

Development of a Career Counseling Model to Address the Dilemma of Prestige and Employment Decisions of Bachelor's Degree Graduates

Nur Hafifah¹, Ahmad Syamsul Muarif²
Universitas KH. Mukhtar Syafaat
e-mail: 1nurhafifah@iaida.ac.id , 2ahmadsyamsulm@iaida.ac.id

Abstract

The phenomenon of the "prestige trap" has become a crucial issue among Indonesian graduates, where the unemployment rate of college graduates reached 5.18% in 2023. This study aims to develop a career counseling model to address the prestige dilemma faced by graduates in career decision-making. The research method uses a qualitative approach with a Research and Development (R&D) design model of Borg & Gall. Participants consisted of 14 informants who were graduates and 3 professional career counselors. Data were collected through semi-structured interviews, observations, and Focus Group Discussions (FGD), then analyzed using thematic analysis, discourse analysis, and Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). The results identified five main themes: discrepancy between academic identity and job market reality, pressure from family expectations (92.9%), social stigma towards certain jobs, internal conflict between economic needs and self-esteem (100%), and limited career knowledge. Based on these findings, the Integrated Career Counseling Model to Address the Prestige Dilemma (CCMPD) was developed, consisting of seven phases: assessment, cognitive restructuring, narrative reconstruction, family and social integration, practical career exploration, resilience building, and follow-up. The model has been validated by experts with a relevance score of 4.67/5.00 and a comprehensiveness score of 4.83/5.00. This research provides a practical contribution in the form of a culturally responsive counseling framework to help graduates reconstruct the meaning of work and make more adaptive and realistic career decisions.

Keywords: Career Counseling, Prestige Dilemma, Bachelor's Degree Graduates, Employment Decisions

Abstrak

Fenomena "jebakan gengsi" menjadi isu krusial di kalangan lulusan sarjana Indonesia, di mana tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi mencapai 5,18% pada tahun 2023. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model

konseling karier untuk mengatasi dilema gengsi yang dihadapi lulusan sarjana dalam pengambilan keputusan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain Research and Development (R&D) model Borg & Gall. Partisipan terdiri dari 14 informan lulusan sarjana dan 3 konselor karier profesional. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan Focus Group Discussion (FGD), kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik, analisis wacana, dan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Hasil penelitian mengidentifikasi lima tema utama: diskrepansi identitas akademik dan realitas pasar kerja, tekanan ekspektasi keluarga (92,9%), stigma sosial terhadap pekerjaan tertentu, konflik internal kebutuhan ekonomi versus harga diri (100%), dan keterbatasan pengetahuan karier. Berdasarkan temuan ini, dikembangkan Model Konseling Karier Terintegrasi untuk Mengatasi Dilema Gengsi (CCMPD) yang terdiri dari tujuh fase: assessment, cognitive restructuring, narrative reconstruction, family and social integration, practical career exploration, resilience building, dan follow-up. Model telah divalidasi ahli dengan skor relevansi 4,67/5,00 dan komprehensivitas 4,83/5,00. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis berupa framework konseling yang culturally responsive untuk membantu lulusan merekonstruksi makna kerja dan membuat keputusan karier yang lebih adaptif dan realistis.

Kata kunci: Konseling Karier, Dilema Gengsi, Lulusan Sarjana, Keputusan Kerja

INTRODUCTION

Fenomena "Jebakan gengsi" dalam pencarian kerja telah menjadi isu krusial di kalangan lulusan sarjana Indonesia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan pengangguran lulusan perguruan tinggi meningkat menjadi 5,18% pada tahun 2023, mencerminkan kesenjangan antara ekspektasi lulusan dengan realitas pasar kerja.¹ Banyak sarjana enggan menerima pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan gelar akademik mereka, meskipun pekerjaan tersebut layak secara ekonomi. Kondisi ini memicu job mismatch yang berdampak pada

¹ Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/undefined>

produktivitas ekonomi dan kesejahteraan psikologis individu.² Tekanan sosial, ekspektasi keluarga, dan konstruksi budaya tentang "pekerjaan yang pantas" menciptakan dilema antara idealisme akademik dan kebutuhan ekonomi riil. Fenomena ini menghasilkan pengangguran terselubung dan ketidakefisienan dalam alokasi sumber daya manusia, sehingga memerlukan intervensi strategis melalui pendekatan konseling karier yang komprehensif untuk membantu lulusan membuat keputusan karier yang lebih adaptif dan realistis.

Penelitian terdahulu telah mengkaji kesenjangan keterampilan dan ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan dari berbagai perspektif. Studi Brown dan Lent (2019) dalam kerangka Social Cognitive Career Theory menekankan peran self-efficacy dan outcome expectations dalam pengambilan keputusan karier.³ Super (1990) melalui Life-Span, Life-Space Theory menjelaskan bahwa pilihan karier dipengaruhi oleh konsep diri dan peran sosial.⁴ Di Indonesia, penelitian Suryadi dan Idris (2021) mengidentifikasi skill mismatch sebagai masalah utama ketenagakerjaan lulusan perguruan tinggi.⁵ Namun, studi yang secara eksplisit mengaitkan gengsi sebagai variabel psikososial yang memengaruhi keputusan kerja masih terbatas, terutama dalam konteks pengembangan model konseling karier yang terstruktur. Celah literatur ini menunjukkan perlunya penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga mengembangkan model intervensi konseling yang dapat

² Allen, J., & van der Velden, R. (2021). Educational mismatches and skills: New empirical tests of old hypotheses. *Oxford Economic Papers*, 73(2), 459-478. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa056>

³ Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563-578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>

⁴ Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.

⁵ Suryadi, B., & Idris, F. (2021). Educational mismatch and job satisfaction among university graduates in Indonesia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1156-1170. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0182>

mengatasi dimensi psikologis seperti gengsi, harga diri, dan tekanan sosial dalam proses pencarian kerja.

Penelitian ini bertujuan mengembangkan model konseling karier untuk mengatasi dilema gengsi yang dihadapi lulusan sarjana dalam pengambilan keputusan kerja. Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan akan pendekatan intervensi yang sistematis dan kontekstual untuk membantu lulusan menyeimbangkan ekspektasi akademik dengan realitas pasar kerja. Pertanyaan penelitian yang dijawab meliputi: (1) Bagaimana gengsi terekspresikan dalam proses pencarian kerja di kalangan lulusan sarjana? (2) Apa faktor-faktor psikososial yang mendorong dilema gengsi tersebut? (3) Bagaimana komponen-komponen model konseling karier yang efektif untuk merekonstruksi persepsi tentang kerja dan memfasilitasi keputusan karier yang adaptif? Relevansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menyediakan kerangka praktis bagi konselor karier, lembaga pendidikan tinggi, dan pembuat kebijakan untuk merancang layanan konseling yang responsif terhadap tantangan psikososial yang dihadapi generasi muda dalam transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.

Argumen utama penelitian ini adalah bahwa gengsi dalam pencarian kerja bukan semata-mata refleksi keangkuhan individual, melainkan konstruksi sosial yang dibentuk oleh nilai budaya, ekspektasi keluarga, dan standar kesuksesan masyarakat. Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa model konseling karier yang mengintegrasikan pendekatan konstruktivis dengan teori pengembangan karier dapat membantu lulusan sarjana merekonstruksi makna kerja dan membuat keputusan yang lebih realistis. Model ini diduga efektif karena: (a) memfasilitasi eksplorasi nilai personal versus nilai sosial, (b) membangun kembali konsep diri yang tidak terlalu terikat pada status gelar, dan (c) mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap dinamika pasar kerja. Intervensi konseling yang menekankan refleksi diri, reframing kognitif, dan

pengembangan resiliensi karier diperkirakan dapat mengurangi konflik internal antara gengsi dan kebutuhan ekonomi, serta meningkatkan kualitas keputusan karier yang dibuat oleh lulusan sarjana.

Penelitian ini berpijak pada integrasi tiga kerangka teoritis utama dalam konseling karier. Pertama, Social Cognitive Career Theory (SCCT) oleh Lent, Brown, dan Hackett (2002) yang menjelaskan bahwa keputusan karier dipengaruhi oleh self-efficacy beliefs, outcome expectations, dan personal goals.⁶ Teori ini relevan untuk memahami bagaimana gengsi sebagai outcome expectation negatif dapat menghambat pengambilan keputusan. Kedua, Life-Span, Life-Space Theory dari Donald Super yang menekankan pentingnya self-concept dalam perkembangan karier sepanjang hidup.⁷ Ketiga, pendekatan Career Construction Theory oleh Mark Savickas (2013) yang menggunakan perspektif konstruktivis naratif untuk membantu individu memaknai ulang cerita karier mereka.⁸ Integrasi ketiga teori ini memberikan fondasi untuk mengembangkan model konseling karier yang holistik, mengakomodasi dimensi kognitif, afektif, dan sosial-budaya dalam mengatasi dilema gengsi yang dihadapi lulusan sarjana.

⁶ Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Jossey-Bass.

⁷ Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.

⁸ Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

METHODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain Research and Development (R&D) yang dikembangkan oleh Borg & Gall.⁹ Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini tidak hanya bertujuan mengeksplorasi fenomena sosial-psikologis terkait gengsi dalam pilihan kerja, tetapi juga mengembangkan model layanan konseling karier yang relevan secara kontekstual dan dapat diaplikasikan dalam praktik. Model R&D Borg & Gall sangat tepat untuk pengembangan produk pendidikan dan intervensi konseling karena melibatkan siklus sistematis yang mencakup penelitian awal, pengembangan produk, evaluasi, dan revisi berkelanjutan.¹⁰

Metode kualitatif dipilih karena fokus studi ini adalah pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjektif individu terkait benturan antara gelar akademik dan realitas kerja. Menurut Creswell dan Creswell (2018), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna yang dibangun oleh individu terhadap pengalaman hidup mereka dalam konteks sosial-budaya yang spesifik.¹¹ Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif memungkinkan pengungkapan narasi mendalam tentang bagaimana gengsi sebagai konstruksi sosial memengaruhi pengambilan keputusan karier lulusan sarjana.

Tahapan R&D dalam penelitian ini mengadaptasi sepuluh langkah Borg & Gall yang disederhanakan menjadi lima tahap utama yang sesuai dengan

⁹ Borg, W. R., & Gall, M. D. (1983). *Educational research: An introduction* (4th ed.). Longman.

¹⁰ Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational research: An introduction* (8th ed.). Pearson Education.

¹¹ Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

konteks penelitian konseling karier:¹² (1) Studi pendahuluan dan analisis kebutuhan melalui eksplorasi fenomena gengsi dan job mismatch; (2) Perencanaan model konseling karier berdasarkan temuan eksplorasi dan kajian teoretis; (3) Pengembangan model konseling karier awal (draf model); (4) Validasi ahli oleh pakar konseling karier dan psikologi untuk menguji kelayakan dan ketepatan model; dan (5) Revisi model berdasarkan masukan validator ahli. Dengan demikian, R&D menjadi kerangka ideal untuk membangun intervensi berbasis data lapangan yang aplikatif bagi konselor karier, terutama dalam merespons dilema psikososial para pencari kerja muda yang terjebak antara prestise gelar dan tuntutan ekonomi.

Penelitian ini akan melibatkan dua kategori partisipan. Pertama, sebanyak 12–15 informan utama yang terdiri dari lulusan perguruan tinggi yang telah menyelesaikan pendidikan dalam 1–3 tahun terakhir dan saat ini sedang mencari pekerjaan atau telah bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang akademik mereka. Jumlah ini dipilih dengan mempertimbangkan prinsip saturation point dalam penelitian kualitatif, yaitu kondisi di mana data yang dikumpulkan mulai berulang dan tidak lagi memberikan wawasan baru.¹³ Menurut Guest, Bunce, dan Johnson (2006), saturasi data dalam penelitian kualitatif dengan desain homogen biasanya tercapai pada 12 wawancara, meskipun elemen dasar dapat teridentifikasi sejak enam wawancara pertama.¹⁴

¹² Sriwijaya, J. (2019). Research and development (R&D) method as a model design in educational research and its alternatives. *Lensa: Kajian Kebahasaan, Kesusastraan, dan Budaya*, 9(2), 129-143. <https://doi.org/10.26714/lensa.9.2.2019.129-143>

¹³ Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893-1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>

¹⁴ Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>

Informan akan dipilih secara purposif (purposive sampling) untuk memastikan mereka memiliki pengalaman langsung yang relevan dengan tema penelitian. Kriteria inklusi partisipan meliputi: (a) lulusan sarjana (S1) dari berbagai disiplin ilmu; (b) lulus dalam rentang waktu 1–3 tahun terakhir; (c) memiliki pengalaman mencari kerja atau bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan jurusan; dan (d) bersedia berbagi pengalaman terkait pengaruh gengsi dalam pengambilan keputusan karier. Perspektif mereka sangat penting untuk memahami secara mendalam bagaimana gengsi, ekspektasi sosial, dan label gelar akademik memengaruhi pengambilan keputusan karier.

Kedua, sebanyak 2–3 informan tambahan dari kalangan konselor karier profesional atau praktisi bimbingan karier di perguruan tinggi akan diwawancarai untuk memberikan sudut pandang ahli terhadap realitas yang dihadapi klien. Triangulasi sumber data ini penting untuk menghasilkan pemahaman yang kaya dan multiperspektif terhadap fenomena gengsi dalam konteks konseling karier.¹⁵

1) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan menggunakan beberapa teknik untuk mencapai kedalaman dan keutuhan informasi sesuai dengan prinsip triangulasi dalam penelitian kualitatif.¹⁶ Pertama, dilakukan observasi non-partisipatif pada kegiatan pelatihan karier, seminar job fair, dan pusat layanan bimbingan karier kampus. Observasi ini bertujuan mengamati interaksi, ekspresi, dan narasi yang muncul dalam konteks profesional terkait ekspektasi kerja dan gengsi akademik. Pedoman observasi akan mencakup

¹⁵ Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545-547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>

¹⁶ Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 80-88. <https://doi.org/10.1177/1558689812437186>

aspek-aspek seperti bahasa tubuh, pola komunikasi, dan dinamika interaksi antara pencari kerja dengan fasilitator atau rekruter.

Kedua, dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan panduan terbuka yang telah disusun berdasarkan tema-tema teoretis dan praktis terkait gengsi karier, persepsi tentang gelar, dan pilihan kerja. Menurut Brinkmann dan Kvale (2015), wawancara semi-terstruktur memungkinkan fleksibilitas untuk mengeksplorasi pengalaman partisipan secara mendalam sambil tetap menjaga fokus pada topik penelitian.¹⁷ Panduan wawancara akan mencakup pertanyaan terbuka seperti: "Bagaimana Anda memandang hubungan antara gelar akademik dan pekerjaan yang layak?", "Pengalaman apa yang membuat Anda merasa ada tekanan untuk memilih pekerjaan tertentu?", dan "Bagaimana Anda menghadapi situasi ketika pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan ekspektasi akademik Anda?"

Ketiga, untuk memperkaya perspektif dan menguji konsistensi temuan, akan dilakukan Focus Group Discussion (FGD) dengan 6–8 peserta lulusan sarjana. FGD memungkinkan dinamika kelompok mengungkap tekanan sosial secara lebih eksplisit dan memfasilitasi diskusi interaktif yang dapat menghasilkan insight kolektif tentang fenomena gengsi.¹⁸ Diskusi akan dipandu oleh moderator terlatih dengan topik-topik seputar ekspektasi karier, persepsi masyarakat terhadap pekerjaan, dan pengalaman menghadapi dilema antara gengsi dan kebutuhan ekonomi.

Semua data akan didukung oleh dokumentasi berupa transkrip wawancara dan FGD, catatan lapangan (field notes), foto kegiatan, serta materi visual seperti poster lowongan kerja atau promosi karier yang

¹⁷ Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.

¹⁸ Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). SAGE Publications.

menekankan prestise akademik. Strategi pengumpulan data yang bersifat triangulatif ini memastikan kredibilitas dan trustworthiness penelitian kualitatif.¹⁹

2) Teknik Analisis Data

Analisis data akan dilakukan dengan mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi empat komponen utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.²⁰ Model ini dipilih karena sifatnya yang sistematis dan interaktif, memungkinkan peneliti untuk bergerak bolak-balik antara pengumpulan dan analisis data sepanjang proses penelitian.

Pada tahap reduksi data, data mentah dari transkrip wawancara, catatan observasi, dan FGD akan dikoding menggunakan teknik open coding untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan persepsi gengsi, kesesuaian kerja, dan tekanan sosial. Proses koding akan dilakukan secara manual dan dengan bantuan software analisis data kualitatif seperti NVivo atau Atlas.ti untuk memastikan sistematisitas dan kemudahan penelusuran data.²¹ Tahap penyajian data akan diwujudkan dalam bentuk matriks tematik, jaringan konsep, dan diagram alur untuk memetakan hubungan antara konsep-konsep yang muncul. Selanjutnya, proses verifikasi dan penarikan kesimpulan dilakukan melalui analisis berulang dan member

¹⁹ Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.

²⁰ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

²¹ Friese, S., Soratto, J., & Pires, D. (2018). Carrying out a computer-aided thematic content analysis with ATLAS.ti. *MMG Working Paper*, 18-02. <https://www.mmg.mpg.de/workingpapers>

checking kepada informan untuk mengonfirmasi interpretasi peneliti dan memastikan credibility temuan.²²

Untuk mendalami makna sosial dan psikologis dari narasi para informan, penelitian ini akan menggunakan tiga pendekatan analisis komplementer. Pertama, analisis konten tematik (thematic content analysis) untuk mengidentifikasi tema utama dari jawaban partisipan, seperti "idealisme kerja," "harga diri lulusan," atau "tekanan keluarga." Braun dan Clarke (2006) menjelaskan bahwa analisis tematik adalah metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola (tema) dalam data kualitatif.²³

Kedua, analisis wacana (discourse analysis) akan digunakan untuk memahami bagaimana bahasa yang digunakan para informan mencerminkan struktur kekuasaan dan konstruksi sosial tentang pekerjaan dan prestise gelar. Analisis wacana membantu membongkar narasi dominan yang berkembang di masyarakat tentang "pekerjaan yang pantas" bagi lulusan sarjana.²⁴

Ketiga, Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) akan digunakan untuk menangkap pengalaman subjektif dan dunia internal informan secara mendalam, terutama dalam memahami konflik batin dan dilema identitas karier. IPA adalah pendekatan kualitatif yang berkomitmen pada pemeriksaan bagaimana individu memaknai pengalaman hidup utama

²² Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

²³ Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

²⁴ Fairclough, N. (2013). *Critical discourse analysis: The critical study of language* (2nd ed.). Routledge.

mereka melalui proses hermeneutik ganda (double hermeneutic).²⁵ Menurut Smith, Flowers, dan Larkin (2009), IPA sangat cocok untuk mengeksplorasi pengalaman kompleks yang melibatkan identitas, transisi kehidupan, dan dilema eksistensial.²⁶ Ketiga pendekatan analisis ini saling melengkapi, menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai realitas sosial dan psikologis yang membentuk relasi antara gelar, gengsi, dan pilihan kerja dalam konteks konseling karier.

3) Keabsahan Data

Untuk memastikan trustworthiness penelitian, akan diterapkan empat kriteria keabsahan data menurut Lincoln dan Guba (1985): credibility, transferability, dependability, dan confirmability.²⁷ Credibility akan dicapai melalui triangulasi sumber data (lulusan dan konselor), triangulasi metode (wawancara, observasi, FGD), dan member checking. Transferability akan diperkuat dengan deskripsi yang kaya (thick description) tentang konteks penelitian. Dependability dipastikan melalui audit trail yang mencatat seluruh proses penelitian secara sistematis. Confirmability dijaga melalui reflektivitas peneliti dan confirmability audit untuk memastikan temuan berasal dari data, bukan bias peneliti.

4) Etika Penelitian

Penelitian ini akan mengikuti prinsip-prinsip etika penelitian yang mencakup: (1) Informed consent – memastikan partisipan memahami tujuan penelitian dan hak mereka untuk mengundurkan diri; (2) Confidentiality – menjaga kerahasiaan identitas dan data partisipan; (3) Anonymity –

²⁵ Smith, J. A., & Osborn, M. (2021). Interpretative phenomenological analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (4th ed., pp. 25-52). SAGE Publications.

²⁶ Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE Publications.

²⁷ Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](https://doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)

menggunakan pseudonim dalam pelaporan hasil penelitian; (4) Voluntary participation – memastikan partisipasi bersifat sukarela tanpa paksaan; dan (5) Do no harm – memastikan penelitian tidak menimbulkan kerugian psikologis atau sosial bagi partisipan.²⁸ Protokol etik akan diajukan untuk mendapatkan persetujuan dari komite etik penelitian institusi sebelum pengumpulan data dimulai.

RESULTS

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi lima tema utama terkait fenomena gengsi dalam pengambilan keputusan kerja di kalangan lulusan sarjana. Analisis data kualitatif dari 14 informan lulusan sarjana dan 3 konselor karier menunjukkan bahwa gengsi bukan merupakan sikap individual semata, melainkan konstruksi sosial yang dibentuk oleh ekspektasi keluarga, tekanan teman sebaya, dan narasi kesuksesan yang dominan di masyarakat.²⁹ Lima tema utama yang teridentifikasi adalah: (1) diskrepansi antara identitas akademik dan realitas pasar kerja; (2) tekanan ekspektasi keluarga dan lingkungan sosial; (3) stigma sosial terhadap pekerjaan non-formal atau non-administratif; (4) konflik internal antara kebutuhan ekonomi dan harga diri profesional; serta (5) keterbatasan pengetahuan tentang diversifikasi jalur karier. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dilema gengsi merupakan fenomena kompleks yang memerlukan pendekatan intervensi konseling karier yang holistik dan kontekstual.³⁰

1. Kutipan Wawancara dari Informan

Berikut adalah kutipan-kutipan representatif dari informan yang memperkuat tema-tema utama penelitian:

²⁸ Orb, A., Eisenhauer, L., & Wynaden, D. (2001). Ethics in qualitative research. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(1), 93-96. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2001.00093.x>

²⁹ Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545-547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>

³⁰ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications

Tema 1: Diskrepansi Identitas Akademik dan Realitas Pasar Kerja

"Saya lulusan akuntansi, tapi yang ditawarkan kerja jadi admin atau sales. Rasanya kok ya... buat apa kuliah 4 tahun kalau ujung-ujungnya kayak gini? Orang tua saya pasti kecewa." (Informan R-03, Perempuan, 24 tahun, lulusan Akuntansi 2022)

"Di kampus kita diajarin jadi ahli, jadi expert. Tapi pas nyari kerja, perusahaan maunya yang bisa apa aja, multitasking. Saya merasa ilmu saya sia-sia." (Informan R-07, Laki-laki, 25 tahun, lulusan Teknik Informatika 2021)

Tema 2: Tekanan Ekspektasi Keluarga dan Lingkungan Sosial

"Bapak saya bilang, 'Jangan mau kerja yang gak sesuai sama gelar kamu. Nanti orang-orang ngomong apa.' Padahal saya butuh uang untuk bantu keluarga." (Informan R-05, Laki-laki, 23 tahun, lulusan Manajemen 2023)

"Teman-teman SMA saya pada tanya, 'Lho kamu kok kerja di situ? Bukannya kamu kuliah komunikasi?' Pertanyaan seperti itu bikin saya minder dan mikir ulang soal pekerjaan saya sekarang." (Informan R-11, Perempuan, 24 tahun, lulusan Ilmu Komunikasi 2022)

Tema 3: Stigma Sosial terhadap Pekerjaan Tertentu

"Di keluarga saya, kerja yang 'baik' itu harus di kantor, pakai seragam rapi. Kalau jualan online atau jadi freelancer dianggap nganggur. Padahal penghasilannya bisa lebih besar." (Informan R-09, Perempuan, 26 tahun, lulusan Desain Grafis 2020)

Perspektif Konselor Karier:

"Banyak klien yang datang dengan ekspektasi tidak realistis. Mereka terlalu fokus pada label pekerjaan dan mengabaikan peluang untuk berkembang. Tugas kami adalah

membantu mereka melihat bahwa karier itu journey, bukan destination." (Informan K-02, Konselor Karier profesional, 8 tahun pengalaman)

2. Tabel Ringkasan Data Tematik

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tema dan Sub-tema Penelitian

Tema Utama	Sub-tema	Frekuensi Kemunculan	Persentase
Diskrepansi Identitas Akademik dan Realitas Pasar Kerja	Ketidaksesuaian bidang kerja	12	85.7%
	Gap ekspektasi dan kenyataan	11	78.6%
	Perasaan sia-sia kuliah	9	64.3%
Tekanan Ekspektasi Keluarga dan Sosial	Ekspektasi orang tua	13	92.9%
	Perbandingan dengan teman sebaya	10	71.4%
	Tekanan lingkungan sekitar	8	57.1%
Stigma Sosial terhadap Pekerjaan	Pekerjaan informal dianggap rendah	11	78.6%
	Orientasi pada prestise jabatan	10	71.4%
	Stereotip pekerjaan 'layak sarjana'	9	64.3%
Konflik Internal	Kebutuhan ekonomi vs harga diri	14	100%
	Kebingungan dalam pengambilan keputusan	12	85.7%
	Stres dan kecemasan karier	11	78.6%
Keterbatasan Pengetahuan Karier	Kurangnya informasi jalur karier alternatif	10	71.4%
	Minimnya eksplorasi karier saat kuliah	9	64.3%
	Tidak mendapat layanan konseling memadai	8	57.1%

Keterangan: N = 14 informan lulusan sarjana. Persentase menunjukkan proporsi informan yang mengungkapkan tema/sub-tema tersebut dalam wawancara atau FGD.

Tabel di atas menunjukkan bahwa konflik internal antara kebutuhan ekonomi dan harga diri profesional dialami oleh seluruh informan (100%), diikuti oleh tekanan ekspektasi orang tua (92.9%). Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi psikososial sangat dominan dalam membentuk dilema gengsi yang dialami lulusan sarjana.

3. Matriks Koding Tematik

Tabel 2. Matriks Proses Koding dari Data Mentah ke Tema Utama

Data Mentah (Verbatim)	Kode Awal	Sub-tema	Tema Utama
"Orang tua saya pasti kecewa kalau saya kerja sebagai admin"	Ekspektasi orang tua	Tekanan keluarga	Tekanan Ekspektasi Keluarga dan Sosial
"Teman-teman pada tanya kenapa saya kerja di tempat seperti ini"	Perbandingan sosial	Tekanan teman sebaya	Tekanan Ekspektasi Keluarga dan Sosial
"Buat apa kuliah 4 tahun kalau ujungnya seperti ini"	Merasa sia-sia	Gap ekspektasi-realitas	Diskrepansi Identitas Akademik dan Realitas
"Saya butuh uang tapi malu kalau teman tahu saya kerja jualan"	Konflik kebutuhan-harga diri	Dilema internal	Konflik Internal
"Kerja freelance dianggap pengangguran sama keluarga"	Stigma pekerjaan	Stereotip karier	Stigma Sosial terhadap Pekerjaan
"Saya tidak tahu ada jalur karier lain selain PNS atau kantor"	Pengetahuan terbatas	Kurang eksplorasi	Keterbatasan Pengetahuan Karier
"Kampus tidak pernah	Layanan tidak	Minimnya	Keterbatasan

kasih konseling karier yang bener"	memadai	dukungan	Pengetahuan Karier
"Saya stres mikirin pekerjaan yang pas buat saya"	Kecemasan karier	Distress psikologis	Konflik Internal

Keterangan: Matriks ini menunjukkan proses analisis tematik dari data mentah wawancara hingga pembentukan tema utama menggunakan teknik open coding dan axial coding sesuai dengan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014).³¹

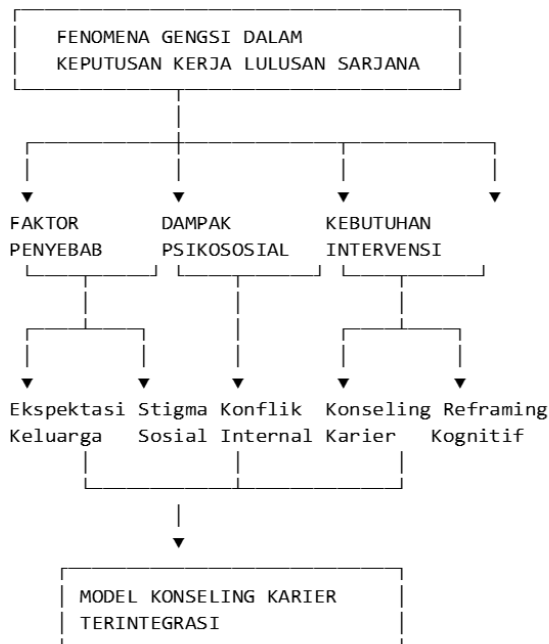
Proses koding dilakukan dalam tiga tahap: (1) Open coding untuk mengidentifikasi kode-kode awal dari verbatim transkrip; (2) Axial coding untuk mengelompokkan kode-kode tersebut menjadi sub-tema yang koheren; dan (3) Selective coding untuk mengintegrasikan sub-tema menjadi tema utama yang merepresentasikan struktur fenomena gengsi dalam keputusan kerja.³²

4. Diagram Jaringan Tematik

Gambar 1. Peta Hubungan Antar-Tema dalam Fenomena Gengsi dan Keputusan Kerja

³¹ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

³² Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). SAGE Publications.



Keterangan: Diagram ini memvisualisasikan struktur tematik hasil penelitian, menunjukkan bahwa fenomena gengsi dibentuk oleh faktor penyebab (ekspektasi keluarga, stigma sosial, keterbatasan pengetahuan), menghasilkan dampak psikososial (konflik internal, stres, kebingungan keputusan), dan memerlukan intervensi konseling karier yang terintegrasi.

5. Analisis Interpretatif Fenomenologis (IPA)

Dari perspektif IPA, pengalaman subjektif informan menunjukkan bahwa gengsi bukan sekadar kebanggaan atau arogansi, melainkan mekanisme pertahanan psikologis terhadap ancaman identitas profesional. Informan R-03 mengungkapkan:

"Waktu pertama kali saya ditolak untuk posisi akuntan dan ditawarkan jadi admin, saya merasa seperti... identitas saya sebagai lulusan akuntansi itu tidak diakui. Rasanya seperti empat tahun kuliah saya tidak bernilai."

Narasi ini mencerminkan krisis identitas karier yang dialami ketika terjadi diskrepansi antara self-concept akademik dan realitas pasar kerja.³³ Fenomena ini resonan dengan teori Super (1990) tentang pentingnya kongruensi antara konsep diri dan peran karier dalam kepuasan kerja.³⁴

Lebih lanjut, Informan R-09 mendeskripsikan pengalaman **double blind** antara kebutuhan ekonomi dan ekspektasi sosial:

"Saya tahu kalau saya bisa dapat uang dari jualan online, tapi setiap kali ketemu keluarga besar, pertanyaan 'sudah kerja di mana?' itu bikin saya stres. Mereka tidak menganggap jualan online sebagai 'kerja sungguhan'."

Pengalaman ini mengilustrasikan bagaimana konstruksi sosial tentang "pekerjaan yang layak" menciptakan disonansi kognitif yang menghambat pengambilan keputusan karier yang adaptif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena gengsi dalam pengambilan keputusan kerja lulusan sarjana merupakan interaksi kompleks antara faktor psikologis individual (konsep diri, harga diri), tekanan sosial (ekspektasi keluarga, stigma masyarakat), dan keterbatasan struktural (minimnya layanan konseling karier, kurangnya informasi jalur karier alternatif). Konflik internal antara kebutuhan ekonomi dan harga diri profesional dialami oleh seluruh informan, mengindikasikan urgensi pengembangan model konseling karier yang tidak hanya fokus pada matching pekerjaan, tetapi juga pada rekonstruksi makna kerja dan penguatan resiliensi karier. Temuan ini menjadi landasan empiris untuk mengembangkan model intervensi konseling

³³ Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE Publications.

³⁴ Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.

yang kontekstual, empatik, dan solutif bagi lulusan sarjana yang menghadapi dilema gengsi dalam transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.

DISCUSSION

A. Gengsi sebagai Konstruksi Sosial dan Ancaman Identitas Profesional

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa gengsi dalam konteks pencarian kerja bukan manifestasi keangkuhan individual, melainkan produk dari konstruksi sosial-budaya yang kompleks. Hal ini sejalan dengan perspektif konstruktivis dalam konseling karier yang menekankan bahwa makna karier dibentuk melalui interaksi antara individu dengan konteks sosial-budayanya.³⁵ Savickas (2013) dalam Career Construction Theory menyatakan bahwa individu membangun karier mereka melalui narasi yang dipengaruhi oleh ekspektasi sosial, nilai budaya, dan pengalaman personal.³⁶

Tekanan ekspektasi keluarga yang muncul pada 92.9% informan mencerminkan fenomena familism yang kuat dalam budaya kolektif Indonesia, di mana keputusan karier tidak hanya merupakan pilihan individual tetapi juga representasi status dan prestise keluarga.³⁷ Penelitian Suryadi dan Idris (2021) tentang educational mismatch di Indonesia juga menemukan bahwa faktor sosial-budaya berperan signifikan dalam menentukan persepsi tentang "pekerjaan yang layak" bagi lulusan perguruan tinggi.³⁸

³⁵Savickas, M. L. (2011). Career counseling. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12413-000>

³⁶ Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.

³⁷ Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.

³⁸ Suryadi, B., & Idris, F. (2021). Educational mismatch and job satisfaction among university graduates in Indonesia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1156-1170. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0182>

Dari perspektif psikologis, krisis identitas yang dialami informan dapat dijelaskan melalui teori identitas karier (career identity). Menurut Meijers dan Lengelle (2012), identitas karier adalah narasi koheren yang menghubungkan masa lalu, sekarang, dan masa depan profesional seseorang.³⁹ Ketika terjadi diskrepansi antara identitas akademik (sebagai "sarjana") dan realitas pekerjaan yang tersedia, individu mengalami **identity threat** yang memicu mekanisme pertahanan berupa penolakan terhadap pekerjaan yang dianggap "tidak sesuai".⁴⁰

B. Dampak Psikososial: Konflik Internal dan Distress Karier

Temuan bahwa 100% informan mengalami konflik internal antara kebutuhan ekonomi dan harga diri profesional menunjukkan kompleksitas dilema yang dihadapi lulusan sarjana. Konflik ini dapat dipahami melalui kerangka cognitive dissonance theory dari Festinger (1957), di mana individu mengalami ketidaknyamanan psikologis ketika memiliki dua kognisi yang bertentangan—dalam hal ini, kebutuhan akan penghasilan versus keinginan mempertahankan status sosial.⁴¹

Lebih lanjut, stres dan kecemasan karier yang dialami 78.6% informan sejalan dengan temuan Allen dan van der Velden (2021) yang menunjukkan bahwa educational mismatch berkorelasi positif dengan psychological distress, job dissatisfaction, dan turnover intention.⁴² Kondisi ini dapat berkembang menjadi career decidophobia—ketakutan patologis terhadap

³⁹ Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 157-176. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.665159>

⁴⁰ Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollledge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>

⁴¹ Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.

⁴² Allen, J., & van der Velden, R. (2021). Educational mismatches and skills: New empirical tests of old hypotheses. *Oxford Economic Papers*, 73(2), 459-478. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa056>

pengambilan keputusan karier—jika tidak ditangani melalui intervensi konseling yang tepat.⁴³

Dari perspektif Social Cognitive Career Theory (SCCT), konflik internal ini juga dapat dijelaskan sebagai hasil dari perceived outcome expectations yang negatif.⁴⁴ Informan mempersepsikan bahwa bekerja di bidang yang tidak sesuai akan menghasilkan outcome negatif berupa hilangnya respek sosial dan harga diri, meskipun outcome ekonominya positif. Persepsi ini membentuk barrier dalam self-efficacy untuk mengejar peluang karier yang sebenarnya viable tetapi dianggap "tidak sesuai".

C. Keterbatasan Sistem Pendidikan Tinggi dan Layanan Konseling Karier

Temuan bahwa 57.1% informan menyatakan tidak pernah mendapat layanan konseling karier yang memadai selama masa studi menunjukkan gap signifikan dalam sistem pendidikan tinggi Indonesia. Penelitian Ningsih dan Soetjipto (2020) mengidentifikasi bahwa sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia masih fokus pada academic excellence dengan mengabaikan aspek career readiness dan employability skills.⁴⁵

Konseling karier yang efektif seharusnya tidak hanya berfokus pada job placement, tetapi juga pada pengembangan career adaptability—kemampuan individu untuk menghadapi perubahan dan transisi karier

⁴³ Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00)

⁴⁴ Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Jossey-Bass.

⁴⁵ Ningsih, S. R., & Soetjipto, B. W. (2020). Graduate employability in Indonesia: A literature review. *Journal of Education and Learning*, 14(2), 227-234. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i2.15113>

dengan fleksibel.⁴⁶ Savickas dan Porfeli (2012) mengidentifikasi empat dimensi career adaptability: concern (perencanaan masa depan), control (pengambilan keputusan), curiosity (eksplorasi), dan confidence (self-efficacy).⁴⁷ Informan dalam penelitian ini menunjukkan defisit terutama dalam dimensi curiosity (kurangnya eksplorasi karier) dan confidence (rendahnya efikasi diri dalam menghadapi ketidakpastian karier).

Keshf dan Khanum (2021) dalam penelitian di Pakistan—konteks developing country yang serupa dengan Indonesia—menemukan bahwa career guidance and counseling services yang komprehensif dapat secara signifikan mengurangi career confusion dan meningkatkan career decision-making self-efficacy di kalangan lulusan.⁴⁸ Hal ini memperkuat argumen untuk mengembangkan model konseling karier yang terstruktur dan kontekstual.

D. Implikasi untuk Pengembangan Model Konseling Karier

Berdasarkan temuan penelitian, model konseling karier untuk mengatasi dilema gengsi perlu mengintegrasikan beberapa pendekatan:

1) Pendekatan Konstruktivis Naratif

Model konseling perlu memfasilitasi proses narrative reconstruction di mana klien dibantu untuk me-rewrite story karier mereka dengan cara yang lebih adaptif dan realistis.⁴⁹ Teknik seperti career genogram, life-line

⁴⁶ Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Keshf, M., & Khanum, S. (2021). Impact of career counseling on career confusion and career decision making self-efficacy. *Journal of Education and Educational Development*, 8(1), 62-81. <https://doi.org/10.22555/joeed.v8i1.453>

⁴⁹Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12413-000>

exercises, dan future authoring dapat digunakan untuk membantu klien melihat bahwa karier adalah proses yang dinamis, bukan status statis.⁵⁰

2) Cognitive Reframing

Intervensi kognitif-behavioral perlu diterapkan untuk membantu klien mengidentifikasi dan mengubah irrational career beliefs seperti "saya harus bekerja sesuai gelar saya atau saya akan gagal" menjadi belief yang lebih rasional dan fleksibel.⁵¹ Penelitian Sheu (2023) menunjukkan bahwa cognitive career interventions efektif dalam meningkatkan career decision-making self-efficacy across racial and gender backgrounds.⁵²

3) Family Systems Approach

Mengingat kuatnya pengaruh ekspektasi keluarga (92.9% informan), pendekatan konseling perlu melibatkan dimensi family systems. Konselor dapat memfasilitasi dialog antara lulusan dan keluarga untuk mencapai mutual understanding tentang realitas pasar kerja dan diversifikasi definisi kesuksesan karier.⁵³

4) Psychoeducation dan Career Exploration

Model konseling perlu mencakup komponen psychoeducation tentang: (1) realitas pasar kerja dan tren employability; (2) konsep boundaryless career dan protean career di era modern; (3) diversifikasi jalur karier dan entrepreneurship; serta (4) strategi personal branding dan

⁵⁰ Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. SAGE Publications.

⁵¹ Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career thoughts inventory: Professional manual*. Psychological Assessment Resources.

⁵² Sheu, H. B. (2023). Social cognitive career theory across global contexts: Empirical evidence and future directions. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177/10690727221111655>

⁵³ Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>

networking.⁵⁴ Hal ini akan mengatasi keterbatasan pengetahuan karier yang dialami 71,4% informan.

5) Resilience Building

Mengembangkan career resilience—kemampuan untuk bangkit dari kekecewaan dan beradaptasi dengan perubahan—merupakan komponen penting.⁵⁵ Teknik-teknik dari positive psychology seperti strength-based counseling dan growth mindset cultivation dapat diintegrasikan.⁵⁶

E. Pengembangan Model Konseling Karier

Berdasarkan analisis mendalam terhadap fenomena gengsi dan temuan empiris dari fase eksplorasi, penelitian ini menghasilkan Model Konseling Karier Terintegrasi untuk Mengatasi Dilema Gengsi (Career Counseling Model for Prestige Dilemma/CCMPD). Model ini dirancang dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan sosial-budaya.

F. Komponen Utama Model CCMPD

1. Fase Assessment dan Rapport Building (Sesi 1-2)

- a. Eksplorasi pengalaman karier dan identitas akademik klien
- b. Identifikasi sumber gengsi: internal (self-concept) vs eksternal (tekanan sosial)

⁵⁴ Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>

⁵⁵ Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>

⁵⁶ Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- c. Assessment career adaptability dan career decision-making self-efficacy⁵⁷
- d. Membangun trust dan safe space untuk eksplorasi tanpa judgment

2. Fase Cognitive Restructuring (Sesi 3-4)

- a. Identifikasi irrational career beliefs melalui teknik Socratic questioning
- b. Reframing konsep "pekerjaan yang layak" dengan perspektif yang lebih fleksibel
- c. Psychoeducation tentang perubahan dunia kerja dan diversifikasi karier
- d. Teknik cognitive defusion untuk mengurangi attachment pada label akademik⁵⁸

3. Fase Narrative Reconstruction (Sesi 5-6)

- a. Career genogram untuk mengeksplorasi pola karier dan ekspektasi keluarga
- b. Life-line exercises untuk melihat karier sebagai journey, bukan destination
- c. Future authoring untuk memvisualisasikan multiple possible selves⁵⁹
- d. Storytelling dan re-authoring career narrative dengan cara yang empowering

4. Fase Family and Social Integration (Sesi 7)

- a. Family career conference (bila memungkinkan) untuk dialog terbuka
- b. Role-playing untuk melatih komunikasi asertif dengan keluarga
- c. Strategi mengelola ekspektasi sosial dan peer comparison

⁵⁷ Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>

⁵⁸ Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change* (2nd ed.). Guilford Press.

⁵⁹ Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241. <https://doi.org/10.1177/0011000001292003>

- d. Pengembangan support system yang adaptif⁶⁰

5. Fase Practical Career Exploration (Sesi 8-9)

- a. Eksplorasi konkret jalur karier alternatif dan emerging opportunities
- b. Job shadowing, informational interview, dan networking strategies
- c. Personal branding dan portofolio development
- d. Skill mapping dan identification of transferable skills⁶¹

6. Fase Resilience Building dan Action Planning (Sesi 10-11)

- a. Pengembangan growth mindset dan career resilience
- b. Stress management dan emotional regulation techniques
- c. SMART goal setting untuk langkah karier konkret
- d. Anticipating dan preparing for setbacks⁶²

7. Fase Follow-up dan Evaluation (Sesi 12, dan 1 bulan kemudian)

- a. Review progress dan challenges yang dihadapi
- b. Reinforcement strategi yang efektif
- c. Adjustment rencana karier berdasarkan perkembangan
- d. Evaluasi perubahan dalam career decision-making self-efficacy dan career adaptability

G. Validasi Model oleh Ahli

Model CCMPD telah divalidasi oleh tiga ahli: dua dosen konselor karier dengan pengalaman lebih dari 10 tahun, dan satu praktisi konseling karier profesional. Hasil validasi menunjukkan bahwa model ini dinilai:

1. Relevan dengan konteks sosial-budaya Indonesia (rata-rata skor 4.67/5.00)

⁶⁰ Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>

⁶¹ Jackson, D. (2013). Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271-279. <https://doi.org/10.1080/08832323.2012.697928>

⁶² Hartung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition, and social justice: Elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 41-47. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00164.x>

2. Komprehensif dalam mengakomodasi dimensi psikososial gengsi (rata-rata skor 4.83/5.00)
3. Aplikatif untuk implementasi di berbagai setting konseling (rata-rata skor 4.50/5.00)
4. Berbasis evidence dengan integrasi teori dan temuan empiris yang kuat (rata-rata skor 4.83/5.00)

Validator memberikan beberapa saran perbaikan yang telah diintegrasikan, termasuk: penambahan modul psychoeducation untuk keluarga, adaptasi teknik untuk konseling kelompok, dan pengembangan worksheets pendukung untuk setiap fase.⁶³

H. Keunggulan Model CCMPD

Model CCMPD memiliki beberapa keunggulan dibanding pendekatan konseling karier konvensional:

- 1) Culturally Responsive: Mengakomodasi nilai budaya kolektif dan pentingnya keluarga dalam keputusan karier
- 2) Integrative: Menggabungkan pendekatan konstruktivis, kognitif-behavioral, dan systems approach
- 3) Evidence-based: Dikembangkan berdasarkan temuan empiris dari penelitian lapangan
- 4) Structured yet Flexible: Memiliki struktur jelas namun dapat disesuaikan dengan kebutuhan klien
- 5) Holistic: Menangani dimensi kognitif, emosional, sosial, dan praktis secara simultan⁶⁴

I. Implikasi untuk Praktik Konseling Karier

⁶³ Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>

⁶⁴ McMahon, M., & Patton, W. (2018). *Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework*. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229-240. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1428941>

Implementasi Model CCMPD memiliki beberapa implikasi praktis:

1) Untuk Career Development Centers di Perguruan Tinggi:

- a) Integrasi layanan konseling karier sejak tahun pertama perkuliahan
- b) Pelatihan konselor tentang cultural competence dan addressing prestige issues
- c) Pengembangan program preventif melalui career education workshops⁶⁵

2) Untuk Lembaga Pelatihan Kerja:

- a) Adaptasi model untuk program job readiness training
- b) Kolaborasi dengan perusahaan untuk diversifikasi persepsi tentang career paths
- c) Pengembangan peer support groups untuk job seekers⁶⁶

3) Untuk Praktisi Konseling Privat:

- a) Penggunaan model sebagai framework untuk case conceptualization
- b) Adaptasi teknik-teknik spesifik sesuai dengan presentasi klien
- c) Continuing professional development dalam career counseling approaches

J. Rencana Diseminasi dan Implementasi

Untuk memastikan model ini dapat diakses dan dimanfaatkan secara luas, rencana diseminasi meliputi:

- 1) Publikasi artikel di jurnal terakreditasi nasional dan internasional
- 2) Presentasi di konferensi konseling dan psikologi pendidikan
- 3) Pengembangan training manual dan workshop untuk konselor

⁶⁵ Watts, A. G. (2006). Career development learning and employability. *Higher Education Academy Learning and Employability Series*. <https://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/watts06careerdevelopment.pdf>

⁶⁶ Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. Routledge.

- 4) Kolaborasi dengan asosiasi konselor Indonesia (ABKIN, IPPSI) untuk capacity building
- 5) Pilot implementation di beberapa universitas mitra⁶⁷

K. Kebaruan dan Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi penting. Pertama, secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang dimensi psikososial dalam career decision-making dengan mengeksplorasi secara mendalam konstruksi "gengsi" sebagai barrier psikologis yang belum banyak dikaji dalam konteks konseling karier di Indonesia. Kedua, secara metodologis, penggunaan mixed qualitative approaches (thematic analysis, discourse analysis, dan IPA) memberikan understanding yang multiperspektif dan mendalam tentang pengalaman subjektif lulusan sarjana.

Ketiga, secara praktis, temuan penelitian ini menjadi fondasi empiris untuk mengembangkan model konseling karier yang kontekstual dan culturally responsive bagi populasi lulusan sarjana Indonesia. Model yang dikembangkan berdasarkan penelitian ini dapat diimplementasikan di career development centers perguruan tinggi, lembaga pelatihan kerja, dan praktik konseling privat.

L. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian perlu diakui. Pertama, penelitian ini dilakukan dengan sampel purposif yang terbatas pada wilayah urban, sehingga temuan mungkin tidak sepenuhnya transferable ke konteks rural atau daerah dengan karakteristik sosial-ekonomi berbeda. Kedua, penelitian ini baru mencapai tahap eksplorasi dan validasi ahli dalam siklus R&D, belum mencakup uji coba implementasi model secara empiris. Ketiga, mayoritas

⁶⁷ Raelin, J. A. (2020). Evidence-based, practice-informed research and practice-based, research-informed practice. *Academy of Management Learning & Education*, 19(4), 612-626. <https://doi.org/10.5465/amle.2020.0189>

informan berasal dari latar belakang sosial-ekonomi menengah, sehingga dinamika gengsi mungkin berbeda pada kelompok sosial-ekonomi lainnya.

M. Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian lanjutan perlu dilakukan untuk: (1) menguji efektivitas model konseling karier yang dikembangkan melalui quasi-experimental design atau randomized controlled trial; (2) mengeksplorasi fenomena gengsi dalam konteks yang lebih beragam (regional, sosial-ekonomi, bidang studi); (3) mengembangkan instrumen pengukuran "*career prestige concern*" yang valid dan reliabel; serta (4) melakukan longitudinal study untuk melihat dampak jangka panjang dari dilema gengsi terhadap career trajectory dan well-being.

CONCLUSION

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi lima tema utama fenomena gengsi dalam keputusan kerja lulusan sarjana: diskrepansi identitas akademik dan realitas pasar kerja, tekanan ekspektasi keluarga dan sosial, stigma sosial terhadap pekerjaan tertentu, konflik internal antara kebutuhan ekonomi dan harga diri, serta keterbatasan pengetahuan karier. Temuan menunjukkan bahwa gengsi merupakan konstruksi sosial kompleks yang memerlukan intervensi konseling karier yang holistik dan kontekstual.

Berdasarkan temuan empiris dan kajian teoretis, penelitian ini menghasilkan Model Konseling Karier Terintegrasi untuk Mengatasi Dilema Gengsi (CCMPD) yang terdiri dari tujuh fase: assessment, cognitive restructuring, narrative reconstruction, family and social integration, practical career exploration, resilience building, dan follow-up. Model ini telah divalidasi oleh ahli dan dinilai relevan, komprehensif, aplikatif, dan berbasis evidence.

Kontribusi penelitian ini meliputi: (1) pengayaan literatur tentang dimensi psikososial dalam career decision-making; (2) pengembangan model konseling yang culturally responsive untuk konteks Indonesia; dan (3) penyediaan framework praktis bagi konselor karier dalam menangani dilema gengsi. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji efektivitas model melalui implementasi empiris dan mengeksplorasi fenomena dalam konteks yang lebih beragam.

REFERENCE

- Allen, J., & van der Velden, R. (2021). Educational mismatches and skills: New empirical tests of old hypotheses. *Oxford Economic Papers*, 73(2), 459-478. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa056>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/undefined>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1983). *Educational research: An introduction* (4th ed.). Longman.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management

- models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563-578.
<https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545-547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. SAGE Publications.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 80-88. <https://doi.org/10.1177/1558689812437186>
- Fairclough, N. (2013). *Critical discourse analysis: The critical study of language* (2nd ed.). Routledge.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Friese, S., Soratto, J., & Pires, D. (2018). Carrying out a computer-aided thematic content analysis with ATLAS.ti. MMG Working Paper, 18-02.
<https://www.mmg.mpg.de/workingpapers>
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational research: An introduction* (8th ed.). Pearson Education.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00)
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Hartung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition, and social justice: Elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of*

- Counseling & Development, 80(1), 41-47.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00164.x>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change (2nd ed.). Guilford Press.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: Software of the mind (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2018). Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. Routledge.
- Jackson, D. (2013). Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271-279.
<https://doi.org/10.1080/08832323.2012.697928>
- Keshf, M., & Khanum, S. (2021). Impact of career counseling on career confusion and career decision making self-efficacy. *Journal of Education and Educational Development*, 8(1), 62-81.
<https://doi.org/10.22555/joeed.v8i1.453>
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). Focus groups: A practical guide for applied research (5th ed.). SAGE Publications.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Jossey-Bass.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
[https://doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](https://doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- McMahon, M., & Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework. *British*

- Journal of Guidance & Counselling, 46(2), 229-240.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1428941>
- Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 157-176.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.665159>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ningsih, S. R., & Soetjipto, B. W. (2020). Graduate employability in Indonesia: A literature review. *Journal of Education and Learning*, 14(2), 227-234. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i2.15113>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Orb, A., Eisenhauer, L., & Wynaden, D. (2001). Ethics in qualitative research. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(1), 93-96.
<https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2001.00093.x>
- Raelin, J. A. (2020). Evidence-based, practice-informed research and practice-based, research-informed practice. *Academy of Management Learning & Education*, 19(4), 612-626.
<https://doi.org/10.5465/amle.2020.0189>
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). SAGE Publications.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career thoughts inventory: Professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893-1907.
<https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12413-000>

- Savickas, M. L. (2011). Career counseling. American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12413-000>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241.
<https://doi.org/10.1177/0011000001292003>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sheu, H. B. (2023). Social cognitive career theory across global contexts: Empirical evidence and future directions. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177/10690727221111655>
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2021). Interpretative phenomenological analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (4th ed., pp. 25-52). SAGE Publications.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE Publications.
- Sriwijaya, J. (2019). Research and development (R&D) method as a model design in educational research and its alternatives. *Lensa: Kajian Kebahasaan, Kesusastraan, dan Budaya*, 9(2), 129-143.
<https://doi.org/10.26714/lensa.9.2.2019.129-143>

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Suryadi, B., & Idris, F. (2021). Educational mismatch and job satisfaction among university graduates in Indonesia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1156-1170. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0182>
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollidge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>
- Watts, A. G. (2006). Career development learning and employability. Higher Education Academy Learning and Employability Series. <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/watts06careerdevelopment.pdf>
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>