn't be possible for me pursue it. Now, I've got to start looking for other possible careers.
8	I want to be absolutely certain that my career choice is the "right" one, but none of careers I know about seem ideal to me.
9	Having to make a career decision bothers me. I'd like to make a decision quickly and get it over with. I wish I could take a test that would tell me what kind of career I should pursue.
10	I know what I'd like to major in (or the job I'd like to have) but I don't know what my abilities are.
11	I can't make a career choice right now because I don't know what my abilities are.
12	I don't know what my interest are. A few things "turn me on" but I'm not certain that they are related in any way to my career possibilities.

13	So may things interest me and I know I have the ability to do well regardless of what career I choose. It's hard for me to find just one thing that I would want as a career.
14	I have decide on a career but I'm not certain how to go about implementing my choice. What do I need to do to make my decision become a reality?
15	I need more information about what different occupations are like before I can make a career decision.
16	I think I know what I want to major in (or the job I'd like to have) but feel I need some additional support for it as a choice myself.

## 2. ***My Vocational Situation (MVS)***

*My Vocational Situation (MVS)* dikembangkan pada tahun 1980 oleh Holland, Daiger, dan Power untuk mengukur kesulitan-kesulitan yang dihadapi individu dalam mengambil keputusan karir. Instrumen psikologi ini terdiri dari tiga subskala, yaitu: (a) Subskala *Vocational Identity*, yang mengukur seberapa jauh individu memiliki tujuan-tujuan, minat-minat, dan kapasitas yang jelas, (b) Subskala *Occupational Information*, yang mengukur pengetahuan individu mengenai karir, dan (c) Sukskala *Barriers*, yang mengukur hambatan-hambatan yang mengganggu pengambilan keputusan karir.

Dalam intsrumen psikologi ini, ketidaksetujuan dari *significant others* sebagai suatu masalah personal yang

menghambat proses pengambilan keputusan karir direpresentasikan dalam satu item dalam Subskala *Barriers*. Item tersebut adalah: "***An influential person in my life does not approve of my vocational choice***" (Seseorang yang berarti dalam hidup saya tidak menyetujui pilihan karir saya). Untuk memperjelas letak item tersebut diantara item-item lainnya, *My Vocational Situation* disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2

*My Vocational Situation*

No	Item
	List all the occupations you are considering right now.
	Try to answer each of the following statements as mostly TRUE or mostly FALSE. Circle the answer that best represents your present opinion.
	In thinking about your present job or in planning for an occupation or career:
1	I need reassurance that I have made the right choice of occupation.
2	I am concerned that my present interests may change over the years.
3	I am uncertain about the occupations I could perform well.
4	I don't know what my major strengths and weaknesses are.
5	The jobs I <i>can do</i> may not pay enough to live the kind of life I want.
6	If I had to make an occupational choice right now, I'm afraid I would make a bad choice.

7	I need to find out what kind of career I should follow.
8	Making up my mind about a career has been a long and difficult problem for me.
9	I am confused about the whole problem of deciding on a career.
10	I am not sure that my present occupational choice or job is right for me.
11	I don't know enough about what workers do in various occupations.
12	No single occupation appeals strongly to me.
13	I am uncertain about which occupation I would enjoy.
14	I would like to increase the number of occupations I could consider.
15	My estimates of my abilities and talents vary a lot from year to year.
16	I am not sure of myself in many areas of life.
17	I have known what occupation I want to follow for less than one year.
18	I can't understand how some people can be so set about what they want to do.
For questions 19 and 20, circle YES or NO.	
19	I need the following information:
	How to find a job in my chosen career.
	What kinds of people enter different occupations.
	More information about employment opportunities.
	How to get the necessary training in my chosen career.



<b>20</b>	<b>I have the following difficulties:</b>
	I am uncertain about my ability to finish the necessary education or training.
	I don't have the money to follow the career I want most.
	I lack the special talents to follow my first choice.
	<b>An influential person in my life does not approve of my vocational choice</b>

### 3. *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*

*Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* merupakan instrumen psikologi yang dikembangkan oleh Gati, Krausz, dan Osipow pada tahun 1996 untuk mengukur kesulitan-kesulitan yang dialami individu dalam mengambil keputusan-keputusan yang terkait dengan karir, yang disusun berdasarkan taksonomi teoritis yang dialami individu dalam proses pengambilan keputusan karir. Instrumen psikologi ini terdiri dari 34 item, yang tersebar dalam taksonomi mengenai kesulitan-kesulitan dalam mengambil keputusan karir, yang terdiri dari tiga kelompok besar.

Kelompok pertama, adalah kesulitan yang muncul sebelum proses pengambilan keputusan, yang meliputi lack of readiness (kurangnya kesiapan) karena: *lack of motivation* (kurangnya motivasi), *indecisiveness* (sifat ragu),

dan *dysfunctional beliefs* (keyakinan disfungsional) mengenai pengambilan keputusan karir. Kelompok kedua, adalah kesulitan yang muncul pada saat proses pengambilan keputusan karir, yang meliputi lack of information (kurangnya informasi) mengenai: *career decision-making process* (proses pengambilan keputusan karir), *self* (diri sendiri), serta *occupations* (ragam pekerjaan) dan *ways of obtaining information* (cara mendapatkan informasi mengenai pekerjaan). Kelompok ketiga, juga merupakan kesulitan yang muncul pada saat proses pengambilan keputusan karir, yang terdiri dari: informasi yang tidak konsisten karena: *unreliable information* (informasi yang tidak reliabel), *internal conflicts* (konflik internal), dan *external conflicts* (konflik eksternal).

Adanya ketidaksepakatan dari *significant others*, seperti orangtua, guru, dan orang-orang terdekat lainnya merupakan salah satu bagian dari konflik eksternal, yang tercermin dalam item: "***I find it difficult to make a career decision because people who are important to me (such as parents or friends) do not agree with the career options I am considering***" (Saya kesulitan untuk mengambil suatu keputusan karir karena orang-orang yang berarti bagi saya, seperti orangtua dan teman-teman tidak menyetujui pilihan karir yang saya

**pertimbangkan).** Keseluruhan item dalam *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3

*Career Decision-Making Difficulties Questionnaire*

No	Item
1	I know that I have to choose a career, but I don't have motivation to make the decision now ("I don't feel like
2	Work is not the most important thing in one's life and therefore the issue of choosing a career doesn't worry me much.
3	I believe that I do not have to choose a career now because time will lead me to the "right" career choice.
4	It is usually difficult for me to make decisions.
5	I usually feel that I need confirmation and support for my decisions from a professional person or somebody else I trust.
6	I am usually afraid of failure.
7	I like to do things my own way.
8	I expect that entering the career I choose will also solve my personal problems.
9	I believe there is only one career that suits me.
10	I expect that through the career I choose I will fulfill all my aspirations
11	I believe that a career choice is a one-time choice and a life-long commitment.
12	I always do what I am told to do, even if it goes against my own will.
13	I find it difficult to make a career decision because I do not know what steps I have to take.

14	I find it difficult to make a career decision because I do not know what factors to take into consideration.
15	I find it difficult to make a career decision because I don't know how to combine the information I have about myself with the information I have about the different careers.
16	I find it difficult to make a career decision because I still do not know which occupations interest me
17	I find it difficult to make a career decision because I am not sure about my career preferences yet (for example, what kind of a relationship I want with people, which working environment I prefer).
18	I find it difficult to make a career decision because I do not have enough information about my competencies (for example, numerical ability, verbal skills) and/or about my personality traits (for example, persistence, initiative, patience).
19	I find it difficult to make a career decision because I do not know what my abilities and/or personality traits will be like in the future.
20	I find it difficult to make a career decision because I do not have enough information about the variety of occupations or training programs that exist.
21	I find it difficult to make a career decision because I do not have enough information about the characteristics of the occupations and/or training programs that interest me (for example, the market demand, typical income, possibilities of advancement, or a training program's prerequisites).
22	I find it difficult to make a career decision because I don't know what careers will look like in the future.
23	I find it difficult to make a career decision because I do not know how to obtain additional information about myself (for example, about my abilities or my personality traits).

24	I find it difficult to make a career decision because I do not know how to obtain accurate and updated information about the existing occupations and training programs, or about their characteristics.
25	I find it difficult to make a career decision because I constantly change my career preferences (for example, sometimes I want to be self-employed and sometimes I want to be an employee).
26	I find it difficult to make a career decision because I have contradictory data about my abilities and/or personality traits (for example, I believe I am patient with other people but others say I am impatient).
27	I find it difficult to make a career decision because I have contradictory data about the existence or the characteristics of a particular occupation or training program.
28	I find it difficult to make a career decision because I'm equally attracted by a number of careers and it is difficult for me to choose among them.
29	I find it difficult to make a career decision because I do not like any of the occupation or training programs to which I can be admitted.
30	I find it difficult to make a career decision because the occupation I am interested in involves a certain characteristic that bothers me (for example, I am interested in medicine, but I do not want to study for so many years).
31	I find it difficult to make a career decision because my preferences cannot be combined in one career, and I do not want to give any of them up (e.g., I'd like to work as a free-lancer, but I also wish to have a steady income).
32	I find it difficult to make a career decision because my skills and abilities do not match those required by the occupation I am interested in.

33	<b>I find it difficult to make a career decision because people who are important to me (such as parents or friends) do not agree with the career options I am considering and/or the career characteristics I desire.</b>
34	I find it difficult to make a career decision because there are contradictions between the recommendations made by different people who are important to me about the career that suits me or about what career characteristics should guide my decisions.

#### ***4. The Middle School Career Decision-Making Self-Efficacy Scale***

The *Middle School Career Decision-Making Self-Efficacy* dikembangkan oleh Fouad, Smith, dan Enochs (1997) untuk mengukur keyakinan individu dalam mengambil keputusan-keputusan karir pada siswa sekolah menengah. Keyakinan individu bahwa ia mampu mengatasi desakan dari orang lain yang memaksanya memilih jalur karir tertentu yang tidak sesuai dengan kapabilitasnya direpresentasikan dalam item: ***"How confident are you that you could resist attempts of parents or friends to push you into a career you believe is beyond your abilities or not for you?"*** (Seberapa yakin Anda bahwa Anda mampu bertahan dari upaya orangtua atau teman-teman Anda yang memaksa Anda memilih karir

**yang Anda yakini di atas kemampuan Anda atau tidak sesuai dengan diri Anda?).**

Keseluruhan item dalam *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4

*Career Decision-Making Self-Efficacy Scale*

No.	Item
1	Find Information in the library about five occupations I am interested in.
2	Make a plan of my educational goals for the next three years.
3	Select one occupation from a list of possible occupations Iam considering.
4	Determine what occupations would be best for me.
5	Decide what I value most in an occupation.
<b>6</b>	<b>Resist attempts of parents or friends to push me into a career I believe is beyond my abilities or not for me.</b>
7	Describe the job skills of a career I might like to enter.
8	Choose a career in which most workers are teh opposite sex.
9	Choose a career that will fit my interests.
10	Decide what kind of schooling I will need to achieve my career goal.
11	Find out the average salary of people in an occupation.
12	Talk with a person already employed i a field Iam interested in.

## 5. *Career Decision-Making Outcome Expectancy Scale*

Fouad dkk (1997) juga mengembangkan *Career Decision-Making Outcome Expectancy Scale* untuk mengukur seberapa jauh individu merasakan konsekuensi positif dari perilaku karir yang dilakukannya. Pilihan tindakan individu yang diprediksi dapat memberikan konsekuensi positif, dalam hal ini mendapatkan persetujuan dari orangtuanya, direpresentasikan dalam item: ***“If I make a good career decision, then my parents will approve of me”*** (Jika saya mengambil keputusan karir yang baik, orangtua akan menyetujui keputusan saya). Item-Item dalam *Career Decision-Making Outcome Expectancy Scale* disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5

*Career Decision-Making Outcome Expectancy Scale*

No.	Item
1	If I learn more about different careers, I will make a better career decision.
2	If I know my interest and abilities, then I will be able to choose a good career for me .
<b>3</b>	<b>If I make a good career decision, then my parents will approve of me.</b>
4	If I know about the education I need for different careers, I will make a better career decision.
5	If I spend enough time gathering information about careers, I can learn what I need to know when I make a decision.



6	I intend to spend more time learning about careers than I have been.
7	I plan to talk to lots of people about careers.
8	I am determined to talk to my teachers about career opportunities.
9	I am committed to learning more about my abilities and interests.
10	I intend to get all the education I need for my career choice.
11	I intend to be 1. If not that, then 2. If not that, then 3.

#### 6. ***Mathematics and Science Outcome Expectancy Scale***

Fouad dkk (1997) secara khusus mengembangkan *Mathematics and Science Outcome Expectancy Scale* untuk mengukur seberapa jauh individu merasakan konsekuensi positif dari pilihannya pada Matematika dan Sains serta prestasinya pada kedua mata pelajaran tersebut. Pilihan individu pada Matematika dan Sains dan prestasi yang diperoleh individu dalam kedua mata pelajaran tersebut yang dapat memberikan konsekuensi positif, dalam hal ini dapat menyenangkan orangtuanya, direpresentasikan dalam item: ***“If I get good grades in math, then my parents will be pleased”*** (Jika saya mendapatkan nilai baik dalam Matematika, orangtua saya akan senang).

Item-item dalam *Mathematics and Science Outcome Expectancy Scale* disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6

*Mathematics and Science Outcome Expectancy Scale*

No.	Item
1	If I take a lot of math courses, then I will be better able to achieve my future goals
2	If I learn math well, then I will be able to do lots of different types of careers
3	If I take a math course, then I will increase my grade point average
4	If I do well in science classes in middle school, then I will do well in high school
<b>5</b>	<b>If I get good grades in math, then my parents will be pleased</b>
6	If I get good grades in math and science, my friends will approve of me
7	If I do well in science, then I will be better prepared to go to college
8	I plan to take math classes in high school
9	I intend to take science classes in high school
10	I am committed to study hard in my science classes
11	I intend to enter a career that will use science
12	I am determined to use my science knowledge in my future career
13	I intend to enter a career that will use science
14	The career my parents want for me is .....
15	The career my teachers think I should enter is .....

## **7. *The Vocational Outcome Expectations Scale-Revised (VOES-R)***

*The Vocational Outcome Expectations Scale-Revised* dikembangkan oleh McWhirter dan Metheny (2009) untuk menilai konsekuensi-konsekuensi yang diharapkan individu dari pilihan karirnya. Instrumen psikologi yang memiliki 12 item ini merupakan versi modifikasi dari *Vocational Outcome Expectations Scale* yang pada awalnya diciptakan oleh McWhirter, Rasheed, dan Crothers (2000). Enam item ditambahkan dalam versi aslinya agar dapat merepresentasikan tiga tipe *outcome expectations* menurut Bandura (1997), yang meliputi kepuasan, seperti yang tercermin dari item, "*My career planning will lead to a satisfying career for me*", konsekuensi secara fisik, misalnya "*My career/occupation choice will allow me to have the lifestyle that I want*", dan konsekuensi sosial terkait pilihan karir, seperti terepresentasikan dalam item, "*I will have a career/occupation that is respected in our society*".

Kongruensi karir antara individu dengan orangtuanya merupakan salah satu konsekuensi yang diinginkan individu ketika ia menentukan pilihan karir. Hal ini tercermin dalam item: "***My family will approve of my career/occupation choice***" (Keluarga saya akan menyetujui pilihan karir/pekerjaan saya). Item ini

merupakan satu dari dua item yang menggambarkan *outcome expectations* yang terkait dengan respon sosial/dari orang-orang di sekitar individu. Keseluruhan item dalam *Vocational Outcome Expectations Scale* disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7

*Vocational Outcome Expectations Scale*

No.	Item
1	My career planning will lead to a satisfying career for me.
2	I will be successful in my chosen career/occupation.
3	The future looks bright for me.
4	My talents and skills will be used in my career/occupation.
5	I have control over my career decisions.
6	I can make my future a happy one.
7	I will get the job I want in my chosen career.
8	My career/occupation choice will provide the income I need.
9	I will have a career/occupation that is respected in our society.
10	I will achieve my career/occupational goals.
<b>11</b>	<b>My family will approve of my career/occupation choice.</b>
12	My career/occupation choice will allow me to have the lifestyle that I want.

## 8. ***Korean Career Indecision Scale***

*Korean Career Indecision Scale* didesain oleh Tak dan Lee (2003) untuk mengukur level keraguan individu dalam mengambil keputusan karir pada remaja Korea, yang mencakup lima faktor, yang meliputi: (a) *lack of career information* (kurangnya informasi karir), contoh item, "*I don't know what kind of careers are available*", (b) *lack of self-identity* (kurang jelasnya identitas diri), misalnya "*I don't know what my interests are*", (c) *indecisiveness* (sifat ragu-ragu), contoh item, "*I am an indecisive person in all matters*", (d) *lack of necessity recognition* (kurangnya rekognisi mengenai perlunya keputusan karir dibuat), contoh item, "*I don't feel any necessity to make a decision about a future career at this time*", dan (e) *external barrier* (hambatan eksternal), contoh item, "*It is hard for me to pursue an occupation I wanted because of economic difficulties*".

Ketidaksepakatan dengan *significant others*, sebagai salah satu hal yang melatarbelakangi kebimbangan karir direpresentasikan oleh dua item yang tergolong dalam faktor hambatan eksternal, yaitu: "***There are many people around me who oppose my future career***" (Ada banyak orang di sekitar saya yang menentang karir masa depan saya) dan "***My parents oppose the occupation I really***

**wanted to pursue” (Orangtua saya menentang pekerjaan yang benar-benar ingin saya miliki).** Item-item dalam *Korean Career Indecision Scale* disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8

*Korean Career Indecision Scale*

No	Aitem
1	I don't know how to gather information about career.
2	I don't know what kinds of careers are available.
3	I don't have enough information about the career that I am interested in.
4	I don't know which career has strong future prospects and will be in high demand in our society.
5	I have a career in my mind, but I don't know how to pursue the career.
6	I lack information about which career is related to my major.
7	I don't know what my my interest are.
8	I don't know what I want.
9	I don't know what my aptitudes are.
10	I don't know what my strengths and weakness are.
11	I am an indecisive person in all matters.
12	I don't know if I am able to perform well in the occupation I want.
13	I have a tendency to delay in making an importnat decision.
14	I frequently have difficulty making decisions.
15	I don't feel any necessity to make a decision about a future career at this time.
16	I don't need to think about a career choice because it is too early.

17	I don't need to make a career choice at this time.
18	I don't know why it is necessary to get a job in my life.
<b>19</b>	<b>There are many people around me who oppose my future career.</b>
<b>20</b>	<b>My parents oppose the occupation I really wanted to pursue.</b>
21	It is hard for me to pursue an occupation I wanted because of economic difficulties.
22	I have difficulty in pursuing my career because of emphasis on academic cliques and age.

### 9. *Career Barriers Inventory – Revised (CBI – R)*

*Career Barriers Inventory* pada awalnya dikembangkan oleh Swanson dan Tokar (1991) untuk mengukur hambatan-hambatan yang dirasakan individu baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari luar diri individu (eksternal) yang mengganggu proses pengambilan keputusan karir. Instrumen psikologi ini terdiri dari empat faktor, yaitu *self – concept* (konsep diri), *work and family role conflict* (konflik antara peran dalam ranah pekerjaan dan keluarga), *discrimination* (diskriminasi), dan *discouragement/disapproval by others* (ketiadaan dukungan/ketidaksetujuan orang lain).

Swanson dan Daniels (1995) kemudian mengembangkan *Career Barriers Inventory-Revised (CBI – R)* yang terdiri dari 70 item dan terbagi dalam 13 subskala (Swanson, Daniels, & Tokar, 1996):

- 1) *Sex discrimination*/diskriminasi seksual (7 item)
- 2) *Lack of confidence*/kurangnya kepercayaan diri (4 item)
- 3) *Multiple-role conflict*/konflik beragam peran (8 item)
- 4) *Conflict between children and career demands*/konflik antara tuntutan mengenai anak dan karir (7 item)
- 5) *Racial discrimination*/diskriminasi rasial (6 item)
- 6) *Inadequate preparation*/persiapan yang tidak adekuat (5 item)
- 7) *Disapproval by significant others*/ketidaksetujuan orang lain (3 item)
- 8) *Decision-making difficulties*/kesulitan dalam mengambil keputusan (8 item)
- 9) *Dissatisfaction with career*/ketidakpuasan dengan karir (5 item)
- 10) *Discouraged from choosing nontraditional careers*/tidak adanya dukungan untuk memilih karir non tradisional (5 item)
- 11) *Disability or health concerns*/disabilitas atau masalah kesehatan (3 item)
- 12) *Job market constraints*/kendala-kendala di lapangan kerja (4 item)
- 13) *Difficulties with networking or socialization*/kesulitan-kesulitan yang terkait dengan jejaring atau sosialisai (5 item)



Ketidakselarasan antara individu dengan orangtua atau keluarga tergolong dalam subskala ketidaksetujuan orang lain yang terdiri dari 3 item, yang ditunjukkan oleh item: "***My parents/family don't approve of my choice of job/career***" (**Orangtua/keluarga tidak menyetujui pilihan pekerjaan/karir saya**), bersama dua item lainnya mengenai ketidaksetujuan pasangan: "*My spouse/partner doesn't approve of my choice of job/career*" (Pasangan saya tidak menyetujui pilihan pekerjaan/karir saya), dan yang mengenai ketidaksetujuan teman: "*My friends don't approve of my choice of job/career*" (Teman saya tidak menyetujui pilihan pekerjaan/karir saya).

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kongruensi karir antara individu dengan orangtuanya cenderung diharapkan karena dapat menguatkan keyakinan dalam mengambil keputusan karir dan outcome expectations, sedangkan inkongruensi karir cenderung menjadi sumber permasalahan dalam bidang karir, misalnya menjadi sumber hambatan/penghalang berkembangnya karir dan keraguan individu dalam mengambil keputusan karir.

## **B. Instrumen Psikologi Yang Bertujuan Mengukur Salah Satu Aspek Kongruensi Karir**

Selain beberapa instrumen psikologi tersebut, para ahli dalam bidang psikologi pendidikan, perkembangan, dan karir telah mengembangkan beragam instrumen psikologi, yang secara umum bertujuan untuk mengukur satu aspek kongruensi karir, yaitu seberapa jauh individu merasakan dukungan khususnya orangtua dalam area akademik dan karir. Instrumen-instrumen psikologi tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. *Career Influence Inventory – Parents Influence Subscale***

*Career Influence Inventory* dikembangkan oleh Fisher dan Stafford (1999) untuk mengukur pengaruh orang-orang di sekitar individu, meliputi dari guru, orangtua, dan teman. *Career Influence Inventory* terdiri dari *Teacher's Influence*, *Negative Social Events*, *Parents Influence*, *High School Academic Experience and Self-Efficacy*, *Ethnic Gender Expectations*, dan *Friends Influence Subscales*. Item-item dalam *Parents Influence Subscale* disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9

*Parents Influence Subscale* dalam *Career Influence Inventory*

No	Item
1	My Parents/ Guardians: Make me feel that I can succeed in school
2	My Parents/ Guardians: Believe that I can succeed in school

3	My Parents/ Guardians: Encourage me to do my best ins school
4	My Parents/ Guardians: Are interested in my career plans
5	My Parents/ Guardians: Expect me to keep trying when faced with obtacles
6	My Parents/ Guardians: Serve as role models for me
7	My Parents/ Guardians: Expected me to go to college

## 2. *The Career-Related Parent Support Scale*

Turner dkk (2003) mengembangkan *The Career-related Parent Support Scale* untuk mengukur dukungan orangtua dalam bidang karir yang dirasakan oleh individu. Item-item dalam *The Career-related Parent Support Scale* disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10

### *The Career-related Parent Support Scale*

No	Item
1	My parents talk to me about how what I am learning will someday be able to help me on the job.
2	My parents help me do my homework
3	My parents help me pick out classes that will help me in my career.
4	My parents teach me things that I will someday be able to use at my job.
5	My parents give me chores that teach me skills I can use in my future career.
6	My parents let me do activities outside of school that teach me future job-related skills.
7	My parents help me take pride in my work.

8	My parents tell me about things that happen to them at work.
9	My parents have taken me to their work.
10	My parents have had me meet someone they work with.
11	My parents show me the kind of things they do at work.
12	My parents tell me about their jobs.
13	My parents have shown me where they work.
14	My parents encourage me to learn as much as I can at school.
15	My parents encourage me to make good grades.
16	My parents encourage me to go to a technical school or college or get a job after I graduate.
17	My parents tell me they are proud of me when I do well in school.
18	My parents told me they expect me to finish school.
19	My parents reward me for doing my schoolwork well.
20	My parents talk to me about what fun my future job could be.
21	My parents say things that make me happy when I learn something I might use in a job sometime.
22	Sometimes my parents and I get excited when we talk about what a great job I might have someday.
23	My parents talk to me when I am worried about my future career.
24	My parents know I am sometimes scared about my future career.
25	My parents talk to me about what kind of job they would like me to have.
26	My parents praise me when I learn job-related skills.

### 3. *Parent Career Behavior Checklist*

*Parent Career Behavior Checklist* merupakan instrumen psikologi yang didesain oleh Keller dan Whiston (2008) untuk mengungkap perilaku orangtua yang terkait langsung dengan karir terhadap anaknya, dari perspektif individu. Item-item dalam *Parent Career Behavior Checklist* tersaji dalam Tabel 11.

Tabel 11

#### *Parent Career Behavior Checklist*

No	Aitem
<b>Psychosocial support items</b>	
1	My parent tells me he or she is proud of me.
2	My parent encourages me to choose whatever career I want.
3	My parent has supported me when I have told him or her that I am interested in a specific career.
4	My parent tells me he or she loves me.
5	My parent encourages me to make my own decisions.
6	My parent really tries to understand my thoughts, feelings, and opinions about various topics.
7	My parent encourages me to try new things.
8	My parent has encouraged me to be involved in extracurricular activities.
9	My parent helps me feel better when I tell him or her I am worried or concerned about choosing a career.
10	My parent expresses interest in various teenage issues that are important to me.
11	My parent asks what careers I am considering for my future.
12	My parent tells me he or she has high expectations for my career.

13	My parent has encouraged me to consider many different educational and career options.
<b>Career action items</b>	
14	My parent has given me written material about specific careers.
15	My parent has given me written material about specific colleges.
16	My parent encourages me to ask questions about different jobs.
17	My parent encourages me to talk to him or her about my career plans.
18	My parent has shown me where to find information about colleges or careers in the library or bookstore.
19	My parent has participated with me in a structured career development workshop offered by my school, church, etc.
20	My parent has helped me understand the results from career tests or interest assessments I have taken.
21	My parent has encouraged me to take interest assessments or career tests offered by my school.
22	My parent tells me about specific careers.
23	My parent has talked to me about the steps involved in making difficult decisions.

#### 4. **Family Influence Scale**

*Family Influence Scale* dikembangkan oleh Fouad dkk (2010) untuk mengukur pengaruh keluarga terhadap individu, dari sudut pandang individu. *Family Influence Scale* mencakup dalam beberapa subskala, yaitu *Informational Support*, *Family Expectations*, *Financial Support*, dan *Values/Beliefs*.

Keseluruhan item dalam *Family Influence Scale* disajikan dalam Tabel 12.

Tabel 12  
*Family Influence Scale*

No	Aitem
1	My family shared information with me about how to obtain a job
2	My family discussed career issues with me at an early age
3	My family showed me how to be successful in choosing a career
4	My family showed me what was important in choosing a career.
5	Watching my family work gave me confidence in my career
6	My family provided guidance on which careers would be best for me
7	My family has given me information about obtaining education/training
8	My family supported me asking career-related questions
9	My family expects me to select a career that has a certain status
10	My family expects me to make career decisions so that I do not shame them
11	My family is only willing to support me financially if I choose a career of which they approve
12	My family expects that my choice of occupation will reflect their wishes
13	My family expects people from our culture to choose certain careers
14	My family's career expectations for me are based on my gender

15	My family expects me to contribute financially to my career education and training
16	Because my family supports me financially, I can focus on my career development
17	My family has not been able to financially support my career decisions
18	If I wanted to get additional education after high school, my family would provide financial support
19	If I were to experience a difficult career situation, my family would support me financially
20	My family expects that I will consider my religion/spirituality when making career decisions
21	My family explained how our values and beliefs pertain to my career choices
22	My family expects my career to match our family's values/beliefs

### **5. *Living-Up to Parental Expectations Inventory – Academic Achievement Subscale***

*Living-Up to Parental Expectations Inventory* yang didesain oleh Wang dan Heppner (2002) terdiri dari *Personal Maturity Subscale*, *Academic Achievement Subscale*, dan *Dating Concerns Subscale*. Subskala yang terkait dengan hal karir adalah subskala *Academic Achievement*. Subjek penelitian diminta untuk merespon dua pertanyaan untuk setiap itemnya, pertama seberapa jauh individu diharapkan oleh orangtuanya untuk memenuhi standar dalam kematangan personal, pencapaian akademik, dan hal-hal yang terkait dengan jodoh, dan kedua, seberapa mampu ia



menunjukkan performansi dalam bidang-bidang terkait. Peneliti kemudian mengurangi skor harapan orangtua dengan skor performansi individu untuk mendapatkan skor *living-up to parental expectations*. Keseluruhan item dalam *Academic Achievement Subscale* disajikan dalam Tabel 13.

Tabel 13

*Academic Achievement Subscale* dalam  
*Living-Up to Parental Expectation Inventory*

No	Item
1	Parents expect my academic performance to make them proud
2	Parents expect me to have excellent academic performance
3	Parents expect me to study hard to get a high-paying job in the future
4	Parents expect me to perform better than others academically
5	Parents expect me to honor my parents and family's ancestors
6	Parents expect me to study at their ideal college/university
7	Parents expect me to pursue their ideal careers (doctors, teachers,...)
8	Parents expect me to share the financial burden of the family
9	Parents expect me to study their ideal program/major

## 6. *Career-Specific Parental Behavior Subscale*

*Career-Specific Parental Behavior Subscale* dikembangkan oleh Dietrich dan Kracke (2009) untuk mengukur seberapa jauh perilaku orangtua yang terkait dengan karir terekspresikan kepada anak. Instrumen ini terdiri dari tiga subskala, yaitu *Support* (item 1 – 5), *Interference* (item 6 – 10), dan *Lack of Engagement* (item 11 – 15). Subskala *Support* menggambarkan salah satu aspek dari konsep kongruensi karir remaja-orangtua. Keseluruhan item dari *Career-Specific Parental Behavior Subscale* disajikan dalam Tabel 14.

Tabel 14

### *Career-Specific Parental Behavior Subscale*

No	Item
1	My parents talk to me about my vocational interests and abilities
2	My parents encourage me to seek information about vocations I am interested in
3	My parents support me in getting an apprenticeship
4	My parents give advice on the choice of careers available
5	My parents talk to me about apprenticeship opportunities in various careers
6	My parents have their own ideas about my future vocation and try to influence me accordingly
7	My parents interfere too much with my vocational preparation

8	My parents try to put through their ideas of my future vocation
9	My parents would talk me out of a vocation they don't like
10	My parents try to push me in a certain direction regarding my future vocation
11	My parents are not really interested in my future vocation
12	My parents don't care about my vocational preparation
13	My parents cannot support my vocational preparation, because they know too little about different vocations
14	My parents cannot support my vocational preparation, because they are too busy
15	My parents cannot support my vocational preparation, as they face difficulties at work themselves

**BAB IV**  
**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PSIKOLOGI**  
***THE ADOLESCENT-PARENT CAREER CONGRUENCE SCALE***

Kongruensi karir remaja – orangtua diukur dengan *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* yang dikembangkan oleh Sawitri dkk (2013) dan diuji validitasnya pada remaja Indonesia yaitu siswa sekolah lanjutan tingkat atas. Instrumen psikologi ini terdiri dari 12 item, yaitu tujuh item mengukur aspek *complementary congruence*, dan lima item mengukur aspek *supplementary congruence*.

Dalam tahap awal, item – item dikembangkan dari review terhadap literatur dan *focus group discussion* yang dilakukan oleh tim peneliti pada siswa sekolah lanjutan tingkat atas di Indonesia. Item – item kemudian ditulis dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti pertama, kemudian diterjemahkan oleh peneliti pertama dalam Bahasa Inggris. Item-item dalam Bahasa Inggris kemudian diuji validitas isinya melalui serangkaian *expert judgment* sehingga diformulasikan 20 item, dan kemudian diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia dengan menggunakan strategi *forward and backward translation* yang dikemukakan oleh Brislin (1986).

Item-item dalam Bahasa Indonesia kemudian diujicobakan pada 550 siswa SMA di Indonesia. Peneliti kemudian melakukan analisis item dan *Exploratory Factor Analysis*, sehingga ditemukan

12 item yang tersebar dalam dua faktor yang membentuk konstruk kongruensi karir remaja-orangtua, yaitu *complementary dan supplementary congruence*. Selanjutnya, peneliti melakukan *Confirmatory Factor Analysis* dengan melibatkan 512 siswa SMA. Hasilnya mengukuhkan dua faktor subskala dalam *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* versi Bahasa Indonesia, atau Skala Kongruensi Karir Remaja-Orangtua, yang terdiri dari 12 item dengan koefisien reliabilitas yang memadai. Pada tahap final, dilakukan uji validitas konstruk.

Dalam uji validitas konstruk, *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* berkorelasi positif secara signifikan dengan skala untuk mengukur dukungan orangtua, *living-up to parental expectations in academics and career issues*, dan kepuasan hidup (Sawitri dkk., 2013). Artinya, semakin selaras ide, fasilitasi, ekspektasi orangtua dengan aspirasi, kebutuhan, dan kemajuan karir anak remajanya, semakin tinggi pula dukungan orangtua yang dirasakan, persepsi individu terhadap tingkat keberhasilannya dalam memenuhi harapan orangtua, dan kepuasan hidup yang dirasakannya.

Dukungan orangtua diukur dengan *Parents' Influence Subscale* yang merupakan salah satu subskala dari *Career Influence Inventory* yang disusun oleh Fisher and Stafford (1999). *Living-up to parental expectations in academic and career matters* merupakan tingkat keberhasilan yang dirasakan individu

mengenai keberhasilannya dalam memenuhi harapan orangtuanya dalam hal akademik dan karir. Konstruk ini diukur dengan *Academic Achievement Subscale* yang merupakan bagian dari *Living-up to Parental Expectations Scale*, yang dikembangkan oleh Wang dan Heppner (2002). Kepuasan hidup merupakan tingkat kepuasan individu terhadap kehidupan yang dijalaninya. Adapun kepuasan hidup diukur dengan *Satisfaction with Life Scale* yang disusun oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985). Item – item dalam *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* disajikan dalam Tabel 15.

Tabel 15

*The Adolescent-Parent Career Congruence Scale*

No.	Item
1	My parents encourage me to explore the career areas I am interested in.
2	My parents support me in my career plans.
3	My parents show me how to get the information I need for my career interests (e.g., go to career exhibition, see someone).
4	My parents approve of the plans I am making for my future career.
5	The progress I have made towards my career goals make my parents happy.
6	My parents help me to explore my career interests (e.g., by buying me books, taking me to career fairs).
7	My parents are satisfied with the effort I have put in so far to achieve my career goals.
8	My parents want the same career for me as I want for myself.

9	My parents and I have similar career interests.
10	The career plans I have for myself are similar to the plans that my parents have for me.
11	I am interested in the career areas that my parents expect me to enter.
12	My parents and I have the same way of defining career success.

Item – item dalam *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* dalam Bahasa Indonesia (Skala Kongruensi Karir Remaja Orangtua) disajikan dalam Tabel 16.

Tabel 16

*The Adolescent-Parent Career Congruence Scale*  
dalam Bahasa Indonesia

No	Item
1	Orang tua saya mendorong saya untuk mengeksplorasi bidang-bidang karir yang saya minati.
2	Orang tua saya mendukung rencana-rencana karir saya.
3	Orang tua saya menunjukkan pada saya cara mendapatkan informasi-informasi yang saya butuhkan untuk mendukung minat-minat karir saya (misalnya menemani ke pameran karir, atau menemui seseorang yang menguasai informasi karir tertentu).
4	Orang tua saya menyetujui rencana-rencana yang saya buat untuk masa depan karir saya.
5	Kemajuan yang sudah saya buat menuju tercapainya cita-cita karir saya telah membuat orang tua saya senang.
6	Orang tua saya membantu saya mengeksplorasi minat-minat karir saya (misalnya membelikan buku, atau mengajak ke pameran karir).

7	Orang tua saya puas dengan usaha yang sudah saya lakukan sejauh ini dalam meraih cita-cita karir saya.
8	Karir yang diinginkan orang tua untuk saya sama dengan karir yang saya inginkan untuk diri saya sendiri.
9	Orang tua saya dan saya memiliki minat-minat karir yang mirip.
10	Rencana-rencana karir yang saya miliki mirip dengan rencana-rencana yang dimiliki orang tua saya untuk diri saya.
11	Saya tertarik pada bidang-bidang karir yang diharapkan orang tua saya untuk saya geluti.
12	Orang tua saya dan saya memiliki cara yang sama dalam mendefinisikan kesuksesan karir.





## **BAB V**

### ***NOMOLOGICAL NETWORK* KONGRUENSI KARIR REMAJA- ORANGTUA**

*Nomological network* merupakan variabel – variabel yang secara signifikan berkorelasi dengan variabel tertentu, sebagai anteseden maupun konsekuensi, dengan arah hubungan positif maupun negatif. Adapun *nomological network* dari kongruensi karir remaja orangtua, yaitu:

#### **A. ASPIRASI KARIR**

Aspirasi karir adalah tujuan atau cita-cita individu dalam hal karir (Rojewski, 2005). Sedangkan menurut O'Brien (1996), aspirasi karir diartikan sebagai tujuan karir individu yang terdiri dari peran kepemimpinan, ambisi untuk mengelola dan melatih orang lain, serta minat dalam pendidikan selanjutnya. Aspirasi karir penting karena dapat menentukan capaian dan kesuksesan karir individu di masa mendatang (Schoon & Polek, 2011). Aspirasi karir dapat dicapai salah satunya dengan memilih jalur karir dan jalur pendidikan selanjutnya.

Tindakan yang perlu dilakukan individu untuk mewujudkan aspirasi karir adalah perencanaan dan eksplorasi karir (Rogers, Creed, & Glendon, 2008). Perencanaan karir melibatkan kegiatan yang terkait dengan mengelola informasi mengenai masa depan, kemudian menetapkan tujuan jangka pendek, dan strategi yang

akan memfasilitasi kemajuan karir. Sedangkan eksplorasi karir adalah tindakan untuk mencari atau mengumpulkan informasi yang relevan yang berguna untuk kemajuan karir individu (Blustein, 1997; Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983). Eksplorasi karir sendiri melibatkan eksplorasi minat, nilai, dan pengalaman individu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang diri mereka sendiri. Eksplorasi karir berfokus pada investigasi individu dari berbagai pilihan karir dan melibatkan pengumpulan informasi yang relevan yang memungkinkan keputusan karir yang lebih baik (Zikic & Klehe, 2006).

Aspirasi karir secara signifikan berkorelasi dengan kongruensi karir remaja-orangtua. Berdasarkan penelitian Sawitri dkk (2013) menunjukkan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua berkaitan dengan aspirasi karir remaja secara tidak langsung, melalui variabel efikasi diri dan harapan hasil (*outcome expectations*). Artinya apabila terdapat keselarasan antara remaja dan orangtua dalam hal karir, maka individu akan memiliki efikasi diri yang tinggi serta memiliki harapan mengenai hasil dalam karirnya. Efikasi diri dan harapan hasil tersebutlah yang membentuk aspirasi karir, yakni individu akhirnya memiliki tujuan dan cita-cita.

Sedangkan apabila dibandingkan dengan ekspektasi karir orangtua, kongruensi karir remaja-orangtua lebih kuat dalam

mempredikasi aspirasi karir pada remaja (Sawitri dkk., 2013). Artinya, ketika remaja mengalami kesulitan dalam merumuskan aspirasi karirnya, konselor tidak hanya mempertimbangkan ekspektasi karir dari kedua orangtuanya, namun perlu memperhatikan sejauh mana ekspektasi karir dari orangtua relevan dengan kapasitas remaja, sejauh mana kebutuhan remaja dalam melakukan eksplorasi dan perencanaan karir difasilitasi oleh orangtuanya, dan seberapa jauh kesamaan minat, nilai, dan preferensi karir yang dimiliki remaja dengan yang dimiliki orangtuanya.

## **B. EFIKASI DIRI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN KARIR**

Efikasi diri dalam mengambil keputusan karir merupakan tingkat keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karir (Betz & Vuyten, 1997).

Kongruensi karir remaja dan orangtua merupakan prediktor positif dari efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Semakin tinggi tingkat kongruensi antara remaja dengan orangtuanya, semakin tinggi pula efikasi diri keputusan karir yang dimiliki remaja (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2014). Dalam penelitian Sawitri dkk (2014) tersebut, kongruensi karir remaja orang-tua mengarahkan remaja untuk memiliki keyakinan yang semakin tinggi dalam mengambil keputusan-keputusan yang

terkait dengan karir, yang pada akhirnya turut menjadikan remaja semakin memiliki ekpektasi yang besar akan konsekuensi dari jalur karir yang dipilihnya. Kemudian keyakinan diri dalam mengambil keputusan karir dan *outcome expectations* mengarahkan individu untuk memiliki aspirasi karir yang semakin tinggi pula, yang pada akhirnya mendorong individu untuk melakukan perencanaan dan eksplorasi karir.

Dalam penelitian longitudinal yang dilakukan Sawitri, Creed, dan Zimmer-Gembeck (2015) pada 1062 siswa sekolah lanjutan tingkat atas kelas X yang diikuti enam bulan kemudian ketika para siswa sudah duduk di kelas XI, ditemukan bahwa efikasi diri dalam mengambil keputusan karir yang dimiliki siswa pada saat mereka duduk di kelas X memprediksi secara positif kongruensi karir antara remaja dengan orangtua pada enam bulan berikutnya. Semakin besar keyakinan remaja dalam mengambil keputusan-keputusan karir, dalam enam bulan berikutnya, yaitu ketika mereka duduk di kelas XI, kongruensi karir dengan orang tuanya semakin tinggi.

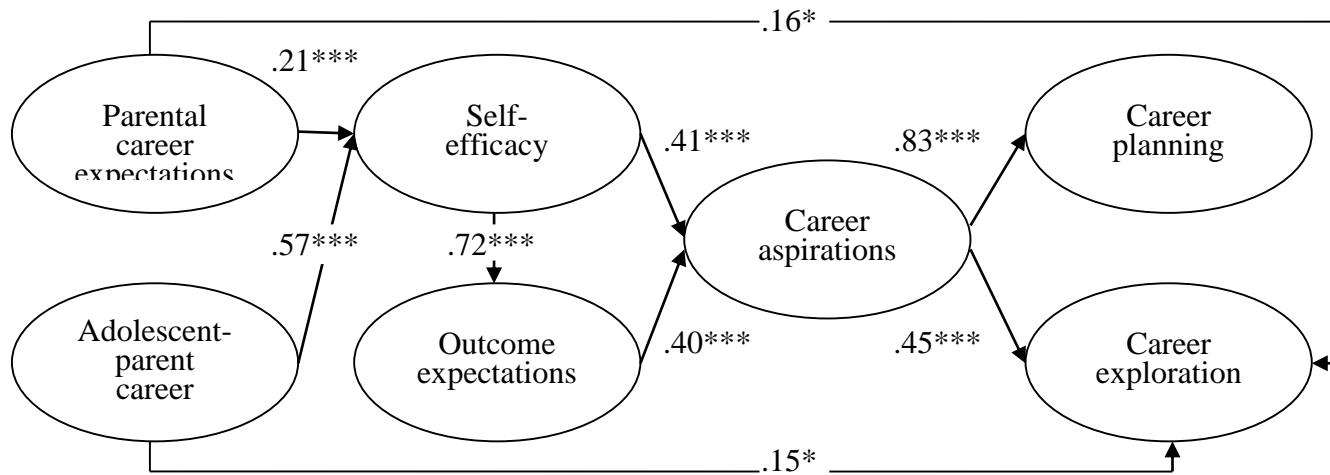
Dalam penelitian Sawitri dkk (2014) dan Sawitri dkk (2015), efikasi diri dalam mengambil keputusan karir diukur dengan *The Middle School Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (Fouad dkk, 1997) versi Indonesia, sedangkan *career outcome expectations* diukur dengan *Vocational Career Outcome*

*Expectations Scale-Revised* (VOE-R; McWhirter & Metheny, 2009) versi Indonesia.

### **C. *OUTCOME EXPECTATIONS***

*Outcome Expectations* didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemungkinan hasil yang akan didapatkan (Bandura, 1982). Jadi, *outcome Expectations* adalah keyakinan individu bahwa ia dapat mencapai harapan yang diinginkan. Memiliki *outcome expectations* yang tinggi akan memberikan motivasi selama proses pencapaian tujuan dan mempengaruhi bagaimana individu berkembang dalam proses pengambilan keputusan karir. *Outcome expectations* dapat menghasilkan pengakuan dari orang lain, efek fisik seperti manfaat finansial, serta evaluasi diri (Bandura 1986, 1997).

*Outcome expectations* berkorelasi dengan kongruensi karir remaja-orangtua melalui efikasi diri (Sawitri dkk, 2014). Artinya, kongruensi karir remaja orang-tua mengarahkan remaja untuk memiliki keyakinan yang semakin tinggi dalam mengambil keputusan-keputusan yang terkait dengan karir, yang pada akhirnya turut menjadikan remaja semakin memiliki ekspektasi yang besar akan konsekuensi dari jalur karir yang dipilihnya.



Gambar 1  
 Model Cross-Sectional Konsekuensi Kongruensi Karir Remaja-Orangtua dalam Perspektif Social-Cognitive Career Theory (SCCT). Dikutip dari Sawitri dkk (2014).

#### **D. *EKSPLORASI KARIR DAN PERENCANAAN KARIR***

Eksplorasi karir adalah tindakan untuk mencari atau mengumpulkan informasi yang relevan yang berguna untuk kemajuan karir individu (Blustein, 1997; Stumpf dkk., 1983). Eksplorasi karir sendiri melibatkan eksplorasi minat, nilai, dan pengalaman individu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang diri mereka sendiri. Eksplorasi karir berfokus pada investigasi individu dari berbagai pilihan karir dan melibatkan pengumpulan informasi yang relevan yang memungkinkan keputusan karir yang lebih baik (Zikic & Klehe, 2006).

Kongruensi karir remaja-orangtua berkorelasi positif dengan eksplorasi karir melalui efikasi diri dalam mengambil keputusan karir (Sawitri dkk., 2014). Artinya semakin tinggi kongruensi karir remaja-orangtua, maka remaja akan semakin memiliki keyakinan diri dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir, dan pada akhirnya semakin menunjukkan keterlibatan dalam mengumpulkan informasi terkait pilihan karirnya (eksplorasi karir).

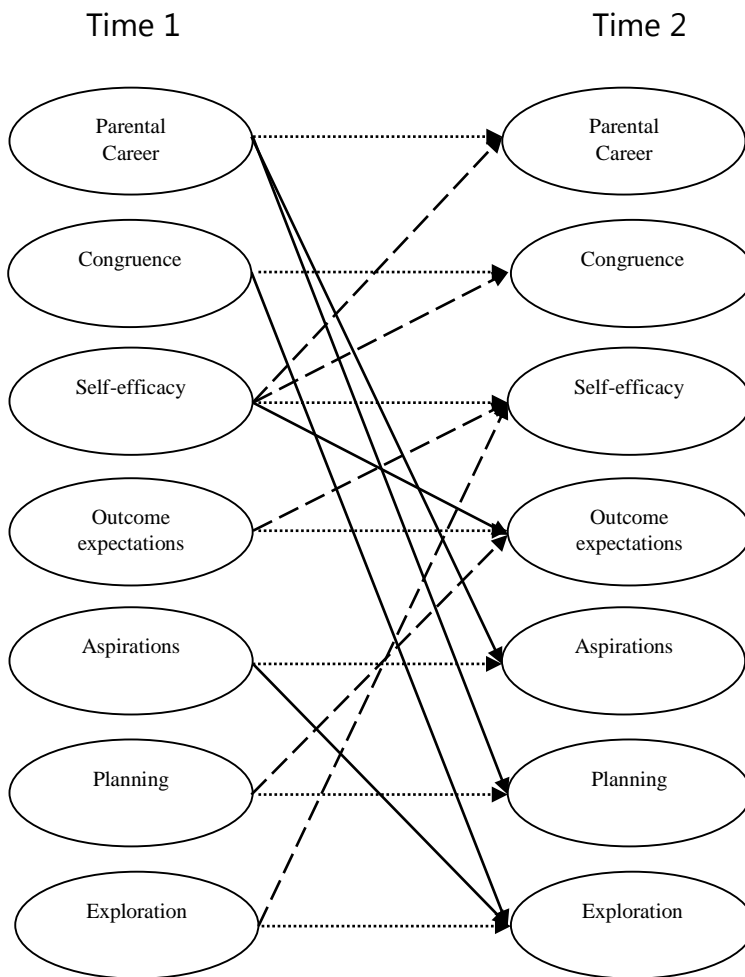
Sedangkan perencanaan karir melibatkan kegiatan yang terkait dengan mengelola informasi yang ada tentang tindakan di masa depan, kemudian menetapkan tujuan jangka pendek, jadwal, dan strategi yang akan memfasilitasi kemajuan karir. Perencanaan karir merupakan pelengkap dari eksplorasi karir, dimana individu dapat menguraikan tujuan karir di masa depan (Greenhaus, 1971). Perencanaan karir akan menghasilkan karir yang lebih sukses (Hall, 2002). Seperti eksplorasi



karir, perencanaan karir bukan merupakan kegiatan sekali seumur hidup, namun merupakan kegiatan yang berkesinambungan.

Penelitian Sawitri dkk (2014) tidak menemukan hubungan langsung antara variabel orangtua dan perencanaan karir. Namun, ada jalur tidak langsung yang signifikan dari kedua variabel orangtua ke perencanaan karir: pertama, melalui efikasi diri dalam mengambil keputusan karir, *career outcome expectations*, dan aspirasi karir; dan kedua, melalui dalam mengambil keputusan karir dan *career outcome expectations*. Selain itu, *career outcome expectations* dikaitkan dengan perencanaan karir melalui aspirasi karir saja. Ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua orang tua dalam membina kapasitas remaja untuk menguraikan rencana karir menumbuhkan aspirasi karirnya.

Penelitian longitudinal yang dilakukan Sawitri dkk (2015) pada 954 siswa sekolah menengah atas di Semarang, dan mengambil data dua kali dengan jarak enam bulan. Variabel yang diteliti adalah kongruensi karir remaja-orangtua, ekspektasi karir orangtua, aspirasi karir, eksplorasi karir, dan perencanaan karir. Khusus mengenai kongruensi karir remaja-orangtua, variabel ini memprediksi eksplorasi karir individu dalam 6 bulan kedepan, sementara efikasi diri dalam mengambil keputusan karir juga memprediksi kongruensi karir remaja-orangtua dalam 6 bulan berikutnya.



Gambar 2

Model Longitudinal Konsekuensi Kongruensi Karir Remaja-Orangtua dan Eksplorasi serta Perencanaan Karir dari perspektif Social Cognitive Career Theory (SCCT). Dikutip dari Sawitri dkk (2015).

Dalam Gambar 2, titik-titik menunjukkan *autoregressive paths*, garis utuh menunjukkan *standard-causal paths*, and garis putus-putus menunjukkan *reverse-direction paths*. Jalur yang tidak signifikan tidak disajikan.

Penelitian terkini dari Sawitri dan Dewi (2015) pada mahasiswa menunjukkan hasil bahwa kongruensi karir remaja-orangtua memediasi hubungan antara *academic fit* dan dan eksplorasi karir. Artinya, semakin tinggi *academic fit*, mengarah pada semakin tingginya kongruensi karir remaja orang-tua, dan hal ini mendorong mahasiswa untuk melakukan eksplorasi karir. Dalam penelitian Sawitri dkk (2014), Sawitri dkk (2015), serta Sawitri dan Dewi (2015), eksplorasi karir diukur dengan Career Exploration Survey (Stumpf dkk, 1983), yang terdiri dari 11 item dan mengungkap *self-exploration* dan *environmental exploration*.

Penelitian Kusuma dan Ediati (2018) pada anak nelayan remaja laki-laki usia 12 – 15 tahun yang bertempat tinggal di Kampung Nelayan Kota Tegal yang berjumlah 68 orang menunjukkan adanya hubungan positif antara kongruensi karier antara remaja dan orangtua dengan perencanaan karier. Kota Tegal dipilih sebagai lokasi penelitian karena sebagai kota yang terletak di wilayah Pantai Utara di Provinsi Jawa Tengah, mayoritas penduduknya bekerja sebagai nelayan. Penduduk yang menjadi nelayan tidak hanya terdiri dari mereka yang berusia dewasa, tetapi juga yang berusia remaja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kongruensi Karier antara Remaja dan Orangtua yang diadaptasi dari *the Adolescent-Parent Career Congruence Scale* yang dikembangkan oleh Sawitri dkk (2013) dan Skala Perencanaan Karier yang disusun oleh tim peneliti. Tidak semua item dalam Skala Kongruensi Karier Remaja-Orangtua digunakan dalam penelitian ini, karena uji coba terhadap 12

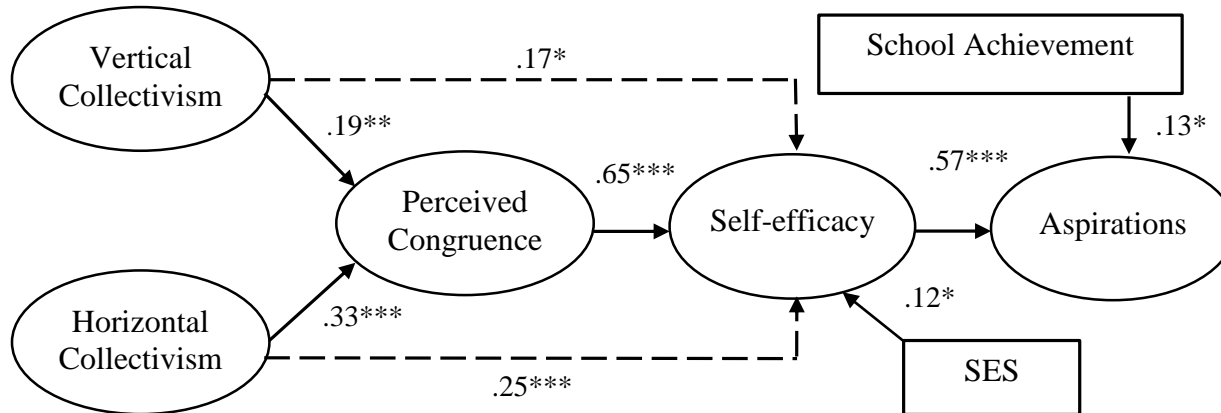
item menghasilkan item valid sebanyak 9 item. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua item dalam instrumen tersebut relevan untuk digunakan pada sampel anak nelayan berusia 12 – 15 tahun, dan hal ini mengisyaratkan perlunya instrumen ini diujicobakan pada kelompok remaja awal dengan status pekerjaan orangtua yang spesifik.

## **E. KOLEKTIVISME**

Pada level psikologis, kolektivisme mencerminkan *self-construal interdependent*, yang mewakili *self* yang didefinisikan secara sosial yang memiliki kualitas kontekstual, terhubung, dan relasional yang dimanifestasikan dalam kecenderungan untuk memikirkan kepentingan orang lain secara signifikan (Markus & Kitayama, 1991). Sebagai contoh, untuk orang-orang muda dengan tingkat relasional-interdependensi diri tinggi, setiap konflik antara keinginan karir mereka sendiri dan kebutuhan untuk memenuhi keinginan orang tua mengenai karir mereka dapat membuat mereka merasa cemas dan tidak yakin tentang karir masa depan mereka. Ini terjadi karena mereka merasa terdorong untuk memastikan keharmonisan keluarga dan berkontribusi bagi kesejahteraan keluarga.

Penelitian Sawitri dan Creed (2017) menunjukkan bahwa kolektivisme horisontal maupun vertikal merupakan prediktor bagi kongruensi karir remaja-orangtua. Semakin tinggi kolektivisme, semakin tinggi pula kongruensi karir remaja-orangtua. Lebih jauh lagi, melalui kongruensi karir remaja-orangtua, kolektivisme horisontal dan

vertikal terhubung dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir, yang pada akhirnya mengarahkan individu untuk semakin memiliki aspirasi karir yang tinggi. Artinya, sehubungan dengan penetapan aspirasi karir, individu dari budaya kolektivas cenderung mempertimbangkan tujuan dalam kelompok mereka (Markus & Kitayama, 1991; Triandis, 1995). Karena aspirasi karir orang muda dalam konteks ini lebih cenderung mencerminkan kompromi antara keinginan orang tua dan keinginan individu (Leong & Chou, 1994), kekuatan tingkat kolektivisme individu akan mempengaruhi aspirasi karir mereka dan mempengaruhi bagaimana mereka menentukan tujuan mereka.



Gambar 3

Model mediasi struktural ditunjukkan dengan garis utuh. Efek langsung dalam model mediasi ditunjukkan dengan garis putus-putus. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Dikutip dari Sawitri dan Creed (2017).

## **F. GOAL ORIENTATION**

Dari perpektif *goal orientation*, individu menginterpretasikan mengalami, dan menunjukkan perilaku secara berbeda tergantung pada apakah mereka mengadopsi *mastery*, *performance-approach*, atau *performance-avoid goal orientation*. Individu dengan *mastery goal orientation* yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang sulit dan menantang, sebagai cara untuk mengembangkan kompetensinya (Dweck, 1986). Individu dengan *mastery goal orientation* yang tinggi meyakini bahwa *outcome* berkaitan dengan usaha (Ames, 1992). Payne, Youngcourt, and Beaubien (2007) dalam penelitiannya menunjukkan korelasi positif antara *mastery goal orientation* dan akuisisi pengetahuan, capaian akademik, dan performansi kerja. Dalam area karir, individu dengan *mastery goal orientation* yang tinggi cenderung menetapkan cita-cita karir yang tinggi, terlibat dalam pencapaian prestasi, dan memiliki *outcome* yang lebih positif.

*Mastery* dan *performance-prove goal orientations* merupakan *approach orientations* (Elliot & Thrash, 2002). Dalam *approach orientations*, individu terfokus pada prestasi dan kesuksesan, sedangkan *avoidant orientations* yaitu *performance-avoid orientation*, meliputi strategi motivasi yang berupaya menghindari *outcome* negatif. Individu dengan *performance-prove goal orientation* memandang inteligensi sebagai karakteristik yang *fix*, yang sulit untuk dikembangkan. Oleh karenanya, mereka berfokus pada mendapatkan *feedback* yang positif dari orang lain atas kemampuan atau kompetensi

yang mereka punya, yang mereka lakukan dengan mendemonstrasikan kekuatannya dan keberhasilan yang dicapainya (Dweck, 1986). Berdasarkan hal ini, individu dengan *performance-prove goal orientation* yang tinggi akan menetapkan tujuan yang tinggi pula, khususnya ketika mereka tahu bahwa mereka akan berhasil, karena hal ini akan memudahkan mereka dalam mendapatkan feedback dari orang lain terhadap kemampuan dan pencapaiannya.

Konsisten dengan hal ini, individu dengan *performance-prove goal orientation* yang tinggi menjadi kurang terlibat dalam upaya pencapaian tujuan, karena bagi mereka usaha merupakan indikator rendahnya kemampuan (Dweck & Leggett, 1988). Mereka juga memiliki persistensi yang rendah karena keinginan untuk mencapai tujuan bukanlah terdorong secara intrinsik dan bukan pula merupakan minat dan usaha yang dilakukan terus-menerus sampai tercapainya tujuan (Dweck, 1986). Individu dengan *performance-prove orientation* yang tinggi menetapkan target yang tinggi untuk menunjukkan bahwa mereka lebih baik daripada yang lain, namun cenderung menunjukkan usaha dan persistensi yang rendah untuk mencapainya karena hal tersebut tidak menguntungkan secara intrinsik. Penelitian-penelitian terkini pada umumnya menunjukkan korelasi positif antara *performance-prove goal orientation* and beragam capaian, meskipun efeknya secara umum lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki *mastery goal orientation* tinggi (Payne et al., 2007; Yeo, Sorbello, Koy, & Smillie, 2008).

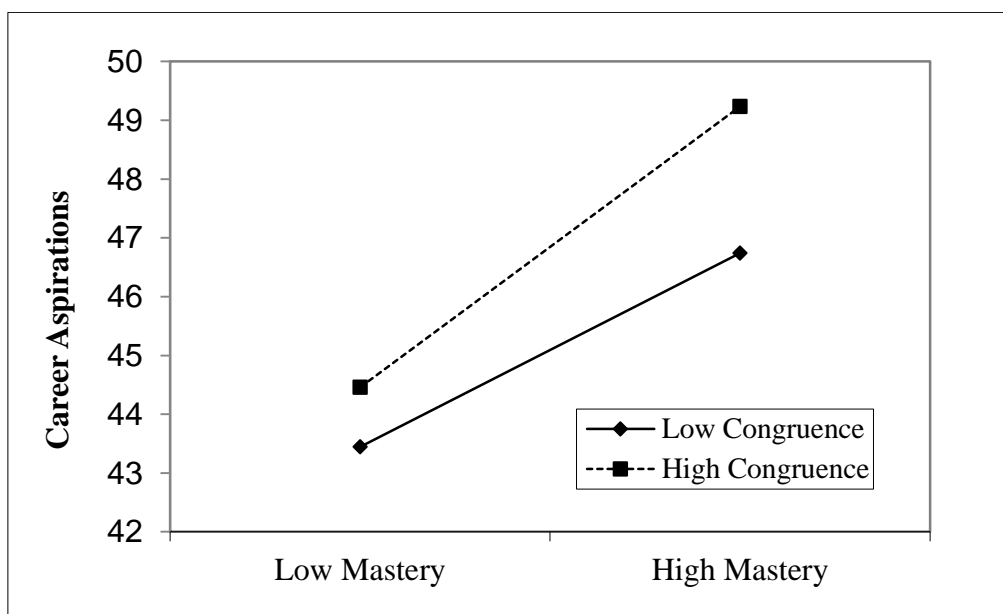


*Performance-avoid goal orientation* merupakan *avoidant orientation* (Elliot & Thrash, 2002). Individu dengan *performance-avoid goal orientation* tinggi, sebagaimana individu dengan *performance-prove goal orientation* yang tinggi, juga menganggap bahwa kemampuan merupakan sesuatu yang fix, yang tidak dapat diubah, namun mereka berusaha melindungi pandangan orang lain terhadapnya, dengan cara menghindari untuk terlihat tidak kompeten. Oleh karenanya, mereka menetapkan target yang rendah untuk mengurangi resiko memperoleh *outcome negative* dan feedback negatif dari orang lain (VandeWalle, 1997). Individu dengan *performance-avoid goal orientation* yang tinggi cenderung enggan untuk mencari bantuan, merasa cemas mengenai adanya pemeriksaan karena hal ini akan menampakkan kurangnya kemampuan, dan kurang memiliki keyakinan akan kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas dan mencapai target Penelitian-penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan hubungan negative antara *performance-avoid goal orientation* dengan usaha dan kinerja (Payne dkk., 2007).

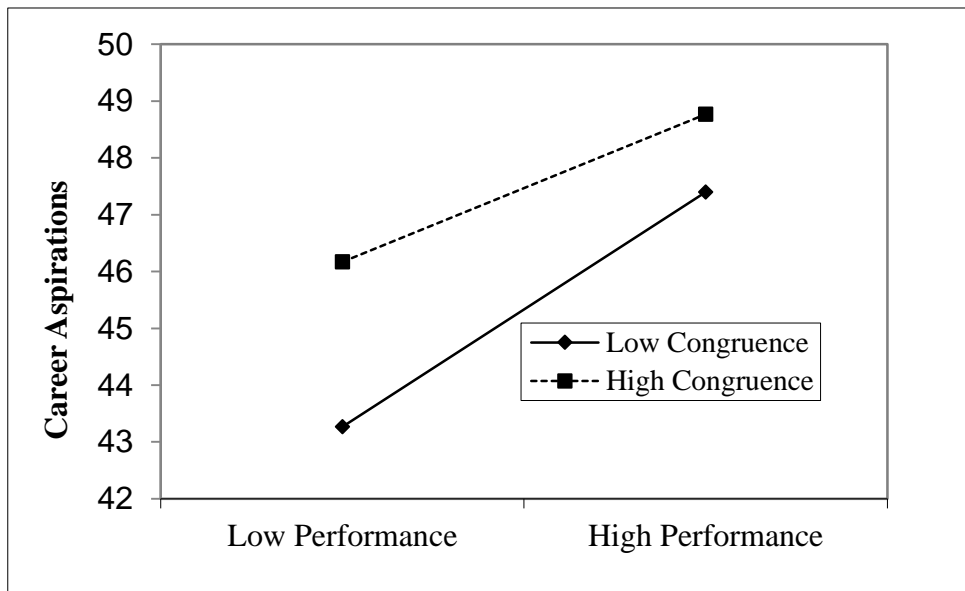
Penelitian Sawitri dan Creed (2015) pada 601 siswa sekolah menengah atas di Indoensia menguji apakah kongruensi karir remaja-orangtua merupakan moderator dalam hubungan antara *goal orientation* yang terdiri dari *mastery, performance-prove, performance-avoid goal orientation* dengan aspirasi karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kongruensi karir remaja orangtua memoderasi *learning* dan *performance-approach goal*

*orientation*, namun tidak *performance-avoid goal orientation* dengan dengan aspirasi karir. Korelasi antara *learning goal orientation* dan aspirasi karir semakin kuat ketika kongruensi karir remaja-orangtua tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Garcia dkk. (2012), yang melibatkan remaja dari lingkungan kolektifis (Filipina), yang menemukan bahwa tingginya dukungan orangtua dapat memperkuat hubungan antara *mastery-approach goal orientation* dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.



Gambar 4  
Kongruensi Remaja-Orangtua sebagai Moderator antara *Mastery-Approach Goal Orientation* dan Aspirasi Karir. Dikutip dari Sawitri dan Creed (2015)



Gambar 5

Kongruensi Remaja-Orangtua sebagai Moderator antara *Performance-Approach Goal Orientation* dan Aspirasi Karir. Dikutip dari Sawitri dan Creed (2015).

Korelasi antara *performance-approach goal orientation* dan aspirasi karir semakin melemah ketika kongruensi karir remaja-orangtua tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa remaja dengan *performance-approach* mungkin merasa tidak perlu untuk bercita-cita begitu tinggi. *Performance-approach* akan mendorong remaja menunjukkan kompetensi dan mengungguli orang lain sehingga membuat orang tua mereka bangga (Urdan, 2004).

## **G. ACADEMIC HARDINESS**

*Hardiness* adalah pola kepribadian yang membantu individu tetap mampu bertahan dan tumbuh dalam situasi yang penuh tekanan, serta merupakan keterampilan yang dapat membantu individu berfikir dan bertindak secara konstruktif ketika keadaan penuh tekanan terjadi (Maddi & Khoshaba, 2005). Sedangkan *Academic hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang mampumengolah keadaan yang menekan dalam menghadapi aktivitas akademik, bersungguh-sungguh dalam melakukan kegiatan akademik yang mengarah pada kemajuan akademik yang positif, bahkan menganggap keadaan menekan tersebut sebagai tantangan serta bukan memilih untuk menghindari *stressor* akademiknya (Benishek & Lopez, 2001).

Kongruensi karir remaja-orangtua berkorelasi positif dengan *academic hardiness* (Pinilih & Sawitri, 2018). Keluarga memiliki peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan anak. Anggota keluarga saling berinteraksi dan mempengaruhi perilaku anggota keluarga lainnya. Seperti teori yang dikemukakan Bronfrenbrenner (dalam Papalia & Feldman, 2011) menyatakan bahwa keluarga dan remaja saling mempengaruhi satu sama lain dan dapat menghasilkan perilaku tertentu dari hasil interaksi mikrosistem tersebut. Interaksi antara orangtua dan remaja dalam suatu lingkup mikrosistem yang terus menerus berlangsung akan membentuk karakteristik tersendiri bagi remaja. Karakteristik yang penting untuk dimiliki remaja dalam menempuh karir adalah *academic hardiness*, sehingga dapat

disimpulkan bahwa orangtua yang dapat memberikan masukan dan menjadi tempat diskusi remaja dalam membahas karir, akan membentuk remaja yang memiliki *academic hadiness* yang tinggi.

## **H. *COPING STRESS***

*Coping Stress* adalah upaya untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang spesifik yang dianggap berat atau dinilai melebihi kemampuan individu (Lazarus, 2006). Kemampuan individu dalam menangani kondisi yang penuh dengan tekanan dipengaruhi beberapa faktor. Sumber yang mempengaruhi kemampuan *coping stress* adalah sumber daya internal dan eksternal. Sumber daya internal meliputi gaya *coping* dan sumber daya *coping* seperti optimisme, kontrol psikologis, dan harga diri. Sedangkan sumber daya eksternal berupa waktu, uang, pendidikan, pekerjaan yang layak, teman, keluarga, kehidupan pada umumnya, kejadian-kejadian positif, dan tidak ada *stressor* lain dalam kehidupan.

Penelitian Ulimaz dan Sawitri (2017) yang melibatkan mahasiswa Politeknik Kesehatan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kongruensi karir remaja-orangtua dengan *coping stress*. Artinya, semakin kongruen remaja dengan orangtuanya dalam hal karir, semakin tinggi pula kemampuan individu dalam mengatasi *stressor*. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Bamuhair dkk (2015), menyebutkan bahwa salah satu coping stress yang paling sering digunakan oleh mahasiswa adalah mencari dukungan sosial baik

dari orangtua, keluarga, maupun teman. Kongruensi karir remaja-orangtua merupakan salah satu bentuk dukungan orangtua. Penelitian Clark, Nguyen, dan Barbosa-Leiker (2014) menyebutkan bahwa strategi *coping* yang dilakukan oleh mahasiswa keperawatan yang paling tinggi adalah diskusi dan meluangkan waktu dengan orangtua, keluarga, teman, dan hewan peliharaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kongruensi karir remaja-orangtua.

## **I. KEMATANGAN KARIR**

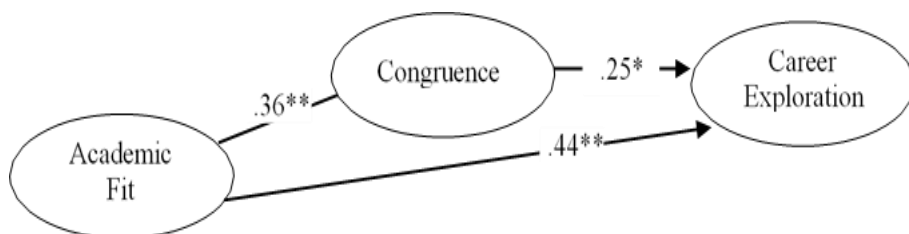
Kematangan karir diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu (Super, dalam Winkel & Hastuti, 2013). Adapun indikasi kematangan karir menurut Super (dalam Winkel & Hastuti, 2013) meliputi, kemampuan untuk membuat rencana karir, memiliki kesadaran akan segala faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pekerjaan serta kesediaan untuk memikul tanggung jawab dari pilihan pekerjaan yang diambil.

Chandra dan Sawitri (2017) melaporkan hasil penelitian yang melibatkan siswa SMK kelas XII di Semarang. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kongruensi karir remaja-orangtua dengan kematangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kongruensi karir antara individu dengan orangtuanya, semakin matang pula individu tersebut dalam hal karir. Keterlibatan orang tua yang ditunjukkan melalui adanya

kongruensi karir dengan remaja merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan orangtua agar siswa mampu mengembangkan karirnya. Remaja dengan tingkat kongruensi karir yang tinggi dengan orangtua akan merasa bahwa dirinya didukung sehingga menumbuhkan motivasi dan keyakinan diri untuk mampu melakukan eksplorasi karir hingga akhirnya mampu memiliki kematangan karir.

### J. **ACADEMIC FIT**

*Academic fit* merupakan tingkat sejauhmana persepsi individu mengenai apa yang secara akademis penting bagi individu konsisten dengan persepsi individu tersebut terhadap apa yang dianggap penting pula oleh fakultas dan universitas tempat mereka belajar (Schmitt, Oswald, Friede, Imus, & Merritt, 2008).



Gambar 6.

Kongruensi Karir sebagai Mediator Penuh dan Parsial dalam Hubungan antara *Academic Fit* dan Eksplorasi Karir. Dikutip dari Sawitri dan Dewi (2015).

Sawitri dan Dewi (2015) dalam penelitiannya pada 125 mahasiswa di sebuah universitas negeri di Jawa Tengah menemukan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua merupakan mediator penuh maupun parsial dalam hubungan antara *academic fit* dan eksplorasi

karir. Hal ini menunjukkan bahwa *academic fit* berkorelasi positif dengan eksplorasi karir, secara langsung, maupun secara tidak langsung melalui kongruensi karir remaja-orangtua.

### **K. *LIVING-UP TO PARENTAL EXPECTATIONS***

Penelitian Sawitri dkk (2013) menunjukkan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua memiliki korelasi positif dengan *living-up to parental expectations*. Artinya, semakin tinggi kongruensi karir remaja-orangtua, semakin individu merasa bahwa ia mampu menunjukkan performansi sesuai harapan orangtuanya. Dalam penelitiannya, Sawitri dkk (2013) mengukur *living-up to parental expectations* dengan menggunakan *Living-up to Parental expectations – Academic Subscale* yang dikembangkan oleh Wang dan Heppner (2002) untuk mengukur seberapa jauh individu merasa mampu menunjukkan performansi dalam bidang akademik dan karir sebagaimana yang diharapkan orangtuanya.

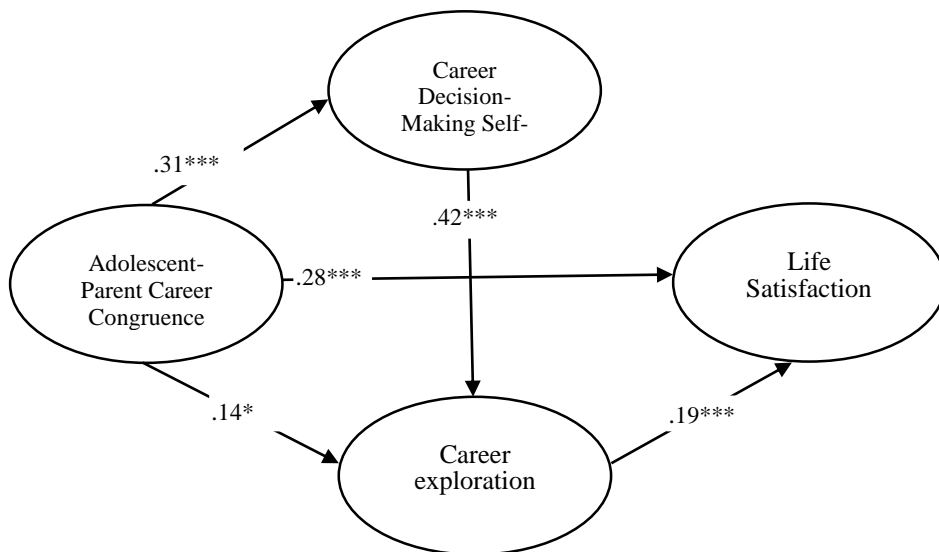
### **L. KEPUASAN HIDUP**

Menurut Petty, Wegener, dan Fabrigar (1997), kepuasan hidup (*life satisfaction*) dapat dilihat sebagai sikap individu untuk mengevaluasi sisi positif dan negatif selama hidupnya. Kepuasan hidup merupakan evaluasi atau penilaian kepuasan seseorang terhadap hidupnya.



Menurut Oishi dan Sullivan (2005), kesesuaian antara remaja dengan orangtua, dapat menghasilkan pengaruh positif bagi remaja. Pengaruh positif tersebut salah satunya adalah remaja dapat memiliki kepuasan hidup. Individu akan lebih puas ketika terdapat kesesuaian antara mereka dan lingkungan mereka (Swanson & Fouad, 1999), dan menyesuaikan diri dengan orang tua harus akan mengarah pada kepuasan yang lebih besar pada kehidupan remaja dari berbagai latar belakang budaya (Oishi & Sullivan, 2005). Penelitian Sawitri dkk (2013) menunjukkan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua memiliki korelasi positif dengan kepuasan hidup. Artinya, semakin tinggi kongruensi karir remaja-orangtua, semakin tinggi pula kepuasan hidup yang dirasakannya. Dalam penelitiannya, Sawitri dkk (2013) mengukur kepuasan hidup dengan menggunakan *Satisfaction with Life Scale* (Diener dkk, 1985).

Penelitian yang lebih terkini oleh Sawitri dan Perdhana (2020) pada mahasiswa sebagai partisipan dalam penelitiannya menemukan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua dan kepuasan hidup berkorelasi secara langsung dan tidak langsung melalui efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dan eksplorasi karir. Dalam tersebut, Sawitri dan Perdhana (2020) juga menggunakan *Satisfaction with Life Scale* (Diener dkk, 1985) untuk mengukur kepuasan hidup. Sementara itu, efikasi diri dalam mengambil keputusan karir diukur dengan Career Decision-Making Self-Efficacy (Betz & Vuyten, 1997) dan eskplorasi karir diukur dengan Career Exploration Survey (Stumpf dkk, 1983).



Gambar 7

Model struktural hubungan antara kongruensi karir remaja-orangtua dan kepuasan hidup dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dan eksplorasi karir sebagai mediator. \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .  
Dikutip dari Sawitri dan Perdhana (2020).

## M. DUKUNGAN ORANGTUA

Dukungan orang tua didefinisikan sebagai bantuan yang diberikan oleh pengasuh utama kepada individu dalam bentuk dorongan verbal, bantuan instrumental, pemodelan terkait karir, dan dukungan emosional (Turner & Lapan, 2002). Menurut Lent dkk (1994), dukungan orang tua memengaruhi arah kemajuan karir seseorang. Selain itu, dukungan dari orang tua juga memfasilitasi keterlibatan anak dalam pengalaman belajar yang terkait dengan karir yang kemudian membentuk efikasi diri (Turner & Lapan, 2002). Dukungan dan

dorongan dari orang tua memiliki pengaruh pada kinerja akademik anak-anak mereka (Cutrona, Cole, Colangelo, Assouline, & Russell, 1994).

Sawitri dkk (2013) dalam penelitiannya menemukan korelasi positif antara kongruensi karir remaja-orangtua dan dukungan orangtua. Dukungan orangtua dalam penelitian tersebut diukur dengan *Parental Support Scale* yang dikembangkan oleh Fisher dan Stafford (1999).

## **N. CAREER DISTRESS**

Career distress merupakan sekumpulan perasaan negatif terkait dengan hal karir, yang meliputi perasaan tak berdaya, tertekan, kehilangan arah tujuan, kecemasan, rasa bersalah, dan putus asa yang sangat mengganggu (Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick, & Heppner, 1994). Hasil penelitian Sawitri, Ratnaningsih, dan Perdhana (2019) menunjukkan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua, komitmen pada cita-cita orangtua, dan kejelasan cita-cita remaja berkorelasi positif dengan aspirasi karir dan berkorelasi negatif dengan *career distress*. Hal ini berarti, semakin tinggi kongruensi karir remaja-orangtua, komitmen pada cita-cita orangtua, dan kejelasan cita-cita remaja, maka semakin tinggi pula aspirasi karir dan semakin rendah *career distress*.

Penelitian tersebut dilakukan pada 165 mahasiswa tahun pertama dari sebuah universitas negeri di Semarang, yang memiliki

aspirasi untuk menjadi wirausahawan, dan 35% diantaranya memiliki orangtua dengan ekspektasi karir yang sama. *Career distress* dalam penelitian tersebut diukur dengan menggunakan Career Distress Scale (Creed, Hood, Praskova, & Makransky, 2016) yang terdiri dari 9 item.

## **O. ORIENTASI KARIR**

Orientasi karir merupakan konsep diri dalam karir yang dimiliki individu, yang meliputi pemahaman mengenai karir yang tersedia dan kehidupan yang dijalani pekerja di dunia kerja (Coetzee & DeVilliers, 2010). Suryadi, Sawitri, Hayat, dan Putra (2020) membuktikan bahwa kongruensi karir remaja-orangtua dan peran konselor dalam bimbingan karir merupakan prediktor positif dari orientasi karir. Artinya, semakin tinggi kongruensi karir remaja-orangtua dan semakin besar peran konselor dalam bimbingan karir, semakin tinggi pula orientasi karir.

Penelitian tersebut melibatkan 278 siswa SMK kelas 12 di Jakarta, yang terdiri dari 94 siswa laki-laki dan 184 siswa perempuan, dengan rentang usia 15 – 18 tahun. Orientasi karir dalam penelitian tersebut diukur dengan menggunakan the Student Career Orientation Inventory yang dikembangkan oleh Schein (1990) yang terdiri dari 40 item, yang mengukur beragam dimensi, meliputi otonomi/independensi, keamanan/stabilitas, gaya hidup, kapabilitas teknis/fungsional, kompetensi manajerial secara umum, kreativitas kewirausahaan, service atau dedikasi, dan tantangan nyata.

## **P. MOTIVASI BELAJAR**

Penelitian Aristiawan (2020) memberikan gambaran bahwa kongruensi karir remaja-orangtua berkorelasi positif dengan motivasi belajar pada mahasiswa yang menerima beasiswa Bidikmisi di Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang. Dalam penelitiannya, Aristiawan (2020) melibatkan 127 mahasiswam, dan menggunakan the Adolescent Parent Career Congruence Scale (Sawitri dkk, 2013) versi Bahasa Indonesia dan Skala Motivasi Belajar yang dikembangkan sendiri oleh peneliti. Kongruensi karir remaja-orangtua memberikan sumbangan efektif sebesar 16,1% dalam menentukan motivasi belajar.

Untuk sampel mahasiswa bidikmisi tersebut, hanya 11 dari 12 item dari the *Adolescent Parent Career Congruence Scale* (Sawitri dkk, 2013) versi Bahasa Indonesia yang valid. Satu item mengenai bagaimana orangtua bangga atas progres karir anaknya tergolong gugur. Hal ini menunjukkan tidak terbentuknya saluran komunikasi antara sampel mahasiswa bidikmisi dengan orangtuanya mengenai progress pendidikan dan karirnya.

## **Q. DISKREPANSI CITA-CITA INDIVIDU DAN ORANGTUANYA**

Sawitri, Creed, dan Perdana (2020) mendesain konstruk diskrepansi cita-cita antara individu dengan orangtuanya dan instrumen untuk mengukur konstruk tersebut, yaitu the *Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale*. Instrumen ini terdiri dari 15 item, dan mengukur tiga aspek, yaitu *Ability*, *Choice*, dan *Enthusiasm*,

yang masing-masing mencakup 5 item. Instrumen ini diujicobakan pada mahasiswa tahun pertama, dan menunjukkan properti psikometris yang baik.

Sawitri dkk (2020) dalam penelitiannya yang khusus dilakukan untuk mendesain instrumen tersebut, menunjukkan korelasi negatif antara antara diskrepansi cita-cita individu dan orangtuanya dengan kongruensi karir remaja-orangtua dalam uji validitas konstruk. Artinya semakin tinggi diskrepansi antara cita-cita individu dengan orangtuanya, semakin rendah kongruensi karir dengan orangtuanya. Pengembangan dan uji validitas konstruk instrumen ini dilakukan pada sampel mahasiswa tahun pertama di salah satu universitas negeri di Jawa Tengah. Item-item dalam *the Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale* disajikan dalam Tabel 17.

Tabel 17

*The Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale*

No	Aitem
1	I don't think I can meet the requirements for the career my parents want for me.
2	I don't think I have what it takes to reach the career my parents think I should pursue.
3	I am not as clever as I need to be to reach the career my parents want for me.
4	I am not sure that I have the ability to strive for the career my parents think is ideal for me.
5	I doubt that I am able to reach the career my parents think is best for me.
6	My parents have a preferred career for me as they disagree with the choice I have made for myself.

7	My parents want me to change my own career choice to the career they really want for me.
8	My parents insist that the career they want for me is better than my own career choice.
9	My parents believe that my own career choice is not good enough.
10	My parents encourage me to pursue a career that I don't really want.
11	I am not motivated to reach the career my parents want me to have.
12	I am not enthusiastic about achieving the career my parents want for me.
13	I am not interested in making an effort towards the career my parents want me to have.
14	I am not seriously trying to achieve the career my parents want for me.
15	I am not working as hard as I could to achieve the career my parents want me to have.

Versi Bahasa Indonesia instrumen ini disajikan dalam Tabel 18.

Tabel 18

*The Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale*

versi Bahasa Indonesia

No	Aitem
1	Saya merasa tidak dapat memenuhi persyaratan-persyaratan untuk meraih karir yang diinginkan orang tua untuk saya.
2	Saya tidak yakin memiliki semua hal yang diperlukan untuk mencapai karir yang diharapkan orang tua.
3	Saya tidak cukup pandai untuk dapat meraih karir yang diidamkan orang tua saya.
4	Saya tidak yakin memiliki kemampuan untuk mengejar karir ideal menurut orang tua.

5	Saya ragu apakah saya mampu meraih karir yang menurut orang tua terbaik untuk saya.
6	Orang tua menyarankan suatu alternatif karir untuk saya karena mereka tidak setuju dengan pilihan karir yang saya buat.
7	Orang tua ingin agar saya mengganti pilihan karir saya dengan karir yang mereka idamkan untuk saya.
8	Orang tua bersikeras bahwa karir pilihan mereka lebih baik daripada karir pilihan saya.
9	Orang tua berkeyakinan bahwa pilihan karir saya tidak cukup baik.
10	Orang tua mendorong saya untuk meraih karir yang tidak saya inginkan.
11	Saya tidak termotivasi untuk mencapai karir yang diinginkan orang tua saya.
12	Saya tidak antusias dalam mencapai karir yang diinginkan orang tua saya.
13	Saya tidak memiliki ketertarikan untuk berupaya meraih karir yang diinginkan orang tua.
14	Saya tidak sungguh-sungguh mencoba meraih karir yang diidamkan orang tua saya.
15	Saya tidak berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meraih karir yang diinginkan orang tua saya.





## BAB VI

### PROSPEK PENELITIAN KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA

#### A. PENGUJIAN DALAM BERAGAM POPULASI

Skala Kongruensi Karir Remaja-Orangtua pada awalnya dikembangkan untuk siswa sekolah menengah atas (Sawitri dkk, 2013), dan kemudian digunakan dalam penelitian selanjutnya yang melibatkan siswa sekolah menengah atas (Sawitri dkk, 2014; Sawitri dkk., 2015) dan mahasiswa (Sawitri dkk, 2019; Sawitri dkk., 2020). *The Adolescent-Parent Career Congruence* versi Bahasa Indonesia atau Skala Kongruensi Karir Remaja-Orangtua perlu diuji penggunaannya di Indonesia untuk beragam kelompok sampel. Penelitian sebelumnya yang melibatkan partisipan anak nelayan berusia 12 – 15 tahun menunjukkan tidak dapat dipakainya tiga item, dan penelitian pada mahasiswa Mahasiswa bidikmisi di sebuah universitas negeri di Semarang menunjukkan tidak dapat dipakainya satu item. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua item skala dapat digunakan untuk semua karakteristik subjek penelitian.

Kedepan, Skala Kongruensi Karir Remaja perlu diujicobakan pada remaja dan individu pada masa *emerging adults* (20 – 25 tahun). Instrumen ini perlu juga diujikan kepada orang dewasa, untuk melihat pengalaman kongruensi karir dengan orangtuanya secara retrospektif. Populasi mahasiswa yang merupakan atlet nasional atau internasional yang berprestasi tampaknya merupakan karakteristik yang dapat

dipertimbangkan, mengingat aktivitas yang dilakukannya tidak hanya studi, namun juga berlaga di kancah nasional dan internasional.

Instrumen versi Bahasa Inggris telah digunakan di negara lain, seperti di Brazil (Pereira, Ambiel, & Barros, 2017), yang melibatkan 292 siswa sekolah menengah berusia rata-rata 15,7 tahun. Seluruh item yang digunakan tergolong valid, dengan reliabilitas ditunjukkan dengan koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,85.

## **B. DESAIN PENELITIAN LONGITUDINAL DAN EKSPERIMENTAL**

Penelitian-penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel kongruensi karir remaja-orangtua telah menggunakan desain korelasional. Sebagian cross-sectional, seperti Sawitri dkk (2014), Sawitri dan Creed (2015), Sawitri dan Creed (2017), Suryadi dkk (2020), dan sebagian kecil lainnya longitudinal, seperti Sawitri dkk (2015). Untuk itu, penelitian longitudinal perlu untuk lebih banyak lagi dilakukan, dalam rangka mengetahui dinamika level kongruensi karir remaja dengan orangtuanya dalam kurun waktu tertentu.

Desain eksperimental pada remaja dan orangtua tampaknya juga perlu diinisiasi, mengingat kongruensi karir remaja-orangtua tergolong modifiable, dan untuk membuktikan bahwa intervensi yang ditujukan pada remaja dan orangtua dapat mengubah lebel kongruensi karir remaja-orangtua yang dirasakan oleh remaja. Beberapa modul telah dikembangkan sebagai pegangan trainier dalam melakukan intervensi karir kepada remaja. Misalnya Modul Pelatihan "Ekspedisi: Eksplorasi,

perencanaan, dan pengambilan keputusan karir di masa transisi untuk siswa Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Akomodasi Perhotelan telah disusun oleh Sawitri, Ratnaningsih, Nurtjahjanti, Mujiasih, dan Prasetyo (2019). Kemudian, Sawitri dan Ariati (2018a) mengembangkan modul pelatihan untuk siswa sekolah menengah tingkat pertama, yaitu Modul Jelajah Karir bersama Orangtuaku dan modul intervensi karir untuk siswa sekolah dasar, yaitu Modul Regulasi Diri dalam Mencapai Cita-Cita (Sawitri & Ariati, 2018b). Meskipun demikian, variabel kongruensi karir remaja orangtua belum pernah dijadikan variabel dependen setelah dilakukannya intervensi dengan menggunakan modul-modul tersebut. Kedepan, desain eksperimental untuk menguji efektivitas pelatihan atau intervensi karir dalam memingkatkan kongruensi karir remaja-orangtua perlu dilakukan kepada populasi yang meliputi siswa sekolah dasar sampai dengan mahasiswa di perguruan tinggi.

### **C. KONGRUENSI KARIR REMAJA-ORANGTUA SEBAGAI VARIABEL *OUTCOME***

Penelitian-penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel kongruensi remaja-orangtua telah menempatkan variabel tersebut sebagai variabel independen, misalnya penelitian Suryadi dkk (2019), Sawitri dkk (2019), Aristiawan (2020). Belum ada penelitian yang menempatkan kongruensi karir remaja-orangtua sebagai variabel dependen.

Oleh karenanya, perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui variabel anteseden atau prediktor dari kongruensi karir remaja-orangtua dalam penelitian korelasional yang bersifat *cross-sectional* maupun longitudinal. Kedepan diperlukan pula penelitian dengan variabel dependen kongruensi karir remaja-orangtua dengan desain eksperimental, sehingga bisa diketahui intervensi-intervensi yang perlu dilakukan pada remaja dan/atau orangtua dalam mengoptimalkan kongruensi karir remaja-orangtua.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology, 84*, 261 – 271.
- Aristiawan, D. (2020). *Hubungan antara Kongruensi Karir Remaja-Orangtua dengan Motivasi Belajar pada Mahasiswa Bidikmisi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang*. Skripsi: Tidak diterbitkan.
- Bamuhair, SS., Al Farhan, A.I., Althubaiti, A., Agha, S., Rahman, S., & Ibrahim, O.N. (2015). Sources of stress and coping strategies among undergraduate medical students enrolled in a problem-based learning curriculum. *Journal of Biomedical Education, 2015*, 1-8. doi: 10.1155/2015/575139
- Bandura, A. (1982). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*, 1175-1184.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 154-196). New York, NY: Guilford Press.
- Benishek L. A., & Lopez F. G. (2001). Development and initial validation of a measure of academic hardiness. *Journal of Career*

- Assessment*, 9, 333–352. doi:10.1177/106907270100900402.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260–274. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00470.x.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.). *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). London, UK: Sage Publications, Inc.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22, 723-742. doi:10.1037/0012-1649.22.6.723.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds.), *The international encyclopedia of education*, (2<sup>nd</sup> ed., vol. 3, pp. 1643-1647). Oxford, UK: Peragamon/Elsevier Science.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89, 822-834. doi:10.1037/0021-9010.89.5.822.

- Chandra, M. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan kongruensi karir dengan orangtua dan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 7 Semarang. *Jurnal Empati*, 7, 112-118. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19998>.
- Clark, C.M., Nguyen, T. D., & Barbosa-Leiker. (2014). Student perceptions of stress, coping, relationships, and academic civility. *Nurse Educator*, 39, 170-174. doi: 10.1097/NNE.0000000000000049
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *SA Business Review*, 14, 27-57.
- Creed, P. A., Hood, M. H., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The Career Distress Scale. Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24, 732-746. doi:10.1177/1069072715616126
- Cutrona, C. E., Cole, V., Colangelo, N., Assouline, S. G., & Russel, D. W. (1994). Perceived parental social support and academic achievement: An attachment theory perspective. *Journal of Personality Psychology*, 66, 369-378.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901\_13.



- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 109-119. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.005.
- Dix, T., & Branca, S. H. (2003). Parenting as a goal-regulation process. In L. Kuczynski (Ed.), *Handbook of the dynamics in parent-child relations* (pp. 167-187). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist, 41*, 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256-273, doi:10.1037/0033-295X.95.2.256.
- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. In A. Elliot & C. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 52-72). New York, NY: Guilford Press.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 804-818, doi:10.1037/0022-3514.82.5.804
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues, 1*, 1-171.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY: Norton.
- Fisher, T. A., & Stafford, M. E. (1999). Reliability and validity of the Career Influence Inventory: A pilot study. *Journal of Career Assessment, 7*, 187-202. doi:10.1177/106907279900700207.

- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment, 18*, 276 – 291. doi:10.1177/1069072710364793
- Fouad, N. A., Smith, P. L., & Enochs, L. (1997). Reliability and validity evidence for the Middle School Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30*, 17-31.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 14–38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. R. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferti, A. L. (2012). Differential moderating effects of student- and parent-rated support in the relationship between learning goal orientation and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 29*, 22-33. doi:10.1177/1069072711417162.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 510-526. doi:10.1037/0022-0167.43.4.510.
- Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L. (2015). Parental support in adolescents' career development: Parents' and children's perceptions. *The Career Development Quarterly, 63*, 2 – 15. doi:10.1002/j.2161-0045.2015.00091x.

- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*, 209-216. doi:10.1016/0001-8791(71)90022-4
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hartman, B. W., & Hartman, P. T. (1982). The concurrent and predictive validity of the Career Decision Scale adapted for high school students. *Journal of Vocational Behavior, 20*, 244 – 252.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. (2<sup>nd</sup> Ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P.G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hou, Z.-j., & Leung, S. A. (2011). Vocational aspirations of Chinese high school students and their parents' expectations. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 349-360. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.008.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1996). Motivational skills and self-regulation for learning: A trait perspective. *Learning and Individual Differences, 8*, 185–209. doi:10.1016/S1041-6080(96)90014-X.

- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment, 16*, 198-217. doi:10.1177/1069072707313206.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*, 1-49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x.
- Kusuma, R., & Ediati, A. (2018). Hubungan kongruensi karir antara remaja dan orangtua dengan perencanaan karir pada anak nelayan di kampung nelayan kota Tegal. *Empati, 7*, 155 – 164.
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The development and validation of coping with career indecision. *Journal of Career Assessment, 2*, 91–110. doi:10.1177/
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York, NY: Springer Publishing Company, Inc.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Leong, F. T. L., & Chou, E. L. (1994). The role of ethnic identity and acculturation in the vocational behavior of Asian Americans: An integrative review. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 155–172. doi:10.1006/jvbe.1994.1011.
- Leung, S. A., Hou, Z.-J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-

- making difficulties of Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 11-20. doi:10.1016/j.jvb.2010.08.004
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work*. New York, NY: American Management Association.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253. doi:10.1037/0033-295X.98.2.224.
- McWhirter, E. H., & Metheny, J. (2009). *Vocational Outcome Expectations-Revised*. Unpublished measure, University of Oregon.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social cognitive career variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341. doi:10.1037/0022-0167.47.3.330.
- Moen, P., Elder, G. H., & Luscher, K. (1995). *Examining lives in context. Perspectives on the ecology of human development*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277. doi:10.1016/0001-8791(87)90.

- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior, 48*, 257-274. doi:10.1006/jvbe.1996.0024.
- Oishi, S., & Sullivan, H. W. (2005). The mediating role of parental expectations in culture and well-being. *Journal of Personality, 73*, 1267–1294. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00349.x.
- Osipow, S. H., Carney, C., Winer, J. L., Yanico, B., & Koschier, M. (1976). *The Career Decision Scale*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development, 27*, 111-118. doi:10.1023/A:1007848600942
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2011). *A child's world, infancy through adolescence, 12th Ed*. New York, NY: Mcgraw Hill.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology, 92*, 128–150. doi:10.1037/0021-9010.92.1.128
- Pereira, E. C., Ambie, R. A. M., & Barros, L. O. (2017). Escala de congruência entre pais e filhos sobre escolha profissional: Adaptação e propriedades psicométricas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 18*, 221 – 231. doi:10.26707/1984-7270/2017v18n2p221

- Petty, R. E., Wegener, D. T., & Fabrigar, L. R. (1997). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 48, 609–647.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 29, 193-214. doi:10.1177/0011000001292002
- Pinilih, E. P., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara kongruensi karir remaja orangtua dan *academic hardiness* pada mahasiswa Departemen Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 5, 215-220.
- Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, 134, 11-22. doi:10.1002/yd.20011
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Vondracek, F. W. (2013). Identity development and careers in adolescents and emerging adults: Content, process and structure. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.). *Handbook of vocational psychology. Theory, research, and practice*. 4<sup>th</sup> Ed. New York, NY: Routledge.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social-cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132–142. doi:10.1016/j.jvb.2008.02.002.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Praskova, A. (2017). Parent and adolescent perceptions of career development task and vocational identity.

*Journal of Career Development*, 45, 34-49. doi: 10.1177/0894845316667483.

- Rojewski, J. W. (2005). Career aspirations. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (pp. 131–154). Hoboken, NJ: Wiley.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1–12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *Career Development Quarterly*, 47, 326–336.
- Sawitri, D. R., & Ariati, J. (2018a). *Modul pelatihan regulasi diri dalam mencapai cita-cita: Intervensi psikologis untuk menumbuhkan career awareness pada siswa sekolah dasar*. Semarang: Penerbit Fastindo.
- Sawitri, D. R., & Ariati, J. (2018b). *Modul pelatihan jelajah karir bersama orangtuaku: Intervensi psikologis untuk mengoptimalkan aspirasi, eksplorasi, dan perencanaan karir siswa Sekolah Lanjutan Tingkat Atas*. Semarang: Penerbit Fastindo.
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2017). Collectivism and perceived congruence with parents as antecedents to career aspirations: A social-cognitive perspective. *Journal of Career Development*, 44, 530-543. doi:10.1177/0894845316668576



- Sawitri, D. R., & Perdhana, M. S. (2020). Career-related predictors of life satisfaction of Indonesian youth. In Latifah, H (Ed.), *Promoting Well-Being in a Multicultural Society*. New York, NY: Nova Publishers.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A. (2015). Perceived career congruence between adolescents and their parents as a moderator between goal orientation and career aspirations. *Journal of Personality and Individual Differences, 6*, 29-34. doi:10.1016/j.paid.2014.12.061.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Perdhana, M. S. (2020). Development and initial validation of a scale to measure individual-parent career goal discrepancies. *Journal of Career Development*. Advance online publication. doi: 10.1177/0894845320901795
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2015). Longitudinal relations of parental influences and adolescent career aspirations and actions in collectivist society. *Journal of Research on Adolescence, 25*, 551 – 563.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck. (2013). The Adolescent-Parent Career Congruence Scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment, 21*, 210-226. doi:10.1177/1069072712466723.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *Journal of Education Vocational Guidance, 20*, 161-180. doi: 10.1007/s10775-013-9247-x.

- Sawitri, D. R., Dewi, K. S. (2015). Academic fit, adolescent-parent career congruence, and career exploration in university students. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 105-109. doi: 10.1016/j.proenv.2015.01.016.
- Sawitri, D. R., Ratnaningsih, I. Z., & Perdhana, M. S. (2019). *The Links from Career Congruence, Commitment to Parents' Goal, and Goal Clarity to Career Aspirations and Distress in Students with Entrepreneurship Goal*. Proceeding of the 3<sup>rd</sup> International Conference on Family Business and Entrepreneurship (ICFBE), Denpasar, 8 – 9 April 2019. Sustaining and Expanding Family Business in Creative Industry 4.0 Era. ISSN: 2620 3863.
- Sawitri, D. R., Ratnaningsih, I. Z., Nurtjahjanti, H., Mujiasih, E., & Prasetyo, A. R. (2019). *Modul pelatihan "Ekspedisi: Eksplorasi, perencanaan, dan pengambilan keputusan karir di masa transisi untuk siswa Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Akomodasi Perhotelan*. Semarang: PENERBIT Fastindo.
- Schein E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company
- Schmitt N, Oswald FL, Friede A, Imus A, & Merritt S. (2008). Perceived fit with an academic environment: Attitudinal and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 317-335.
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and

- general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35, 210–217. doi:10.1177/0165025411398183.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54, 179-196.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment*, 6, 13-35.
- Steinberg, L., Darling, N. E., Fletcher, A. C. (1995). Authoritative parenting and adolescent adjustment. In P. Moen, G. H. Elder, & K. Luscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (pp. 423-466). Washington, DC: American Psychological Association.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226. doi:10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Suryadi, B., Sawitri, D. R., Hayat, B., & Putra, M. D. K. (2020). The influence of adolescent-parent career congruence and counsellor roles in vocational guidance on the career orientations of students. *International Journal of Instruction*. Advanced online publication.
- Swanson, J. L., & Daniels, K. K. (1995). *The Career Barriers Inventory – Revised*. Unpublished manuscript, Southern Illinois University, Carbondale.

- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). Applying theories of person-environment fit to the transition from school to work. *Career Development Quarterly*, *47*, 337-347. doi:10.1002/j.2161-0045.1999.tb00742.x.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *39*, 344 – 361.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., and Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, *4*, 219 – 244.
- Tak, J., & Lee, K-H. (2003). Development of the Korean Career Indecision Inventory. *Journal of Career Assessment*, *11*, 328-345. doi:10.1177/1069072703254503.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Turner, S. L., Brissett, A. A., Lapan, R. T., Udipi, S., & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, *36*, 83-94.
- Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career self efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, *29*, 214-239.
- Ulimaz, T. A., & Sawitri, D. R. (2017). Kongruensi karir remaja-orangtua dengan coping stres pada mahasiswa tahun pertama dan kedua

- di Program D3 Keperawatan Poltekkes Kemenkes Semarang. *Empati*, 6, 291-296.
- Urdu, T. (2004). Predictors of academic self-handicapping and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 96, 251–264. doi:10.1037/0022-0663.96.2.251
- Vandewalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995–1015. doi:10.1177/0013164497057006009.
- Vondracek, E. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wang, L.-F., & Heppner, P. P. (2002). Assessing the impact of parental expectations and psychological distress on Taiwanese college students. *The Counseling Psychologist*, 30, 582-608. doi:10.1177/00100002030004006.
- Winkel, W. S., & Hastuti. (2013). *Bimbingan karir di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Woolfolk, A. (2010). *Educational psychology*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Yeo, G. B., Sorbello, T., Koy, A., & Smillie, L. D. (2008). Goal orientation profiles and task performance growth trajectories. *Motivation and Emotion*, 32, 296 – 309. doi:10.1007/s11031-008-9099-8
- Young, R. A., & Friesen, J. D. (1992). The intentions of parents in influencing career development of their children. *Career*

*Development Quarterly*, 40, 198-207. doi:10.1002/j.2161-0045.1992.tb00326.x

Young, R. A., Friesen, J. D., & Pearson, H. M. (1988). Activities and interpersonal relations as dimensions of parental behavior in the career development of adolescents. *Youth and Society*, 20, 29-45. doi: 10.1177/0044118X88020001002.

Young, R. A., Marshall, S. K., Domene, J. F., Arato-Bollivar, J., Hayoun, R., Marshall, E. G., & Valach, L. (2006). Relationships, communication, and career in the parent-adolescent projects of families with and without challenges. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 1-23. doi:10.1016/j.jvb.2005.05.001.

Young, R. A., Valach, L., Ball, J., Paseluikho, M. A., Wong, Y. S., DeVries, R. J. (2001). Career development in adolescence as a family project. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 190-202. doi:10.1037/0022-0167.48.2.190.

Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409. doi:10.1016/j.jvb.2006.05.007.

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation. Dalam M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation*. San Diego, CA: Academic Press.

## TENTANG PENULIS



**Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D** adalah dosen di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro (2002 – sekarang). Lulusan pertama dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Undip (1996 – 2000) ini menempuh pendidikan profesi psikolog di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (2001 – 2002), studi S2 di Program Magister Sains Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (2006 – 2008), dan studi S3 di School of Applied Psychology, Griffith University, Australia (2010 – 2013).

Pemenang Undip Alumni Award (2013) ini adalah nominator Dr Sybil Eysenck Young Researcher Award dan peraih Society for Research on Adolescence International Young Scholars Program Travel Award (2014), serta peraih Fulbright Senior Research Program Award (2015) untuk menjadi visiting researcher di Department of Educational Psychology, School of Education, University of Wisconsin – Milwaukee, Amerika Serikat (September 2015 – Januari 2016). Dalam kurun waktu tersebut, ia juga meraih Outreach Lecturing Fund untuk menjadi visiting lecturer di Northern Virginia Community College, George Mason University, dan Northern Illinois University. Pada tahun 2016, Dian Ratna Sawitri tercatat sebagai Dosen Berprestasi I tingkat Universitas Diponegoro, pemenang Kavli Frontiers of Science Symposium Travel Award, dan peraih insentif publikasi internasional bereputasi Kemenristekdikti. Lalu pada Juli 2017, Juli 2018, dan Juni 2019 ia menjadi visiting lecturer di School of Applied Psychology, Griffith University, Australia.

Berbagai penelitian dan publikasi ilmiah telah dilakukannya dengan dana Hibah Bersaing, Kerja Sama Luar Negeri, dan World Class Professor (Kemenristekdikti), serta Riset Publikasi Internasional dan Hibah Pendirian Pusat Riset Program World Class University (Undip). Saat ini, ia pernah tercatat sebagai Editorial Board Member Journal of Career Development dan saat ini menjadi Editorial Board Member Australian Journal of Career Development, serta sebagai reviewer beragam jurnal internasional bereputasi dan jurnal nasional terakreditasi. Ketua Center for Career and Capacity Development Studies (CAREERS) ini sebagai anggota organisasi keilmuan international Society for Research on Adolescence (SRA) dan International Society for the Study of Behavioural Development (ISSBD). Diwaktu luang, ia suka menyanyi dan mendengarkan musik.



PENERBIT FAKULTAS PSIKOLOGI UNDIP  
JL. PROF. SOEDARTO, S.H., TEMBALANG  
KOTA SEMARANG, JAWA TENGAH  
TELP./FAX. (024) 7460051  
Email : psikologi@undip.ac.id

ISBN 978-623-92910-2-0

