

Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier pada Mahasiswa: Analisis Perbedaan Gender di Provinsi Jawa Tengah

Leoni Amalia Yanli¹, William Gunawan²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia

e-mail: william.gunawan@ukrida.ac.id

Abstract

This study aims to examine differences in career decision-making self-efficacy between male and female undergraduate students in Central Java Province. A quantitative approach was employed using secondary data from the Membangun Generasi Muda Mandiri (MGMM) study, which applied a stratified quota sampling technique. The study involved 173 male and 305 female respondents from 15 universities, with the majority being at the senior class level (132 males and 243 females). Measurement was conducted using the Indonesian-adapted Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, which consists of five dimensions: goal setting, gathering occupational information, problem solving, planning, and self-appraisal. Data analysis was conducted using an Independent Samples t-Test, taking into account the large sample size and the data distribution that was practically close to normal. The findings revealed that there were no significant differences in career decision-making self-efficacy based on gender. Although dimensional-level analysis indicated a near-significant difference in the Goal Setting dimension, the small effect size ($r < 0.1$) indicates that this difference is not practically meaningful. Overall, the results demonstrate that male and female students exhibit relatively comparable levels of career decision-making self-efficacy, in which gender is no longer a primary determining factor in the development of career decision-making self-efficacy.

Keywords: career decision making self-efficacy, undergraduate students, gender, Central Java Province

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji perbedaan efikasi diri pengambilan keputusan karier antara mahasiswa program sarjana laki-laki dan perempuan di Provinsi Jawa Tengah. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan memanfaatkan data sekunder dari penelitian *Membangun Generasi Muda Mandiri* (MGMM), yang menerapkan teknik pengambilan sampel kuota bertingkat. Penelitian ini melibatkan 173 responden laki-laki dan 305 responden perempuan dari 15 perguruan tinggi, dengan mayoritas berada pada tingkatan kelas senior (132 laki-laki dan 243 perempuan). Pengukuran dilakukan menggunakan Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier-Versi Singkat (adaptasi bahasa Indonesia) yang terdiri atas lima dimensi: penetapan tujuan, pengumpulan informasi bidang karier, pemecahan masalah, perencanaan, dan penilaian diri. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Independent Sample t-Test* dengan mempertimbangkan ukuran sampel yang besar serta distribusi data yang secara praktis mendekati normal. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada efikasi diri pengambilan keputusan karier berdasarkan gender. Meskipun analisis pada tingkat dimensi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang mendekati signifikan pada dimensi Penetapan Tujuan, ukuran efek yang kecil ($r < 0,1$) mengungkap bahwa perbedaan tersebut tidak bermakna secara praktis. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier yang relatif setara, di mana gender tidak lagi menjadi faktor penentu utama dalam pembentukan efikasi diri pengambilan keputusan karier.

Kata Kunci: efikasi diri pengambilan keputusan karier, mahasiswa sarjana, gender, Provinsi Jawa Tengah

I. Pendahuluan

Perempuan telah memainkan peran strategis dalam pembangunan Indonesia sejak masa perjuangan kemerdekaan, baik melalui aksi fisik, dukungan logistik, maupun kontribusi intelektual (Fauziah et al., 2022). Pemikiran visioner R.A. Kartini dalam *Habis Gelap Terbitlah Terang* menekankan kesetaraan hak dan mendorong partisipasi perempuan di ranah publik, menjadi tonggak lahirnya gerakan emansipasi di tengah dominasi nilai patriarkal (Meidiana, n.d.);

Arifah & Novita, 2023). Sejarah ini menegaskan bahwa kontribusi perempuan terhadap pembangunan dan perubahan sosial di Indonesia tidak dapat dipandang sebelah mata.

Seiring waktu, partisipasi perempuan dalam ranah profesional menunjukkan perkembangan positif, tercermin dari kenaikan Indeks Pemberdayaan Gender (IPG) dari 71,39 pada tahun 2016 menjadi 76,9 pada tahun 2023 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, n.d.). Meskipun demikian, kemajuan ini tidak serta merta mencerminkan kesetaraan penuh karena nyatanya perempuan masih menghadapi hambatan sistemik dalam berkarier (Laksanti et al., 2017). Salah satu hambatan utama adalah fenomena *glass ceiling*, yakni penghalang struktural dan kultural tidak kasat mata, yang secara nyata menghalangi perempuan mencapai posisi puncak dalam berkarier (HIMIESPA, 2022; Morrison et al., 1994). Kondisi ini bukan disebabkan oleh kurangnya kompetensi perempuan, melainkan oleh stereotip gender yang mengakar dalam struktur sosial dan organisasi kerja (Morrison et al., 1994).

Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) mendukung fenomena ini, dengan menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia kerja laki-laki dan perempuan di tingkat nasional hampir relatif seimbang, masing-masing sekitar 102 juta jiwa. Namun demikian, ketimpangan mulai terlihat ketika memasuki aktivitas ekonomi, di mana jumlah penduduk yang bekerja terdiri atas 78.566.170 laki-laki dan 55.498.135 perempuan. Ketimpangan ini semakin menonjol pada ranah domestik, di mana 35.707.298 perempuan masuk dalam kategori “*mengurus rumah tangga*”, sementara hanya 4.141.236 laki-laki yang melakukan pekerjaan serupa (Pusat Data Statistik Kementerian Ketenagakerjaan, 2021). Kondisi ini menegaskan realitas peran gender di Indonesia, di mana laki-laki mendominasi ranah profesional, sementara perempuan lebih banyak menanggung beban domestik.

Keberadaan fenomena *glass ceiling* berkaitan erat dengan pengaruh nilai patriarki yang masih mengakar dalam masyarakat, termasuk dalam konteks budaya Jawa yang sering kali menempatkan perempuan pada peran-peran domestik, membentuk norma serta ekspektasi sosial bahwa laki-laki lebih layak memimpin (Wijanarko, 2017; Cahyani, 2019; Wayan & Nyoman, 2020). Nilai sosial yang menekankan kepatuhan dan pengorbanan ini secara tidak langsung membentuk persepsi negatif perempuan terhadap kapasitas diri mereka (Rabbaniyah & Salsabila, 2022). Di lingkungan kerja, bias gender juga tampak dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, dan pengembangan karier yang lebih menguntungkan laki-laki (Purcell et al., 2010). Akibatnya, meskipun memiliki kapasitas setara atau bahkan unggul, perempuan tetap menghadapi hambatan struktural, yang berpotensi menurunkan kepercayaan diri mereka dalam berkarier.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dipengaruhi oleh faktor personal, pengalaman sosial, dan konteks budaya. Internalisasi nilai patriarkal yang masih berkembang di masyarakat secara tidak langsung membatasi perempuan

dalam mengeksplorasi kemampuan dan membangun kepercayaan diri dalam berkarier (Correll, 2001; Septania & Khairani, 2019; Ardiyanti, 2015). Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kerentanan mereka terhadap kebingungan dan keraguan dalam mengambil keputusan karier, yang berdampak pada perkembangan profesional (Lubis et al., 2020). Hackett & Betz (1981) menambahkan bahwa ketimpangan peran dalam masyarakat sering kali berakar pada rendahnya efikasi diri perempuan, akibat internalisasi nilai sosial yang menempatkan mereka pada posisi subordinat. Dengan demikian, hal ini menegaskan bahwa efikasi diri merupakan cerminan nyata bagaimana kapasitas personal dibentuk dan dibatasi oleh lingkungan sosial.

Bandura (1997) membedakan efikasi diri pengambilan keputusan karier ke dalam dua kategori, yakni efikasi diri rendah dan efikasi diri tinggi. Individu dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas yang menantang karena menganggapnya sebagai ancaman, sementara individu dengan efikasi diri tinggi cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Dalam konteks perempuan, efikasi diri yang tinggi memampukan mereka mengelola sumber daya, menghadapi tekanan, serta mengatasi berbagai hambatan karier (Bandura, 1997; Monalisa & Wijaya, 2018). Oleh karena itu, efikasi diri menjadi fondasi penting yang menentukan kesiapan individu menghadapi tantangan karier secara adaptif.

Sebagai wilayah yang dikenal sebagai *jantung* budaya Jawa, Provinsi Jawa Tengah menawarkan konteks sosial-budaya yang khas dalam memahami keterkaitan antara nilai tradisional dan orientasi karier (Perkim, 2020). Julukan tersebut diberikan terkait dominasi penduduk beretnis Jawa, di mana nilai tradisional diwariskan lintas generasi membentuk pola pikir dan norma sosial mengenai peran gender dan kapasitas perempuan (Perkim, 2020; Perdana, 2020; Suseno, 1984; Pratiwi, 2014). Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai budaya lokal dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuan diri, sehingga penting menelaah perbedaan efikasi diri pengambilan keputusan karier antara mahasiswa laki-laki dan mahasiswi perempuan di wilayah tersebut.

Selain kental dengan nilai budaya, Provinsi Jawa Tengah juga sedang menghadapi fase bonus demografi, di mana Badan Pusat Statistik (2025) mencatat adanya 2.825.450 penduduk berusia 20–24 tahun, terdiri atas 1.453.870 laki-laki dan 1.371.580 perempuan. Namun demikian, capaian pendidikan tinggi sebesar 6,26%, lebih rendah dibandingkan Provinsi Jawa Barat yang mencapai 8,16% dengan jumlah penduduk usia produktif yang lebih besar (Badan Pusat Statistik, 2017; Badan Pusat Statistik, 2023). Data lebih lanjut menunjukkan bahwa pengangguran terbuka di provinsi ini didominasi oleh lulusan pendidikan tinggi, dengan 5,18% laki-laki dan 5,76% perempuan, meskipun jumlah perguruan tingginya menempati posisi ketiga nasional sebagai wilayah dengan jumlah perguruan tinggi terbanyak (Badan Pusat Statistik, 2024; Syaharani, 2023). Data ini memperlihatkan bahwa kuantitas perguruan tinggi belum berbanding lurus dengan

kualitas dan kesiapan kerja sumber daya manusianya. Sejalan dengan itu, Ningrum & Ariati (2013) melaporkan bahwa banyak mahasiswa masih mengalami kebingungan dalam merancang jalur karier akibat rendahnya kepercayaan diri serta persepsi kompetensi yang belum memadai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa berada pada kategori sedang dalam efikasi diri pengambilan keputusan karier, mengindikasikan adanya kendala dalam pengambilan keputusan secara efektif (Rahmi, 2019; Gunawan & Cristian, 2024). Temuan mengenai peran gender juga menunjukkan ketidakkonsistenan, di mana beberapa studi melaporkan bahwa efikasi diri pada laki-laki lebih tinggi, sebagian pada perempuan, sementara sebagian lain melaporkan tidak adanya perbedaan antargender (Setyorini & Nofriza, 2024; Missalam et al., 2023; Yana, 2023; Cahyawulan & Fazny, 2022; Sinring & Umar, 2021; Astuti & Gunawan, 2016). Ketidakkonsistenan arah temuan ini menegaskan bahwa faktor kontekstual turut memengaruhi pembentukan efikasi diri pengambilan keputusan karier. Dalam konteks ini, Provinsi Jawa Tengah menjadi wilayah yang relevan untuk dikaji karena nilai budaya yang kental berpotensi memengaruhi persepsi perempuan terhadap kapasitas diri dalam berkariernya. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali perbedaan efikasi diri pengambilan keputusan karier berdasarkan gender pada wilayah dengan latar belakang budaya yang khas.

Lebih lanjut, tinjauan literatur melalui platform Garba Rujukan Digital (Garuda) dan Google Scholar mengungkap bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menempatkan efikasi diri pengambilan keputusan karier sebagai variabel pendukung, bukan variabel utama (Nabila et al., 2023; Ikrima & Tantiani, 2022). Selain itu, sebagian besar penelitian yang tersedia tidak dilakukan dalam konteks Provinsi Jawa Tengah (Setyorini & Nofriza, 2024; Yana, 2023; Repi & Kurniawati, 2022; Cahyawulan & Fazny, 2022; Sinring & Umar, 2021; Rahmi, 2019; Darmasaputro & Gunawan, 2018). Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan penelitian di wilayah berpotensi tinggi, yang juga menghadapi tantangan serius dalam pengembangan sumber daya manusia.

Hipotesis:

H_0 : Efikasi diri pengambilan keputusan karier pada mahasiswa laki-laki tidak lebih tinggi signifikan dibandingkan mahasiswi perempuan di Provinsi Jawa Tengah.

H_1 : Efikasi diri pengambilan keputusan karier pada mahasiswa laki-laki lebih tinggi secara signifikan dibandingkan mahasiswi perempuan di Provinsi Jawa Tengah.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh gambaran objektif mengenai fenomena yang dikaji. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong

kuantitatif-komparatif karena berfokus membandingkan karakteristik antar kelompok (Ansori, 2020). Dalam konteks penelitian ini, perbandingan diarahkan pada variabel tunggal, yakni efikasi diri pengambilan keputusan karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan.

Kriteria inklusi mencakup mahasiswa aktif program sarjana berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dari perguruan tinggi negeri dan swasta di Provinsi Jawa Tengah. Sebelum pembersihan data dilakukan, jumlah responden tercatat sebanyak 501 orang. Setelah verifikasi kriteria inklusi dilakukan, diperoleh sampel akhir berjumlah 478 orang, terdiri atas 173 mahasiswa laki-laki dan 305 mahasiswi perempuan dari 15 perguruan tinggi negeri dan swasta. Dalam komposisi tersebut, mayoritasnya merupakan mahasiswa tingkat akhir, meliputi 132 laki-laki dan 243 perempuan. Sebanyak 23 responden dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi, yakni mahasiswa D3, magister, alumni, serta responden yang tidak mencantumkan status kemahasiswaannya secara jelas.

Penelitian ini sepenuhnya memanfaatkan data sekunder, yakni data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain (Sukmawati et al., 2023). Dengan demikian, peneliti tidak melakukan pengumpulan data secara langsung. Sumber data berasal dari dataset penelitian *Membangun Generasi Muda Mandiri (MGMM)*, yang dilaksanakan oleh konsorsium akademisi lintas perguruan tinggi pada periode April hingga Desember 2024 (Gunawan et al., 2024). Dataset ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian, memuat data demografis yang cukup lengkap, serta memiliki jumlah responden yang besar. Menurut Sukmawati et al. (2023), pemanfaatan data sekunder memberikan keuntungan metodologis berupa efisiensi waktu dan biaya, tanpa mengurangi keabsahan penelitian.

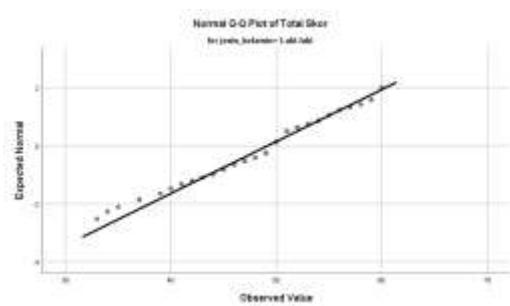
Pengumpulan data dalam penelitian *MGMM* dilakukan secara daring menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui media sosial Instagram serta surat elektronik dari *career center* masing-masing perguruan tinggi. Mekanisme tersebut memungkinkan penyebarluasan instrumen dilakukan secara luas, cepat, dan serentak di berbagai wilayah. Instrumen yang digunakan adalah *Career Decision Making Self-Efficacy Scale–Short Form (CDMSE–SF)* versi adaptasi bahasa Indonesia oleh Purnama & Ernawati (2021). Instrumen ini terdiri atas 10 butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur 5 dimensi efikasi diri pengambilan keputusan karier, yakni *Goal Selection (GS)*, *Gathering Occupational Information (GOI)*, *Problem Solving (PS)*, *Planning (PL)*, dan *Self-Appraisal (SA)*. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 6 poin, dengan rentang jawaban dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 6 (sangat sesuai).

Pada penelitian *MGMM*, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *cluster quota sampling*, kombinasi antara *cluster sampling (probability sampling)* dan *quota sampling (non-probability sampling)*. Prosedur ini dilakukan dengan mengelompokkan perguruan tinggi berdasarkan status kelembagaannya (negeri dan swasta), kemudian menetapkan kuota

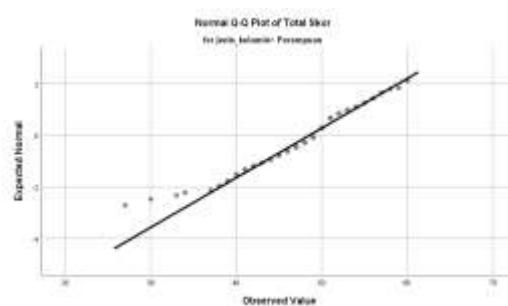
proporsional pada masing-masing kelompok untuk memastikan distribusi sampel yang seimbang (Gunawan et al., 2024).

Uji validitas dilakukan menggunakan *item-rest correlation* untuk menilai konsistensi masing-masing item terhadap konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *item-rest correlation* > 0,30, di mana menurut kriteria Azwar (2012) dapat dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's α* sebesar 0,838, yang menurut Ghazali (2018) termasuk dalam kategori reliabel ($\alpha > 0,70$). Dengan demikian, instrumen CDMSE-SF terbukti memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan statistik inferensial untuk menarik kesimpulan mengenai populasi berdasarkan data sampel (Cahyadi et al., 2024). Sebelum pengujian hipotesis, uji asumsi dilakukan guna memastikan kesesuaian metode analisis. Dalam hal ini, uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dipilih karena jumlah sampel lebih dari 50 orang, sebagaimana direkomendasikan oleh Kurniawan et al. (2024). Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).



Grafik I. Q-Q Plot Normalitas Data Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa Laki-laki



Grafik II. Q-Q Plot Normalitas Data Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa Perempuan

Namun demikian, pemeriksaan visual melalui *Q-Q Plot* menunjukkan bahwa sebagian besar data berada di sepanjang garis diagonal, dengan penyimpangan hanya pada ekor distribusi. Selain itu, uji homogenitas berdasarkan nilai rata-rata menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,370 ($p > 0,05$), menandakan bahwa varians antar kelompok bersifat homogen. Dengan mempertimbangkan ukuran sampel yang besar, pola distribusi pada *Q-Q Plot*, serta terpenuhinya asumsi homogenitas, maka secara metodologis analisis parametrik tetap layak digunakan.

Secara prosedural, penelitian diawali dengan identifikasi topik dan penentuan variabel, kemudian dilanjutkan dengan studi literatur untuk menemukan kesenjangan penelitian sekaligus memperkuat landasan teoretis. Berdasarkan hasil kajian tersebut, peneliti menyusun kerangka konseptual dan merumuskan hipotesis. Sebelum memasuki tahap analisis data, dilakukan proses pembersihan data, sebagaimana direkomendasikan oleh Tribuana et al. (2025) untuk mengidentifikasi serta menghapus data yang tidak lengkap, duplikat, atau mengandung anomali. Pada tahap ini, sebanyak 21 data dieliminasi karena responden tidak memenuhi kriteria inklusi, 458

yakni mahasiswa aktif program sarjana berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dari perguruan tinggi negeri dan swasta di Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya, pemeriksaan data ekstrem dilakukan untuk mendeteksi keberadaan nilai yang menyimpang jauh dari rata-rata (Prasnowo, 2020). Hasil pemeriksaan menemukan 18 data berada jauh di bawah batas bawah distribusi; 2 di antaranya dieliminasi karena menunjukkan pola jawaban yang seragam untuk seluruh item, sementara 16 lainnya tetap dipertahankan karena menunjukkan pola jawaban bervariasi, yang dianggap merepresentasikan kondisi nyata di lapangan. Setelah data dinyatakan bersih, proses analisis dilanjutkan menggunakan perangkat lunak Jamovi 2.3.21 dan IBM SPSS Statistics 25, kemudian hasilnya diinterpretasikan secara cermat guna menjadi dasar penyusunan kesimpulan serta rekomendasi penelitian.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Untuk menggambarkan efikasi diri pengambilan keputusan karier responden, dilakukan kategorisasi data ke dalam lima taraf, yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, hingga sangat tinggi. Penetapan kategori ini mengacu pada pedoman kategorisasi empirik yang dihitung menggunakan rumus Azwar (2012).

Tabel I. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Asal Perguruan Tinggi, dan Semester

Kategori	Subkategori	n	Percentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	173	36,20%
	Perempuan	305	63,80%
Asal Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Semarang	9	1,90%
	Universitas Diponegoro	12	2,50%
	Universitas Katolik Soegijapranata	15	3,10%
	Institut Agama Islam Negeri Kudus	22	4,60%
	Universitas Negeri Sebelas Maret	30	6,30%
	Universitas Negeri Semarang	49	10,30%
	Universitas Dian Nuswantoro	65	13,60%
	Universitas Muria Kudus	268	56,10%
	Lainnya (7 perguruan tinggi)	8	1,60%
	1	10	2,10%
Semester	2	2	0,40%
	3	23	4,80%
	4	2	0,40%
	5	65	13,60%
	7	100	21,00%
	8	149	31,20%
	Lainnya (8 ke atas)	126	26,30%

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel I menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa perempuan sebanyak 305 orang (63,8%), diikuti oleh mahasiswa laki-laki sebanyak 173 orang (36,2%). Proporsi ini memperlihatkan bahwa kedua kelompok terwakili dalam penelitian, meskipun partisipasi mahasiswa perempuan tampak lebih dominan dibandingkan mahasiswa laki-laki.

Berdasarkan asal perguruan tinggi pada Tabel I, responden berasal dari 15 perguruan tinggi yang tersebar di Provinsi Jawa Tengah. Mayoritas berasal dari Universitas Muria Kudus sebanyak 268 orang (56,1%), diikuti oleh Universitas Dian Nuswantoro sebanyak 65 orang (13,6%). Selebihnya berasal dari perguruan tinggi lain dengan proporsi lebih kecil, mencerminkan adanya keragaman institusional, meskipun terdapat dominasi pada satu perguruan tinggi.

Dilihat dari tingkat semester pada Tabel I, mayoritas responden merupakan mahasiswa tingkat akhir, dengan 149 orang berada pada semester 8 (31,2%) dan 126 orang pada semester 8 ke atas (26,3%). Responden dari semester lain jumlahnya relatif lebih kecil, di mana semester 2 dan 4 masing-masing hanya diwakili oleh 2 responden (0,4%). Berdasarkan kategorisasi menurut tingkat kelas, yakni *freshman*, *sophomore*, *junior*, dan *senior*, mayoritas responden berasal dari angkatan senior dengan 132 laki-laki dan 243 perempuan. Komposisi ini menegaskan relevansi sampel untuk menelaah efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa pada tahap transisi menuju dunia kerja.

Tabel II. Kategorisasi Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Berdasarkan Skor Total

Kategori	Jenis Kelamin	n	Percentase
Sangat Rendah	Laki-laki	14	2,90%
	Perempuan	25	5,20%
Rendah	Laki-laki	34	7,10%
	Perempuan	49	10,30%
Sedang	Laki-laki	83	17,40%
	Perempuan	165	34,50%
Tinggi	Laki-laki	28	5,90%
	Perempuan	48	10,00%
Sangat Tinggi	Laki-laki	14	2,90%
	Perempuan	18	3,80%

Distribusi responden pada Tabel II memperlihatkan bahwa sebagian besar mahasiswa berada pada kategori sedang dalam efikasi diri pengambilan keputusan karier secara keseluruhan. Kategori ini didominasi oleh mahasiswa perempuan sebanyak 165 orang (34,5%), diikuti oleh mahasiswa laki-laki sebanyak 83 orang (17,4%). Sementara kelompok dengan jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori sangat tinggi, dengan mahasiswa perempuan sebanyak 18 orang (3,8%) dan mahasiswa laki-laki sebanyak 14 orang (2,9%).

Hasil perbandingan rata-rata skor total menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki memiliki efikasi diri yang relatif lebih tinggi ($M = 49,2$) dibandingkan mahasiswi perempuan ($M = 48,5$). Berdasarkan batasan hipotetik pada rentang skor 10-60, kedua nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum mahasiswa di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keyakinan yang memadai terhadap kemampuan mereka dalam mengambil keputusan karier. Namun demikian, capaian tersebut belum mencerminkan kapasitas individual yang merata, sebagaimana terlihat dari distribusi kategorikal yang menunjukkan masih adanya variasi efikasi diri di kalangan mahasiswa.

Tabel III. Kategorisasi Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Berdasarkan Skor Dimensi

Dimensi	Kategori Dominan Laki-laki	n	Persentase	Kategori Dominan Perempuan	n	Persentase
<i>Goal Selection</i> (GS)	Sedang	77	16,10%	Sedang	152	31,80%
<i>Gathering Occupational Information</i> (GOI)	Sedang	93	19,50%	Sedang	179	37,40%
<i>Problem Solving</i> (PS)	Sedang	77	16,10%	Sedang	142	29,70%
<i>Planning</i> (PL)	Sedang	75	15,70%	Sedang	150	31,40%
<i>Self-Appraisal</i> (SA)	Sedang	75	15,70%	Sedang	135	28,20%

Hasil analisis berdasarkan masing-masing dimensi pada Tabel III menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki maupun perempuan secara konsisten berada pada kategori sedang pada seluruh dimensi efikasi diri pengambilan keputusan karier. Pola kategorisasi yang seragam antar kedua kelompok memperlihatkan bahwa kemampuan mereka dalam menetapkan tujuan, mengumpulkan informasi, memecahkan masalah, merencanakan langkah, serta menilai kapasitas diri relatif setara.

Tabel IV. Data Perbandingan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Pada Mahasiswa Berdasarkan Jenis Kelamin

Komponen	Statistic	df	Signifikansi (p-value)	Effect Size (r)
Skor Total	1,33	476	0,184	0,127
<i>Goal Selection</i> (GS)	1,93	476	0,054	0,1837
<i>Gathering Occupational Information</i> (GOI)	0,281	476	0,779	0,0268
<i>Problem Solving</i> (PS)	1,624	476	0,105	0,1546
<i>Planning</i> (PL)	0,374	476	0,709	0,0356
<i>Self-Appraisal</i> (SA)	1,338	476	0,181	0,1274

Hasil analisis *Independent Sample t-Test* pada Tabel IV menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa laki-laki dan mahasiswi perempuan pada skor total efikasi diri pengambilan keputusan karier ($p = 0,184$; $r = 0,127$). Pada analisis per dimensi, dimensi *Goal Selection* (GS) menunjukkan adanya perbedaan yang mendekati signifikan ($p = 0,054$). Namun, nilai *effect size* yang tergolong kecil ($r = 0,1837$) menunjukkan bahwa perbedaan tersebut belum cukup kuat untuk dianggap bermakna secara praktis. Di sisi lain, pada dimensi *Gathering Occupational Information* (GOI), *Problem Solving* (PS), *Planning* (PL), dan *Self-Appraisal* (SA) tidak ditemukan perbedaan yang signifikan secara statistik ($p > 0,05$) maupun bermakna secara praktis ($r < 0,1$). Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier yang relatif setara.

3.2 Pembahasan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki memiliki rata-rata efikasi diri pengambilan keputusan karier yang sedikit lebih tinggi dibandingkan mahasiswi perempuan, meskipun keduanya termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan batasan hipotetik. Namun demikian, distribusi kategorikal masih didominasi oleh kategori sedang, menunjukkan bahwa capaian tersebut belum sepenuhnya merefleksikan kesetaraan kemampuan antar individu. Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian mahasiswa di Provinsi Jawa Tengah masih memerlukan penguatan dalam aspek penetapan tujuan, pengumpulan informasi, pemecahan masalah, perencanaan, maupun penilaian diri untuk dapat mengambil keputusan karier secara efektif.

Pola serupa muncul pada analisis tingkat dimensi, di mana mayoritas responden kembali berada pada kategori sedang. Ketidaksesuaian antara capaian rata-rata dengan sebaran kategorikal menjadi cerminan adanya perbedaan pengalaman terhadap faktor-faktor pembentuk efikasi diri, yakni nilai budaya, jenis kelamin, insentif eksternal, informasi mengenai kemampuan diri, serta status sosial (Bandura, 1997). Variasi yang ada juga menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi mahasiswa termanifestasi dalam bentuk yang beragam, di mana perkembangan efikasi diri tidak berlangsung secara merata di seluruh kelompok. Dengan demikian, variasi yang muncul tidak hanya merepresentasikan kemampuan individual, tetapi juga menggambarkan perbedaan pengalaman penguatan yang diterima individu dari waktu ke waktu.

Lebih lanjut, pengujian *Independent Sample t-Test* menunjukkan nilai $p = 0,184$ ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan pada efikasi diri pengambilan keputusan karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. *Effect size* sebesar 0,127, yang menurut Cohen (1988) tergolong *small effect* juga menegaskan bahwa perbedaan yang ada tidak bermakna secara praktis. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Artinya, efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa laki-laki tidak lebih tinggi secara signifikan

dibandingkan mahasiswi perempuan di Provinsi Jawa Tengah.

Lebih lanjut, analisis pada masing-masing dimensi menunjukkan bahwa hanya dimensi *Goal Selection* (GS) yang memiliki perbedaan mendekati signifikan dengan $p = 0,054$ dan $r = 0,1837$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa laki-laki tampak lebih unggul dalam aspek penetapan tujuan karier, perbedaan tersebut tidak cukup besar untuk dianggap sebagai kesenjangan yang bermakna. Berbeda dengan temuan pada dimensi GS, pada dimensi *Gathering Occupational Information* (GOI), *Problem Solving* (PS), *Planning* (PL), dan *Self-Appraisal* (SA) tidak ditemukan perbedaan yang signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai *effect size* yang juga sangat kecil ($r < 0,1$). Temuan ini memperlihatkan bahwa di luar aspek penetapan tujuan karier, mahasiswa laki-laki dan perempuan menunjukkan efikasi diri yang relatif setara dalam proses pengambilan keputusan karier.

Keseluruhan temuan ini merefleksikan adanya pergeseran nilai, di mana konstruksi gender tidak lagi penentu utama dalam pembentukan efikasi diri pengambilan keputusan karier. Hal ini secara tidak langsung memperlihatkan adanya kesetaraan akses terhadap informasi dan peluang pengembangan diri, yang memungkinkan perempuan mengembangkan efikasi diri pengambilan keputusan karier berdasarkan kompetensi personal, terlepas dari konstruk gender yang berlaku di lingkungan. Modal tersebut memungkinkan perempuan mengambil keputusan karier secara mandiri serta lebih siap menghadapi hambatan profesional (Ahmed, 2017; Bandura, 1997; Monalisa & Wijaya, 2018; Yu, 2020 dalam Kurniasih & Hayati, 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Cahyawulan & Fazny (2022), yang melaporkan tidak adanya perbedaan antargender, menandai adanya pergeseran dinamika gender di dunia profesional.

Integrasi seluruh temuan menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa sebagai kelompok usia produktif di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki modal psikologis yang memadai untuk menghadapi tuntutan pengambilan keputusan karier. Namun demikian, ketidakmerataan efikasi diri menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa siap melakukan pengambilan keputusan karier. Mengingat capaian pendidikan tinggi di provinsi ini masih relatif rendah, temuan tersebut mengindikasikan bahwa modal psikologis yang dimiliki mahasiswa belum sepenuhnya didukung oleh perguruan tinggi melalui proses pendidikan dan program pengembangan kompetensi. Dengan demikian, temuan ini menegaskan perlunya program penguatan efikasi diri yang inklusif dan berkelanjutan guna memastikan setiap mahasiswa memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan keyakinan dan kapasitas diri, yang pada gilirannya diharapkan dapat berkontribusi pada penurunan angka pengangguran terbuka di provinsi tersebut.

IV. Simpulan dan Saran

Secara keseluruhan, mahasiswa di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan modal psikologis yang memadai untuk mengambil keputusan karier secara efektif. Meskipun demikian, kapasitas tersebut belum berkembang secara optimal dan merata, sehingga sebagian kecil kelompok masih membutuhkan penguatan tambahan. Temuan penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan mengindikasikan bahwa faktor gender tidak lagi menjadi faktor yang secara dominan memengaruhi pembentukan efikasi diri pengambilan keputusan karier di era modern. Di sisi lain, variasi kapasitas tersebut menegaskan pentingnya strategi pengembangan yang lebih inklusif dan berkelanjutan agar kemampuan pengambilan keputusan karier dapat ditingkatkan secara merata di seluruh kalangan mahasiswa.

Secara teoretis, penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan melibatkan variabel tambahan, seperti dukungan sosial dan status sosial-ekonomi guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri pengambilan keputusan karier. Analisis perbedaan dapat diperluas pada karakteristik demografis lain, seperti usia, semester, fakultas, atau jenis perguruan tinggi untuk mengidentifikasi variasi yang muncul pada kelompok mahasiswa di luar kategori gender. Pendekatan kualitatif dapat dipertimbangkan untuk mengeksplorasi sejauh mana nilai-nilai budaya berperan dalam pembentukan efikasi diri. Di samping itu, penggunaan desain longitudinal direkomendasikan untuk mengamati perkembangan efikasi diri dari waktu ke waktu. Perluasan wilayah penelitian juga penting agar temuan lebih representatif dan tidak terbatas pada satu konteks wilayah. Dengan demikian, penelitian mendatang diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai efikasi diri pengambilan keputusan karier pada mahasiswa dalam konteks keberagaman di Indonesia.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kesiapan karier melalui pengembangan dan pemeliharaan efikasi diri berkelanjutan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan bimbingan karier terstruktur, misalnya lokakarya penetapan tujuan karier dan simulasi pengambilan keputusan yang melatih mahasiswa mengenali kompetensi dan menilai alternatif karier secara sistematis. Selain itu, aktivitas eksplorasi karier dapat difasilitasi melalui kegiatan kunjungan industri, *job shadowing*, ataupun proyek kolaboratif dengan mitra profesional yang memberikan gambaran nyata tentang dinamika dunia kerja. Program *mentoring* bersama alumni atau praktisi juga dapat diperkuat agar mahasiswa memperoleh bimbingan yang relevan dengan kebutuhan pasar sekaligus tantangan pribadi. Integrasi berbagai upaya tersebut diharapkan mampu mendukung penguatan efikasi diri pengambilan keputusan karier sekaligus menghasilkan lulusan yang adaptif dan kompetitif.

Daftar Pustaka

- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management, and Sustainable Development.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/wjemsd-06-2017-0038/full/html>
- Ansori, M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif edisi 2*. Airlangga University Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Edisi_2/rKbJDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan “plans” untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.7357>
- Arifah, N. K., & Novita, A. (2023). Pendidikan dan nasionalisme: Analisis pemikiran Raden Ajeng Kartini sebagai pahlawan emansipasi perempuan. *Kariman*, 11(2).
<https://doi.org/10.52185/kariman.v11i2.362>
- Astuti, R., & Gunawan, W. (2016). Sumber-sumber efikasi diri karier remaja. *Jurnal Psikogenesis*, 4(2). <https://doi.org/10.24854/jps.v4i2.348>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas (4th ed.)*. Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Provinsi Jawa Barat, 2023*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
<https://jabar.bps.go.id/id/sl;ptstatistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-barat--2023.html?year=2023>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurut kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah (Persen), 2023-2024*. Badan Pusat Statistik.
<https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Provinsi Jawa Tengah (jiwa), 2023-2024*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
<https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTg3MyMy/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-tengah.html>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. W.H Freeman and Company.

https://www.academia.edu/28274869/Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercise_of_Control_W_H_Freeman_and_Co_1997_pdf

Cahyadi, N., Deni, A., Suacana, I. W. G., Suprapto, A., Yap, R. A., Sahrullah, Aurora, W. I. D., Sutrisno, H., Adiwibowo, P. H., & Fibriany, F. W. (2024). *Analisis data penelitian*. Cendikia Mulia Mandiri.
https://www.google.co.id/books/edition/ANALISIS_DATA_PENELITIAN/OewYEQAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Cahyani, V. B. (2019). *Perempuan menembus glass ceiling dalam politik jabatan strategis struktural di birokrasi kementerian republik Indonesia*. [Skripsi, Universitas Airlangga]
<https://repository.unair.ac.id/84211/>

Cahyawulan, W., & Fazny, B. Y. (2022). Career decision self-efficacy based on gender and socioeconomic status of university students in Indonesia. *Konseli: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(2), 185-194. <https://doi.org/10.24042/kons.v9i2.12481>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
<https://utstat.utoronto.ca/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730. <https://doi.org/10.1086/321299>

Darmasaputro, A., & Gunawan, W. (2018). Hubungan efikasi diri pengambilan keputusan karier dan pengambilan keputusan karier pada siswa SMA. *Jurnal Psikologi*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i1.5004>

Fauziah, L., Mashudi, Lestari, H., Yuniningsih, T., & Nisa, H. N. A. (2022). Peran perempuan: Antara peluang dan tantangan dalam bisnis di era revolusi industri 4.0. *JKMP: Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik*, 10(1). <https://doi.org/10.21070/jkmp.v10i1.1680>

Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama

Gunawan, W. (2024). *Isian substansi proposal skema penelitian dasar (penelitian dasar fundamental dan penelitian dasar kerja sama dalam negeri)* [Unpublish Proposal Penelitian]. Universitas Kristen Krida Wacana.

Gunawan, W., Riasnugrahani, M., Putri, N. I., Djaja, N., & Budiwan, T. I. (2024). *Membangun generasi muda mandiri: Menelusuri anteseden kelayakan kerja dan kewirausahaan mahasiswa Indonesia* [Laporan penelitian, Universitas Kristen Krida Wacana]. https://repository-bkd.ukrida.ac.id/data/url/idf_6915af67e61e6

- Gunawan, W., & Cristian, H. (2024). Efikasi diri pengambilan keputusan karier (CDMSE) pada mahasiswa di Indonesia. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 4(2), 1-20. <https://doi.org/10.26858/jtm.v4i2.65596>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- HIMIESPA. (2022). *Patriarki di Indonesia: Budaya yang tak kunjung lekang*. HIMIESPA FEB UGM. <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/patriarki-di-indonesia-budaya-yang-tak-kunjung-lekang/>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (n.d.). *Siaran pers dan berita*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. <https://www.kemenpppa.go.id/>
- Kurniasih, N., & Hayati, N. R. (2024). The impact of gender stereotypes and self-efficacy on the glass ceiling phenomenon in the religious affairs office of Purwakarta Regency. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 4(5). <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku2832>
- Kurniawan, H., Rusmayadi, G., Achjar, K. A. H., Merliza, P., Suprayitno, D., Subiyantoro, A., Kusumastuti, S. Y., Heirunissa, Nengsih, T. A., Hutabarat, I. M., Nurhayati, & Noorzaman, S. (2024). *Buku ajar statistika dasar*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Statistika_Dasar/FXD7EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Laksanti, S. C., Suharnomo, & Perdhana, M. S. (2017). *Menginvestigasi fenomena glass ceiling: Mitos atau fakta?*. Forum Manajemen Indonesia (FMI) 9. https://eprints.undip.ac.id/75655/1/4_-_full_paper.pdf
- Lubis, S. H. B., Sahrani, R., & Heng, P. H. (2020). Peran kecerdasan emosi dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal Harkat: Media Komunikasi Gender*, 16(2), 77-88. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/psga/article/view/16144>
- Meidiana, V. (n.d.). *Representasi citra perempuan Jawa dalam Buku Habis Gelap Terbitlah Terang karya Armijn Pane “studi stilistika feminis”*. [Repository, Universitas Diponegoro]. <https://core.ac.uk/download/pdf/162024331.pdf>
- Missalam, T., Sugara, S. G., & Muhamad, M. (2023). Analisis profil efikasi diri karier berdasarkan

gender. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 6(1), 13-23.
<https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v6i1.13413>

Monalisa, G., & Wijaya, H. E. (2018). *Hubungan antara regulasi diri dalam belajar dan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada mahasiswa*. [Naskah Publikasi, Universitas Islam Indonesia].

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7414/Naskah%20Publikasi%20pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Morrison, A. M., White, R. P., & Velsor, E. V. (1994). *Breaking the glass ceiling: Can women reach top of America's largest corporations? Update edition*. Basic Books.
https://books.google.co.id/books/about/Breaking_The_Glass_Ceiling.html?id=sqPE33xmzBsC&redir_esc=y

Ningrum, S. K., & Ariati, J. (2013). Hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa semester akhir di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 2(4). <https://doi.org/10.14710/empati.2013.7431>

Perdana, A. I. (2020). *6 kesenian tradisional dari Jawa Tengah yang mempunyai makna menarik*. IDN TIMES. <https://www.idntimes.com/life/inspiration/6-kesenian-tradisional-dari-jawa-tengah-yang-mempunyai-makna-menarik-01-vgjbm-z46tf5>

Perkim. (2020). *PKP Jawa Tengah*. Perkim. <https://perkim.id/profil-pkp/profil-provinsi/profil-perumahan-dan-kawasan-permukiman-provinsi-jawa-tengah/>

Pusat Data Statistik Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Ketenagakerjaan dalam data edisi 4 tahun 2021* (4th ed.). Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2021/12/files/publikasi/1640748690353_Ketenagakerjaan%2520Dalam%2520Data%25202021.pdf

Prasnowo, M. A., Findiastuti, W., & Utami, I. D. (2020). *Ergonomi dalam perancangan dan pengembangan produk alat potong sol sandal*. Scopindo Media Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/ERGONOMI_DALAM_PERANCANGAN_DA_N_PENGEMBAN/E3UCEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Pratiwi, W. E. (2014). Pengaruh Budaya Jawa dan harga diri terhadap asertivitas pada remaja siswa kelas X di SMA Negeri 3 Diponegoro. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3), 164-169. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3658>

Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work.

- Sociology Compass*, 4(9), 705-717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). A psychometric evaluation of the career decision making self-efficacy scale. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 77-87. [10.21831/pep.v25i1.39960](https://doi.org/10.21831/pep.v25i1.39960)
- Rabbaniyah, S., & Salsabila, S. (2022). Patriarki dalam Budaya Jawa: Membangun perilaku pembungkaman diri pada perempuan korban seksual dalam kampus. *Community*, 8(1). <https://doi.org/10.35308/jcpds.v8i1.4586>
- Rahmi, F. (2019). Efikasi diri dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa. *InSight*, 21(1), 12–22. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i1.756>
- Repi, A. A., & Kurniawati, A. (2022). Career decision making self-efficacy (CDMSE) dengan career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Experientia*, 10(1), 1-15. <http://journal.wima.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/view/3820>
- Septania, S., & Khairani. (2019). Pengaruh grit dan gender dalam pengambilan keputusan karir mahasiswa. *Majalah Ilmu Pengetahuan dan Pemikiran Keagamaan Tajdid*, 22(1). <https://doi.org/10.15548/tajdid.v22i1.279>
- Setyorini, F. D., & Nofrizza, F. (2024). Perbedaan self-efficacy ditinjau dari jenis kelamin siswa SMPN 174 Jakarta. *Journal on Education*, 7(1), 4430–4435. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/6822/5587/>
- Sinring, A., & Umar, N. F. (2021). *Perbedaan efikasi diri generasi Z dalam mengambil keputusan karir* [Seminar Nasional Hasil Penelitian 2021]. Universitas Negeri Makassar. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3509435&val=30680&title=Perbedaan%20Efikasi%20Diri%20Generasi%20Z%20dalam%20Mengambil%20Keputusan%20Karir>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan RD*. Alfabeta. https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1879&keywords=
- Sukmawati, A. S., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, Rumata, N. A., Chatra P., M. A., Abdullah, A., Sari, A., Hulu, D., Wikaningtyas, R., Munizu, M., & Sa'dianoor. (2023). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan penerapan praktis analisis data berbasis studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_Teo/ri_dan/KU3MEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Suseno, F. M. (1984). *Etika Jawa: Sebuah analisis falsafi tentang kebijaksanaan hidup Jawa*.

Gramedia. <https://library.habi.ac.id/repository/2016/29.pdf>

Syaharani, M. (2023). 10 provinsi di Indonesia dengan perguruan tinggi terbanyak. *GoodStats*.
<https://data.goodstats.id/statistic/10-provinsi-di-indonesia-dengan-perguruan-tinggi-terbanyak->
SwdH0#:~:text=Seperti%20halnya%20Jawa%20Barat%20yang,Tengah%20dengan%20jumlah%20312%20unit

Tribuana, D., Angreini, A., Hutagalung, C. A., & Sumah, J. (2025). *Teknologi big data*. Serasi Media Teknologi.
https://www.google.co.id/books/edition/Teknologi_Big_Data/DCR4EQAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Wayan, K. Y. I., & Nyoman, S. (2020). Women and cultural patriarchy in politics. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 2158-2164.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1148>

Wijanarko, F. (2017). Gender dan domestifikasi perempuan (pendekatan kodikologi visual naskah Dewi Murtasiyah). *Buana Gender*, 2(2). <https://doi.org/10.22515/bg.v2i2.987>

Yana, S. (2023). *Perbedaan efikasi diri ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa yang menyelesaikan skripsi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*. [Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32055/>