

## Effectiveness of career planning training to improve career decision self-efficacy in fresh graduates: literature review

### Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan *career decision self-efficacy* pada *fresh graduate*: literature review

Dian Novita Ramadani, Abdul Muhid

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Jl.Dr.Ir.H.Soekarno No.682, Gunung Anyar, Surabaya 60294, Indonesia

ARTICLE INFO:	ABSTRACT
Received: 2021-12-14 Revised: 2022-02-02 Accepted: 2022-03-30	<p>The fresh graduate group is a period where careers are the main focus. Fresh graduates are required to get a career field that is in accordance with the skills and knowledge gained during their studies. Therefore the importance of career decision self-efficacy because career decision self-efficacy is the main predictor of career adaptability so that fresh graduates can determine the career field that suits their interests. Therefore, the researcher proposes one effective solution, namely through career planning training. This literature study aims to reveal the effectiveness of career planning training to improve career decision self-efficacy for fresh graduates. Where the researcher uses a qualitative systematic review method with data obtained through a literature study. The results of this study indicate that career planning training is effective in improving career decision self-efficacy for fresh graduates. From the results of the training, fresh graduates are able to choose the appropriate career field and determine the steps for career planning.</p>
<b>Keywords:</b> Career decision self-efficacy, career planning training	<b>ABSTRAK</b> Fresh graduate adalah masa dimana karier menjadi fokus utama. Lulusan baru dituntut untuk mendapatkan bidang karier yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh selama studi. Oleh karena itu pentingnya self-efficacy keputusan karier karena self-efficacy keputusan karier merupakan prediktor utama dari kemampuan beradaptasi karier sehingga fresh graduate dapat menentukan bidang karier yang sesuai dengan minatnya. Oleh karena itu, peneliti mengusulkan salah satu solusi yang efektif yaitu melalui pelatihan perencanaan karier. Studi literatur ini bertujuan untuk mengungkap efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan self-efficacy keputusan karier bagi lulusan baru. Dimana peneliti menggunakan metode tinjauan sistematik kualitatif dengan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier efektif dalam meningkatkan self-efficacy keputusan karier bagi lulusan baru. Dari hasil pelatihan, fresh graduate mampu memilih bidang karier yang sesuai dan menentukan langkah-langkah perencanaan karier.
<b>Kata Kunci:</b> Efikasi diri keputusan karier, pelatihan perencanaan karier	<p>©2022 Jurnal Psikologi Tabularasa This is an open access article distributed under the CC BY-SA 4.0 license (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/</a>)</p>

**How to cite:** Ramadani, D., Muhid, A. (2022). Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan career decision self-efficacy pada fresh graduate: literature review. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 56-63.  
doi: <https://doi.org/10.26905/jpt.v17i1.8107>

## 1. PENDAHULUAN

Masa dewasa awal merupakan masa-masa dimana karier menjadi focus utama dalam kehidupan (Sussman & Arnett, 2014). Selain itu, Hurlock (2014) menyebutkan masa dewasa awal menjadi proses penyesuaian pola kehidupan dan harapan baru yang menuntut untuk terpenuhinya aspek kemandirian ekonomi. Masa dewasa awal umumnya diisi oleh mahasiswa semester akhir hingga *fresh graduate*. *Fresh graduate* adalah golongan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman kerja terbatas (Nindytasari et al., 2020). Sehingga untuk masuk kedalam dunia kerja menjadi tantangan yang sangat serius bagi *fresh graduate*. *Fresh graduate* juga secara tidak langsung dituntut untuk mendapatkan bidang karier yang layak sesuai skill dan ilmu yang telah didapat selama studi sarjana, sehingga muncul berbagai kecemasan yang dialami seorang *fresh graduate* seperti tingginya persaingan antara para pencari kerja serta minimnya pengalaman yang dimiliki seorang *fresh graduate* dengan para pencari kerja lainnya (Sejati & Prihastuty, 2012).

Untuk mewujudkan ketepatan dalam pemilihan karier, diperlukan perencanaan karier yang sesuai. Perencanaan karier merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan supaya setiap individu menyadari mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *personal career related* serta berbagai proses lainnya yang berkontribusi dalam mencapai sebuah karier. Atau perencanaan karier antara lain merupakan proses seorang individu menentukansasaran karier dengan jalan ataupun arah yang tepat agar individu tersebut tidak salah dalam memilih (Nasution, 2019). Dalam

perencanaan karier, *self-efficacy* memegang peranan penting untuk individu dapat mengambil keputusan karier (*career decision self-efficacy*). Konsep *career decision self-efficacy* merujuk kepada tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya (Rahmawati & Santhoso, 2020).

Studi terbaru menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* secara signifikan dapat memprediksi kemampuan beradaptasi karier (Bocciardi et al., 2017). Selanjutnya, *career decision self-efficacy* membantu *fresh graduate* agar lebih siap untuk karir masa depan mereka. Selain itu, penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat *career decision self-efficacy* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memvisualisasikan kesuksesan masa depan untuk diri mereka sendiri (Huang, 2014). Selain itu, penelitian yang dilakukan Hamzah et al., (2021) menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* menjadi predictor terkuat dari kemampuan beradaptasi karier dan juga sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya pribadi dan kemampuan beradaptasi karier.

Mengingat pentingnya *career decision self-efficacy* bagi para *fresh graduate*, maka diperlukannya sebuah solusi untuk meningkatkan *career decision self-efficacy*, dengan pelatihan perencanaan karier, dimana dari hasil penelitian Santosa and Himam (2014) menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan perencanaan karier dimana salah satunya yaitu *sharing knowledge* terbukti efektif dalam meningkatkan efikasi diri dalam keputusan karier (*career decision self-efficacy*) pada para pencari kerja ketika menentukan minat karier (Santosa & Himam, 2014). Oleh karena itu peneliti studi

litelatur ini memiliki tujuan untuk mengungkapkan efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan *career decision self-efficacy* pada *fresh graduate*.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literature atau studi pustaka, dengan metode kualitatif *systematic review* yang merupakan metode riset atau penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan juga menginterpretasikan hasil penelitian yang relevan dengan tema yang diangkat seperti pernyataan penelitian tertentu, topik, fenomena yang menarik perhatian peneliti dengan data diperoleh melalui studi literature (Kitchenham, 2004). Penelitian ini menerapkan beberapa langkah menyusun artikel diantaranya, mengumpulkan dan mengoleksi beberapa artikel jurnal melalui *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *ResearchGate* dengan menggunakan kata kunci "*Career Planning Training*", "*Self-efficacy*", "*Career Decision*" dengan kriteria pencarian sumber literature berupa artikel ilmiah yang berdasarkan variabel penelitian yang dipakai peneliti, dan *full text* untuk melakukan metanalisis atau table analisis yang kemudian dikelompokkan berdasarkan variabel. Literature review ini menganalisa data dari jurnal dengan berfokus pada topic terkait.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### ***Career Decision Self-Efficacy* (Efikasi Diri Keputusan Karier)**

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan sebuah hasil dari proses kognitif berupa keyakinan, ke-

putusan, atau penghargaan mengenai sejauh mana seorang individu memprediksi kemampuannya untuk melakukan tugas ataupun tindakan tertentu yang diperlukan agar mendapatkan tujuan yang diinginkan (Sadewi et al., 2019). Dalam domain pengambilan keputusan karir, Betz, Klein, dan Taylor (1996) mengusulkan konsep *Career Decision Self-Efficacy* dan mengembangkan Skala *CDSE-ShortForm* (Betz et al., 1996). Flores et al., (2003) mengemukakan bahwa *Career Decision Self-Efficacy* merupakan kepercayaan akan diri sendiri mengenai kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan proses-proses yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karier. Selain itu, menurut Kim et al., (2014) *Career Decision Self-Efficacy* adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam meraih tujuan yang spesifik, menguasai situasi, dan memberi keputusan karier yang tepat. Sehingga dapat disimpulkan *Career Decision Self-Efficacy* adalah keyakinan diri akan keahlian yang dimilikinya dalam mengerjakan pekerjaan yang diperlukan untuk membuat keputusan karier.

Berdasarkan Crites & Savickas (1996) terdapat lima sub dimensi *self-efficacy* yang teridentifikasi penting sebagai *career decision self-efficacy*, dimana menggambarkan kegiatan inti yang berkontribusi dalam membuat keputusan karier yang efisien antara lain: penilaian akurat dari kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, memahami dunia kerja, mencocokkan karakteristik pribadi seseorang dengan persyaratan pekerjaan, perencanaan jalur karier, dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan keputusan karier (Storme et al., 2019). Individu dengan *career decision self-efficacy* yang tinggi akan

dihadapkan oleh pemilihan karier yang menantang, sedangkan sebaliknya tingkat *career decision self-efficacy* yang rendah akan cenderung pasrah terhadap karier yang dihadapinya (Aminah et al., 2021).

Menurut Taylor and Betz (1983) aspek-aspek *career decision self-efficacy* antara lain: 1.) *Self-appraisal*, mencakup kemampuan dalam melakukan assesmen minat karier; 2.) *Gathering occupational information*, mencakup kemampuan dalam merancang minat terhadap pekerjaan dengan mencari informasi mengenai bidang karier; 3.) *Goal selection*, berfokus pada kemampuan dalam memilih pekerjaan yang sesuai; 4.) *Planning*, kemampuan dalam memahami serta merencanakan langkah-langkah dalam memasuki dunia kerja; 5.) *Problem solving*, kemampuan memecahkan masalah dalam pengambilan keputusan karier.

Dalam mengembangkan *career decision self-efficacy* dapat melalui tahapan-tahapan pembelajaran serta pengalaman yang terkait dengan karir tertentu (Choi et al., 2012). *career decision self-efficacy* dipengaruhi oleh atribusi personal yang didapatkan dari pengalaman pembelajaran pertama (Lent & Brown, 2013). Ciri-ciri kepribadian seperti sebagai ekstroversi, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan kesadaran dapat memfasilitasi pertumbuhan *self-efficacy* dengan membantu individu terlibat dalam perencanaan aktif atau penetapan tujuan. Demikian pula, sifat-sifat kepribadian pro-aktif telah secara positif terkait dengan *self-efficacy* karir dalam sampel perguruan tinggi Taiwan siswa (Hsieh & Huang, 2014). Temuan ini mendukung gagasan bahwa ciri-ciri kepribadian yang membantu individu mencari informasi baru dan ide-ide cenderung

untuk mempromosikan kompetensi dalam mengeksplorasi pilihan karir dan membuat pilihan (Y. H. Kim & Choi, 2019).

### **Pelatihan Perencanaan Karier**

Parkay dan Stanford (2011) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah strategi yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Rahmalia and Nugraha 2018). Pelatihan memiliki tujuan untuk memperbaiki kemampuan individu dengan menambahkan pengetahuan baru berdasarkan pertimbangan. Pelatihan perencanaan karier merupakan kegiatan penambahan pengetahuan dan informasi melalui proses utama yaitu pemahaman mengenai diri, wawasan dunia kerja, serta pengetahuan bagaimana hubungan individu dengan dunia pekerjaan.

Jaffe dan Scott mengemukakan bahwa proses pemahaman diri, pengetahuan akan diri, serta penetapan tujuan karier merupakan hal yang wajib dilakukan saat pelatihan perencanaan karier (Ardiyanti and Alsa 2015). Menurut Simamora, pelatihan perencanaan karier menjadi proses dimana individu dapat menentukan serta mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana proses perencanaan karier menjadi kegiatan: 1.) untuk menyadari mengenai peluang dan kesempatan yang tersedia, kendala-kendala yang dihadapi, serta kosekuensi yang diperoleh setelahnya; 2.) Menentukan tujuan yang berhubungan dengan karier yang akan ditetapkan; 3.) Menata pendidikan dan menyusun program kerja serta hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman guna menyediakan langkah-langkah yang diambil dalam mencapai tujuan karier.

Menurut Harris-Bowlsbey pelatihan perencanaan karier menjadi sebuah cara yang digunakan untuk memutuskan apa yang ingin dilakukan oleh seorang individu (Izzawati and Lisnawati 2015). Sehingga pelatihan perencanaan karier dapat sebagai penentu ataupun membantu dalam mengidentifikasi minat, potensi diri, dan kemampuan individu, serta dapat merumuskan dan membimbing individu kepada pekerjaan yang sesuai. Pelatihan perencanaan karier juga dapat memberikan keputusan yang efektif ketika harus memilih karier ataupun mengubah karier seiring dengan perkembangan zaman.

#### **Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karier Untuk Meningkatkan *Career Decision Self-Efficacy* Pada *Fresh Graduate***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mulyana and Puspitadewi (2015) menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier efektif dalam meningkatkan *self-efficacy* keputusan karier (*career decision self-efficacy*) terhadap pemilihan bidang karier. Dimana dijelaskan pelatihan perencanaan karier dapat meningkatkan pemahaman individu mengenai bidang minat karier yang dituju. Peningkatan *career decision self-efficacy* terhadap minat karier akan terjadi ketika individu mengaplikasikan pengetahuan serta metode yang didapatkan dari pelatihan perencanaan karier (Mulyana & Puspitadewi, 2015).

Pelatihan perencanaan karier dapat membuka wawasan individu mengenai pemilihan minat karier dan focus tujuan karier yang sesuai. Penelitian yang dilakukan Bozgeyikli, Eroglu, and Hamurcu

(2009) menunjukkan upaya seseorang untuk meningkatkan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karier (*career decision self-efficacy*) sangat penting untuk *fresh graduate* serta proses pelatihan perencanaan karier menjadi hal yang mutlak untuk mencapai pengembangan karier (Malahayati & Wulandari, 2018).

Hasil riset yang dilakukan Ariestianie (2019) menghasilkan bahwa training “*Upgrading Self Value*” dinilai efektif dalam meningkatkan persiapan mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier, sehingga dapat menyelesaikan hambatan yang dialami jobseeker dalam mewujudkan impian kariernya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusumaningrum, (2013) dimana workshop bimbingan perencanaan karier yang dirancang sesuai teori perencanaan karier Jaffe dan Scott dapat meningkatkan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karier (*career decision self-efficacy*) pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, tingginya tingkat *career decision self-efficacy* menimbulkan kemudahan dalam pemilihan jurusan pada bidang karier (Stone, 2006).

Luzzo menemukan bahwa mahasiswa yang merasakan lebih banyak hambatan pekerjaan di masa depan, kemungkinan akan menunjukkan kadar *career decision self-efficacy* yang lebih rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Brown et al., (2003) dimana terdapat hubungan yang signifikan antara *career decision self-efficacy* tinggi dengan komitmen kejuruan yang besar di antara mahasiswa AS. Demikian juga, mahasiswa Cina dengan *career decision self-efficacy* tinggi dapat mengeksplorasi diri dan karir yang memadai (Jin et al., 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Izzawati & Lisnawati, (2015) dijelaskan bahwa pelatihan perencanaan karier efektif dalam meningkatkan *self-efficacy* pada pemilihan keputusan karier (*career decision self-efficacy*). Pelatihan perencanaan karier berdasarkan pada sumber informasi persuasi verbal, pengalaman orang lain (*vicarious experience*) dan pengalaman keberhasilan (*mastery experience*). Dalam penelitian yang dilakukan Damayanti & Widyowati, (2018) menyatakan bahwa pelatihan perencanaan karier dapat meningkatkan *career decision self-efficacy* karena pelatihan perencanaan karier dapat memberikan pemahaman secara mendalam mengenai kesadaran potensi, keterbatasan diri, serta pemahaman mengenai alternative peluang karier dan keterampilan dalam menentukan karier.

Sesuai dengan hasil penelitian yang Wang et al., (2010) dimana group training konseling career secara signifikan memengaruhi terhadap peningkatan *self-efficacy* pada pengambilan keputusan karier pada mahasiswa Southwest University di Cina. Sehingga perlu diketahui bahwa peningkatan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan

karier merupakan prediktor, dimana sangat signifikan terhadap keraguan dalam pemilihan karier (Taylor & Popma, 1990).

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dengan judul “Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karier Untuk Meningkatkan *Career Decision Self-Efficacy* Pada Fresh Graduate” maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pelatihan perencanaan karier dinilai efektif dalam meningkatkan *career decision self-efficacy fresh graduate*. Dari hasil pelatihan perencanaan karier menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* yang tinggi dapat memudahkan *fresh graduate* dalam memilih jurusan pada bidang karier dengan tepat sehingga akan lebih mudah menentukan langkah-langkah perencanaan karier selanjutnya. Tingginya tingkat *career decision self-efficacy* juga akan membuat mahasiswa/i *fresh graduate* menjadi mudah dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi karier yang baik serta memiliki kepercayaan diri ketika melewati persaingan dalam dunia kerja.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A., Sobari, T., & Fatimah, S. (2021). Hubungan Self Efficacy Dengan Kematangan Karier Peserta Didik Kelas XII SMA. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(1), 39–48.
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan “PLANS” untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 1(1), 1–17.
- Ariestianie, R. A. (2019). Training “Upgrading Self Value” untuk Mempersiapkan Mahasiswa dan Alumni dalam Menghadapi Proses Seleksi. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 113–117.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57.

- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*.
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, 1, 15–24.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379–392.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131–138. <https://doi.org/10.1177/106907279600400202>
- Damayanti, D., & Widyowati, A. (2018). Peningkatan Career Decision Making Self Efficacy (CDMSE) Melalui Pelatihan Perencanaan Karir pada Siswa SMK. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(1), 267246.
- Flores, L. Y., Scott, A. B., Wang, Y., Yakushko, O., McCloskey, C. M., Spencer, K. G., & Logan, S. A. (2003). Practice and research in career counseling and development—2002. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 98–131.
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93.
- Hsieh, H., & Huang, J. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29–43.
- Huang, J.-T. (2014). Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324. <https://doi.org/10.1177/0894845314562960>
- Izzawati, N., & Lisnawati, L. (2015). Efektivitas pelatihan perencanaan karir terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 10(1).
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47–52.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56–69.
- Kim, Y. H., & Choi, N. (2019). Career decision self efficacy of Asian American students: The role of curiosity and ethnic identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 32–46.
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele, UK, Keele University*, 33(2004), 1–26.
- Kusumaningrum, D. S. (2013). *Pengaruh workshop bimbingan karir terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir*. Universitas Gadjah Mada.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557.
- Malahayati, S., & Wulandari, L. H. (2018). Career planning training to improve career decision making self efficacy and achievement motivation in high school students. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science, 3*(3), 119–123.
- Mulyana, O. P., & Puspitadewi, W. S. (2015). Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir untuk Meningkatkan Efikasi Diri terhadap Pilihan Bidang Minat Karir Psikologi. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan, 5*(2), 90–96.
- Nasution, H. (2019). Perencanaan karir mahasiswa setelah wisuda pascasarjana. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan, 6*(1), 1–8.
- Nindyasari, N., Sidiq, F. U., & Santosa, T. D. (2020). Role Of Citizens And Entrepreneurship Unemployment Rate In Pressing College Graduates. *LIGAHUKUM, 1*(1).
- Rahmalia, R., & Nugraha, S. P. (2018). Pengaruh Pelatihan “ME AND MY FUTURE” Untuk Meningkatkan Pengetahuan Guru BK Tentang Perencanaan Karir Peserta Didik. *Nathiqiyah, 1*(1).
- Rahmawati, Y., & Santhoso, F. H. (2020). Pelatihan “Perencanaan Lanjut Studi” (PLANS) terhadap Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMP. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP), 6*(1), 76–91.
- Sadewi, A. I., Wibowo, M. E., & Sugiyo, S. (2019). Group counseling with symbolic modeling technique to improve students career decision making self-efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling, 8*(2), 163–167.
- Santosa, E. I., & Himam, F. (2014). Pengaruh berbagi pengetahuan perencanaan karir terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karir. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi), 6*(1), 1–24.
- Sejati, N. W., & Prihastuty, R. (2012). Tingkat Kecemasan Sarjana Fresh Graduate Menghadapi Persaingan Kerja Dan Meningkatnya Pengangguran Intelektual. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah, 4*(3), 129–133.
- Stone, A. L. (2006). *An Examination of Career Decision-making in the Context of Female Offenders*.
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2019). Career decision ambiguity tolerance and career decision-making difficulties in a French sample: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 27*(2), 273–288.
- Sussman, S., & Arnett, J. J. (2014). Emerging Adulthood: Developmental Period Facilitative of the Addictions. *Evaluation & the Health Professions, 37*(2), 147–155.  
<https://doi.org/10.1177/0163278714521812>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63–81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 17–31.
- Wang, J., Zhang, D., & Shao, J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health, 2*(06), 551.
-