

## Bab 2 Tinjauan Pustaka

### Optimisme

**Definisi Optimisme.** Menurut Scheier & Carver (1985) optimisme merupakan sikap atau kecenderungan individu untuk memiliki harapan atau ekspektasi positif terhadap masa depan. Optimisme juga merupakan karakteristik dasar pemikiran positif dan antisipasi positif yang memiliki peranan penting sebagai faktor yang bertindak membantu mengurangi masalah maladaptive pada individu seperti masalah interpersonal dan distress (Scheier & Carver, 1992).

Menurut Seligman, optimisme merupakan pandangan menyeluruh dengan melihat hal-hal baik, berpikir positif, dan memiliki kemampuan untuk menemukan makna bagi diri sendiri (Seligman, 2006). Optimisme merupakan salah satu emosi positif yang berorientasi pada masa depan, yang mencerminkan keyakinan individu bahwa hal-hal baik cenderung terjadi dan tantangan yang dihadapi dapat diatasi dengan hasil yang memuaskan (Seligman, 2002). Optimisme memungkinkan seseorang untuk terus berkembang dan menghasilkan capaian yang semakin baik dari waktu ke waktu, lebih berani mengambil risiko, serta berupaya untuk tetap bangkit mencoba kembali bila mengalami kegagalan (Ghufron & Risnawita, 2010; Putri & Frieda, 2015). Individu yang optimis cenderung lebih banyak mengalami kesuksesan dalam hidup karena mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan. Optimisme memotivasi individu untuk senantiasa mempersepsikan setiap peristiwa sebagai suatu hal yang terbaik bagi dirinya. Pola pikir inilah yang membedakan karakteristik individu optimis dari individu lainnya (Ghufron & Risnawita, 2010).

Maheshwari & Jutta (2020) mendefinisikan optimisme sebagai cara berpikir positif yang percaya bahwa kebahagiaan berasal dari hal-hal baik yang akan terjadi di masa mendatang. Lopez dkk. (2004) memaparkan bahwa optimisme merupakan keyakinan dalam diri seseorang yang meyakini bahwa segala hal akan berlangsung dengan baik. Selain itu, Gomes & Izzati (2021) juga mendefinisikan bahwa optimisme merupakan sikap yakin seseorang bahwa setiap hal yang terjadi di masa depan akan terwujud dengan lebih baik.

Berdasarkan pemaparan terkait definisi optimisme diatas, dapat disimpulkan bahwa optimisme merupakan cara berpikir positif yang membuat orang memiliki harapan baik terhadap masa depan dan keyakinan bahwa segala sesuatu akan berjalan dengan baik meskipun menghadapi tantangan dan ketidakpastian. Optimisme juga merupakan sikap mental yang tidak hanya mencerminkan keyakinan terhadap hal-hal baik di masa depan, tetapi juga berfungsi untuk membangun ketahanan diri, keberanian untuk menghadapi kesulitan, dan keinginan untuk terus berkembang.

**Dimensi Optimisme.** Dalam bukunya yang berjudul "*learned optimism*", Seligman (1995) menyebutkan bahwa optimisme mencakup cara seseorang menjelaskan sebab-sebab peristiwa dalam hidupnya, yang disebut dengan "*explanatory style*". Gaya penjelasan optimis memiliki tiga dimensi utama: *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*.

1. *Permanence* (Ketetapan)

*Permanence* adalah dimensi dalam gaya penjelasan yang menggambarkan sejauh mana seseorang memandang suatu peristiwa, terutama peristiwa negative, sebagai sesuatu yang bersifat tetap atau sementara. Individu yang optimis cenderung melihat masalah sebagai sesuatu yang sementara, sehingga ia akan lebih mudah bangkit, termotivasi, dan berusaha mencari solusi. Sebaliknya, individu dengan gaya pesimis cenderung percaya bahwa masalah yang mereka alami akan berlangsung selamanya dan tidak dapat diubah, sehingga mudah merasa putus asa dan menyerah.

2. *Pervasiveness* (Cakupan)

Jika *permanence* berbicara soal waktu: apakah dampak kejadian itu akan bertahan lama atau sebentar. Maka, *pervasiveness* berbicara soal cakupan dampak: apakah kejadian itu hanya memengaruhi satu aspek hidup atau semua hal. Optimis memandang peristiwa baik berdampak luas, sedangkan peristiwa buruk terbatas pada aspek tertentu saja. Individu dengan gaya optimis menganggap peristiwa buruk hanya berdampak pada satu area kehidupan dan Peristiwa baik berdampak luas ke banyak hal. Sebaliknya, individu dengan gaya pesimis menganggap bahwa peristiwa buruk memengaruhi segalanya dan Peristiwa baik dianggap terbatas hanya pada satu hal.

3. *Personalization* (Personal)

Optimis mengatribusi hal-hal baik kepada diri sendiri (internal), dan hal-hal buruk kepada faktor eksternal. Dalam hal peristiwa baik, orang optimis cenderung berpikir bahwa dirinya sendirilah penyebab keberhasilan itu (internal). Sedangkan, Orang pesimis justru menganggap keberhasilan datang dari faktor luar (eksternal).

**Faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme.** Affa & Mulyana (2024) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme kedalam 2 jenis, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal bersumber dari dalam atau pribadi individu itu sendiri, sementara faktor eksternal berasal dari luar diri atau lingkungan individu. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah:

## 1. Faktor internal

- a. Efikasi diri, yaitu suatu keyakinan individu yang menunjukkan bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tantangan dan masalah. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan lebih berupaya untuk mengatasi segala hambatan yang dilaluinya sehingga dapat memunculkan sikap optimisme karier yang lebih tinggi.
- b. Orientasi karier, yaitu situasi individu yang menggambarkan pandangan atau pola pikir tak terbatas dalam menentukan kariernya. Dengan orientasi karier individu akan lebih luwes dalam menentukan kariernya dan memiliki kesempatan lebih banyak dalam mengeksplorasi karier yang relevan dengan bidang keahliannya.
- c. Protean karier, yaitu suatu pemikiran yang memandang hidup dan karier berdasarkan minat dan keinginan pribadi tanpa adanya paksaan dari luar diri individu. Individu dengan protean karier yang kuat cenderung memiliki semangat tinggi dalam pengembangan karier serta lebih suka mencoba hal-hal baru untuk kariernya.
- d. Kepercayaan diri, yaitu kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu, agar ia dapat memanfaatkan potensinya, bertindak dengan percaya diri, dan merasa bertanggung jawab atas apa yang ia lakukan. Kepercayaan diri dapat membantu individu menemukan peluang karier dan memiliki pemikiran positif terkait dengan karier masa depannya.

## 2. Faktor Eksternal

- a. Dukungan sosial, yaitu berbagai bentuk dukungan yang diberikan orang lain kepada individu, seperti menunjukkan kepedulian, menghargai, serta membantu individu ketika berada dalam kondisi sulit, sehingga memunculkan perasaan bermakna di lingkungan sekitarnya. Individu yang mendapatkan dukungan sosial dapat menjadi lebih bahagia dalam menjalani kehidupannya dan berusaha lebih keras saat menghadapi kesulitan.
- b. Layanan karier yang baik dapat dilihat dari seberapa siap instansi dalam membentuk serta memberikan pelayanan yang mampu mengarahkan individu dalam menentukan kariernya.

**Optimisme dalam perspektif Islam.** Dalam perspektif islam, optimisme adalah salah satu sikap positif yang sangat dianjurkan dalam menghadapi kehidupan. Dalam islam, optimisme bukan sekedar berpikir positif, tetapi juga berlandaskan pada keyakinan terhadap

ketetapan Allah (taqdir) serta usaha yang sungguh-sungguh (ikhtiar). Dalam pandangan islam, seorang muslim dianjurkan untuk selalu memiliki harapan yang positif terkait masa depannya, sebagaimana Rasulullah saw bersabda:

"Allah 'azza wajalla berfirman: 'Aku sesuai dengan prasangka hamba-Ku terhadap-ku, Aku akan bersamanya jika ia berdoa kepada-Ku." (HR. Muslim No.4849)

Banyak kisah nabi yang menunjukkan optimisme dalam Al-Qur'an. Misalnya, Nabi Ya'qub terus percaya bahwa Nabi Yusuf, anaknya, akan kembali, meskipun telah berlalu bertahun-tahun.

وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْكَافِرُونَ

"... dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir" (Q.S Yusuf: 87)

Kandungan ayat tersebut menunjukkan bahwa musibah atau tantangan tidak akan membuat orang mukmin putus asa atau membuat iman mereka goyah. Mereka menghadapi segala kesulitan dengan sabar dan tabah. Sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Ya'qub a.s dimana beliau dengan ikhlas menerima takdir dari Allah, serta percaya bahwa Allah akan menghilangkan semua kesulitan yang dialaminya.

Selain itu, optimisme berkaitan erat dengan harapan atau raja', karena harapan (raja') akan menjadikan pemiliknya merasa optimis untuk mewujudkan cita-cita atau untuk menyelesaikan masalah dalam hidupnya, termasuk tantangan dalam membuat keputusan karier. Hati manusia yang selalu penuh dengan harapan pasti akan selalu optimis ketika menghadapi tantangan. Al-Qur'an menawarkan filosofi ketahanan yang mendalam terkait menghadapi tantangan hidup, seperti tertuang dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

"Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan." (QS. Al-Insyirah: 5–6)

Menurut Tafsir al-Wajiz, ayat ini mengandung pesan mendalam tentang optimisme dan ketahanan psikologis. Allah SWT menegaskan bahwa setiap kesulitan pasti disertai kemudahan, bahkan disebutkan dua kali sebagai penekanan sebagai motivasi agar manusia tidak berputus asa dan senantiasa bersandar pada pertolongan-Nya. Dalam konteks pengambilan keputusan karier, ayat ini menjadi landasan spiritual bahwa hambatan bukanlah akhir, melainkan bagian dari proses menuju solusi.

## Dukungan Sosial Orang Tua

**Definisi Dukungan Sosial Orang Tua.** Sarason dkk. (1983) mengartikan dukungan sosial sebagai kehadiran individu lain yang dapat diandalkan, sehingga seseorang merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Malecki & Demaray (2002) mendefinisikan dukungan sosial dengan mengacu pada teori (Tardy, 1985), yaitu sebagai persepsi individu terhadap dukungan secara umum atau perilaku suportif tertentu, baik yang tersedia maupun yang telah diberikan oleh orang-orang dalam jaringan sosialnya atau lingkungan sekitarnya (orang tua, guru, teman sekelas, teman dekat dan sekolah).

Berdasarkan konsep tersebut, dukungan orang tua didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap dukungan secara umum atau perilaku suportif tertentu, baik yang tersedia maupun yang telah diberikan oleh orang tua, yang berperan dalam meningkatkan fungsi anak dan/atau melindunginya dari dampak negatif (Malecki & Demaray, 2002). Selain itu, keterlibatan orangtua secara khusus terhadap perkembangan karier anak disebut dengan dukungan orangtua terkait karier atau *career-related parent support* (Turner dkk., 2003). Konsep Turner mengartikan dukungan sosial orang tua sebagai persepsi individu tentang bagaimana orang tua mereka memberikan dukungan atau informasi tentang pendidikan dan orientasi karier (Turner dkk., 2003; Christian & Kustanti, 2022).

Cutrona (1994) menyatakan bahwa dukungan sosial dari orang tua merupakan bentuk pemenuhan hak-hak dasar anak secara berkelanjutan, yang diberikan oleh orang tua demi kebahagiaan anak. Individu yang menganggap orang tua mereka sebagai pendukung dihipotesiskan telah memiliki keterampilan dan kepercayaan diri untuk menghadapi situasi baru dan mengatasi tantangan secara efektif. Selain itu, individu yang tinggi dalam dukungan sosial orang tua juga dirasakan mampu tampil lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang kompleks dibandingkan dengan individu yang rendah dalam dukungan sosial (Cutrona dkk., 1994).

Menurut Weiss (1974), dukungan sosial dari orang tua merupakan kebutuhan individu akan rasa nyaman, perhatian, serta dorongan dari keluarga, khususnya orang tua, guna membantu mereka menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan. Semakin tinggi dukungan yang diperoleh individu dari keluarga khususnya orang tua dapat memperkuat keyakinan individu tersebut dalam menentukan keputusan kariernya. Dukungan ini berkontribusi meningkatkan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya sendiri (Christian & Kustanti, 2022).

Berdasarkan pemaparan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial orang tua didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap partisipasi dan bantuan yang diberikan oleh orang tua dalam berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk didalamnya aspek pengembangan karier, dimana bentuk dukungan yang diberikan termasuk dukungan emosional, informasi, instrumental, serta dorongan penilaian yang membantu anak dalam menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan atau kebahagiaan dalam hidupnya.

**Dimensi Dukungan Sosial Orang Tua.** Malecki, Demaray, dan Elliot menyatakan dukungan sosial orang tua terdiri dari empat dimensi: emosional, instrumental, informasional dan penghargaan (House, 1981; Malecki et al., 2000; Tardy, 1985).

1. *Emotional Support* (Dukungan Emosional), yakni dukungan yang diwujudkan oleh orang tua kepada anaknya melalui pemberian kasih sayang, perhatian, kepercayaan, dan empati dalam relasi orang tua-anak. Bentuk dukungan ini selalu muncul dalam berbagai pendekatan tentang dukungan sosial dan terbukti memiliki pengaruh besar terhadap stres dan kesehatan mental anak. Ketika anak merasa orang tuanya mendukung, biasanya yang paling mereka rasakan adalah dukungan emosional ini.
2. *Informational Support* (Dukungan Informasi), berarti orang tua memberikan informasi berupa nasihat/saran yang dapat digunakan anak untuk menghadapi masalah pribadi maupun situasional. Dukungan informasi ini tidak secara langsung menyelesaikan masalah, melainkan membantu anak untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan pengetahuan atau arahan yang diberikan.
3. *Appraisal Support* (Dukungan Penilaian), seperti halnya dukungan informasional, hanya melibatkan penyampaian informasi, bukan emosi seperti pada dukungan emosional atau bantuan langsung seperti pada dukungan instrumental. Namun, informasi yang diberikan dalam dukungan penilaian berkaitan dengan evaluasi diri, yakni menawarkan umpan balik evaluatif yang dapat membantu anak memahami dirinya melalui tolak ukur tertentu yang relevan.
4. *Instrumental Support* (Dukungan Instrumental), merupakan dukungan yang melibatkan tindakan nyata dari orang tua untuk membantu anak secara langsung. Misalnya, orang tua membantu anak menyelesaikan tugas atau memberikan dukungan finansial untuk kebutuhan anak. Bentuk dukungan ini ditunjukkan melalui tindakan langsung, bukan hanya nasihat atau dorongan emosional.

Kemudian, Weiss (dalam Cutrona & Russell, 1987) juga mengembangkan sebuah model dukungan sosial yang disebut "*social provisions scale*", yang bertujuan untuk menilai

bantuan sosial yang diperoleh melalui hubungan interpersonal. Model ini mencakup enam aspek utama, yaitu:

1. *Attachment* (Kasih Sayang/Kelekatan). Yaitu perasaan aman serta kedekatan emosional yang dirasakan seorang anak dengan orang tuanya.
2. *Social Integration* (Integrasi Sosial). Yaitu perasaan menjadi bagian dalam sebuah keluarga, tempat orangtua berada dan tempat saling berbagi minat dan aktivitas.
3. *Reassurance of Worth* (Penghargaan/Pengakuan). Ini merupakan pengakuan positif terhadap kapasitas dan keahlian yang dimiliki oleh anak sebagai individu.
4. *Reliable Alliance* (Hubungan yang dapat diandalkan). Ini mengacu pada persepsi anak tentang ketersediaan (*availability*) orang tua untuk memberikan bantuan dalam berbagai situasi.
5. *Guidance* (Bimbingan/Arahan). Yaitu saran atau masukan yang diberikan oleh orangtua kepada anak.
6. *Opportunity for Nurture* (Kemungkinan Dibantu). Merujuk pada persepsi anak terhadap kewajiban dan tanggung jawab dari orang tua dalam kesejahteraannya.

#### **Faktor-faktor yang Mendorong Seseorang Memberikan Dukungan Sosial.**

Menurut Myers dalam Hobfoll (1986) yang dikutip oleh Maslihah (2011: 107) terdapat tiga faktor utama yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan positif, yaitu:

1. Empati, yaitu kemampuan untuk merasakan penderitaan orang lain serta memahami emosi dan perilaku yang mendorong seseorang untuk membantu mengurangi penderitaan tersebut dan meningkatkan kesejahteraan mereka.
2. Norma dan nilai sosial, yang berperan sebagai pedoman bagi individu dalam menjalankan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat.
3. Pertukaran sosial, merujuk pada hubungan timbal balik dalam interaksi antarindividu yang mencakup unsur afeksi, dukungan instrumental, dan berbagi informasi. Keseimbangan dalam pertukaran ini berkontribusi pada kepuasan hubungan interpersonal. Pengalaman interaksi saling menguntungkan tersebut sekaligus memperkuat keyakinan individu akan ketersediaan bantuan dari orang lain saat diperlukan.

**Dukungan Sosial Orang Tua dalam perspektif Islam.** Dalam kehidupan sosial, dukungan dari orang lain memiliki peran yang sangat penting. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat menjalani hidupnya sendiri tanpa bantuan dan interaksi dengan sesama. Allah memerintahkan manusia untuk saling mengenal satu sama lain, menegaskan bahwa

dukungan sosial sangat dibutuhkan manusia dalam hidupnya. Dalam konteks Islam, dukungan orang tua memiliki peran yang sangat penting untuk perkembangan seorang anak, baik dalam hal pendidikan maupun pembentukan karakternya. Dalam islam, orang tua memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk memberikan bimbingan, kasih sayang, pendidikan, serta dukungan untuk anak-anaknya. Dukungan dalam hal ini tidak hanya berupa dukungan yang bersifat material, tetapi juga dukungan dalam aspek moral, emosional, dan spiritual, sehingga anak mampu tumbuh menjadi pribadi yang kuat, beriman serta mampu bertahan dalam menghadapi tantangan hidup. Dalam Q.S At-Tahrim (66): 6, Allah swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu...” (Q.S At-Tahrim (66): 6)

Berdasarkan tafsir al-madinah al-munawwarah, ayat di atas merupakan peringatan Allah SWT kepada orang-orang beriman untuk menjauhkan diri, istri dan anak-anaknya dari api neraka dengan cara menaati perintah Allah dan menjauhi kemaksiatan. Ayat di atas menunjukkan seberapa penting peran orang tua untuk membimbing anak-anak mereka agar tetap berada di jalan yang benar dan sesuai syariat islam. Dalam konteks pengembangan karier remaja, Al-Qur'an melalui Q.S. Luqman ayat 16 memberikan paradigma mendasar tentang peran strategis orang tua dalam membimbing anak, sebagaimana yang dicontohkan Nabi Luqman kepada anaknya.

يُبَيِّئُ إِهْمًا إِنَّ تَكُ مِنْتَقَالَ حَبَّةٍ مِنْ حَرْدَلٍ فَتَكُنُ فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ حَبِيرٌ ﴿١٦﴾

(Luqman berkata,) “Wahai anakku, sesungguhnya jika ada (suatu perbuatan) seberat biji sawi dan berada dalam batu, di langit, atau di bumi, niscaya Allah akan menghadirkannya (untuk diberi balasan). Sesungguhnya Allah Mahalembut lagi Mahateliti.” (QS. Luqman: 16)

Ayat di atas menegaskan pentingnya peran orang tua dalam membentuk kesadaran anak tentang pertanggungjawaban setiap tindakan. Pesan ayat ini memiliki relevansi kuat dengan pengambilan keputusan karier. Ketika orang tua menanamkan kesadaran bahwa setiap pilihan hidup memiliki konsekuensi, anak akan berkembang menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab dan bijaksana dalam menentukan masa depannya. Dukungan yang diberikan orang tua juga bukan hanya sebatas nasihat dan arahan semata akan tetapi juga mencakup keteladanan

sikap maupun perilaku dalam kehidupan sehari-hari, karena orang tua merupakan contoh nyata bagi anak-anaknya. Dalam sebuah hadits, Rasulullah saw bersabda:

"Tidak ada suatu pemberian seorang ayah kepada anaknya yang lebih utama daripada adab (akhlak) yang baik." (HR. Tirmidzi No. 1875)

Hadits di atas menunjukkan bahwa pendidikan akhlak/adab yang dicontohkan oleh orang tua adalah ajaran terbaik yang diturunkan kepada seorang anak. Pendidikan akhlak tersebut mencakup pendidikan dalam aspek moral, agama, dan keterampilan hidup yang dapat membantu anak-anak dalam mengambil keputusan yang tepat dalam hidupnya. Islam sekali lagi menegaskan bahwa orangtua memiliki tanggung jawab penuh untuk membimbing, memberikan dukungan, serta mendoakan anak-anak mereka agar mampu mencapai kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat.

### **Pengambilan Keputusan Karir**

**Definisi Pengambilan Keputusan Karir.** Karir dapat didefinisikan sebagai proses perkembangan vokasional yang mencakup minat, pilihan pendidikan, dan pilihan pekerjaan seseorang seiring waktu (Tiedeman, 1961). Singkatnya, karir dipahami melalui keputusan yang bergantung tentang sekolah dan pekerjaan. Karir menjadi lebih nyata ketika dikaitkan dengan aspek-aspek ini, menunjukkan bahwa karir bukan sekadar pekerjaan, tetapi perjalanan perkembangan individu dalam dunia kerja dan pendidikan (Tiedeman, 1961).

Gati, Krausz, dan Osipow (1996) mendefinisikan pengambilan keputusan karier sebagai suatu proses di mana individu menyadari pentingnya menentukan arah kariernya, memiliki kemampuan untuk merealisasikan keputusan tersebut, serta dapat memilih keputusan yang paling tepat melalui tahapan yang sesuai dengan tujuan pribadinya. Definisi tersebut mengacu pada model pengambilan keputusan karier ideal yang dikembangkan oleh Gati et al., (1996). Kompleksitas dalam pembuatan keputusan dapat menyebabkan sebagian besar orang kesulitan untuk mengambil keputusan karir yang ideal. Gati mengembangkan sebuah konstruk teoretis dan empiris yang di dalamnya membahas jenis-jenis kesulitan yang biasanya muncul dalam proses pengambilan keputusan karir, yang disebutnya dengan taksonomi kesulitan pengambilan keputusan karir (Gati et al., 1996, 2001). Dalam konstruk tersebut kesulitan diartikan sebagai sebuah penyimpangan. Dengan demikian, Gati mendefinisikan setiap penyimpangan dalam pengambil keputusan ini sebagai masalah potensial yang dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan individu (Fadhillah & Yudiana, 2020; Gati et al., 1996).

Tiedeman (1961) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan karier merupakan proses individu dalam menemukan, mengembangkan, dan menyesuaikan keselarasan antara dirinya dan lingkungannya melalui serangkaian keputusan terkait pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan seiring dengan kedewasaannya. Tiedeman & O'Hara (dalam Sharf, 1992) menambahkan bahwa pembentukan karir individu dimulai dari proses pengambilan keputusan ke arah tujuan pemahaman dan keinginan individu.

Senada dengan pendapat di atas, Lee, Rojewski & Hill (2013) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan karier merupakan proses pemilihan di antara berbagai alternatif yang berkaitan dengan pendidikan atau pekerjaan. Proses ini didasarkan pada minat individu, tipe kepribadian, persepsi terhadap tantangan, peluang yang tersedia, serta identitas karier yang ingin dibangun. Sementara itu, Conger (1991) mendefinisikan pengambilan keputusan karier sebagai tahapan dalam menentukan serta menetapkan pilihan tertentu dari sekian banyak opsi yang muncul selama proses pemilihan karier.

Menurut Rosyidah (2024) Pengambilan keputusan karier merupakan suatu proses seleksi sistematis terhadap beragam alternatif pilihan karier yang tersedia berdasarkan pertimbangan individu. Proses ini didasarkan pada pemahaman yang mendalam terhadap diri sendiri serta wawasan mengenai berbagai pilihan karier, sehingga keputusan yang diambil sesuai dengan potensi dan kebutuhan individu. Hal ini digunakan untuk menunjang keberhasilan kehidupan kariernya di masa depan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengambilan keputusan karier adalah kemampuan individu dalam menemukan berbagai alternatif pilihan karier yang ada, mengembangkan alternatif yang sesuai, serta menyelaraskannya dengan minat, keinginan, serta kemampuan individu. Proses ini mencakup pemilihan jalur pendidikan ataupun pekerjaan dalam rangka menunjang keberhasilan karier individu di masa depan.

**Dimensi Pengambilan Keputusan Karir.** Menurut (Gati dkk., 1996) pengambilan keputusan karier terdiri dari tiga dimensi, diantaranya:

1. Kurangnya kesiapan (*lack of readiness*)

Kurangnya kesiapan untuk mengambil keputusan karir mencakup tiga komponen. Pertama, kurangnya motivasi (*lack of motivation*), yakni suatu keadaan dimana individu tidak memiliki kemauan untuk membuat keputusan karier. Kedua, adanya keraguan dalam pengambilan Keputusan karir (*indecisiveness*), yaitu hambatan yang paling umum dan sering terjadi pada siswa. Terakhir, keyakinan disfungsional

(*disfunctional beliefs*), adalah persepsi yang menyimpang tentang proses keputusan karier, termasuk harapan tidak masuk akal dan pemikiran yang keliru.

2. Kurangnya informasi (*lack of information*)

Dimensi ini terdiri dari empat sub aspek. Pertama, kurangnya informasi mengenai proses pengambilan keputusan (*lack of knowledge about process*), yakni terkait dengan kurangnya pengetahuan individu tentang cara pengambilan keputusan yang bijak dan proses dalam pengambilan Keputusan. Kedua, kurangnya informasi mengenai diri sendiri (*lack of information about the self*), yaitu ketiadaan informasi yang cukup tentang karakteristik personal untuk perencanaan karier. Ketiga, kurangnya informasi mengenai pekerjaan (*lack of information about the occupation*), yakni Ketika individu tidak mengetahui jenis karir, alternatif-alternatif karir yang ada, beserta karakteristiknya. Keempat, kurangnya informasi dalam memperoleh informasi tambahan (*lack of information about ways to obtain additional information*), yaitu kurangnya pemahaman tentang cara mengeksplorasi dan mengakses informasi terkait potensi diri dan detail karier yang relevan.

3. Informasi yang tidak konsisten (*inconsistent information*)

Dimensi ini berkenaan dengan munculnya informasi yang tidak konsisten terkait diri sendiri maupun karier yang diinginkan, terdiri dari tiga sub aspek didalamnya. Pertama, informasi yang tidak andal (*unreliable information*), yaitu kondisi di mana individu menerima informasi yang saling bertentangan terkait diri atau opsi kariernya. Kedua, konflik internal (*internal conflict*), yakni kebingungan yang muncul akibat kesulitan dalam memprioritaskan atau mempertimbangkan berbagai faktor krusial secara bersamaan. Ketiga, konflik eksternal (*external conflict*), yaitu ketidaksesuaian antara pilihan pribadi individu dengan harapan atau saran dari pihak lain yang berpengaruh (seperti orang tua atau teman).

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir.** Krumboltz, dkk (1976) seorang ahli teori belajar sosial menyebutkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karier pada individu.

1. *Genetic Endowment and Special Abilities*. Setiap orang dilahirkan dengan kualitas genetic atau bawaan tertentu yang dapat membatasi pilihan, keterampilan, dan pilihan pendidikan serta pekerjaan orang tersebut. Tidak disebutkan secara spesifik varians mana yang disebabkan oleh faktor genetic, namun Krumboltz meyakini bahwa ada kemungkinan individu tertentu dilahirkan dengan kecenderungan yang lebih besar atau

lebih kecil untuk mendapatkan manfaat dari jenis pengalaman belajar tertentu. Aspek-aspek seperti kecerdasan, kemampuan bermusik, kemampuan artistic dan koordinasi otot merupakan contoh dari kecenderungan tersebut.

2. *Environmental Conditions and Events*. Sebagian besar Faktor-faktor yang berada di luar diri individu berpengaruh terhadap pengambilan keputusan kariernya, baik terkait memilih pendidikan maupun pekerjaan. Kondisi dan kejadian lingkungan ini mungkin disebabkan oleh tindakan manusia baik dalam lingkup sosial, budaya, politik dan ekonomi atau kekuatan alam seperti lokasi sumber daya alam atau bencana alam. Akibat dari faktor-faktor tersebut yang akhirnya mempengaruhi preferensi karier, keterampilan, dan rencana serta aktivitas individu. Faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan diantaranya meliputi jumlah kesempatan kerja, jumlah & kesempatan pelatihan, kebijakan dan prosedur seleksi kerja, imbalan, undang-undang dan peraturan terkait pekerja, peristiwa alam, sumber alam, kemajuan teknologi, perubahan dalam organisasi sosial, keluarga, system pendidikan, dan lingkungan tetangga serta masyarakat sekitar.
3. *Learning Experiences*. Pengambilan Keputusan karier juga dipengaruhi oleh pengalaman belajar individu di masa lalu. Pola rangsangan dan *reinforcement*, sifat dan *scheduling* dianggap mempengaruhi preferensi dan keterampilan karier serta pemilihan karier individu. Instrumental learning experiences (ILEs) dan associative learning experiences (ALEs) adalah dua jenis pengalaman belajar yang memengaruhi pengambilan keputusan karir. Pengalaman belajar di mana orang bertindak terhadap lingkungan mereka untuk mendapatkan hasil tertentu disebut ILES. Konsekuensi yang muncul berasal dari umpan balik yang diberikan oleh individu kepada dirinya sendiri dan orang lain. Sementara ALEs terjadi ketika individu menanggapi rangsangan dari luar, seperti melalui pembelajaran observasional atau pemodelan.
4. *Task Approach Skills*. *Task approach skills* adalah keterampilan yang berkembang dari interaksi antara faktor genetik dan lingkungan, yang mendorong individu untuk menghadapi serta menyelesaikan tugas atau permasalahan baru. Seseorang membawa *task approach skills* meliputi seperangkat keterampilan, standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif perangkat mental, dan respons emosional yang dapat mempengaruhi hasil dari setiap tugas atau masalah. *Feedback* yang berbeda dapat meyakinkan individu untuk mengubah kebiasaannya. Dengan demikian, *task approach skills* merupakan faktor yang mempengaruhi hasil itu sendiri.

Selain itu, Fadilla & Abdullah (2019) dalam penelitiannya yang mengkaji pengambilan keputusan karier berdasarkan *social cognitive theory* menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi proses tersebut, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal mengacu pada berbagai aspek dalam diri individu yang memengaruhi proses pengambilan keputusan. Faktor internal meliputi kemampuan dalam mengatur emosi, efikasi diri, persepsi mengenai harapan orang tua, minat pribadi, pemahaman tentang karier, Tingkat kemandirian, genetika, keterampilan dalam menghadapi tugas serta dorongan untuk meraih prestasi.
2. Faktor eksternal mengacu pada berbagai elemen di lingkungan sekitar yang turut berperan dalam proses pengambilan keputusan individu. Faktor eksternal meliputi *quality of school life*, pola asuh bersifat otoriter, konformitas, layanan bimbingan dan konseling karier, dukungan keluarga khususnya orang tua, kondisi lingkungan kampus, ketersediaan fasilitas, biaya pendidikan, program keringanan biaya, status akreditasi serta kurikulum yang diterapkan.

**Jenis-Jenis Pengambilan Keputusan Karier.** Tiedeman (1980) mendefinisikan jenis-jenis pengambilan keputusan sebagai strategi yang digunakan individu dalam pengambilan keputusannya. Misalnya, apakah individu membuat keputusan impulsive, keputusan terencana, atau keputusan intuitive. Jenis-jenis pengambilan keputusan Tiedeman dapat dikelompokkan menjadi 8 tipe, diantaranya:

1. *Impulsive decider* (pengambil keputusan impulsive). Tipe ini sering mengambil keputusan cepat tanpa mempertimbangkan konsekuensi yang mungkin terjadi. Mereka mengikuti prinsip "Putuskan sekarang, pikirkan nanti." Mereka sering terpengaruh oleh dorongan sesaat dan tidak mempertimbangkan opsi lain yang mungkin lebih baik.
2. *Fatalistic decider* (pengambil keputusan fatalistik). Tipe ini meyakini bahwa segala sesuatu ditentukan oleh takdir atau lingkungan, sehingga mereka cenderung pasif dalam pengambilan keputusannya. Mereka menganut prinsip "*What ever will be will be*" (apa yang terjadi, terjadilah).
3. *Compliant decider* (pengambil keputusan yang patuh). Tipe ini cenderung mengikuti keputusan orang lain dibandingkan menentukan pilihannya sendiri. Prinsip mereka adalah "*If it's ok with you, it's ok with me*" (Jika itu baik untukmu, maka baik juga untukku).
4. *Delaying decider* (pengambil keputusan yang menunda). Tipe ini cenderung menunda pemikiran dan tindakan saat membuat keputusan. Mereka berpendapat, "*I'll think about*

*that tomorrow*" (Aku akan memikirkannya besok), yang akhirnya dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk kehilangan peluang, menambah masalah, dan meningkatkan stres karena keputusan yang belum dibuat.

5. *Agonizing decider* (pengambil keputusan yang ragu-ragu). Orang-orang jenis ini terlalu banyak menghabiskan waktu untuk mengumpulkan informasi dan menganalisis alternatif sehingga mereka menjadi kebingungan dan tidak dapat membuat keputusan. Mereka termasuk dalam kategori "*I can't make up my mind*" (Aku tidak bisa memutuskan) karena mereka memiliki terlalu banyak informasi untuk memilih mana yang benar-benar relevan dan penting.
6. *Planning decider* (pengambil keputusan terencana). Tipe ini mengambil keputusan dengan menyeimbangkan aspek kognitif (logika) dan emosional. Mereka berprinsip, "*I am the captain of my fate: I am the master of my soul*" (Aku adalah kapten bagi takdirku; aku adalah penguasa jiwaku). Sebelum membuat keputusan, mereka mempertimbangkan berbagai aspek dan berusaha menemukan cara terbaik untuk menyelesaikannya.
7. *Intuitive decider* (pengambil keputusan intuitif). Ketika membuat keputusan, orang-orang jenis ini lebih banyak bergantung pada perasaan daripada analisis rasional. "it feels right" (Rasanya benar) adalah pernyataan yang sering diucapkan oleh mereka.
8. *Paralytic decider* (pengambil keputusan yang lumpuh). Tipe ini tahu bahwa dia memiliki tanggung jawab untuk mengambil keputusan, tetapi mereka tidak mampu mengambil tindakan nyata untuk mewujudkannya. "*I know I should, but I just can't get with it*" (Aku tahu seharusnya aku melakukannya, tapi aku tidak bisa) adalah prinsip yang mereka pegang. Rasa takut akan kegagalan, kurangnya keyakinan diri, atau ketidaksiapan untuk menghadapi konsekuensi dari keputusan yang diambil adalah beberapa faktor yang sering menyebabkan sikap ini.

**Pengambilan Keputusan Karir dalam Perspektif Islam.** Pengambilan keputusan karier merupakan hal yang sangat krusial dalam kehidupan seseorang, karena menentukan arah masa depan baik terkait pendidikan maupun pekerjaan. Dalam Islam, bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan kontribusi terhadap masyarakat. Dalam Q.S Al-Jumu'ah (62): 10 Allah swt berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S Al-Jumu’ah (62): 10)

Ayat ini menunjukkan bahwa setelah menjalankan kewajiban ibadah, seorang Muslim dianjurkan untuk bekerja dan mencari rezeki yang halal. Pekerjaan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi tetapi juga bagian dari ibadah kepada Allah, selama dilakukan dengan cara yang benar dan tidak melalaikan kewajiban agama.

Dalam perspektif islam, pengambilan keputusan karier tidak hanya disandarkan pada aspek yang bersifat duniawi, tetapi juga harus selaras dengan nilai-nilai spiritual dan etika dalam islam. Sebelum memutuskan kariernya, islam sangat menekankan individu untuk memikirkannya secara matang, mempertimbangkan antara manfaat dan mudharat, serta memohon petunjuk kepada Allah Swt dalam setiap keputusan yang akan diambilnya. Salah satu prinsip utama dalam pengambilan Keputusan karier dalam islam adalah memilih pekerjaan atau Pendidikan yang halal dan bermanfaat. Dalam Q.S Al-Baqarah (2): 286, Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya...” (Q.S Al-Baqarah (2): 286)

Ayat tersebut menekankan bahwa setiap individu memiliki batas kemampuan yang telah ditetapkan oleh Allah. Oleh karena itu, dalam menentukan pilihan karier, seseorang perlu mempertimbangkan jalur yang sejalan dengan potensi dan kemampuannya agar dapat menjalankannya dengan maksimal. Selain itu, ayat ini juga mengingatkan bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan niat baik akan mendatangkan pahala, sementara keputusan yang tidak sesuai dengan syariat dapat berakibat buruk. Dalam konteks karier, hal ini berarti bahwa seseorang sebaiknya memilih pekerjaan yang tidak hanya menguntungkan secara finansial, tetapi juga memberikan kebaikan bagi dirinya dan orang lain. Hal ini sangat penting karena setiap keputusan dan perbuatan manusia akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al-Isra’ (17): 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.” (Q.S Al- Isra’ (17): 36)

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap individu perlu bersikap bijak dan cermat dalam membuat keputusan, termasuk dalam memilih karier. Setiap perbuatan, baik yang berkaitan dengan pemikiran (akal), pendengaran (informasi yang diterima), maupun hati (niat dan keyakinan), akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Oleh karena itu, seseorang harus memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil, termasuk dalam aspek pekerjaan, didasarkan pada pengetahuan yang cukup, pertimbangan yang matang, serta sesuai dengan nilai-nilai Islam.

### **Kerangka Pemikiran**

Siswa SMK adalah individu yang umumnya berada dalam tahap perkembangan remaja madya, yakni pada rentang usia 15 hingga 18 tahun. Dalam dunia pendidikan, khususnya siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dihadapkan pada tuntutan untuk segera menentukan karir mereka setelah lulus. Tidak seperti siswa SMA, yang umumnya memiliki peluang lebih besar untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebelum memasuki dunia kerja, siswa SMK diarahkan untuk langsung bekerja di industri atau menjadi wirausahawan sesuai dengan bidang keahlian mereka. Sebagaimana tujuan utama dari sekolah menengah kejuruan (SMK) yakni menyiapkan siswa agar mampu bekerja secara mandiri (wirausaha) ataupun berkarier dalam bidang pekerjaan yang tersedia di dunia kerja (Maslikhah dkk., 2022). Akan tetapi, pada kenyataannya banyak siswa SMK menyatakan bahwa mereka belum memiliki gambaran karier yang jelas setelah lulus sekolah. Mereka juga mengalami keragu-raguan akan keputusan karier yang akan mereka ambil setelah lulus dari pendidikan sekolah menengah.

Sebagian besar dari siswa SMK merasa ragu dengan pilihan yang akan diambil, tidak yakin apakah keputusan mereka benar-benar sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, atau bahkan masih belum memiliki gambaran jelas mengenai prospek karier di masa depan. Menurut Moesono dalam Sarwono (2005) hal ini kemungkinan disebabkan karena siswa sekolah menengah tidak benar-benar tahu apa yang diinginkannya serta tidak terbiasa mengambil tantangan untuk menggali suatu informasi sampai selesai, yakni sekedar bermodal informasi yang hanya 40%, atau keberanian mengambil resiko. Kebingungan/ keragu-raguan ini merupakan salah satu gejala dari adanya kesulitan yang dialami siswa dalam pengambilan

keputusan karier. Jika kesulitan ini tidak dapat diselesaikan, dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam mengambil keputusan terkait masa depan, yang dapat berdampak negatif terhadap kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Siswa yang tidak dapat mengambil keputusan karier dengan baik mungkin mengalami kesulitan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya, yang pada gilirannya menghambat kemajuan mereka menuju tujuan jangka panjang (Ayu dkk., 2022). Selain itu, ditemukan pula siswa yang tidak memiliki rencana karier yang jelas cenderung menghadapi kesulitan di masa depan karena mereka tidak dapat mengevaluasi pilihan yang tersedia bagi mereka (Christian & Kustanti, 2022).

Gati, Krausz, dan Osipow (1996) mendefinisikan pengambilan keputusan karier sebagai suatu proses di mana individu menyadari kebutuhan untuk membuat pilihan karier, mampu mewujudkan pilihan tersebut, dan dapat mengambil keputusan yang tepat dengan menggunakan proses yang sesuai dengan tujuan pribadi. Dalam perjalanannya, proses pengambilan keputusan karier tidak lepas dari hambatan. Gati, Krausz, dan Osipow (1996) memaparkan tiga aspek ketidakpastian utama dalam pengambilan keputusan karier, yaitu (1) kurangnya kesiapan, yang berkaitan dengan keraguan terhadap keputusan karier yang akan diambil; (2) kurangnya informasi, yaitu minimnya pemahaman tentang diri sendiri, dunia pekerjaan, serta cara mendapatkan informasi yang dibutuhkan; dan (3) informasi yang tidak konsisten, yang mencakup konflik internal dalam diri maupun tekanan dari lingkungan sekitar. Ketiga aspek ini menjadi tantangan yang harus diatasi agar seseorang dapat mencapai pengambilan keputusan karier yang efektif.

Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan karier adalah proses yang kompleks, di mana individu perlu memikirkan dan mempertimbangkan pilihan mereka dengan teliti dan siap menghadapi konsekuensi dari keputusan yang akan mereka ambil. Dalam teori kematangan vokasional yang dikemukakan oleh Super, seorang siswa perlu memahami cara mengambil keputusan terkait karier dengan memanfaatkan pengetahuan dan pemikiran yang dimilikinya untuk merancang rencana karier (Sharf, 2013). Teori ini menegaskan bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan karier merupakan aspek yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap siswa. Dewi (2017) juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, bukan kebetulan, dan harus dilakukan dengan penuh pertimbangan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karier adalah optimisme. Optimisme merupakan pandangan menyeluruh dengan melihat hal-hal baik, berpikir positif, dan memiliki kemampuan untuk menemukan makna bagi diri sendiri

(Seligman, 2006). Dalam teori optimisme disposisional, optimisme merupakan salah satu predisposisi positif yang mencerminkan kecenderungan individu untuk memiliki harapan atau ekspektasi positif terhadap masa depan (Scheier & Carver, 1985).

Dalam teori *learned optimism* Seligman (2006) optimisme terdiri dari tiga aspek: *permanence* (ketetapan), *pervasiveness* (cakupan), dan *personalization* (personal). Individu yang optimis cenderung menghadapi kesulitan dengan cara yang berbeda. Mereka meyakini bahwa kegagalan bersifat sementara (*permanence*), penyebabnya terbatas pada situasi tersebut (*pervasiveness*), dan bukan kesalahan mereka sepenuhnya (*personalization*). Individu dengan optimisme juga melihat kegagalan sebagai hasil dari faktor eksternal, seperti keadaan atau nasib buruk. Sikap ini membuat mereka tidak mudah terpengaruh oleh kegagalan dan memandang situasi sulit sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk berusaha lebih keras (Seligman, 2006).

Dalam konteks pengambilan keputusan karier, terbukti bahwa siswa dengan level optimisme tinggi, memiliki kemampuan dalam perencanaan serta eksplorasi karir yang lebih tinggi, serta cenderung menentukan keputusan karir dengan baik dan memiliki tujuan karier yang lebih jelas (Creed dkk., 2002). Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian Grigor & Turda (2022) yang menemukan bahwa optimisme yang rendah berkorelasi dengan tingkat ketidakpastian karir yang lebih tinggi, konflik internal dan kurangnya motivasi dalam pengambilan keputusan karier. Temuan dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa meningkatkan optimisme pada remaja dapat menurunkan tingkat kesulitan/keragu-raguan mereka dalam pengambilan keputusan karriers. Selain itu, penelitian oleh Riziq & Musabiq (2015) juga memberikan temuan yang berkaitan, dimana individu dengan tingkat optimisme yang tinggi akan memiliki keyakinan yang lebih tinggi pula terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pengambilan keputusan karier.

Selain faktor internal seperti optimisme, pengambilan keputusan karier juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan (faktor eksternal). Bandura (1986) dalam *social cognitive theory*-nya mengemukakan konsep *triadic reciprocal*, yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang terbentuk melalui hubungan timbal balik antara faktor pribadi, perilaku, dan lingkungan. Dalam konteks pengambilan keputusan karier, teori ini menegaskan bahwa proses pengambilan keputusan tidak hanya bergantung pada faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan di sekitarnya. Konsep triadic reciprocal mengemukakan bahwa informasi yang diterima, bimbingan, dan evaluasi dari lingkungan atau orang-orang di

sekitar individu dapat mendorong proses refleksi. Hal ini pada gilirannya akan memengaruhi kemudahan individu dalam membuat keputusan yang akan diambil.

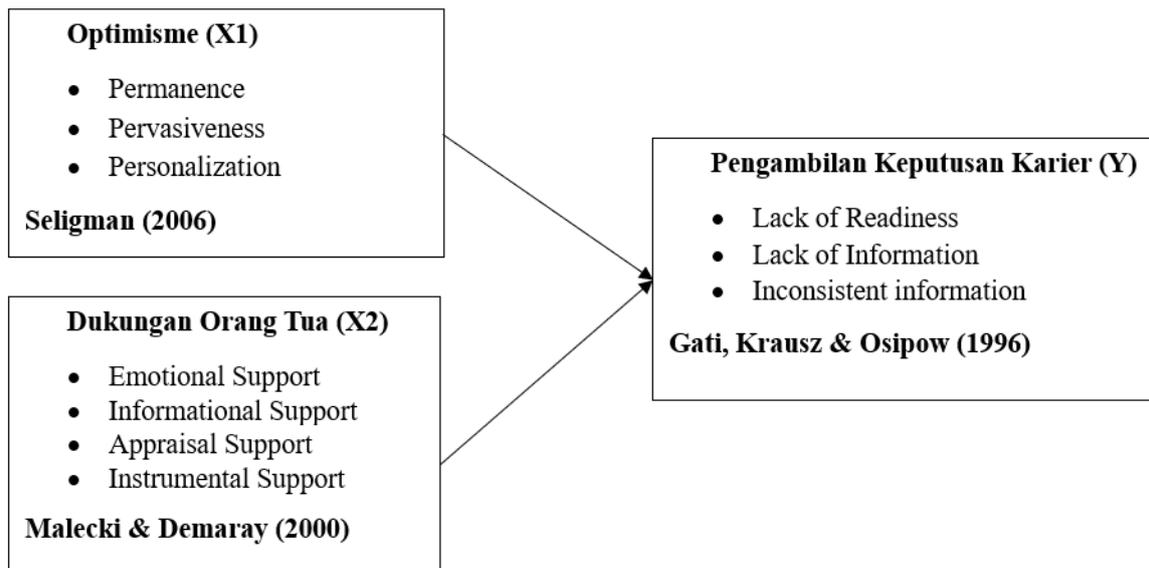
Dalam kerangka *social cognitive theory* Bandura, salah satu faktor eksternal yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan karier individu adalah dukungan keluarga khususnya dukungan orang tua (Fadilla & Abdullah, 2019). Dukungan orang tua didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap dukungan secara umum atau perilaku suportif tertentu, baik yang tersedia maupun yang telah diberikan oleh orang tua, yang berperan dalam meningkatkan fungsi anak dan/atau melindunginya dari dampak negatif (Malecki & Demaray, 2002). Berdasarkan teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh House, Malecki dan Demaray (2002) menjelaskan bahwa bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh orang tua meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penilaian.

Cutrona dkk. (1994) berpendapat bahwa individu yang menganggap orang tua mereka sebagai pendukung, diyakini lebih memiliki keterampilan dan kepercayaan diri untuk menghadapi situasi baru dan mengatasi tantangan secara efektif. Selain itu, siswa yang memiliki kepercayaan dari orang tua terhadap kemampuan mereka dan merasa didukung dalam minat dan kekhawatiran mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di perguruan tinggi maupun di bidang pekerjaan tertentu serta memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam mengambil keputusan karier daripada siswa yang tidak memiliki dukungan serupa dari orang tua mereka (Cutrona dkk., 1994)

Penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang sama dimana dukungan orang tua berperan penting terhadap pengambilan keputusan karier. Penelitian dari Siburian dkk. (2024) mengungkapkan bahwa siswa yang mendapatkan dukungan besar dari orang tua cenderung lebih mampu dalam menentukan pilihan kariernya. Selain itu, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maslikhah dkk. (2022) pada siswa sekolah menengah, yakni menemukan bahwa individu dengan dukungan orang tua yang tinggi cenderung lebih sedikit mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karier.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini berfokus untuk menganalisis secara mendalam terkait peran optimisme dan dukungan orang tua dalam memengaruhi kemampuan pengambilan keputusan karier yang dibuat oleh siswa SMK, khususnya siswa SMKN 1 Ciasem. Dengan demikian, dirancang kerangka pemikiran seperti gambar berikut ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



### Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh optimisme terhadap pengambilan keputusan karier siswa SMKN 1 Ciasem
2. Terdapat pengaruh dukungan orang tua terhadap pengambilan keputusan karier siswa SMKN 1 Ciasem
3. Terdapat pengaruh optimisme dan dukungan orang tua terhadap pengambilan keputusan karier siswa SMKN 1 Ciasem