

Prevensi *Career Indecision* Remaja Pasca Pandemi Melalui Perencanaan Karir Berlandaskan Nilai-Nilai Kearifan Nusantara: Sebuah *Narrative Review*

Muslihati¹, Widya Multisari², Riskiyana Prihatiningsih³, Arifah Wulandari⁴, Awalya Siska Pratiwi⁵

Universitas Negeri Malang, Indonesia

Email: muslihati.fip@um.ac.id¹, widya.multisari.fip@um.ac.id², riskiyana.prihatiningsih.fip@um.ac.id³,
arifah.wulandari.210111@students.um.ac.id⁴, awalya.siska.2101118@students.u.ac.id⁵

Info Artikel

Riwayat Artikel

Diterima: Oktober 2023

Direvisi: November 2023

Disetujui: Desember 2023

Dipublikasikan: desember
2023

Keyword:

Career Indecision_1

Career Planning_2

Local Wisdom_3

Abstract

Preparing for a future career is an important task for adolescents. Technological changes and the pandemic have made many adolescents experience career indecision. Career planning based on local wisdom values is intended to assist adolescents in making appropriate career decisions. This research uses the narrative review method by searching literature from 2014 to 2022 from sources ScienceDirect, SagePub, and Google Scholar. The results of the analysis show that there are local wisdom values that can be integrated into adolescent career planning such as religious, responsibility, hard work/ tenacity, and self-understanding.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY



 <https://doi.org/10.24176/jkg.v9i2.8995>

Pendahuluan

Mempersiapkan kehidupan karir merupakan salah satu tanggungjawab penting bagi remaja (C.D. & B.L., 2022; Nalbantoglu Yilmaz & Cetin Gunduz, 2018). Proses ini memerlukan serangkaian keterampilan, salah satunya adalah keterampilan untuk mengambil keputusan dalam karir dan pekerjaan. Pengambilan keputusan ini menjadi tugas perkembangan terpenting bagi remaja (Citarella, 2016). Pengambilan keputusan karir dimaknai sebagai kemampuan individu untuk menggabungkan pengetahuan mengenai diri dan dunia kerja untuk membuat suatu pilihan karir (Priyashantha et al., 2022). Keputusan yang diambil akan mempengaruhi sepanjang kehidupan individu yang meliputi pekerjaan masa depan, kesejahteraan psikologis, kesehatan, dan penerimaan diri (Nalbantoglu Yilmaz & Cetin Gunduz, 2018). Oleh karena itu pengambilan keputusan karir dianggap sebagai tugas yang kompleks yang dapat menyebabkan keragu-raguan hingga tekanan psikologis dan kecemasan (Lipshits-braziler, 2018).

Keragu-raguan dalam mengambil keputusan karir digambarkan sebagai ketidakmampuan untuk mengambil suatu keputusan karena situasi tertentu dalam proses pengambilan keputusannya (Nalbantoglu Yilmaz & Cetin Gunduz, 2018). Istilah yang tepat untuk fenomena di atas disebut dengan *career indecision*, yaitu kondisi dimana individu ragu-ragu dalam menentukan pilihan baik dari segi

pendidikan ataupun pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya (Guay et al., 2006). Permasalahan mengenai karir banyak ditemukan usai pandemic terjadi mulai dari PHK masal, pengurangan akses dalam berbagai tempat, dan lainnya. Terutama untuk para lulus yang memiliki tantangan besar diantaranya lulusan tidak mampu mengaplikasikan hasil belajarnya di sekolah dan komunikasi di lingkungan pekerjaan sehingga kesulitan dalam beradaptasi, ketidakpastian karir, akses informasi, dan program pengembangan karir, serta tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi (Pratiwi & Irawati, 2020). Adanya ketidaksesuaian kualifikasi lulusan dengan yang lapangan pekerjaan yang tersedia juga menjadi salah satu penyebab bertambahnya pengangguran (Suyanto & Ariadi, 2013). Hal ini menyebabkan tidak semua remaja dapat dengan mudah mengambil keputusan karir, dan banyak diantara mereka mengalami kebingungan sebelum memutuskan pada suatu jalur karir tertentu (Creed et al., 2006).

Membantu remaja dalam mengatasi keragu-raguannya dalam mengambil keputusan karir merupakan tantangan penting bagi konselor di sekolah (Lipshits-braziler, 2018). Keragu-raguan dan kebingungan yang dialami individu dalam memilih karirnya dapat disebabkan karena kurangnya informasi karir dan kurang siapnya menghadapi tantangan di luar dirinya (Coast, 2020). Ketidakkampun dan keragu-raguan dalam memilih karir ini dapat diatasi dengan mengembangkan perencanaan karir yang matang sehingga tujuannya dapat tercapai. Perencanaan karir dimaknai sebagai proses pengambilan keputusan secara mandiri berdasarkan pada berbagai pertimbangan-pertimbangan seperti pemahaman mengenai diri, lingkungan, dan informasi karir sebagai manifestasi dari diri secara bermakna (Kusmanto & Anggriana, 2022).

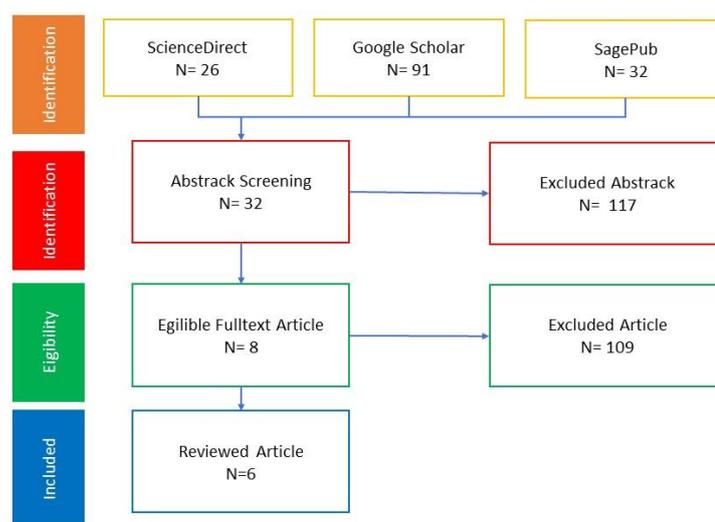
Perencanaan karir melibatkan penetapan tujuan karir dan perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut dengan mempertimbangkan sumber daya, peluang, tantangan, dan kendala yang merupakan aktivitas berkelanjutan yang mencakup karir seseorang (Zikic & Klehe, 2006). Individu yang terlibat dalam pengembangan perencanaan karir, tujuan karir yang dimunculkan cenderung mengarahkan pada strategi dan usaha untuk mencapai tujuannya (Aryee & Debrah, 1993). Proses perencanaan karir mempertimbangkan lingkungan dimana individu dan pekerjaan tujuannya berada. Budaya sebagai aspek yang tidak lepas dari lingkungan dimana individu berada, menjadikannya sebagai aspek penting yang harus diperhatikan individu. Nilai-nilai budaya digunakan sebagai ciri khas yang dapat digunakan sebagai ukuran untuk memberikan gambaran budaya dalam dunia kerja (Robbins & Timothy, 2012). Pentingnya budaya dalam lingkungan kerja membentuk perilaku yang mendukung kinerja individu (Ahmed & Shafiq, 2014). Artikel ini akan membahas cara-cara untuk mencegah *career indecision* pada remaja dengan

merumuskan perencanaan karir yang berlandaskan pada nilai-nilai budaya nusantara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *narrative review* dengan merujuk pada berbagai sumber seperti artikel dan buku baik nasional maupun internasional. *Narrative review* merupakan metode untuk menganalisis suatu topik tertentu secara kualitatif (Demiris, Oliver, & Washington, 2019). *Narrative review* merupakan suatu metode penelitian yang diusulkan oleh Green et al., (2001). Metode ini memungkinkan penyajian perspektif tentang suatu topik tertentu dan pada prosesnya didasarkan pada pencarian artikel pada database tertentu (Rojas-Rivas et al., 2022). Proses ini dilakukan dengan mencari dan mengidentifikasi artikel yang membahas topik, kemudian disesuaikan dengan kriteria inklusi untuk mempertahankan tinjauan utama topik kajian.

Pengumpulan literatur melalui ScienceDirect, Google Scholar, dan SagePub. Kata kunci yang digunakan pada penelusuran tersebut seperti *career indecision*, *career planning*, dan *local wisdom*. Pemilihan literatur diberikan batasan pada 9 tahun terakhir yaitu dari tahun 2014 hingga 2022. Berdasarkan hasil pencarian artikel, terdapat 149 artikel yang berkaitan dengan kajian karir dan nilai kearifan lokal. Kemudian artikel yang didapatkan tersebut diidentifikasi relevansinya dengan perencanaan karir. Dari 149 artikel yang ditemukan, 32 artikel yang berhubungan dengan nilai-nilai kearifan lokal. Selanjutnya artikel dianalisis secara keseluruhan dan terdapat 6 artikel yang diperoleh, sedangkan 17 artikel lainnya tidak menjelaskan nilai-nilai kearifan lokal dengan perencanaan karir. Berikut merupakan tahap pemilihan artikelnya.



Gambar 1. Tahapan pemilihan artikel

Hasil dan Pembahasan Hasil

Berdasarkan pada pencarian pada sumber-sumber ilmiah, ditemukan 5 jurnal yang membahas mengenai perencanaan karir yang berlandaskan budaya kearifan nusantara untuk mencegah terjadinya *career indecision* pada remaja, sebagai berikut.

Tabel 1. Contoh tabel hasil pengolahan data (font 10pt)

Judul	Tahun	Penulis	Hasil
Bimbingan dan Karir Berbasis Konsep Manusia Toraja di Era Revolusi Industri 4.0	2021	Herman Titting, Feriyanto	Masyarakat Toraja memproyeksikan manusia sebagai makhluk yang memiliki kedudukan yang tinggi. Karena kedudukannya tersebut, manusia bertanggungjawab untuk menjaga keseimbangan lingkungannya dan menjaga dirinya sebagai manusia.
Panduan Perencanaan Karier Berbasis Prinsip Hidup <i>Toma Loa Se Banari</i>	2021	Sukria Ahsan, IM Hambali, Nur Hidayah	Masyarakat Maluku memiliki nilai-nilai yang dapat diinternalisasikan pada remaja untuk dapat mengambil keputusan karir secara tepat meliputi <i>Mae Se Kalfino</i> atau takut terhadap Tuhan, <i>Budi Se Bahasa</i> atau memiliki akhlak yang mulia, <i>Cing Se Cingeri</i> atau kejujuran, dan <i>Ngaku Se Rasai</i> atau saling menghormati dan menghargai sesame.
Development of a Guidance and Counseling Service Module for Career Fields based on the Wasaka Value of the Banjar Tribe (Study in Banjarmasin City Public High School)	2018	Muhammad Hifni Akbari	Masyarakat kota Banjarmasin memiliki semboyan <i>Wasaka</i> yang merupakan singkatan dari <i>Harum Manyarah, Waja Smapai Kaputing</i> . Semboyan ini memiliki nilai semangat dan motivasi untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
Program Bimbingan dan Konseling Berbasis Nilai Karakter Taluba bagi Siswa SMA di Kota Banjarmasin	2020	Muhammad Eka Prasetia, Rudi Haryadi	Masyarakat Banjarmasin memiliki nilai-nilai luhur yang dihasilkan dari ekstraksi pengetahuan yang diwariskan secara turun temurun yang disebut dengan <i>Baiman, Bauntung, dan Batuah</i> . Nilai <i>Baiman</i> dimaksudkan agar individu selalu mengingat Tuhan, nilai <i>Bauntung</i> diartikan sebagai kemampuan individu untuk dapat memiliki pekerjaan yang baik, dan nilai <i>Betuah</i> dimaksudkan bahwa individu untuk

			dapat memiliki kemampuan <i>leadership</i> atau memimpin baik dirinya sendiri maupun orang lain.
Work Value dalam Serat Wedhatama dan Implikasinya terhadap Bimbingan Karier berbasis Budaya Jawa	Nanda Istiqomah, Muslihati, Adi Atmoko	2017	Merupakan karya sastra dari masyarakat Jawa yang ditulis oleh KGPAA Mangkunegoro IV dari Kraton Mangkunegaran Surakarta Hadiningrat yang memiliki banyak nilai-nilai yang luhur seperti nilai religious, nilai memafkan sesama, rendah hati, menjaga lisan, patuh pada aturan negara, bertanggungjawab, menerapkan nasihat yang baik, peduli pada sesama, senantiasa mengembangkan diri, memilih pekerjaan, dan tri sarana hidup.
Nilai-nilai Psychological Well-Being dalam Budaya Madura dan Kontribusinya pada Pengembangan Kesiapan Karier Remaja menghadapi Bonus Demografi	2014	Muslihati	Masyarakat Madura memiliki nilai-nilai kerja yang baik yang mendorong to s kerja yang baik pula. Adapun nilai-nilai kerja yang dapat diimplementasikan dalam perencanaan karir seperti ulet atau <i>junl</i> , memahami diri atau <i>tao dhugl kra</i> , mudah bergaul atau <i>ekenng ghibe asemoh</i> , dan masih banyak yang lainnya.

Pembahasan

Individu yang sedang memasuki masa transisi ke dalam dunia kerja sekarang berada pada Generasi Z. Generasi ini dikenal sebagai *post-millennials* atau *iGens* (Zuo et al., 2022) dan lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Yogyakarta, 2017). Meskipun dianggap sebagai generasi yang memahami apa yang diinginkan dan cara untuk mendapatkannya, penelitian menghasilkan temuan bahwa Gen Z masih merasa kesulitan untuk mengatasi masa transisi ke dunia kerja, hambatan, ketidakpastian masa depan, dan konflik masa depan (Nadya & Farozin, 2021). Gen Z membutuhkan perencanaan karir yang dapat membantunya untuk memahami bakat, potensi, dan keinginannya. Kecenderungan untuk terus berubah menjadikan Gen Z mengalami kesulitan untuk mengkomunikasikan pilihan karirnya (Basri & Umar, 2020).

Bimbingan dan konseling yang terintegrasi dalam dunia pendidikan bergerak pada ranah perkembangan karir individu. Salah satu tugasnya adalah membantu individu untuk mengembangkan perencanaan karir yang matang. Namun penelitian menemukan bahwa masih banyak konselor sekolah yang tidak memprioritaskan layanan karir di sekolahnya (Edwin & Dooley, 2020). Hal ini menjadikan kurang terampilnya dalam mengembangkan perencanaan karir menyebabkan individu

mengalami *career indecision*. Pada dasarnya, perencanaan karir berperan penting bagi kehidupan karir individu. Perencanaan karir akan memfokuskan pemilihan tujuan karir berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang matang (Dahl et al, 2020).

Indonesia yang memiliki beragam nilai-nilai budaya yang dapat diimplementasikan dalam pengembangan perencanaan karir individu. Nilai pertama yang dapat diimplementasikan adalah nilai religious. Agama merupakan aspek kehidupan yang lekat pada diri individu semenjak lahir hingga kematian. Agama mengajarkan nilai-nilai yang harus dipatuhi dan tidak dilanggar (Kasnaeny K, 2017). Nilai-nilai agama menjadi tidak terpisahkan dengan budaya dan diyakini sebagai ekspresi dari budaya itu sendiri (Beyers, 2017). Sebagai negara yang mengakui adanya agama, banyak produk-produk budaya yang mengandung nilai-nilai agama atau religious. *Serat Wedhatama* dari masyarakat Jawa yang merupakan karya sastra yang berwujud *tembang* berisikan pengetahuan dan ajaran untuk mencapai keutamaan dalam hidup (Istiqomah et al., 2017); nilai karakter *Taluba* dari masyarakat Banjarmasin (Prasetia & Haryadi, 2020); dan prinsip *Toma Loa Se Banari* dari masyarakat masyarakat Maluku (Ahsan & Hidayah, 2021). Diantara beragam nilai yang diajarkan, nilai religus terkandung di dalamnya yang mengajarkan mengenai bekerja merupakan suatu bentuk ibadah dan mencapai ridho Tuhan. Sehingga individu akan lebih berhati-hati dalam memilih pekerjaan atau karir tujuannya agar tidak melanggar ajaran-ajaran agama yang dianutnya.

Kedua, nilai mengenai tanggungjawab terhadap pilihan karir atau pekerjaan. Nilai ini terkandung dalam *Serat Wedhatama* (Istiqomah et al., 2017); nilai manusia Toraja yang mengajarkan mengenai tanggungjawab terhadap setiap perilaku dan keputusan yang dilakukan (Titting & Feriyanto, 2021); dan nilai karakter *Taluba* (Prasetia & Haryadi, 2020). Ketiga, nilai keuletan atau *junl* dari masyarakat Madura (Muslihati, 2014). Masyarakat Madura menganggap kesuksesan dapat diraih berdasarkan kemampuan diri. Sehingga individu diharuskan untuk memiliki kemauan dan berani mempelajari keterampilan dan kompetensi baru. Kemauan untuk mengembangkan diri ini sesuai dengan nilai Toraja dan *Serat Wedhatama* yang mendorong individu untuk terus menerus mengasah diri sehingga menjadi pribadi yang utuh dan bermanfaat bagi diri dan sesamanya (Istiqomah et al., 2017; Titting & Feriyanto, 2021). Nilai kerja keras yang diajarkan melalui nilai karakter *Taluba* akan mendorong individu untuk berusaha secara bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuannya (Ahsan & Hidayah, 2021).

Keempat, merupakan nilai pemahaman diri *tao dhugl kra* dari masyarakat Madura (Muslihati, 2014). Melalui nilai ini, individu akan belajar bagaimana mengevaluasi diri sendiri secara positif. Individu dapat mengenali kelebihan, kelemahan, kemampuan, hingga preferensi diri. Remaja yang masuk dalam Generasi Z memiliki preferensi kerja yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya

(Silva & Carvalho, 2021). Hal ini menjadikan individu harus lebih dapat memahami dirinya untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Merencanakan karir melibatkan banyak factor dan aspek yang perlu dipertimbangkan seperti kemampuan dan tujuan hidup, preferensi karir, harapan diri dan orang lain, hingga ketidakpastian masa depan (Di Fabio et al., 2013). Penelitian menemukan bahwa keragu-raguan dalam memutuskan karir dapat dipengaruhi oleh kepribadian dan nilai yang dimiliki individu (Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Integrasi nilai-nilai positif akan menjadikan individu lebih memahami tujuan karir yang diinginkan dan terhindar dari keragu-raguan. Individu akan lebih mampu mengembangkan perencanaan karir yang sesuai dengan preferensinya. Perencanaan karir dianggap sebagai upaya untuk mengintegrasikan diri individu ke dalam lingkungan sosialnya (Zhang et al., 2021). Identifikasi nilai-nilai budaya akan memudahkan individu untuk mengembangkan perencanaan karir yang tepat.

Simpulan

Career indecision seringkali disebabkan oleh kurangnya informasi mengenai karir dan harapan individu terhadap masa depannya. Mengintegrasikan nilai-nilai budaya yang positif seperti nilai religious dapat membantu individu untuk memiliki orientasi karir yang jelas dan mampu meraih kepuasan kerja yang diinginkan. Hal ini akan berlanjut pada pengembangan strategi dan upaya untuk meraih tujuan tersebut. Nilai tanggungjawab dan ulet/ bekerja keras akan menjadikan individu berusaha lebih maksimal untuk mengembangkan dan mengimplementasikan perencanaan karirnya.

Daftar Pustaka

- Agustino, L. (2020). Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 253-270.
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: a case study on telecom sector. *Global journal of management and business research*, 14 (03), 21-30.
- Ahsan, S., & Hidayah, N. (2021). *terhadap kesesuaian perencanaan karir individu dan lingkungan sangat berperan dalam*. 2(2), 78–88. <https://doi.org/10.1905/ec.v1i1.1808>
- Beyers, J. (2017). Religion and culture: Revisiting a close relative. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 73(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/hts.v73i1.3864>
- C.D., M., & B.L., G. (2022). Career Indecision among Technical and Vocational Education and Training (TVET) Undergraduates in Sri Lanka. *SSRN Electronic Journal*, 1314–1330. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4117583>
- Citarella, A. (2016). Interdisciplinary Educational Studies. *Journal, International Studies, Interdisciplinary Educational*, 7(April).

- Coast, C. (2020). *Boye 2020*.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits, and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 135–146. doi:10.1007/s10775-009-9162-3
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career Indecision Versus Indecisiveness: Associations With Personality Traits and Emotional Intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Istiqomah, N., Muslihati, & Atmoko, A. (2017). Work Value Dalam Serat Wedhatama Dan Berbasis Budaya Jawa. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, Volume: 2(1973), 806–811.
- Kasnaeny K. (2017). Nilai Religiusitas Terkait Budaya Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Produk Pada Suku Bugis Di Kota Makassar Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*, November 2017.
- Kusmanto, A. slamet, & Anggriana, T. M. (2022). *Indecision career choice, kesiapan karier*. 2(2), 79–84.
- Lipshits-brazil, Y. (2018). New perspectives on career counseling and guidance in Europe. *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe*, 71–85. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2>
- Muslihati. (2014). Nilai-nilai Psychological Well - Being dalam Budaya Madura dan Kontribusinya Pada Pengembangan Kesiapan Karier Remaja Menghadapi Bonusd demografi. *Jurnal Studi Sosial*, 6(2), 120–125.
- Nadya, A., & Farozin, M. (2021). Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation z. *ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2(1), 20–26. <https://doi.org/10.21831/progcouns.v2i1.39906>
- Nalbantoglu Yilmaz, F., & Cetin Gunduz, H. (2018). Career indecision and career anxiety in high school students: An investigation through structural equation modelling. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2018(78), 23–42. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.78.2>
- Prasetia, M. E., & Haryadi, R. (2020). Program Bimbingan dan Konseling Berbasis Nilai Karakter Taluba Bagi Siswa SMA di Kota Banjarmasin. *ENLIGHTEN (Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam)*, 3(2), 76–86. <https://doi.org/10.32505/enlighten.v3i2.1788>
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2022). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Rojas-Rivas, E., Espinoza-Ortega, A., Thomé-Ortiz, H., & Cuffia, F. (2022). More than words! A narrative review of the use of the projective technique of word association in the studies of food consumer behavior: Methodological and theoretical implications. *Food Research International*, 156(December 2021). <https://doi.org/10.1016/j.foodres.2022.111124>

- Silva, J., & Carvalho, A. (2021). The work values of portuguese generation z in the higher education-to-work transition phase. *Social Sciences, 10*(8).
<https://doi.org/10.3390/socsci10080297>
- Titting, H., & Feriyanto, F. (2021). Bimbingan Karir Berbasis Konsep Manusia Toraja di Era Revolusi Industri 4.0. *PEADA' : Jurnal Pendidikan Kristen, 2*(2), 85–101.
<https://doi.org/10.34307/peada.v2i2.30>
- Yogyakarta, U. N. (2017). *The Influence of Generations On Career Choice (Social Cognitive Career Theory Perspective) Galuh Prawitasari. 73–81.*
- Zhang, L., Qi, H., Wang, L., Wang, F., Huang, J., Li, F., & Zhang, Z. (2021). Effects of the COVID-19 pandemic on acute stress disorder and career planning among healthcare students. *International Journal of Mental Health Nursing, 30*(4), 907–916.
<https://doi.org/10.1111/inm.12839>
- Zuo, Y., Zhang, K., Xu, S., Law, R., Qiu, Q., & Zhang, M. (2022). What kind of food can win Gen Z's favor? A mixed methods study from China. *Food Quality and Preference, 98*(January), 104522. <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2021.104522>