

**Makna Penerapan *Self Regulated* untuk Orientasi Karir yang Baik : Studi Fenomenologis Pada Mahasiswa *Part Time***

**Divia Dianita**

<sup>1</sup>Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Semarang,

Email: [divadianita45@gmail.com](mailto:divadianita45@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasari oleh maraknya mahasiswa bekerja *part time* di Kota Semarang yang memiliki tujuan yaitu menyelesaikan perkuliahannya dan juga mendapatkan orientasi karir yang baik dalam konteks pengembangan karir. Mahasiswa yang bekerja *part time* berusaha untuk menyeimbangkan antara proses mendapatkan orientasi karir yang baik dan menyelesaikan perkuliahannya dengan menerapkan *Self-Regulated* Proses penerapan *Self-Regulated* ini menarik untuk diketahui karena fenomena mahasiswa *part time* yang tidak mampu mengatur waktu dengan baik dan lebih mementingkan bekerja *part time* daripada menyelesaikan tugas perkuliahannya yang akan berdampak pada kegiatan perkuliahannya ataupun sebaliknya. Metode penelitian yang digunakan adalah Kualitatif Fenomenologis dengan analisis data *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam terhadap 3 partisipan yang terdiri 2 pria dan 1 wanita selaku mahasiswa *part time* barista. Penerapan *Self-Regulated* untuk mendapatkan orientasi karir yang baik ini dapat diidentifikasi melalui 3 hal yaitu mengatur, mengontrol, dan mengelola. Pada point mengatur muncul faktor *Social Support* dan *Self Control*, faktor *Social Support* berperan dalam proses mengatur penjadwalan shift dengan partner kerja dan faktor *Self Control* berperan dalam upaya mengatur perilaku sendiri mengatasi situasi problematiknya. Pada point mengontrol muncul faktor profesionalitas dalam bekerja berperan untuk bekerja semaksimal mungkin agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Pada point mengelola muncul faktor motivasi diri yang berperan sebagai dorongan agar terus berusaha mencapai tujuannya. Tujuan yang dimaksud adalah mendapatkan orientasi karir yang baik perihal pengembangan karirnya seperti naik jabatan.

**Kata kunci:** Orientasi Karir ; *Self-Regulated* ; Mahasiswa Part-time

**ABSTRACT**

*This research is based on the increasing number of students working part time in the city of Semarang who have the goal to finishing heir studies and also getting a good career orientation in the context of career development. Part-time worker-student try to balance the process of getting a good career orientation and completing their studies by applying Self-Regulated The process of implementing Self-Regulated interesting to know because of the phenomenon of part-time students who are unable to manage their time properly and are more concerned with working part-time than completing their lecture assignments which will have an impact on their lecture activities or vice versa. The research method used is Phenomenological Qualitative with Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) data analysis. Data collection used in-depth interviews with 3 participants consisting of 2 men and 1 woman as part time barista students. The application of Self-Reagulated to get a good career orientation can be identified through 3 things, namely managing, controlling, and*

*managing. At the point of setting up Social Support and Self Control factors appear, Social Support factors play a role in the process of managing shift scheduling with work partners and Self Control factors play a role in efforts to regulate one's own behavior to overcome problematic situations. At the control point, the professionalism factor appears in the work role to work as much as possible so that the desired goals can be achieved. At the point of managing, a self-motivated factor emerges that acts as an encouragement to keep trying to achieve its goals. The intended goal is to get a good career orientation regarding career development such as promotion..*

*Keywords: Career Orientation ; Self-Regulated ; Part-time worker-student*

## **PENDAHULUAN**

Fenomena kuliah sambil bekerja bukanlah hal yang baru dikalangan mahasiswa. Sebagian besar mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja lebih memilih untuk bekerja *part time* atau paruh waktu. Hal ini dikarenakan adanya fleksibilitas waktu dan pekerjaan yang tidak terlalu membebani sehingga tidak mengganggu aktivitas akademik. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Cohen (dalam Ronen, 1981) bentuk pekerjaan yang paling banyak dilakukan oleh mahasiswa adalah jenis pekerjaan paruh waktu (*part-time work*). Namun, tujuan utama seorang mahasiswa di perguruan tinggi yakni belajar dan mengembangkan pola pikir untuk mencapai tujuan pembelajaran, menyelesaikan seluruh proses yang ada di perguruan tinggi agar memperoleh indeks prestasi yang baik dan menyelesaikan studi tepat waktu (Purwanto dkk , 2013)

Tak jarang mahasiswa akhirnya putus kuliah karena kesulitan untuk mengatur waktu antara kuliah dan kerja. Mahasiswa juga dituntut untuk bisa mengatur aktivitas dengan baik antara padatnya kegiatan yang dilakukan saat kuliah dan bekerja, terutama bagi mahasiswa yang telah memasuki semester akhir dan mulai menyusun tugas akhir (Hamadi dkk, 2018).. Hal ini didukung dengan pernyataan (Setiawan, 2018) bahwa resiko yang sering ditemui adalah dengan memiliki kuliah sambil bekerja justru akan menyebabkan mahasiswa tersebut menjadi malas berkuliah dikarenakan lebih asyiknya bekerja yang mendapatkan gaji.

Seorang mahasiswa pekerja *part time* memiliki tanggungan pada dirinya sendiri yaitu mahasiswa tersebut harus tetap menjalankan kegiatan perkuliahan dan juga bekerja *part time*, yang akan membutuhkan *Self-Regulated* yang baik agar kegiatan perkuliahan dan bekerja *part time* dapat berjalan dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Nazarudin dkk., 2014) bahwa mahasiswa Bimbingan dan Konseling angkatan 2008-2010 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yang bekerja pada saat penyusunan skripsi memiliki

regulasi diri yang cukup dalam melakukan berbagai aktivitas antara lain bekerja dan menyusun skripsi.

Fenomena mahasiswa bekerja sebagai barista paruh waktu (*part time*) bukanlah suatu hal yang baru. Penulis juga telah melakukan observasi ke beberapa *coffeshop* atau kedai kopi di Kota Semarang dan hasil observasi di beberapa *coffeshop* kota Semarang ditemukan Jubile Cozy Coffee memiliki mahasiswa barista *part time* sebanyak 5 orang, Lingkar Coffe and Idea terdapat 11 orang mahasiswa barista *part time*, dan pada Couvee Idn terdapat 5 orang mahasiswa barista *part-time*. Dan ditemukan barista *part-time* dari beberapa *coffeshop* atau kedai kopi merupakan seorang mahasiswa dari berbagai universitas di Kota Semarang dengan jurusan dan tingkat semester yang berbeda.

Meskipun menjadi seorang barista dianggap menjadi suatu pekerjaan yang mudah, namun sebenarnya dibutuhkan kemampuan yang cukup kompleks dan skill yang tinggi agar dapat memberikan kualitas kopi yang baik dan melayani customer dengan baik. (Susilowati dkk., 2020) menyatakan bahwa mahasiswa pekerja di FKIP Universitas Bengkulu mengalami berbagai kesulitan dalam membagi waktu antara bekerja dan belajar. Seperti salah satu barista *part time* di Jubile Cozy Coffee, setelah penulis wawancara ia terkadang memiliki kejenuhan dengan kegiatannya yaitu berkuliah, bekerja *part time*, dan pengembangan karirnya.

Pekerjaan sebagai barista ini dapat menjadi pilihan karir untuk jangka panjang. Namun, dibutuhkan perkembangan keterampilan, motivasi, serta tujuan karir untuk mendapatkan orientasi karir yang baik sebagai barista. Menurut Sharf (dalam Bil Haq dkk, 2019) terdapat 2 aspek dari orientasi karir yaitu *career development attitude* yaitu perkembangan sikap terhadap karir dan *career development knowledge and skill* yang berarti adalah perkembangan pengetahuan dan keterampilan. Salah satu aspek penting orientasi karir dalam konteks pengembangan karir dan pencapaian tujuan karir adalah *Self-Regulated*. *Self-Regulated* merupakan sebuah proses dimana seseorang mengaktifkan dan menopang kognisi, perilaku, dan perasaannya yang secara sistematis berorientasi pada pencapaian suatu tujuan menurut Zimmerman (dalam Kristanto dkk, 2022)

*Self-Regulated* ini juga mencakup kemampuan untuk mengatur emosi, mengelola waktu, menetapkan tujuan yang realistis, dan mengatasi hambatan yang muncul dalam mencapai tujuan karir. Maka dari itu penting juga bagi individu untuk memperhatikan dan mengembangkan kemampuan *Self-Regulated* mereka dalam upaya mencapai sukses dalam karir mereka, karena individu yang memiliki kemampuan *Self-Regulated* yang baik cenderung memiliki orientasi karir yang baik pula. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Brown dan Lent (2006), yang menunjukkan bahwa *Self-Regulated* yang baik dapat membantu individu dalam mencapai tujuan karir mereka.

Berdasarkan hasil observasi ke tiga kedai kopi atau *Coffeshop* di Kota Semarang yaitu Lingkar Coffee and Idea, Jubile Cozy Coffee, dan Couvee. Tiga kedai kopi atau *Coffeshop* tersebut memiliki SOP untuk barista yang hampir sama. Telah ditemukan juga sebanyak tiga mahasiswa pekerja barista *part-time* yaitu Cuthbreth Julianda, Raditia Batara, dan Atika Jamilatul yang memiliki latar belakang yang sama yaitu mahasiswa pekerja *part time* Semester 8 dan mereka memiliki caranya sendiri dalam mengembangkan kemampuan mereka untuk mendapatkan orientasi karir yang baik sebagai barista tanpa mengganggu kewajiban perkuliahan dengan menggunakan *Self-regulated* yang baik.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena atau pengalaman yang terjadi dikalangan mahasiswa dalam menjalani perkuliahan dengan bekerja *part time* sebagai barista, bagaimana pengalaman mahasiswa pekerja *part time* barista tersebut dalam menerapkan *Self-Regulated* pada dirinya sehingga mendapatkan orientasi karir barista yang baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif fenomenologi. Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam terhadap partisipan dan dianalisis dengan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Sumber data penelitian ini menggunakan strategi sampel purposive (*purposive sampling*) yang pada umumnya dipilih dalam penelitian menampilkan kriteria yang sesuai dengan penelitian (Sugiyono, 2009). Tahapan analisis data terdiri dari analisis transkrip (transkrip orisinal, ko mentar eksploratoris, dan tema emergen), perumusan tema emergen superordinate dengan tabel induk, dan melaporkan hasil analisis. Kriteria partisipan yaitu mahasiswa semester 8, mahasiswa aktif, bekerja *part time* menjadi barista, dan berdomisili di Kota Semarang. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 2 laki-laki dan 1 perempuan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian makna penerapan *Self-Regulated* untuk orientasi karir yang baik : Studi fenomenologus mahasiswa *part time* terdiri dari indikator mengatur, mengontrol, dan mengelola. Pada ketiga partisipan dalam indikator mengatur dipengaruhi oleh beberapa faktor yang muncul yaitu faktor social support bahwa adanya fleksibilitas dari partner kerja dan juga

owner *coffeshop* dan factor *Self Control* bahwa adanya control waktu, dan control mood yang dilakukan oleh ketiga partisipan. Dalam indikator mengontrol dipengaruhi oleh profesionalitas dalam bekerja ketiga partisipan yang merupakan profesionalitas dalam menjalani tuntutan pekerjaan. Dan dalam indikator mengelola dipengaruhi oleh factor motivasi diri pada ketiga partisipan untuk mengasah skill manajemen diri, menggapai reward dari diri sendiri dan mendapatkan kenaikan gaji

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan *Self-Regulated* dalam mendapatkan orientasi karir yang baik didalamnya terdapat 3 indikator yaitu, mengatur, mengontrol, dan mengelola. Pada indikator mengatur terdapat kesamaan antara ketiga partisipan yaitu dipengaruhi oleh *Social support* dari partner kerja dan owner *coffeshop*. *Social support* yang terjadi pada ketiga partisipan yaitu adanya fleksibilitas dari partner kerja maupun headbar di tempat kerjanya tersebut. Adanya peran partner kerja tersebut yaitu mau untuk menukarkan shiftnya dengan keikhlasan dan pengertian bahwa partisipan ini masih menempuh perkuliahan dan berharap untuk saling pengertian jika partner kerja partisipan ingin menukarkan shiftnya juga.

*Social support* diartikan sebagai sebuah transaksi interpersonal yang melibatkan satu orang atau lebih, yang berupa: (1) perhatian emosional (keinginan, cinta, dan empati), (2) bantuan instrumental (berupa barang atau jasa), (3) informasi (tentang lingkungan), (4) penilaian (berupa informasi yang relevan dan juga evaluasi diri menurut House (dalam Desiningrum, 2014).

*Social support* yang dimaksud dalam data partisipan yaitu termasuk dalam *Instrumental Support*. *Instrumental support* sendiri yaitu memberikan dukungan social secara langsung atau nyata baik dukungan social materi maupun nonmateri. Hal inibertujuan untuk memberikan dukungan guna membantu memecahkan masalah-masalah praktis.

Peran *social support* dalam *Self-Regulated* sangatlah penting. *Social support* ini merujuk pada bantuan, dorongan atau motivasi, dan sumber daya yang diberikan oleh orang sekitar, seperti keluarga, teman, atau anggota komunitas, untuk membantu mengatasi tantangan, mengelola emosi, dan mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai oleh ketiga partisipan yaitu mendapatkan orientasi karir yang baik karir dibidang barista. Motivasi atau dorongan ini merupakan salah satu aspek penting dari *Self-Regulated*.

Hal ini didukung pernyataan Zimmerman (dalam Priantini dkk, 2021 ) bahwa *Self-Regulated* terdiri atas tiga aspek penting yaitu kognisis, motivasi, dan perilaku.

Pada indikator mengatur juga terdapat pengaruh *Self Control* dari ketiga partisipan yang berupa pengontrolan waktu antara mengembangkan karir dan mengerjakan tugas perkuliahan serta pengontrolan mood ketika menghadapi customer. *Self Control* dalam pengontrolan waktu melibatkan kemampuan untuk merencanakan tugas-tugas yang sejalan dengan proses mendapatkan orientasi karir melalui *Self-Regulated*. *Self Control* membantu individu dalam mengatur waktu dengan baik. Individu dengan tingkat *Self Control* yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengalokasikan waktu mereka untuk proses mendapatkan orientasi karir seperti pengembangan keterampilan ataupun mencari peluang karir yang relevan.

*Self Control* adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengubah respon dari dalam dirinya pada sesuatu yang ingin di gapai, menurut Ghufron (dalam Marsela, dkk 2019). *Self Control* juga memiliki peran dalam mengontrol mood atau emosi dalam perjalanan karir. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri dapat membantu mengatasi individu dalam menghadapi tantangan atau tekanan yang mungkin timbul saat mencapai orientasi karir yang baik. Individu dapat mengontrol mood atau emosinya dengan baik dengan menjaga ketenangan dan tetap fokus untuk mencari solusi daripada terjebak dalam reaksi yang emosional.

Dalam mendapatkan orientasi karir yang baik dengan penerapan *Self-Regulated*, *Self Control* merupakan faktor penting untuk diterapkan. Dengan *Self Control* yang kuat, seorang individu dapat mengontrol diri dengan lebih baik, efisien dalam pembagian waktu, dan mengelola mood dan emosi dengan efektif.

Pada indikator mengatur terdapat kesamaan antara ketiga partisipan yaitu dipengaruhi oleh profesionalitas dalam bekerja. Profesionalitas dalam bekerja yang dimaksud oleh ketiga partisipan yaitu professional dalam menjalani tuntutan pekerjaan. Dalam bekerja, setiap karyawan dituntut untuk bersikap professional pada saat melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan waktu, ilmu, dan tenaga yang maksimal setiap saat. Menurut Bayuaji (dalam Halawa, S.J., dkk 2022) menyatakan profesonalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengau pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Dalam hasil penelitian (Rosada dkk. 2021), dijelaskan bahwa dengan adanya profesionalisme yang tinggi, maka setiap pegawai akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dengan tidak menysakan pekerjaan. Profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang professional. Ciri karyawan professional ditandai dengan kepiawaiannya dalam melaksakana tugas atau tuntutan dalam profesinya, karena didukung oleh latar belakang pendidikannya, minat, bakat, kemampuannya melaksanakan tugas yang penuh dinamika dan tantangan.

Maka dari itu, profesionalitas dalam bekerja sangatlah penting dalam proses mendapatkan orientasi karir yang baik karena dalam proses mendapatkan orientasi karir yang baik perlu adanya profesionalisme yang tinggi agar seorang karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pada indikator mengatur terdapat kesamaan antara ketiga partisipan yaitu dipengaruhi oleh motivasi diri. Motivasi diri yang dimaksud oleh ketiga partisipan yaitu berupa kepuasan diri seperti dapat terasahnya skill manajemen diri dan juga mendapatkan reward untuk diri sendiri. Menurut Herzberd (dalam Prihartanta 2015) bahwa ada dua jenis factor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua factor tersebut yaitu :

- a.) Factor hygiene (faktor ekstrinsik). Faktor hygiene ini memotivasi seseorang untuk ekeluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya
- b.) Factor motivator (faktor intrinsic). Faktor motivator ini memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasa, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb.

Motivasi ini merupakan suatu alasan untuk bertindak ketika seseorang serius akan mencapai suatu tujuan yang maskimal seperti yang diharapkan. Motivasi menurut Robbins (dalam Bukhari, dkk., 2022) motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu untuk mencapai sebuah tujuan. Tujuan yang dimaksud oleh ketiga partisipan yaitu untuk mendapatkan orientasi karir yang baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam mendapatkan orientasi karir yang baik bisa didapatkan dengan penerapan *Self-Regulated* yang dipengaruhi oleh faktor *Social support* dari partner kerna dan owner, pengontrolan waktu dan emosi, profesionalitas dalam bekerja memenuhi tuntutan pekerjaan, serta motivasi diri untuk mengasah skill manajemen diri. Dan makna orientasi karir yang baik menurut ketiga partisipan yaitu mendapatkan kepuasan diri seperti naik jabatan ataupun mempunyai coffeshop sendiri.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Kristanto, H. D. (2022). Mengembangkan Kemampuan Self-Regulated Learning Bidang Metakognisi. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 518-524.
- Aniq Hudiyah Bil Haq, R. F. (2019). ORIENTASI KARIR PADA SISWA SMP: PILIHAN JURURSAN DAN GAMBARAN PEKERJAAN DI MASA DEPAN. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 7-14.
- Arip Nazarudin, I. C. (2014). REGULASI DIRI MAHASISWA BIMBINGAN DAN KONSLEING DALAM PROSES PENYUSUNAN SKRIPSI (Survey Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Angkatan 2008-2010 yang bekerja). *Insight: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12.
- Desiningrum, D. R. (2014). KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS LANSIA JANDA/DUDA DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN SOSIALDAN GENDER. *Jurnal Psikologi Undip*, 102-106.
- Priantini, I. P. (2020). DISORINTASI SELF REGULATED LEARNING DA MOTIVASI DALAM MEMUPUK NALURI BERPRESTASI MAHASISWA. *MAHAWIDYA BHUWANA*, 193.
- Hamadi, J. W. (2018). PERBEDAAN TINGKAT STRESS PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DAN TIDAK BEKERJA DI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI MALANG FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN ANGKATAN 2013. *Nursing news, Volume 3, Nomor 1*, 375-376.
- Hasmira, A. R. (2022). Strategi Kuliah Sambil Bekerja Oleh Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Bekerja di Universitas Negeri Padang). *Naradidik: Journal of Education & Pedagogy*, 30.

- Setiawan, B. A. (2017). KERJA PARUH WAKTU MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA (Studi Fenomenologis pada pengemudi ojek online OMAHKU "ojek mahasiswa Ketintang UNESA"). *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 2.
- Supriatna, R. D. (2019). Kontrol Diri : Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 65-69.
- Seiman Jaya Halawa, A. B. (2022). DINAMIKA PERUBAHAN PROFESIONALISME PEGAWAI SEBAGAI BENTUK ADAPTASI SISTEM KERJA BARU DI TEMPAT USAHA DI KOTA GUNUNGSITOLI (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret). *Jurnal EMBA*, 1525-1534.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1-11.
- Pasaribu, B. d. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 89-103.
- Kahija, Y. L. (2017). *Penelitian Fenomenologis: Jalan Memahami Pengalaman Hidup*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.