

Dinamika *Strength of Self-efficacy* dalam Proses Pengambilan Keputusan Karier pada *Fresh Graduate*

The Dynamics of Self-efficacy Strength in the Career Decision-Making Process of Fresh Graduates

Amlang Rahajeng*

Program Studi S1 Psikologi, Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: amlang.22225@mhs.unesa.ac.id

Ellyana Ilsan Eka Putri

Program Studi S1 Psikologi, Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ellyanaputri@unesa.ac.id

Abstrak

Masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan fase krusial bagi *fresh graduate* dan sering disertai ketidakpastian dalam pengambilan keputusan karier. Pada fase ini, individu menghadapi tuntutan adaptasi, pengalaman penolakan, serta tekanan untuk segera menentukan arah karier. Salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam kondisi tersebut adalah self-efficacy, khususnya dimensi *strength* yang menggambarkan ketahanan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika *strength of self-efficacy* dalam proses pengambilan keputusan karier pada *fresh graduate*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis. Partisipan terdiri dari lima *fresh graduate* pada fase transisi awal karier, termasuk individu yang sedang menjalani masa training. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi, dan catatan lapangan, kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *strength of self-efficacy* bersifat dinamis dan berfluktuasi akibat tuntutan kerja, pengalaman penolakan, dan proses adaptasi. Namun, keyakinan diri cenderung menguat melalui refleksi pengalaman, pembelajaran berbasis pengalaman, umpan balik dari lingkungan kerja, serta dukungan sosial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *strength of self-efficacy* berperan penting dalam membantu *fresh graduate* bertahan, beradaptasi, dan mengambil keputusan karier secara lebih realistis dan adaptif pada fase transisi awal karier.


Kata kunci : *Self-efficacy*; *strength of self-efficacy*; pengambilan keputusan karier; *fresh graduates*; transisi karier

Abstract

The transition from education to the world of work is a crucial phase for *fresh graduates* and is often accompanied by uncertainty in career decision-making. During this phase, individuals face adaptation demands, experiences of rejection, and pressure to promptly determine their career paths. One psychological factor that plays an important role in this condition is self-efficacy, particularly the strength dimension, which reflects the resilience of self-belief in facing challenges. This study aims to explore the dynamics of strength of self-efficacy in the career decision-making process among *fresh graduates*. This study employs a qualitative approach with a phenomenological design. Participants consisted of five *fresh graduates* in the early stage of career transition, including individuals undergoing a training period. Data were collected through semi-structured in-depth interviews, observations, and field notes, and were analyzed using thematic analysis. The findings indicate that strength of self-efficacy is dynamic and fluctuates due to work demands, experiences of

rejection, and adaptation processes. However, self-confidence tends to strengthen through reflection on prior experiences, experience-based learning, feedback from the work environment, and social support. This study concludes that strength of self-efficacy plays a significant role in helping fresh graduates persist, adapt, and make more realistic and adaptive career decisions during the early career transition phase.

Keywords : *Self-efficacy; strength of self-efficacy; career decision-making; fresh graduates; career transition*

Article History	*corresponding author
<p>Submitted : 14-01-2026</p> <p>Final Revised : 20-01-2026</p> <p>Accepted : 20-01-2026</p>	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Masa transisi dari dunia akademik ke dunia kerja merupakan fase penting dalam perkembangan dewasa awal, khususnya bagi *fresh graduate* yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi. Pada rentang usia dewasa awal, individu dihadapkan pada tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan peran baru yang lebih mandiri, kompetitif, dan penuh ketidakpastian dibandingkan dengan lingkungan akademik yang relatif terstruktur (Rajagukguk dkk., 2024). Fase transisi ini tidak hanya menuntut kesiapan kompetensi, tetapi juga kesiapan psikologis dalam menghadapi proses pengambilan keputusan karier di tengah keterbatasan pengalaman dan tekanan sosial-ekonomi.

Berbagai laporan menunjukkan bahwa transisi menuju dunia kerja sering kali dihadapkan pada tantangan struktural maupun individual. *Fresh graduate* kerap mengalami ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan kebutuhan pasar kerja, keterbatasan pengalaman kerja, serta kebingungan dalam menentukan arah karier yang realistis (World Bank, 2020). Di Indonesia, kondisi ini tercermin dari meningkatnya jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi. Data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa pengangguran pada Februari 2025 mencapai 7,28 juta orang, dengan proporsi signifikan berasal dari lulusan pendidikan tinggi. Pada level global, OECD (2021) juga melaporkan bahwa pengangguran pemuda di negara berkembang, termasuk Indonesia, masih berada pada tingkat yang tinggi akibat ketidaksesuaian kompetensi dan kebutuhan dunia kerja.

Tekanan akibat kesenjangan antara harapan dan realitas dunia kerja tersebut berdampak pada kondisi psikologis *fresh graduate*. Beberapa studi menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi yang berada dalam masa transisi awal karier rentan mengalami stres, kecemasan, dan keraguan diri, terutama ketika menghadapi proses seleksi kerja yang berulang dan pengalaman penolakan (Hasanah & Rozali, 2021). Kondisi ini berpotensi memengaruhi kualitas pengambilan keputusan karier, termasuk keberanian untuk mencoba peluang baru, bertahan menghadapi kegagalan, atau justru menarik diri dari proses pencarian kerja.

Dalam konteks tersebut, *self-efficacy* menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan penting. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengambilan keputusan karier, *self-efficacy* membantu individu mengevaluasi pilihan, menghadapi hambatan, serta mempertahankan usaha ketika berhadapan dengan ketidakpastian. Bandura (1997) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kesiapan kerja, adaptasi karier, dan keberanian dalam mengambil keputusan karier (Al Gharibi dkk., 2021). Studi lain menunjukkan bahwa pengalaman keberhasilan, refleksi diri, serta umpan balik dari lingkungan kerja berkontribusi dalam pengembangan *self-efficacy* pada fase awal karier (Nuraini dkk., 2025). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih memandang *self-efficacy* sebagai konstruk yang relatif umum dan stabil, tanpa menggali dinamika internal dari masing-masing dimensinya.

Secara khusus, dimensi *strength of self-efficacy*, yang merujuk pada keteguhan keyakinan individu dalam menghadapi hambatan, kegagalan, dan tekanan eksternal, masih relatif jarang dikaji secara mendalam, terutama dengan pendekatan kualitatif. Padahal, dalam fase transisi karier, individu sering kali mengalami fluktuasi keyakinan diri akibat pengalaman penolakan, tuntutan adaptasi, serta tekanan sosial dan keluarga (Robbani & Nafisatuzzahra, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* pada *fresh graduate* tidak selalu bersifat statis, melainkan dinamis dan kontekstual.

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, terdapat celah penelitian terkait keterbatasan kajian yang secara khusus mengeksplorasi dinamika *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam proses pengambilan keputusan karier, khususnya di konteks Indonesia. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada tingkat *self-efficacy* atau hubungan kuantitatifnya dengan variabel lain, sementara proses bagaimana keyakinan tersebut bertahan, melemah, atau menguat seiring pengalaman transisi masih belum banyak diungkap. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam proses pengambilan keputusan karier. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *fresh graduate* memaknai pengalaman kegagalan, dukungan sosial, serta tuntutan adaptasi awal karier dalam mempertahankan keyakinan terhadap kemampuan diri mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman subjektif *fresh graduate* dalam memaknai dan mempertahankan *strength of self-efficacy* selama proses pengambilan keputusan karier. Desain fenomenologi memungkinkan peneliti memahami *lived experiences* partisipan secara kontekstual dan holistik, tanpa pengujian hipotesis kuantitatif (Creswell & Poth, 2018).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah lima orang *fresh graduate* yang berada pada fase awal transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023). Kriteria partisipan meliputi: (1) lulusan perguruan tinggi jenjang Diploma (D3) atau Sarjana (S1) dengan masa kelulusan maksimal enam bulan, (2) berusia 21–25 tahun, (3) belum memiliki pekerjaan tetap dan sedang dalam proses pencarian kerja, serta (4) bersedia menjadi partisipan dengan memberikan persetujuan (*informed consent*).

Jumlah partisipan ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip kecukupan dan kedalaman data dalam penelitian kualitatif. Dukes (1984) merekomendasikan 3–10 partisipan dalam studi fenomenologi untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjektif, sejalan dengan panduan Creswell dan Poth (2018) yang menekankan kualitas data dibandingkan jumlah partisipan.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pendekatan semi-terstruktur. Teknik ini digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, serta makna subjektif partisipan terkait dinamika *strength of self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karier. Wawancara dilakukan selama 45–60 menit untuk setiap partisipan, baik secara daring melalui media komunikasi digital maupun secara luring apabila memungkinkan.

Selain wawancara, observasi digunakan sebagai teknik pendukung untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks dan dinamika emosional partisipan selama proses wawancara. Observasi difokuskan pada ekspresi nonverbal, bahasa tubuh, serta suasana interaksi yang muncul selama pengumpulan data (Creswell & Poth, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai *human instrument* yang secara aktif terlibat dalam proses pengumpulan dan interpretasi data (Sugiyono, 2023). Instrumen bantu berupa pedoman wawancara semi-terstruktur dikembangkan berdasarkan teori *self-efficacy* Bandura (1997).

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik menurut Braun dan Clarke (2006). Proses analisis dilakukan secara iteratif melalui tahapan familiarisasi data, pengkodean awal, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian tema, dan penyusunan laporan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola makna dan tema-tema utama yang merepresentasikan dinamika *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam proses pengambilan keputusan karier.

Hasil

Penelitian ini melibatkan lima orang partisipan yang seluruhnya merupakan *fresh graduate* pada fase awal transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Partisipan memiliki latar belakang pendidikan dan kondisi transisi karier yang beragam, mencakup perbedaan jenjang pendidikan serta status awal memasuki dunia kerja. Keberagaman karakteristik partisipan ini memberikan konteks yang kaya untuk memahami dinamika *strength of self-efficacy* dalam proses pengambilan keputusan karier.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan Penelitian

Partisipan	Usia	Jenis Kelamin	Latar Belakang Pendidikan	Status Transisi Karier
P1 (NAP)	21 tahun	Perempuan	D3 Manajemen Pemasaran	Mencari pekerjaan
P2 (AR)	22 tahun	Perempuan	S1 Psikologi	Masa training/magang
P3 (FA)	23 tahun	Laki-laki	S1 Komunikasi dan Penyiaran Islam	Masa training/magang
P4 (YNS)	21 tahun	Perempuan	D3 Farmasi	Masa training/magang
P5 (MAR)	22 tahun	Laki-laki	S1 Psikologi	Masa training/magang

Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap data wawancara, diperoleh lima tema utama yang merepresentasikan dinamika *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam proses pengambilan keputusan karier. Tema-tema ini disusun melalui proses pengodean dan pengelompokan makna yang muncul secara konsisten lintas partisipan.

Tabel 2. Tema dan Subtema Temuan Penelitian

No	Tema Utama	Subtema
1.	<i>Self-efficacy</i> dalam menghadapi dunia kerja	a. Keyakinan terhadap kemampuan diri b. Keraguan dan keterbatasan diri
2.	Tantangan Dunia Kerja dan Respons <i>Self-efficacy</i>	a. Tuntutan dan adaptasi kerja b. Pengalaman kegagalan dan penolakan c. Respons emosional
3.	Strategi Penguatan <i>Self-efficacy</i>	a. Belajar dari pengalaman b. Pembelajaran aktif
4.	Peran Dukungan Sosial dalam Penguatan <i>Self-efficacy</i>	a. Dukungan keluarga b. Dukungan teman
5.	Eksplorasi Karier sebagai Bentuk Penguatan <i>Self-efficacy</i>	a. Fleksibilitas karier b. Perencanaan realistis

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, dimensi *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* menunjukkan karakteristik yang lebih fluktuatif dibandingkan dimensi *magnitude* dan *generality*. Fluktuasi ini tampak dari perubahan tingkat keteguhan keyakinan diri partisipan pada berbagai tahapan proses pencarian kerja dan pengambilan keputusan karier. Partisipan tidak hanya mengalami penguatan keyakinan diri, tetapi juga fase keraguan dan rekonstruksi ulang *self-efficacy* ketika dihadapkan pada tuntutan kerja, pengalaman penolakan, dan ketidakpastian karier.

Bandura (1997) mendefinisikan *strength of self-efficacy* sebagai tingkat keteguhan keyakinan individu dalam mempertahankan usaha ketika menghadapi rintangan dan kegagalan. Dalam konteks transisi pendidikan ke dunia kerja, dimensi ini menjadi krusial karena fase awal karier ditandai oleh ketidakpastian struktural, tekanan sosial, serta tuntutan adaptasi yang cepat (Baldwin dkk., 2006; Brown & Lent, 2013). Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *strength of self-efficacy* bukanlah konstruk statis, melainkan dinamis dan kontekstual, dipengaruhi oleh pengalaman langsung, dukungan sosial, serta proses evaluasi diri yang berkelanjutan.

Sejalan dengan Brown dan Lent (2013) *self-efficacy* dalam konteks karier bersifat situasional dan dapat menguat melalui *mastery experiences* maupun melemah akibat kegagalan berulang. Dalam penelitian ini, pola tersebut terlihat pada partisipan yang sempat mengalami penurunan keyakinan diri setelah penolakan, namun kembali menunjukkan penguatan *self-efficacy* setelah berhasil melewati tahapan seleksi tertentu atau memperoleh pengalaman kerja awal. Selain itu, temuan ini mengonfirmasi hubungan erat antara *strength of self-efficacy* dan *career adaptability*, sebagaimana dikemukakan oleh Kvasková dkk. (2023), di mana keteguhan keyakinan diri membantu individu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karier.

Tema 1: *Self-efficacy* dalam Menghadapi Dunia Kerja

Transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan fase perkembangan karier yang krusial bagi *fresh graduate*, karena pada tahap ini individu mulai dihadapkan pada tuntutan nyata yang menuntut pengambilan keputusan karier secara mandiri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* pada fase awal karier belum sepenuhnya mapan, melainkan berada dalam proses pembentukan yang ditandai oleh koeksistensi antara keyakinan dan keraguan.

Beberapa partisipan menunjukkan *strength of self-efficacy* yang relatif kuat, tercermin dari keyakinan terhadap kemampuan diri meskipun masih berada pada tahap awal karier. Ekspresi keyakinan yang bersifat bertingkat, seperti penggunaan istilah “cukup yakin” atau estimasi persentase, menunjukkan bahwa *self-efficacy* dibangun melalui refleksi pengalaman, bukan keyakinan yang absolut. Hal ini konsisten dengan teori Bandura (1997) yang menekankan *mastery experiences* sebagai sumber utama pembentukan *self-efficacy*, serta temuan Brown dan Lent (2013) yang menunjukkan bahwa pengalaman belajar awal berperan penting dalam memperkuat keteguhan keyakinan diri.

Keyakinan ini berfungsi sebagai modal psikologis yang memungkinkan *fresh graduate* untuk tetap mengambil keputusan dan melangkah, meskipun hasil akhir belum sepenuhnya dapat diprediksi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jalal dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai prediktor penting dalam pengambilan keputusan karier pada fase transisi awal. Namun demikian, kekuatan *self-efficacy* yang muncul tidak meniadakan keraguan, melainkan berjalan berdampingan dengannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* bersifat realistis dan kontekstual, bukan keyakinan yang tidak mempertimbangkan keterbatasan diri.

Sebaliknya, keraguan dan persepsi keterbatasan diri juga muncul sebagai pengalaman dominan, terutama ketika partisipan dihadapkan pada tuntutan kerja yang dirasakan melebihi kapasitas atau pengalaman sebelumnya. Temuan ini sejalan dengan konsep *efficacy discrepancy* yang dikemukakan Day dkk. (2021), yaitu kesenjangan antara ekspektasi kemampuan individu dan realitas tuntutan kerja pada fase awal karier. Meskipun demikian, fluktuasi ini bersifat adaptif karena mendorong individu melakukan evaluasi diri dan mengembangkan strategi coping baru (Bandura, 1997; Duratun & Maryani, 2023).

Tema 2: Tantangan Dunia Kerja dan Respons Self-efficacy

Tantangan dunia kerja berfungsi sebagai konteks utama yang menguji *strength of self-efficacy* *fresh graduate*. Tuntutan kerja yang tinggi, pengalaman kegagalan, serta penolakan selama proses pencarian kerja memicu respons kognitif dan emosional yang memengaruhi keteguhan keyakinan diri partisipan.

Temuan menunjukkan bahwa tuntutan kerja awal seringkali dipersepsikan sebagai beban yang berat, terutama ketika tidak sejalan dengan kesiapan individu sebagai lulusan baru. Namun, partisipan dengan *strength of self-efficacy* yang relatif lebih kuat cenderung memaknai tuntutan tersebut sebagai bagian dari proses adaptasi. Hal ini sejalan dengan temuan Jessica dan Kembaren (2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan *career adaptability*, di mana individu dengan keyakinan diri yang kuat lebih mampu melihat tantangan sebagai peluang belajar.

Pengalaman penolakan juga terbukti menguji kekuatan *self-efficacy* secara signifikan. Penolakan berulang berpotensi menurunkan keyakinan diri dan memicu kelelahan psikologis. Namun, partisipan dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan untuk memulihkan *self-efficacy* dengan memaknai kegagalan sebagai pengalaman sementara. Hal ini konsisten dengan temuan Wahyukencana dan Utami (2024) serta Fanny dkk. (2025) yang menekankan peran regulasi emosi dan *growth mindset* dalam mempertahankan *self-efficacy* di bawah tekanan.

Tema 3: Strategi Penguatan Self-efficacy

Tema ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* tidak bersikap pasif dalam menghadapi fluktuasi *self-efficacy*, melainkan secara aktif mengembangkan strategi penguatan keyakinan diri. Strategi tersebut mencakup refleksi atas pengalaman, pembelajaran aktif, serta keterlibatan dalam proses kerja awal.

Proses belajar dari pengalaman, termasuk kegagalan, menjadi mekanisme utama dalam memperkuat *strength of self-efficacy*. Temuan ini konsisten dengan teori *mastery experience* Bandura (1997) serta penelitian Kutscher dan Mayrhofer (2023) yang menunjukkan bahwa pemaknaan kegagalan sebagai umpan balik berkontribusi pada peningkatan *self-efficacy* jangka menengah. Selain itu, keterlibatan aktif dalam training dan observasi terhadap figur yang lebih berpengalaman mencerminkan peran *vicarious experience* dalam memperkuat keyakinan diri (Makkiya & Adiati, 2025).

Tema 4: Peran Dukungan Sosial dalam Penguatan Self-efficacy

Dukungan sosial muncul sebagai faktor penting dalam menjaga dan memulihkan *strength of self-efficacy*. Dukungan keluarga dan teman sebaya berfungsi sebagai sumber validasi emosional dan rasa aman psikologis, yang membantu individu mempertahankan keyakinan diri ketika menghadapi tekanan karier. Temuan ini sejalan dengan Petruzzello dkk. (2021) dan Sheffler dan Cheung (2024),

yang menekankan peran dukungan sosial dalam membentuk *self-efficacy* melalui mekanisme *verbal persuasion* dan *social comparison*.

Tema 5: Eksplorasi Karier sebagai Bentuk Penguatan Self-efficacy

Eksplorasi karier merupakan wujud konkret dari *strength of self-efficacy* yang adaptif. Temuan menunjukkan bahwa partisipan berani mencoba peluang kerja meskipun belum sepenuhnya yakin, dan justru melalui proses tersebut keyakinan diri mereka menguat. Sikap fleksibel dan perencanaan yang realistis mencerminkan *self-efficacy* yang berkembang seiring pengalaman, bukan keyakinan yang kaku sejak awal (Santrock, 2021).

Pertimbangan untuk bertahan atau resign tidak merefleksikan lemahnya *self-efficacy*, melainkan kemampuan evaluatif dalam pengambilan keputusan karier (Conger, 1991). Dengan demikian, eksplorasi karier berfungsi sebagai arena penguatan *strength of self-efficacy* yang memungkinkan *fresh graduate* menilai, menyesuaikan, dan mengarahkan keputusan karier secara lebih matang.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *strength of self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam proses pengambilan keputusan karier bersifat dinamis dan tidak selalu stabil. Partisipan pada umumnya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, namun keyakinan tersebut sering kali disertai keraguan, terutama ketika dihadapkan pada tuntutan kerja, pengalaman penolakan, serta ketidakpastian yang muncul pada fase transisi awal dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa *strength of self-efficacy* tidak terbentuk secara statis, melainkan berkembang melalui pengalaman langsung, proses pembelajaran dari keberhasilan maupun kegagalan, serta dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan sekitar. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu partisipan memulihkan keyakinan diri, memaknai pengalaman menantang secara lebih adaptif, dan tetap melanjutkan eksplorasi karier yang dirasa sesuai dengan kapasitas diri. Dengan demikian, *strength of self-efficacy* menjadi faktor psikologis yang berperan penting dalam memengaruhi kemampuan *fresh graduate* untuk bertahan, beradaptasi, dan mengambil keputusan karier secara realistis pada fase awal memasuki dunia kerja.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, *fresh graduate* disarankan untuk memandang fase awal karier sebagai proses pembelajaran yang bersifat bertahap, bukan semata-mata sebagai tolak ukur keberhasilan atau kegagalan. Pengembangan kemampuan refleksi diri serta pemanfaatan dukungan sosial dari lingkungan sekitar dapat membantu memperkuat *self-efficacy* dalam menghadapi tuntutan kerja dan pengambilan keputusan karier. Institusi pendidikan disarankan untuk tidak hanya membekali mahasiswa dengan kesiapan teknis, tetapi juga memberikan penguatan psikologis, khususnya terkait *self-efficacy* dalam menghadapi transisi ke dunia kerja, melalui program pengembangan karier, pelatihan refleksi diri, serta pendampingan alumni. Selain itu, lingkungan kerja dan pembimbing training diharapkan dapat menyediakan sistem pendampingan yang suportif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyediakan ruang bagi *fresh graduate* untuk belajar dari kesalahan secara aman, sehingga dapat memperkuat *strength of self-efficacy* dan kepercayaan diri dalam menjalani peran kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi dinamika *self-efficacy* pada *fresh graduate* dengan latar belakang pekerjaan yang lebih beragam atau menggunakan pendekatan longitudinal agar perubahan *self-efficacy* dari waktu ke waktu dapat dipahami secara lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Al Gharibi, K. A., Schmidt, N., & Arulappan, J. (2021). Effect of Repeated simulation experience on perceived self-efficacy among undergraduate nursing students. *Nurse education today*, 106, 105057. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105057>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan (persen). BPS Indonesia. Retrieved from <https://www.bps.go.id>
- Baldwin, K. M., Baldwin, J. R., & Ewald, T. (2006). The relationship among shame, guilt, and self-efficacy. *American journal of psychotherapy*, 60(1), 1–21. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2006.60.1.1>
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, S.D. and Lent, R.W. (2013) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken.
- Conger, J.J. (1991). *Adolescence and Youth: Psychological Development in a Changing World (4th edition)*. New York: Harper Colins.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches* (Fourth Edi). SAGE Publications, Inc.
- Day, R. F., Kuo, F. Y., & Huang, Y. F. (2021). Influence of self-efficacy on execution discrepancy and decision performance. *Information & Management*, 58(5), 103470. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103470>
- Dukes, S. (1984). Phenomenological methodology in the human sciences. *Journal of Religion and Health*, 23(3), 197–203. <https://doi.org/10.1007/BF00990785>
- Duratun, A. D. and Maryani, I. (2023). The Influence of Self-efficacy on Metacognition Skills of High Grade Students. *International Journal of Elementary Education*, 7(3), 403-409. <https://doi.org/10.23887/ijee.v7i3.62125>
- Fanny, Elvinawanty, R., Falin, V., Wijaya, V., & Mirza, R. (2025). Bukan Sekadar Bertahan: Regulasi Emosi dan Resiliensi Sebagai Kunci Mengelola Stres Kerja Guru. *Jurnal Sublimapsi*, 6(2), 172–184. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v6i2.177>
- Hasanah, L., & Rozali, Y. A. (2021). Gambaran Stres pada pengangguran lulusan perguruan tinggi di Jakarta. *JCA of Psychology*, 2(01). <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/158>
- Jalal, N. M., Nur Akmal, & Irdianti. (2025). Pengaruh Career Maturity Dan Career Adaptabilities Terhadap Career Decision-Making Self Efficacy Pada Siswa Menengah Kejuruan. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 1092–1102. <https://doi.org/10.56799/peshum.v5i1.13732>
- Jessica, J., & Kembaren, E. M. (2024). HUBUNGAN ANTARA *ACADEMIC SELF-EFFICACY* DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI JAKARTA. *MANASA*, 13(2), 134-148. <https://doi.org/10.25170/manasa.v13i2.6083>
- Kutscher, G., & Mayrhofer, W. (2023). Mind the Setback! Enacted sensemaking in young workers' early career transitions. *Organization Studies*, 44(7), 1127–1149. <https://doi.org/10.1177/01708406231151495>
- Kvasková, L., Hlado, P., Palíšek, P., Šašínska, V., Hirschi, A., Ježek, S., & Macek, P.

- (2023). A Longitudinal Study of Relationships Between Vocational Graduates' Career Adaptability, Career Decision-Making *Self-efficacy* , Vocational Identity Clarity, and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 27–49. <https://doi.org/10.1177/10690727221084106>
- Makkiya, S. H. T. D., & Adiati, R. P. (2025). PENGARUH PERSEPSI *EXPERIENTIAL LEARNING* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* MELALUI *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY* SEBAGAI MEDIATOR PADA MAHASISWA PESERTA PROGRAM MSIB. Repository Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/137929>
- Nazhif Robbani, A. ., & Nafisatuzzahra, N. (2025). Dukungan Sosial sebagai Penyangga Stres Karier pada Dewasa Awal: Telaah Literatur Tematik tentang Quarter-Life Crisis. *Jurnal Educazione : Jurnal Pendidikan, Pembelajaran Dan Bimbingan Dan Konseling*, 13(1), 73–82. <https://doi.org/10.56013/edu.v13i1.3724>
- Nuraini, S. C., S, I. P. ., & Murtaliningtyas, W. . (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Career Development, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 6(1), 90 - 108. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v6i1.2701>
- OECD. (2021). *Education at a glance 2021*. Paris: OECD Publishing.
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). *Self-efficacy* and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225-243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Rajagukguk, R. R. B., Zebua, A. S., Bukit, S. R. B., Pasaribu, E. A., Simatupang, Y., El Akmal, M., & Kurniawan, F. (2024). Gambaran Efikasi Diri Pelamar *Fresh graduate* Dan Pelamar Berpengalaman Pada Kegiatan Wawancara Kerja. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 5(1), 102-115. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.286>
- Santrock, J. W. (2021). *EDUCATIONAL PSYCHOLOGY* (7th ed.). McGraw-Hill LLC.
- Sheffler, P., & Cheung, C. S. (2024). Growth mindset and social comparison effects in a peer virtual learning environment. *Social Psychology of Education*, 27(2), 493-521. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09850-7>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wahyukencana, D. A., & Utami, N. I. (2024). Growth Mindset dan Efikasi Diri Akademik pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 10(1), 18-28. <https://doi.org/10.37567/jie.v10i1.2759>
- World Bank. (2020). *Youth employment in Southeast Asia*. Washington, DC: World Bank.