

***Self-Awareness* untuk Memperkuat Talenta Diri, Kesiapan Karier dan Mental Wirausaha Taruna Politeknik AUP Jakarta**

Ahmad Jindan¹, Arbi Alfarisi², Desty Rosania³, Dwi Sulistyorini Amidjono⁴,
Sofi Nurul Aini⁵, Wening Indah Ingtyas⁶, Wiwik Sulistyaningsih⁷

¹²³⁴⁵⁶⁷Program Magister Psikologi, Fakultas Falsafah dan Peradaban, Universitas Paramadina, Jakarta

E-mail: ⁴dwi.sulistyorini@students.paramadina.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi determinan psikologis yang memengaruhi kesiapan wirausaha pada Taruna tingkat akhir Politeknik Ahli Usaha Perikanan (AUP) Jakarta, dengan fokus pada kesadaran diri, kesadaran talenta, dan ketakutan akan kegagalan. Penelitian menggunakan pendekatan *mixed method* dengan melibatkan 42 Taruna semester 8 Jurusan Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan sebagai responden survei, serta 12 partisipan yang dipilih secara *purposive* untuk wawancara mendalam. Data dikumpulkan melalui kuesioner self-report menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur dimensi *career indecision*, kesadaran talenta, efikasi diri karier, tekanan sosial, dan konstrual diri, serta wawancara mendalam untuk menggali dinamika psikologis yang mendasari pengambilan keputusan karier. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif, sedangkan data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan *thematic analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan utama dalam kesiapan berwirausaha bukan terletak pada kompetensi teknis, melainkan pada faktor psikologis internal, terutama ketidakmampuan mengenali talenta diri (*talent blindness*) dan dominasi ketakutan akan kegagalan. Temuan kuantitatif menunjukkan tingkat kebimbangan karier dan efikasi diri yang berada pada kategori sedang, sementara hasil kualitatif mengungkap adanya internalisasi tekanan sosial serta preferensi terhadap stabilitas pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan wirausaha pada pendidikan vokasi dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kesadaran diri dan regulasi emosi terhadap risiko, sehingga diperlukan intervensi psikoedukasi untuk memperkuat kesiapan mental wirausaha.

Kata kunci: kesadaran diri, kesadaran talenta, ketakutan akan kegagalan, efikasi diri karier, kewirausahaan perikanan

ABSTRACT

This study aims to identify the psychological determinants influencing entrepreneurial readiness among final-year cadets at the Politeknik Ahli Usaha Perikanan (AUP) Jakarta, with a focus on self-awareness, talent awareness, and fear of failure. A mixed method approach was employed involving 42 eighth-semester cadets from the Fisheries Product Processing Technology program as survey respondents, and 12 participants selected purposively for in-depth interviews. Data were collected through self-report questionnaires using a Likert scale (1–5) to measure career indecision, talent awareness, career self-efficacy, social pressure, and self-construal, as well as in-depth interviews to explore the underlying psychological dynamics in career decision-making. Quantitative data were analysed using descriptive statistics, while qualitative data were analysed using thematic analysis. The findings reveal that the main barriers to entrepreneurial readiness are not technical competencies, but internal psychological factors, particularly talent blindness and the dominance of fear of failure. Quantitative results indicate moderate levels of career indecision and career self-efficacy, while qualitative findings highlight the internalization of social pressure and a strong preference for job stability as civil servants (ASN). This study confirms that entrepreneurial readiness in vocational education is significantly influenced by self-awareness and emotional regulation toward risk. Therefore, psychoeducational interventions are necessary to strengthen students' mental readiness for entrepreneurship.

Keywords: self-awareness, talent awareness, fear of failure, career self-efficacy, fisheries entrepreneurship

1. PENDAHULUAN

Politeknik Ahli Usaha Perikanan (AUP) Jakarta merupakan perguruan tinggi vokasi di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki mandat strategis dalam mencetak sumber daya manusia unggul di sektor kelautan dan perikanan, baik sebagai

aparatur sipil negara (ASN) maupun sebagai wirausaha. Dalam Rencana Strategis 2025–2029, institusi ini menargetkan sebagian besar lulusan dapat terserap di dunia kerja sekaligus mendorong lahirnya wirausaha muda yang inovatif dan tangguh secara mental.

Namun demikian, realitas menunjukkan adanya kesenjangan antara mandat institusi dengan orientasi karier taruna. Berdasarkan *tracer study* serta diskusi dengan alumni dan tenaga pengajar, minat terhadap kewirausahaan perikanan masih relatif rendah, sementara profesi ASN dipersepsikan sebagai pilihan karier yang paling stabil dan aman di tengah ketidakpastian dunia kerja. Di sisi lain, sektor industri perikanan sering dipandang sebagai alternatif, bukan pilihan utama.

Kondisi ini tidak terlepas dari karakteristik penyelenggaraan pendidikan di Politeknik AUP yang bersifat intensif dan berorientasi pada penguasaan kompetensi teknis, dengan porsi praktik lapangan yang dominan. Meskipun pendekatan ini efektif dalam membentuk keterampilan operasional, penguatan aspek psikologis seperti kesadaran talenta, keyakinan diri dalam mengambil keputusan karier, serta kesiapan menghadapi risiko belum sepenuhnya terintegrasi secara sistematis dalam kurikulum.

Akibatnya, sebagian taruna mengalami kesulitan dalam mengenali dan mengartikulasikan potensi diri, serta menunjukkan kecenderungan untuk menghindari risiko dalam pengambilan keputusan karier. Dalam situasi ketidakpastian, pilihan terhadap jalur karier yang dianggap aman menjadi lebih dominan dibandingkan eksplorasi alternatif yang bersifat inovatif seperti kewirausahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hambatan utama dalam pengembangan orientasi wirausaha tidak semata-mata bersifat teknis, tetapi berkaitan erat dengan faktor psikologis internal.

Jika tidak diintervensi, kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak pada berbagai level. Pada level individu, hal ini dapat memicu kecemasan karier serta keputusan yang tidak selaras dengan potensi diri. Pada level institusi, kesenjangan antara mandat dan realisasi lulusan dapat memengaruhi pencapaian target strategis. Sementara pada level industri, rendahnya jumlah wirausaha muda berpotensi menghambat inovasi dan pengembangan sektor perikanan nasional dalam mendukung *blue economy*.

Untuk memahami dinamika tersebut secara lebih komprehensif, penelitian ini menggunakan perspektif *Social Cognitive Career Theory*, *Career Construction Theory*,

serta konsep *entrepreneurial mindset* sebagai landasan dalam menganalisis faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kesiapan karier dan orientasi wirausaha.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi psikologis yang memengaruhi kesiapan karier taruna semester akhir Politeknik AUP Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang intervensi psiko-edukasi berbasis *self-awareness* untuk memperkuat talenta diri, kesiapan karier, serta keberanian dalam menghadapi risiko kewirausahaan.

Untuk memahami dinamika psikologis tersebut secara lebih komprehensif, penelitian ini mengintegrasikan perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *Career Construction Theory*, serta konsep *entrepreneurial mindset* sebagai kerangka analisis dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan karier dan orientasi wirausaha.

2. LANDASAN TEORI

2.1 *Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karier*

Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), keputusan karier dipengaruhi oleh *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu, serta ekspektasi terhadap hasil yang akan diperoleh (Lent, 2013). *Self-efficacy* berfungsi sebagai mekanisme kognitif yang membentuk cara individu mengevaluasi risiko, peluang, dan kemungkinan keberhasilan dalam pilihan karier.

Dalam konteks kewirausahaan, rendahnya *self-efficacy* sering kali berkaitan dengan munculnya *fear of failure*, yang menyebabkan individu cenderung menghindari pilihan karier dengan tingkat ketidakpastian tinggi. Kondisi ini relevan dengan fenomena preferensi taruna terhadap jalur karier yang lebih stabil, meskipun memiliki potensi untuk mengembangkan usaha mandiri.

2.2 *Talent Awareness dalam Career Construction Theory*

Career Construction Theory memandang bahwa pengembangan karier merupakan proses konstruksi identitas yang dibangun melalui eksplorasi pengalaman, pemaknaan diri, dan pengenalan potensi personal

(Savickas, 2005; 2019; 2023). Temuan empiris terbaru juga menunjukkan bahwa proses konstruksi tersebut berkontribusi signifikan terhadap pembentukan identitas karier melalui peran *career adaptability* sebagai mediator utama (Merino-Tejedor et al., 2025).

Ketika individu mengalami talent blindness, yaitu ketidakmampuan dalam mengenali keunggulan diri, proses konstruksi identitas karier menjadi terhambat. Individu cenderung bergantung pada standar eksternal dalam mengambil keputusan, sehingga pilihan karier tidak merefleksikan potensi personal secara optimal. Kondisi ini selaras dengan temuan pada taruna yang mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier.

2.3 Fear of Failure dalam Entrepreneurial Mindset

Pendekatan entrepreneurial mindset menekankan bahwa kesiapan wirausaha tidak hanya ditentukan oleh aspek kognitif, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola respons emosional terhadap risiko (Kuratko et al., 2020). Salah satu faktor utama yang berperan adalah fear of failure, yang tidak hanya berfungsi sebagai respons emosional, tetapi juga sebagai hambatan kognitif dalam mengevaluasi peluang.

Dalam konteks pengambilan keputusan karier, fear of failure dapat mempersempit eksplorasi alternatif yang bersifat inovatif dan mendorong individu memilih jalur yang lebih aman. Hal ini menjelaskan mengapa individu dengan potensi wirausaha tetap menunjukkan preferensi terhadap pekerjaan dengan tingkat kepastian tinggi.

2.4 Peran Tekanan Sosial dalam Konstruksi Pilihan Karier

Pilihan karier tidak terbentuk secara individual, tetapi dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya. Dalam perspektif sosial-kognitif dan teori identitas, norma-norma sosial dapat terinternalisasi menjadi bagian dari preferensi individu (Tajfel & Turner, 1979; Mau, 2000).

Tekanan sosial yang tidak disadari, seperti ekspektasi keluarga terhadap pekerjaan yang stabil, dapat membentuk preferensi karier yang tampak sebagai pilihan personal. Dalam konteks ini, pilihan terhadap jalur karier seperti ASN tidak selalu mencerminkan minat intrinsik, tetapi dapat merupakan hasil dari internalisasi nilai sosial yang kuat.

2.5 Sintesis Teoretis (Integrasi Model Penelitian)

Berdasarkan integrasi *Social Cognitive Career Theory*, *Career Construction Theory*, dan konsep entrepreneurial mindset, kesiapan karier wirausaha dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara beberapa faktor psikologis utama.

Self-awareness berperan sebagai fondasi dalam mengenali potensi diri (*talent awareness*). Ketidakmampuan dalam mengenali talenta (*talent blindness*) akan berdampak pada rendahnya *self-efficacy*, yang pada akhirnya memperkuat dominasi fear of failure dalam pengambilan keputusan karier. Selain itu, tekanan sosial yang terinternalisasi turut memengaruhi preferensi individu terhadap jalur karier yang dianggap aman.

Dengan demikian, orientasi karier individu merupakan hasil dari interaksi antara keyakinan diri, kesadaran terhadap potensi personal, regulasi emosi terhadap risiko, serta konteks sosial yang membentuk konstruksi identitas karier.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-methods* dengan tujuan memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika psikologis yang memengaruhi kesiapan karier dan orientasi wirausaha taruna. Pendekatan ini mengintegrasikan data kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan eksplorasi kualitatif yang lebih mendalam melalui wawancara.

Instrumen dalam penelitian ini dirancang sebagai alat eksploratif untuk memetakan kecenderungan psikologis awal peserta dalam konteks pengambilan keputusan karier. Analisis difokuskan pada identifikasi pola dan kecenderungan respons yang memberikan gambaran awal mengenai dinamika psikologis, yang kemudian diperdalam melalui wawancara mendalam. Pendekatan ini sejalan dengan desain *mixed-methods* eksploratif yang menekankan pemahaman fenomena secara holistik melalui integrasi berbagai sumber data.

3.1 Self-Report Assessment

Pengumpulan data kuantitatif dilaksanakan pada 26 Mei 2026 di Kampus Politeknik AUP Jakarta dengan melibatkan taruna

semester 8 Jurusan Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan. Dari total 44 peserta yang mengikuti kegiatan asesmen, sebanyak 42 responden menyelesaikan survei digital. Komposisi responden terdiri dari 95% Tarunawati dan 5% Taruna, dengan distribusi wilayah yang mencakup Indonesia Barat (67%), Indonesia Tengah (12%), dan Indonesia Timur (26%).

Instrumen asesmen dikembangkan untuk mengukur beberapa dimensi psikologis yang relevan dengan kesiapan karier dan kewirausahaan, meliputi *career indecision*, *talent awareness*, *career self-efficacy*, tekanan sosial, dan konstrual diri. Setiap dimensi dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku dan kognitif yang teramati, dengan mengacu pada landasan teori yang telah teridentifikasi pada kajian sebelumnya.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5 yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan negatif (*unfavorable statement*) yang disajikan. Pendekatan ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum terkait kecenderungan psikologis peserta, sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Dimensi dan Landasan Teori Asesmen

Dimensi	Landasan Teori – Indikator Utama
Career Indecision	Osipow (1999); Savickas (2005); Wang & Li (2024) - <i>Career anxiety; conflict between alternatives; lack of planning</i>
Personal Talent Awareness	Buckingham & Clifton (2001); Holland (1997); Niemiec (2023) - <i>Talent blindness; inability to articulate natural talents</i>
Career Self-Efficacy	Bandura (1986); Taylor & Betz (1983); Ahmed (2022) - <i>Fear of failure; low start-up efficacy; job security orientation</i>
Tekanan Sosial & Konflik Nilai	Tajfel & Turner (1979); Mau (2000); Wang & Liu (2022) - <i>Internalized social norms; filial piety; ASN prestige</i>
Konstrual Diri Individualis	Markus & Kitayama (1991); Triandis (1995); Burke et al. (2024) - <i>Autonomy–isolation paradox; cultural ambivalence</i>

3.2 In-depth Interview Assessment

Selain pengumpulan data secara kuantitatif melalui *self-report survey*, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif melalui *in-depth interview* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis peserta dalam pengambilan keputusan karier.

Wawancara mendalam dilakukan terhadap 12 taruna yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan prinsip *information-rich cases* dan representasi geografis, sehingga mencakup peserta dari wilayah Indonesia Barat, Tengah, dan Timur. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menangkap keragaman konteks sosial, budaya, dan struktural yang memengaruhi konstruksi pilihan karier peserta.

Guna memastikan kedalaman eksplorasi dan konsistensi proses pengumpulan data, wawancara dilaksanakan secara terstruktur selama ±120 menit dengan didampingi oleh dua dosen pembimbing. Melalui pendekatan ini, peneliti menggali aspek-aspek yang tidak sepenuhnya terungkap melalui survei, seperti *belief system*, persepsi terhadap risiko, pengalaman sosial dalam keluarga, serta dinamika emosional yang memengaruhi orientasi karier.

Data kualitatif yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan *thematic analysis* untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kategori yang muncul dari pengalaman partisipan serta memahami makna di balik fenomena yang diteliti (Braun & Clarke, 2015; Patton, 2023). Integrasi antara data survei dan wawancara dilakukan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh (*holistic understanding*) serta memperkuat interpretasi penelitian melalui metode triangulasi.

3.3 Keabsahan Data (Trustworthiness)

Untuk memastikan kualitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan beberapa strategi yang mengacu pada prinsip *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* dalam penelitian kualitatif.

Pertama, validitas isi dijaga melalui penyusunan instrumen yang berbasis landasan teori serta melalui proses penelaahan ahli. Kedua, metode triangulasi dilakukan dengan mengintegrasikan temuan dari *self-report assessment* dan *in-depth interview* untuk

memperkuat konsistensi interpretasi. Ketiga, *member checking* dilakukan untuk mengonfirmasi kesesuaian antara hasil interpretasi peneliti dengan pengalaman partisipan.

Keempat, *audit trail* digunakan untuk menjaga transparansi proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis. Kelima, *peer debriefing* antar peneliti dilakukan sebagai mekanisme refleksi untuk meminimalkan bias subjektif dalam interpretasi data. Pendekatan ini memastikan bahwa temuan penelitian tidak hanya memiliki kedalaman analitis, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis.

4. HASIL

4.1 Hasil Self-report Questionnaire

Hasil survei digital memberikan gambaran umum mengenai profil psikologis taruna dalam konteks kesiapan karier dan kewirausahaan. Secara umum, seluruh dimensi berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa responden tidak berada dalam kondisi ekstrem, namun belum mencapai tingkat kesiapan yang optimal dalam pengambilan keputusan karier.

Untuk mengidentifikasi kecenderungan utama pada setiap dimensi psikologis, analisis difokuskan pada skor rata-rata yang diperoleh dari masing-masing indikator yang disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Profil Dimensi Psikologis Kesiapan Karier Taruna AUP Jakarta

Kode	Dimensi	Mean	Kategori
Q3	<i>Career Indecision</i>	3,45	Sedang
Q7	<i>Talent Awareness</i>	3,45	Sedang
Q8	<i>Talent Awareness</i>	3,36	Sedang
Q13	<i>Self-Efficacy</i>	3,48	Sedang
Q14	<i>Self-Efficacy</i>	3,33	Sedang
Q19	Tekanan Sosial	2,67	Rendah
Q21	Konstrual Diri	3,38	Sedang
Q24	Konstrual Diri	3,38	Sedang

Berdasarkan Tabel 2, seluruh dimensi menunjukkan skor yang berada pada rentang 2,67 - 3,48 yang mengindikasikan bahwa taruna tidak sedang dalam kondisi yang ekstrem, namun juga belum mencapai tingkat kesiapan yang optimal. Dimensi *Personal*

Talent Awareness: Kesulitan dalam menjelaskan bakat alami (Q7) menghasilkan skor tertinggi yang mengindikasikan fenomena *talent blindness* (Buckingham & Clifton, 2001; Niemiec, 2023). Taruna mungkin memiliki bakat, tetapi tidak mampu mengenali atau mengartikulasikan potensi dirinya.

Dimensi *Career Self-Efficacy*: Belum siap menghadapi risiko kegagalan wirausaha (Q13) menunjukkan dominasi *fear of failure* dengan skor tertinggi di seluruh instrumen -- yang mengonfirmasi bahwa hambatan utama bukan tentang ketiadaan minat berwirausaha, melainkan rendahnya keyakinan untuk menghadapi risiko serta ketidakpastian karir (Bandura, 1986; Taylor & Betz, 1983; Ahmed, 2022; Taneja et al., 2024).

Dimensi Konstrual Diri: Tertarik berwirausaha tetapi takut gagal (Q21) serta Khawatir kehilangan stabilitas jika berwirausaha (Q24) menunjukkan skor sedang (mean = 3,38), yang mencerminkan adanya ambivalensi antara keinginan untuk mandiri dan kebutuhan akan stabilitas. Temuan paling kontra-intuitif muncul dari Dimensi Tekanan Sosial: Keluarga kurang mendukung wirausaha (Q19) dengan skor paling rendah namun perlu ditafsirkan secara hati-hati sebagai indikasi tidak terdapatnya tekanan eksternal. Secara keseluruhan, data kuantitatif di atas menunjukkan pola konsisten berupa kebimbangan karier, keterbatasan dalam mengenali talenta, serta kecenderungan menghindari risiko dalam pengambilan keputusan karier.

4.2 Hasil In-depth Interview

Hasil wawancara mendalam terhadap 12 taruna mengungkapkan dinamika psikologis yang lebih beragam secara kontekstual dibandingkan dengan temuan kuantitatif.

Sebagian besar informan menunjukkan preferensi terhadap jalur karier ASN sebagai pilihan yang dianggap lebih stabil dan dapat diprediksi. Preferensi ini muncul dalam berbagai narasi yang menekankan pentingnya keamanan ekonomi, kepastian masa depan, serta pengaruh lingkungan sosial. Meskipun tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai tekanan, pengaruh keluarga dan lingkungan tetap hadir dalam bentuk ekspektasi terhadap pilihan karier yang stabil, seperti ASN. Preferensi ini sering kali dipersepsikan oleh responden sebagai pilihan rasional pribadi,

bukan sebagai hasil tekanan eksternal. Norma sosial yang berulang dapat terinternalisasi ke dalam sistem keyakinan individu melalui interaksi yang berkelanjutan dengan lingkungan sosial (Bronfenbrenner, 1979, 2005; Tudge et al., 2021), serta melalui proses internalisasi nilai eksternal ke dalam regulasi internal individu dalam kerangka *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2017, 2020, 2022). Akibatnya, pengaruh tersebut tidak lagi disadari sebagai bentuk tekanan, melainkan dipersepsikan sebagai preferensi pribadi dalam pengambilan keputusan karier.

Wawancara juga mengidentifikasi beberapa pola pengalaman yang berbeda antar partisipan. Sebagian informan menggambarkan adanya tekanan dari keluarga dalam menentukan pilihan karier, sementara yang lain menunjukkan pengalaman eksplorasi yang lebih mandiri dalam menentukan arah hidup. Selain itu, terdapat informan yang menunjukkan kecenderungan untuk mencari peluang alternatif melalui pengembangan jaringan dan strategi adaptasi terhadap keterbatasan di daerah asal.

Temuan lain menunjukkan bahwa beberapa partisipan mengalami kesulitan dalam mendefinisikan potensi dan keunggulan diri, serta menunjukkan ketidakpastian dalam menentukan arah karier jangka panjang. Selain itu, persepsi terhadap risiko menjadi salah satu tema yang konsisten muncul, terutama dalam kaitannya dengan pilihan antara pekerjaan yang stabil dan peluang kewirausahaan.

Secara keseluruhan, data kualitatif menunjukkan adanya variasi pengalaman individu yang mencerminkan interaksi antara faktor personal, sosial, dan kontekstual dalam membentuk preferensi karier.

4.3 Triangulasi Data

Hasil triangulasi antara data kuantitatif dan kualitatif menunjukkan adanya konsistensi sekaligus pendalaman dalam memahami dinamika psikologis taruna dalam pengambilan keputusan karier. Pada dimensi *talent awareness*, skor sedang pada hasil survei sejalan dengan temuan wawancara yang menunjukkan bahwa sebagian besar informan mengalami kesulitan dalam mengenali dan menjelaskan potensi diri. Data kualitatif memperlihatkan bahwa kondisi ini berkaitan dengan terbatasnya eksplorasi diri

serta kecenderungan mengacu pada standar eksternal dalam menentukan pilihan karier.

Pada dimensi *career self-efficacy*, kecenderungan keraguan dalam menghadapi risiko yang terlihat pada data kuantitatif diperkuat oleh wawancara, di mana informan menunjukkan preferensi terhadap pilihan karier dengan tingkat kepastian yang lebih tinggi. Temuan ini muncul secara konsisten dalam berbagai narasi yang menekankan pentingnya stabilitas dan keamanan.

Pada dimensi tekanan sosial, hasil kuantitatif menunjukkan tingkat yang relatif rendah, namun wawancara mengungkap adanya pengaruh sosial yang muncul dalam bentuk ekspektasi keluarga dan lingkungan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara persepsi eksplisit responden dalam survei dengan pengalaman subjektif yang terungkap dalam wawancara.

Selain itu, dimensi konstrual diri yang menunjukkan kecenderungan ambivalensi dalam survei juga diperjelas melalui wawancara, yang menggambarkan adanya ketegangan antara keinginan untuk mandiri dan kebutuhan akan stabilitas. Faktor latar belakang keluarga, kondisi ekonomi, dan akses terhadap peluang di daerah asal turut memengaruhi pola ini.

Secara keseluruhan, integrasi data menunjukkan bahwa hasil kuantitatif memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan psikologis, sementara data kualitatif memperkaya pemahaman dengan konteks dan dinamika pengalaman individu..

5. PEMBAHASAN

5.1 Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan mahasiswa vokasi dalam berwirausaha tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan informasi atau rendahnya minat, melainkan berkaitan dengan faktor psikologis dan perkembangan individu yang lebih mendasar. Dalam perspektif perkembangan karier, kondisi ini mencerminkan adanya defisit dalam proses pembentukan *self-concept* dan kesiapan karier yang berkembang secara bertahap sepanjang rentang kehidupan (Super, 1990; Akkermans et al., 2021).

Dari perspektif *Career Construction Theory*, hambatan dalam mengenali potensi diri juga menunjukkan keterbatasan dalam

proses konstruksi identitas vokasional. Ketidakmampuan individu dalam mengartikulasikan kekuatan dan talenta diri berdampak pada kesulitan dalam membangun narasi karier yang koheren dan bermakna (Savickas, 2005, 2019, 2023; Wang & Li, 2024).

Pada saat yang sama, rendahnya orientasi wirausaha pada mahasiswa dapat dipahami melalui kerangka *Self-Determination Theory*, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar berupa autonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika ketiga kebutuhan ini tidak terpenuhi secara optimal, individu cenderung menunjukkan keterbatasan dalam inisiatif, eksplorasi, dan keberanian mengambil risiko dalam konteks pilihan karier (Ryan & Deci, 2017, 2020).

Selain itu, temuan mengenai adanya internalisasi tekanan sosial dalam pengambilan keputusan karier menunjukkan bahwa lingkungan sosial memiliki peran signifikan dalam membentuk preferensi karier individu. Dalam perspektif ekologi perkembangan, nilai-nilai sosial yang berasal dari lingkungan, khususnya pada level makrosistem, dapat terinternalisasi menjadi bagian dari identitas individu melalui proses interaksi yang berkelanjutan (Bronfenbrenner, 1979; Tong & An, 2024). Proses ini sejalan dengan konsep pembelajaran norma sosial yang melibatkan tahap internalisasi, di mana nilai-nilai eksternal diadopsi menjadi regulasi internal individu (Zhang et al., 2023).

Dari sudut pandang perkembangan kognitif, pola pikir dualistik yang memposisikan wirausaha sebagai pilihan berisiko dan ASN sebagai pilihan yang aman mencerminkan tahap awal dalam pemaknaan realitas. Pada tahap ini, individu cenderung melihat dunia dalam kerangka hitam-putih sebelum berkembang menuju pemahaman yang lebih kompleks dan reflektif (Perry, 1970; Kegan, 1982). Perkembangan menuju pola pikir yang lebih adaptif dan terbuka terhadap ketidakpastian memerlukan proses pengalaman dan refleksi yang berkelanjutan (Akkermans et al., 2021; Liu & Peng, 2025).

Dalam konteks ini, pendekatan pembelajaran yang digunakan menjadi sangat krusial. Pendekatan *experiential learning* memberikan landasan yang relevan karena menekankan pentingnya pengalaman langsung yang disertai refleksi sebagai mekanisme utama pembentukan pemahaman.

Melalui siklus pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen, individu dapat membangun pemaknaan yang lebih mendalam terhadap pilihan kariernya (Kolb, 1984; Morris, 2020). Refleksi dalam proses ini berperan sebagai mediator yang memungkinkan transformasi pengalaman menjadi pengetahuan yang bermakna dan aplikatif (Kolb & Kolb, 2021).

Dengan demikian, hambatan mahasiswa dalam berwirausaha dapat dipahami sebagai fenomena multidimensional yang melibatkan interaksi antara faktor perkembangan psikologis, konstruksi identitas, pengaruh sosial, perkembangan kognitif, serta pengalaman belajar. Oleh karena itu, intervensi yang dirancang tidak cukup hanya berfokus pada pemberian informasi atau pelatihan teknis, tetapi perlu diarahkan pada penguatan aspek reflektif, pengembangan identitas diri, serta penciptaan pengalaman belajar yang autentik dan bermakna.

5.2 Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan dalam pengambilan keputusan karier tidak dapat dipahami hanya sebagai respons afektif semata, melainkan sebagai bagian dari sistem kognitif yang mengatur ekspektasi terhadap hasil serta persepsi kontrol diri. Dalam kerangka ini, *self-efficacy* berperan tidak hanya sebagai keyakinan terhadap kemampuan, tetapi juga sebagai mekanisme kognitif yang membentuk cara individu mengevaluasi kemungkinan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), kondisi tersebut mencerminkan rendahnya *perceived self-efficacy* yang berdampak pada terbatasnya keberanian individu dalam mengambil risiko karier (Lent, 2013; Lent & Brown, 2019; Wang & Liu, 2022). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah cenderung menghindari pilihan karier dengan ketidakpastian tinggi, meskipun memiliki potensi untuk berkembang dalam jalur tersebut.

Sementara itu, dalam perspektif *Career Construction Theory*, hambatan dalam mengenali talenta menunjukkan adanya keterbatasan dalam proses konstruksi identitas vokasional. Ketidakmampuan untuk mengartikulasikan potensi diri menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam

membangun narasi karier yang koheren (Savickas, 2005; 2019; 2023). Perkembangan mutakhir teori ini juga menekankan pentingnya *career adaptability* dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan tidak stabil (Wang & Li, 2024).

Temuan penelitian ini juga menyoroti peran fear of failure sebagai mekanisme kognitif yang membatasi keterlibatan individu dalam eksplorasi karier. Rasa takut terhadap kegagalan tidak hanya berfungsi sebagai respons emosional, tetapi juga sebagai filter kognitif yang mempersempit evaluasi peluang dan memperkuat preferensi terhadap jalur karier yang stabil.

Dari perspektif *Self-Determination Theory*, rendahnya orientasi wirausaha pada taruna mencerminkan belum terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar, yaitu autonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Ryan & Deci, 2017, 2020, 2023). Ketika individu merasa tidak memiliki ruang untuk menentukan pilihan karier secara mandiri, memiliki keyakinan diri yang rendah dalam menghadapi risiko, serta kurang memperoleh dukungan sosial, maka motivasi intrinsik menjadi melemah dan pilihan karier lebih didorong oleh pertimbangan eksternal seperti keamanan kerja.

Temuan mengenai dominasi fear of failure dan fenomena talent blindness semakin memperkuat kerangka ini, bahwa defisit pada kebutuhan psikologis dasar akan menghambat terbentuknya orientasi karier yang mandiri dan adaptif. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian mutakhir yang menunjukkan bahwa dukungan terhadap autonomi, penguatan kompetensi, serta relasi sosial yang suportif berkontribusi signifikan terhadap kesiapan karier dan motivasi intrinsik (Burke et al., 2024; Howard, Bradshaw, & Ryan, 2025).

Dengan demikian, hambatan psikologis yang dialami taruna tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan keterampilan, tetapi juga mencerminkan keterbatasan dalam proses kognitif, regulasi emosi, serta konstruksi identitas karier yang belum berkembang secara optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi antara *talent blindness* dan *fear of failure* merupakan mekanisme kunci yang menjelaskan preferensi karier berbasis keamanan pada konteks pendidikan vokasi.

5.3 Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa hambatan mahasiswa vokasi untuk berwirausaha tidak terletak pada ketiadaan informasi atau minat semata, melainkan pada defisit psikologis bersifat developmental, dan berkaitan dengan pembentukan *self-concept* dan kesiapan karier (Super, 1990; Akkermans et al., 2021; Liu & Peng, 2025). *Career indecision* yang tampak di permukaan merefleksikan ketidakjelasan *vocational self-concept*, yang tidak dapat diatasi hanya melalui pelatihan teknis kewirausahaan.

Salah satu temuan penting adalah adanya internalisasi tekanan sosial dalam pengambilan keputusan karier. Dalam perspektif ekologi perkembangan, nilai-nilai sosial yang berasal dari lingkungan dapat terinternalisasi menjadi bagian dari identitas individu (Bronfenbrenner, 1979; Tong & An, 2024), sejalan dengan temuan bahwa proses pembelajaran norma sosial melibatkan internalisasi nilai yang kemudian membentuk regulasi dan identitas individu (Zhang et al., 2023). Akibatnya, preferensi terhadap jalur karier tertentu, seperti ASN, dipersepsikan sebagai pilihan rasional personal, meskipun sebenarnya merupakan hasil konstruksi sosial yang panjang.

Dari perspektif perkembangan kognitif, pola pikir dualistik yang memposisikan wirausaha sebagai risiko dan ASN sebagai keamanan mencerminkan tahap perkembangan awal dalam pemaknaan realitas (Perry, 1970; Kegan, 1982), yang ditandai dengan kecenderungan melihat pilihan secara hitam-putih sebelum berkembang menuju pemahaman yang lebih kompleks dan reflektif (Akkermans et al., 2021; Liu & Peng, 2025). Oleh karena itu, intervensi yang efektif perlu mendorong transisi menuju pola pikir yang lebih kompleks, dengan menghadirkan alternatif pemaknaan terhadap konsep risiko dan stabilitas.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya intervensi psikoedukasi yang secara sistematis menargetkan penguatan aspek psikologis. Program "*Personal Discovery for Career Confidence*" dapat dirancang untuk: i). Memperkuat autonomi melalui eksplorasi diri serta pemahaman akan potensi talenta diri; ii). Meningkatkan kompetensi melalui pengelolaan *fear of failure* dan pengalaman belajar langsung; iii). Membangun

keterhubungan melalui dukungan kelompok dan role model.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip experiential learning yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dan refleksi dalam pembentukan pemahaman (Kolb, 1984; Morris, 2020), di mana proses refleksi memungkinkan individu mengkonstruksi makna dari pengalaman dan mengintegrasikannya ke dalam pemahaman yang lebih konseptual dan aplikatif (Kolb & Kolb, 2021). Selain itu, penelitian mutakhir menunjukkan bahwa intervensi berbasis *self-determination theory* mampu meningkatkan motivasi intrinsik, ketahanan psikologis, serta kesiapan menghadapi transisi karier (Burke et al., 2024; Howard et al., 2025).

Dengan demikian, intervensi yang dirancang perlu melampaui pendekatan informatif, dan berfokus pada pengembangan kesadaran diri, regulasi emosi, serta konstruksi makna personal dalam pengambilan keputusan karier.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan temuan. Pertama, jumlah sampel yang relatif terbatas serta distribusi responden yang belum sepenuhnya representatif, khususnya dalam aspek gender, berpotensi membatasi generalisasi hasil penelitian. Kedua, penggunaan pendekatan *self-report* melalui kuesioner dan wawancara mendalam memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam mengungkapkan kondisi psikologis responden, terutama terkait persepsi terhadap kemampuan diri dan rasa takut akan kegagalan.

Ketiga, penelitian ini menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*), sehingga belum mampu menangkap dinamika perkembangan psikologis dan orientasi karier taruna secara longitudinal. Padahal, proses pembentukan identitas karier dan kesiapan mengambil risiko merupakan proses yang berkembang secara bertahap seiring waktu.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta representatif, mempertimbangkan desain longitudinal untuk menangkap dinamika perkembangan karier, dan mengembangkan pendekatan eksperimen atau quasi-eksperimen untuk menguji

efektivitas intervensi psikologis secara lebih komprehensif.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan utama taruna Politeknik AUP Jakarta dalam mengembangkan orientasi karier kewirausahaan tidak bersifat teknis, melainkan berakar pada faktor psikologis yang berkaitan dengan perkembangan individu. Temuan mengindikasikan bahwa keterbatasan dalam mengenali dan mengartikulasikan potensi diri (*talent blindness*) serta dominasi *fear of failure* menjadi faktor kunci yang membatasi eksplorasi karier dan mendorong preferensi terhadap pilihan karier yang dianggap lebih aman.

Hambatan tersebut mencerminkan belum berkembangnya *self-concept*, rendahnya *self-efficacy*, serta belum terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar yang mendukung terbentuknya motivasi intrinsik dan keberanian dalam menghadapi ketidakpastian. Selain itu, pengaruh lingkungan sosial yang terinternalisasi serta pola pikir dualistik dalam memaknai risiko dan keamanan semakin memperkuat kecenderungan tersebut.

Dengan demikian, kesiapan karier kewirausahaan pada konteks pendidikan vokasi perlu dipahami sebagai hasil interaksi kompleks antara perkembangan psikologis, konstruksi identitas, dan pengalaman belajar. Oleh karena itu, penguatan orientasi karier wirasaha memerlukan pendekatan yang melampaui pemberian keterampilan teknis, dengan menekankan pada pengembangan kesadaran diri, regulasi emosi, serta pengalaman belajar reflektif yang memungkinkan individu membangun makna personal dalam pengambilan keputusan karier.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Aris Widagdo, A.Pi., M.si., selaku Direktur Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta beserta seluruh sivitas akademika atas keterbukaan dan dukungan penuh dalam pelaksanaan asesmen; serta kepada seluruh taruna semester 8 Jurusan Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan yang telah berpartisipasi aktif sebagai responden dalam pengumpulan data dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I. (2022). Linking self-efficacy, entrepreneurial fit, family support, and entrepreneurial intentions: An explanatory mechanism. *Frontiers in Psychology*, 13, 959444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.959444>
- Akkermans, J., Spurk, D., & Fouad, N. A. (2021). Careers and career development. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.557>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bintang, S. S., Sulistyaningsih, W., & Hardjo, S. (2019). Hubungan kecerdasan adversitas dan self efficacy dengan motivasi belajar pada siswa SMA Negeri 6 Banda Aceh. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 87–95
- Braun, V., & Clarke, V. (2015). Thematic analysis. In H. Cooper et al. (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology (Vol. 2, pp. 57–71)*. American Psychological Association.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Sage Publications.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, discover your strengths*. Free Press.
- Burke, K. M., Shogren, K. A., Parente, A., Alsaeed, A., Myers, A. M., & Aleong, S. (2024). Self-determination research: Current and future directions. *Behavioral Sciences*, 14(7), 613. <https://doi.org/10.3390/bs14070613>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Howard, J. L., Bradshaw, E. L., & Ryan, R. M. (2025). Future directions for self-determination theory. *Motivation and Emotion*. <https://doi.org/10.1007/s11031-025-10160-y>
- Kegan, R. (1982). *The evolving self: Problem and process in human development*. Harvard University Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kuratko, D. F., Fisher, G., & Audretsch, D. B. (2020). Unraveling the entrepreneurial mindset. *Small Business Economics*, 57 (4), 1681–1691. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00372-6>
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14.
- Liu, Q., & Peng, M. Y. (2025). Exploring factors influencing university students' entrepreneurial intentions: The role of attitudes, beliefs, and environmental support. *PLOS ONE*, 20(1), e0316392. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0316392>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365–378.
- Merino-Tejedor, E., Serrano-Fernández, M.-J., Boada-Cuerva, M., & Sora, B. (2025). Career adaptability and career construction as mediating variables between hardness and vocational identity. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 127–150. <https://doi.org/10.13152/IJRVED.12.1.6>
- Niemiec, R. M. (2023). *Character strengths interventions: A field guide for practitioners*. Hogrefe Publishing.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147–154.
- Patton, M. Q. (2023). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Perry, W. G., Jr. (1970). *Forms of intellectual and ethical development in the college years: A scheme*. Holt, Rinehart and Winston.
- Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta. (2024). *Profil institusi dan rencana strategis 2025–2029*. Politeknik AUP Jakarta.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.

- <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-determination theory. In F. Maggino (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Springer.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2019). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. Mark L. Savickas.
- Savickas, M. L. (2023). *Career construction theory*. 48HrBooks
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Harper & Row.
- 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.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Taneja, M., Kiran, R., & Bose, S. C. (2024). Relating entrepreneurial self-efficacy with entrepreneurial success. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 37(1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2024.2317145>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- Tong, P., & An, I. S. (2024). Review of studies applying Bronfenbrenner's bioecological theory in international and intercultural education research. *Frontiers in Psychology*, 14, 1233925. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1233925>
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Westview Press.
- Tudge, J.R.H., Mokrova, I., Hatfield, B.E. and Karnik, R.B. (2009), Uses and Misuses of Bronfenbrenner's Bioecological Theory of Human Development. *Journal of Family Theory & Review*, 1: 198-210. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2009.00026.x>.
- Wang D, Liu X and Deng H (2022) The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Front. Psychol.* 13: 1023994. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1023994
- Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 15, 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
- Zhang, W., Liu, Y., Dong, Y., He, W., Yao, S., Xu, Z., & Mu, Y. (2023). How we learn social norms: A three-stage model for social norm learning. *Frontiers in Psychology*, 14, 1153809. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1153809>