

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah anggota badan pemerintahan yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (Yulihastin, 2008). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Rahardjo (2009) polisi merupakan alat Negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Dijelaskan dalam Undang – Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 2:

“Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

Sesuai dengan fungsi yang dijelaskan, tentunya menjadi seorang anggota kepolisian harus memiliki wawasan yang luas dengan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari hasil belajar. Kegiatan pembelajaran merupakan sebuah kegiatan yang sangat diperlukan oleh setiap individu. Melalui kegiatan pembelajaran ini individu tersebut akan mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan. Menurut Djamarah (1999) belajar merupakan serangkaian kegiatan dan jiwa untuk mendapatkan perubahan perilaku sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif, afektif dan psikomotorik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ilmu merupakan pengetahuan mengenai suatu bidang yang disusun secara bersistem

menurut metode tertentu, yang dapat digunakan untuk menerangkan gejala tertentu di bidang (pengetahuan). Oleh karena itu, seorang polisi harus memiliki pengetahuan yang luas agar selaras dengan pernyataan Kapolri, Jendral Polisi Tito Karnavian yaitu bagaimana cara merebut kepercayaan publik dengan konsep promoter yang merupakan singkatan dari profesionalisme, modernisasi, dan terpercaya (Santoso, 2018).

Sejalan dengan hal tersebut, memiliki pengetahuan yang luas merupakan sebuah kebutuhan bagi anggota kepolisian. Beberapa anggota kepolisian yang sadar akan tantangan tersebut, memilih untuk melanjutkan studi mereka minimum ke jenjang Sarjana atau Strata Satu (S1), termasuk anggota Polresta Yogyakarta yang berpangkat bintara. Bintara merupakan akar Polri yang berada dilapangan, (Subiansauri, 2010) sehingga merekalah yang sering diterjunkan langsung sebagai kepanjangan tangan dari pimpinannya. Saat ini, sudah banyak anggota kepolisian yang menjadikan kuliah sebagai salah satu prioritas setelah pekerjaannya. Sebelum melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, anggota kepolisian tentunya harus mendapatkan ijin dari pimpinan terlebih dahulu. Kepolisian sudah menetapkan Standar dan kriteria anggota yang dapat melanjutkan kuliah, yaitu mempunyai minimal masa dinas 2 tahun, tidak meminta biaya dari dinas dan tidak meninggalkan tugas pokoknya sebagai anggota polisi. Ketentuan tersebut tertuang dalam Surat Ijin kuliah nomor SI/1300/III/2017 yang menjelaskan bahwa:

“Kegiatan perkuliahan tidak boleh mengganggu pelaksanaan tugas pokok/dinas Polri, anggota yang mengajukan ijin kuliah harus selalu siap apabila sewaktu-waktu dibutuhkan oleh dinas/tugas Polri, sanggup menjaga nama baik kesatuan/Polri di lingkungan akademis, tidak

menuntut biaya kuliah dari dinas, melaporkan secara berkala/periodik setiap semester hasil pelaksanaan pendidikan kepada Kapolda D.I.Yogyakarta u.p. Karo SDM tembusan Kasatker masing-masing, surat izin ini berlaku untuk jangka waktu selama perkuliahan berlangsung, apabila anggota yang mengikuti kuliah melanggar ketentuan surat izin kuliah ini, maka izin akan dicabut”

Melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi bukanlah suatu kewajiban bagi anggota polisi, melainkan sebuah pilihan yang boleh diambil atau tidak. Apabila anggota polisi melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, maka hal tersebut dapat membantu dalam menaikkan pangkat 1 tahun lebih cepat daripada yang tidak melanjutkan studi. Anggota polisi yang memutuskan untuk melanjutkan studi pada dasarnya sudah memahami risiko - risiko yang harus ditanggung ketika menjalankan tugasnya sebagai anggota kepolisian sekaligus mahasiswa. Anggota polisi tersebut sudah siap dalam menjalani peran ganda yang harus dilakukan serta menghadapi konsekuensi-konsekuensi yang mengikutinya. Reiser (Wicaksana & Shaleh, 2017) menjelaskan bahwa aspek negatif dari pekerjaan yang dihadapi seorang polisi antara lain kebosanan, kurangnya rasa hormat dari masyarakat, beban kerja yang berlebihan, peran ganda, kontak dengan masyarakat yang terkadang negatif dan konfrontatif, kerja shift, maupun ancaman kekerasan. Djatmika (Wicaksana & Shaleh, 2017) menambahkan, dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, seorang polisi harus mampu menahan perasaan dan egonya sehingga masyarakat yang dilayani akan merasa senang puas dan dihargai. Berbagai aspek negatif dari pekerjaan sebagai polisi dan tuntutan untuk bersikap profesional sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat menimbulkan tekanan atau stress terhadap individu yang menjalani pekerjaan tersebut.

Greetha (Wicaksana & Shaleh, 2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa selama melaksanakan tugasnya, anggota kepolisian pada umumnya sering mengalami stress dan hal ini mengakibatkan *psychological well being* mereka terganggu. Begitu pula pada anggota polisi yang berpangkat bintara, mereka banyak menghadapi permasalahan karena kondisi lapangan yang tidak menentu. Belum termasuk banyaknya tugas perkuliahan yang menumpuk dan harus segera diselesaikan. Apabila hal tersebut terus terjadi selama bertahun - tahun, maka dapat menimbulkan kelelahan baik fisik dan psikologis serta stress kerja maupun akademik. Hal ini lah yang dapat menyebabkan rendahnya *psychological well being* pada anggota polisi yang memiliki peran ganda berkuliah dan bekerja karena memutuskan untuk melanjutkan studinya.

Psychological well being merupakan keadaan keseimbangan afek positif dan negatif dan suatu fungsi kepuasan hidup seseorang atau appraisal kognitif seseorang. (Ryff & Keyes, 1995). Menurut Ryff & Keyes (1995), *psychological well being* memiliki 6 dimensi yaitu: (1) Penerimaan diri (*self acceptance*) yaitu kemampuan individu untuk menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa sekarang maupun masa lalunya. (2) Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) yaitu mampu bersikap hangat dan percaya dalam berhubungan dengan orang lain, memiliki empati, afeksi, dan keintiman yang kuat, memahami pemberian dan penerimaan dalam suatu hubungan. (3) Kemandirian (*autonomy*) yaitu kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan perilakunya. (4) Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) yaitu kemampuan individu untuk mengatur

lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, menciptakan dan mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhannya. (5) Tujuan hidup (*purpose in life*) yaitu pemahaman yang jelas terhadap tujuan dan arah hidupnya, memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan hidup serta merasa bahwa pengalaman hidup di masa lalu dan masa sekarang memiliki makna. (6) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi seseorang serta terus mengembangkan potensinya untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto & Suyasa (2007) mengenai gambaran *psychological well being* PT X yang mengambil studi lanjutan menunjukkan bahwa skor dari dimensi yang paling tinggi (apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi *psychological well being* yang lain) adalah dimensi tujuan hidup (*purpose in life*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengambil studi lanjutan merasa kehidupan yang dijalannya memiliki arti. Sedangkan skor dari dimensi *psychological well being* yang paling rendah adalah penguasaan lingkungan (*environmental mastery*). Skor dimensi penguasaan lingkungan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan yang mengambil studi lanjutan kurang mampu menguasai dan mengolah lingkungan (pekerjaannya).

Secara lebih khusus, anggota Polresta Yogyakarta memiliki beban kerja yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan 4 Polres yang lain. Hal ini disebabkan karena Polresta Yogyakarta berada di lokasi strategis yang memiliki banyak objek vital seperti sekolah - sekolah favorit di Yogyakarta, Gedung Agung, Kraton Yogyakarta, Kediaman Sri Sultan Hamengkubuwono X, tempat-

tempat wisata khas yang ada di Yogyakarta seperti Malioboro, Tugu, Kantor DPR, dan lain sebagainya. Kegiatan - kegiatan penyaluran aspirasi masyarakat seperti demo - demo juga cenderung berpusat di kota dan bukan di kabupaten lain. Selain memiliki beban kerja yang tinggi, anggota Polresta juga masih memiliki banyak tanggung jawab yang harus diemban baik dalam hal rumah tangga, pertemanan, maupun kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut dapat mempengaruhi *psychological well being* anggota Polresta Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Senin 12 November 2018 sampai hari Jum'at 16 November 2018 kepada 10 orang bintara anggota Polresta Yogyakarta yang sedang menempuh studi sarjana strata 1 (S1). Pada dimensi penerimaan diri (*self acceptance*), tujuh orang anggota Polresta merasa tidak puas dengan nilai kuliah yang mereka dapatkan, mereka berkeyakinan apabila tidak bekerja hasil nilai akademik yang diperoleh akan lebih baik dibandingkan yang di dapat saat ini dan tiga orang lainnya juga merasa mengalami penurunan kualitas pada diri sendiri. Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), ketujuh anggota Polresta Yogyakarta merasa terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal di lingkungan kerja, lima orang juga merasa terisolasi di lingkungan rumah mereka dikarenakan jarang mengikuti kegiatan sosial di desa masing - masing dan dua orang diantaranya kesulitan untuk terbuka dan mempertahankan hubungan penting dengan orang lain.

Pada dimensi kemandirian (*autonomy*), tujuh orang bintara anggota Polresta merasa kesulitan dalam melakukan pengambilan keputusan, bergantung pada penilaian orang lain, dan bertindak sesuai dengan tekanan sosial yang

mereka alami. Pada dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) tujuh orang anggota polresta yang kuliah mengalami kesulitan dalam mengelola urusan sehari – hari karena memiliki kegiatan yang padat setiap harinya meliputi bekerja, kuliah, mengerjakan tugas kuliah dan pekerjaan rumah sehingga mengalami kesulitan dalam pengaturannya, empat orang diantaranya mengaku seringkali tidak menyadari perubahan yang terjadi dilingkungan sekitarnya dan melewatkan beberapa kesempatan.

Pada dimensi tujuan hidup (*purpose in life*), tujuh bintang anggota polresta merasa kehilangan pandangan atau keyakinan dalam melanjutkan kuliah, dua diantaranya merasa kehilangan arah dan tujuan kuliah sejak semester 4 namun tetap melanjutkan kuliah dikarenakan merasa sudah terlanjur. Pada dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*) tujuh orang anggota polresta merasa tidak memiliki kemampuan tambahan yang didapat dari jurusan perkuliahan yang diambil dan merasa tidak mampu mengikuti mata kuliah tertentu. Satu diantaranya mengaku tidak mengalami perubahan sama sekali dikarenakan ia mengutamakan kuantitas presensi dibandingkan dengan kualitas. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperoleh data sebanyak 7 dari 10 orang anggota polresta Yogyakarta yang sedang menempuh studi sarjana strata 1 (S1) menunjukkan gejala – gejala *psychological well being* yang rendah. Peneliti memilih untuk meneliti anggota polresta Yogyakarta yang menempuh studi S1 dibandingkan dengan mahasiswa lain yang juga bekerja (non anggota polri) karena berkaitan dengan kondisi yang memang dialami oleh peneliti sebagai salah

satu anggota polresta Yogyakarta serta berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 anggota polresta yang juga sedang menempuh studi S1.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut juga dapat disimpulkan bahwa bintara anggota polresta Yogyakarta memiliki masalah yang terkait dengan *psychological well being* berupa merasa tidak puas dengan nilai kuliah yang didapatkan, merasa terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal di lingkungan kerja, merasa terisolasi di lingkungan rumah karena jarang mengikuti kegiatan sosial di desa masing – masing, kesulitan untuk terbuka dan mempertahankan hubungan penting dengan orang lain, merasa kesulitan dalam melakukan pengambilan keputusan sehingga cenderung bergantung pada penilaian orang lain dan bertindak sesuai dengan tekanan sosial yang dialami serta kehilangan pandangan atau keyakinan dalam melanjutkan kuliah.

Psychological well being manusia pada umumnya memiliki tingkat yang berbeda beda. Ryff & Singer (1998) menyebutkan bahwa tingkat *psychological well being* yang tinggi membantu individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan disekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain dan memiliki tujuan pribadi serta tujuan dalam pekerjaannya. Stres kerja yang mengakibatkan menurunnya *psychological well being* karyawan akan berdampak pada performa kerja buruk dan produktifitas rendah akan merugikan organisasi ataupun perusahaan (Skakon, dkk., 2010). Anggota polresta Yogyakarta yang sehat secara psikologis tentunya akan lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan yang memiliki *psychological well being* rendah.

Namun kenyataannya, beberapa anggota kepolisian yang menempuh pendidikan S1 merasa tidak puas terhadap diri sendiri. Merasa kinerja dikantor tidak baik karena sering mendapat teguran atau sekedar merasa tidak enak dengan rekan kerjanya, begitu juga yang dirasakan dengan akademiknya. Menurut Robbins (2002) hubungan kerja, kondisi kerja, kurangnya gaji/upah, tunjangan/jaminan sosial, serta pengawasan (*supervise*) yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan secara psikologis dan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan serta menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Apabila hal ini terus berlanjut maka dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa anggota kepolisian merasa tidak puas dengan nilai akademik yang didapatkan dan merasa dapat meraih nilai yang lebih baik lagi apabila tidak menjadikan kuliah sebagai prioritas kedua setelah pekerjaan. Selain itu, hal tersebut disebabkan karena beberapa anggota kepolisian tersebut merasa tidak puas dengan apa yang selama ini dikerjakan, merasa bahwa perkuliahan yang selama ini dilakukan tidak terlalu bermanfaat karena kurang maksimal dalam menjalaninya.

Menurut Ryff & Keyes (1995) terdapat lima faktor yang mempengaruhi *Psychological well being* setiap manusia yaitu: (1) Dukungan sosial yaitu berkaitan dengan rasa nyaman, perhatian, penghargaan atau pertolongan yang diterima oleh individu dan berasal dari banyak sumber, seperti pasangan hidup, teman, dokter, organisasi masyarakat atau rekan kerja. (2) Faktor-faktor demografis dan klasifikasi sosial yaitu meliputi usia dan jenis kelamin. (3). Budaya, yaitu perbedaan *psychological well being* antara masyarakat yang

memiliki budaya berorientasi pada individualisme dan kemandirian serta masyarakat yang memiliki budaya berorientasi pada kolektifitas dan saling ketergantungan. (4) Status sosial ekonomi menjadi sangat penting dalam peningkatan *psychological well being* individu. Status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi. (5) Religiusitas, berkaitan dengan transendensi segala permasalahan hidup kepada Tuhan. Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna.

Psychological well being individu dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan sosial rekan kerja, dimana dukungan sosial rekan kerja yang diterima individu dapat memberikan dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan maupun kasih sayang yang dapat membuat individu tersebut memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan kerjanya sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Dukungan sosial yang didapatkan dari sesama rekan kerja anggota polresta Yogyakarta membantu anggota tersebut untuk lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja, lebih berkonsentrasi dan tidak mudah merasa lelah atau jenuh, serta lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan sosial yang didapatkan membuat anggota polresta merasa lebih nyaman dengan situasi lingkungan kerja yang ada (suasana lebih kondusif dan tidak kompetitif). Sarafino (2011) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, dan menerima orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Dukungan sosial rekan

kerja didefinisikan sebagai adanya atau tersedianya orang-orang dalam lingkungan kerja yang dapat diandalkan, dengan memperlihatkan bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menganggap seseorang bernilai dan mencintai orang tersebut (Sarason, dkk, 1983). Sarason, dkk (1983) juga mengemukakan bahwa individu dengan dukungan sosial tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, dan pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial rendah.

Rekan kerja juga merupakan salah satu pendukung terciptanya situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata, 1999). Gibson dkk.(1994) berpendapat bahwa hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi. Pada kenyataannya, anggota polresta yang melanjutkan studi S1 tidak banyak mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya dan hanya sebagian kecil saja yang memberikan dukungan. Sebagian rekan kerja cenderung bersikap kurang pengertian dengan memberikan tugas atau pekerjaan ketika kuliah akan berlangsung. Selain itu, anggota polresta yang melanjutkan studi S1 juga banyak mendapatkan sindiran karena tidak mengikuti kegiatan tertentu meskipun kegiatan tersebut tidak terlalu penting untuk dihadiri serta merasa dikucilkan dari kelompok rekan kerja yang lain.

Menurut Sarafino (2011) Dukungan sosial rekan kerja memiliki lima komponen yaitu: (1) Dukungan emosional, yaitu adanya rasa empati dan perhatian yang diterima oleh individu. (2) Dukungan penghargaan yaitu pernyataan setuju

dan penilaian positif terhadap ide - ide dan performa orang lain. (3) Dukungan instrumental, yaitu pemberian bantuan langsung seperti berupa bantuan finansial atau jasa. (4) Dukungan jaringan sosial yaitu bentuk dukungan yang memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok serta berbagai minat bahkan aktivitas sosial. (5) Dukungan informasi yaitu dukungan yang berupa nasehat, saran dan umpan balik dalam menyelesaikan permasalahan.

Ryff (Lakoy, 2009) mengungkapkan bahwa individu dapat dikatakan memiliki *psychological well being* yang baik bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Menurut Johnson dan Johnson (2000) dukungan sosial membantu individu untuk menyadari dan memahami keberadaan orang lain yang dapat diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu tersebut mengalami kesulitan. Tersedianya dukungan sosial rekan kerja dalam lingkungan kerja dapat membantu karyawan untuk bekerja dalam suasana yang bersahabat, penuh penerimaan, saling mendorong dan membantu apabila mengalami kesulitan, sehingga individu dapat bekerja secara optimal untuk memenuhi tujuan dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Hodson, 1997). Shani, Bamberger, & Bacharach (2011) dalam penelitiannya menambahkan bahwa dukungan sosial rekan kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Perasaan positif, peningkatan *self esteem*, dan saling mendukung satu sama lain dapat memberikan keuntungan psikologis yaitu meningkatnya *psychological well being* terutama karena adanya dukungan

emosional. Hsu (2015) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *psychological well being* seseorang. Apabila dukungan sosial yang dirasakan seseorang memiliki tingkat yang tinggi, hal tersebut secara efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya juga meningkatkan *psychological well being*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *psychological well being* pada anggota Polresta Yogyakarta yang sedang mengambil studi strata satu (S1)?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *psychological well being* anggota kepolisian Polresta Yogyakarta yang sedang melanjutkan Pendidikan Strata satu (S1).

2. a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran di bidang Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Klinis dan Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya serta memberikan sumbangan pemikiran tentang gambaran *psychological well being* anggota Polresta Yogyakarta yang kuliah strata satu (S1).

c. Manfaat bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan dapat meningkatkan dan memberikan dukungan sosial satu sama lain apabila dukungan sosial rekan kerja terbukti dapat meningkatkan *psychological well being* yang mengarah pada meningkatnya produktivitas dan semangat kerja.

d. Manfaat bagi Instansi Kepolisian Resor Kota Yogyakarta

Bagi instansi diharapkan dapat mendorong anggotanya untuk meningkatkan dukungan sosial dan/atau memberikan pelatihan yang berhubungan dengan hal tersebut apabila dukungan sosial memang terbukti mampu meningkatkan *psychological well being* seseorang.

e. Manfaat bagi Anggota Kepolisian yang akan Melanjutkan Studi

Bagi anggota kepolisian yang akan melanjutkan studinya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan atau acuan yang dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam mengambil keputusan sebelum melanjutkan studi atau kuliahnya.