



**PENGARUH STATUS SOSIAL EKONOMI ORANG TUA,
PENGALAMAN PRAKERIN, *INTERNAL LOCUS OF
CONTROL, DAN SELF-EFFICACY* TERHADAP
KEMATANGAN KARIR SISWA
SMK N 1 KARANGANYAR KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Khomsatun

NIM 7101413011

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Disetujui pada

Hari : Rabu

Tanggal : 18 Oktober 2017

Mengetahui



Ade Rustiana

NIP. 196801021992031002

Pembimbing

Dra. Margunani, M.P

NIP. 195703181986012001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 3 Nopember 2017

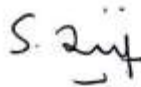
Penguji I



Amir Mahmud, S.Pd., M.Si.

NIP 197212151998021001

Penguji II



Sandy Arief, S.Pd., M.Sc

NIP 198307052005011002

Penguji III



Dra. Margunani, M.P.

NIP. 195703181986012001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, MM.

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khomsatun

NIM : 7101413011

Tempat Tanggal Lahir : Kebumen, 29-09-1994

Alamat : Sitibentar RT 06 RW 01 Mirit Kebumen

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, November 2017



Khomsatun

NIM 7101413011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan tetapkanlah bekerja keras untuk urusan yang lainnya.

(Q.S. 94:5-6)

Persembahan

1. Teruntuk kedua orang tuaku

Bapak M. Kodim dan Ibu Kasinah, kakak-kakak ku, dan juga adikku

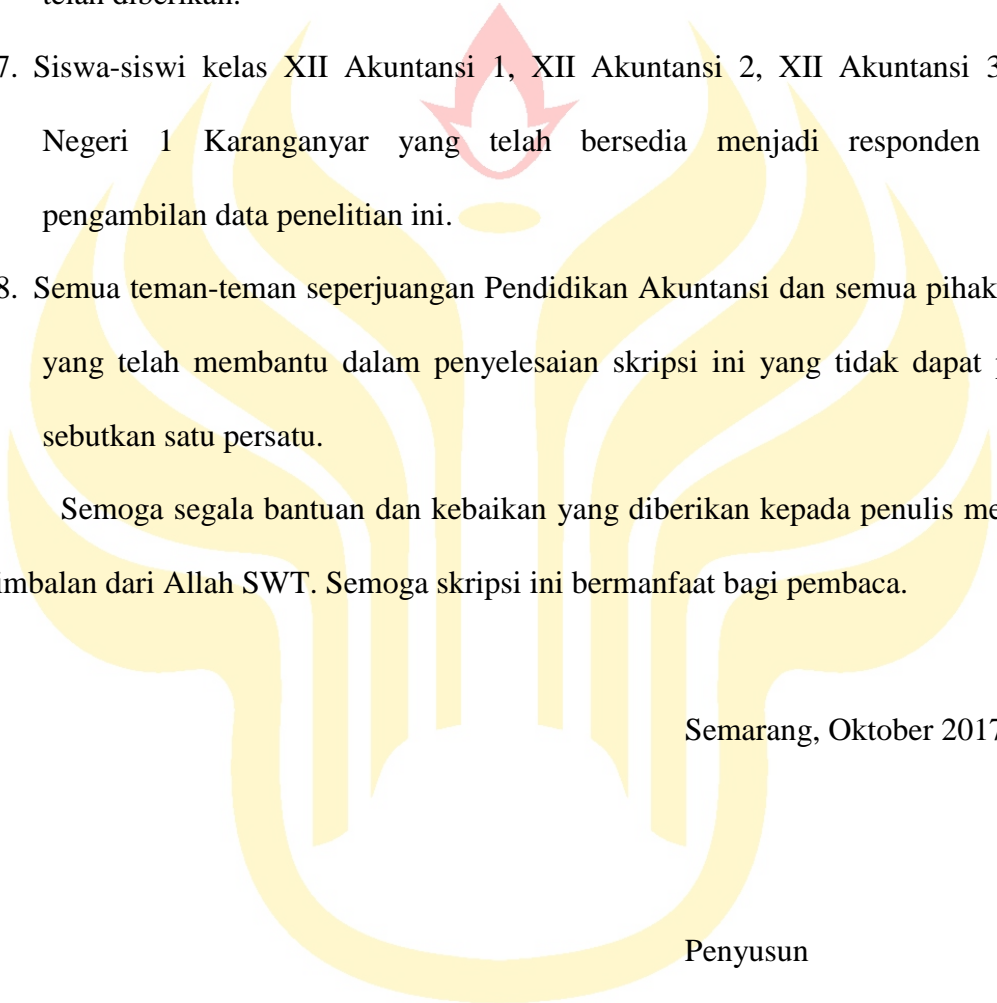
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri I Karanganyar Kabupaten Kebumen**“. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, saran dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, MM. Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan penelitian.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dra. Margunani, M.P, selaku Dosen pembimbing yang penuh memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Suyono, S.Pd.,M.Pd., Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Karanganyar yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu terlaksananya penelitian ini

- 
6. Bapak dan Ibu guru serta TU SMK Negeri 1 Karanganyar atas bantuan yang telah diberikan.
 7. Siswa-siswi kelas XII Akuntansi 1, XII Akuntansi 2, XII Akuntansi 3 SMK Negeri 1 Karanganyar yang telah bersedia menjadi responden dalam pengambilan data penelitian ini.
 8. Semua teman-teman seperjuangan Pendidikan Akuntansi dan semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, Oktober 2017

Penyusun

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SARI

Khomsatun. 2017. “*Pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, internal locus of control, dan self-efficacy terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri I Karanganyar Kabupaten Kebumen*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbinga Dra. Margunani, M.P.

Kata kunci: Status Sosial Ekonomi, Pengalaman Prakerin, *Internal Locus of Control*, *Self-Efficacy*, Kematangan Karir

Era globalisasi yang semakin pesat menempatkan pendidikan untuk turut berperan dalam memajukan suatu negara. Pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu. Kematangan karir merupakan kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai tahap perkembangan karirnya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri I Karanganyar Kabupaten Kebumen.

Objek penelitian siswa kelas XII Akuntansi SMK Negeri I Karanganyar Kabupaten Kebumen. Populasi sebanyak 143 siswa. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi berganda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kematangan karir siswa tinggi, status sosial ekonomi orang tua tinggi, pengalaman prakerin tinggi, *internal locus of control* baik, dan *self-efficacy* baik. Sedangkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan variabel status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* mempengaruhi kematangan karir (65,3%). Sedangkan secara parsial status sosial ekonomi orang tua berpengaruh (6,4%), pengalaman prakerin berpengaruh (26,63%), *internal locus of control* berpengaruh (7,29%), dan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kematangan karir.

Simpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir secara simultan. Saran yang diberikan hendaknya siswa lebih meningkatkan kematangan karirnya dengan lebih meningkatkan keyakinan diri serta lebih memanfaatkan kegiatan prakerin sebaik mungkin. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini baik dengan metode atau variabel lain.

ABSTRACT

Khomsatun. 2017. *The influence socioeconomic status of parents, on the job training experience, internal locus of control, and self-efficacy toward career maturity of student in XII grade of SMK N I Karanganyar Kebumen regency*". Final Project. Department of Economics Education. Economics Faculty. Semarang State University. Advisor Dra. Margunani, M.P.

Keywords: socioeconomic status, on the job training experience, internal locus of control, self-efficacy, career maturity

The rapid development of globalization makes education to play a role in advancing a country. Vocational education prepares students to work in a specific jobs. Career maturity is the ability of individuals in mastering the task of career development in accordance with a certain stage of career development. The present research aimed to find out the influence socioeconomic status of parents, on the job training experience, internal locus of control, and self-efficacy toward career maturity of student in XII grade of SMK N I Karanganyar.

The object in this research is all of XII grade of Accounting Students in SMK N 1 Karanganyar. The population was 143 students. In this research all of population used as research respondents. The method of data collection using the questionnaire. Data of variable was analyzed by statistical descriptive and multiple linear regression.

The result of descriptive analysis indicate that career maturity is high, socioeconomic status of parents is high, on the job training experience is high, internal locus of control is good, and self-efficacy is good. While the regression analysis of this research showed that the simultaneously socioeconomic status of parents, on the job training experience, internal locus of control, and self-efficacy influence career maturity (65,3%). And the partially socioeconomic status of parents influence career maturity (6,4%), on the job training experience influence career maturity (26,63%), internal locus of control influence career maturity (7,29%), and self-efficacy not influence to career maturity.

The conclusions of this research is there is a positive and significant influence between socioeconomic status of parents, on the job training experience, internal locus of control, and self-efficacy simultaneously toward career maturity. The advice can be given for students should further improve their career maturity by further improving self confidence and more utilizing on the job training program as possible. As for further research, to develop this research either by other methods or other variables.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	18
1.3. Cakupan Masalah	20
1.4. Perumusan Masalah.....	20
1.5. Tujuan Penelitian.....	21
1.6. Kegunaan Penelitian.....	22
1.7. Orisinalitas Penelitian	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	24
2.1 Kajian Teori Dasar	24
2.1.1 Teori Kognitif Sosial	24
2.1.2 Teori Kosep Diri Tentang Karir	25
2.2 Kajian Variabel Penelitian	26
2.2.1 Kematangan Karir	26
2.2.2 Status Sosial Ekonomi Orang Tua.....	34
2.2.3 Pengalaman Prakerin	39

2.2.4	Internal <i>Locus of Control</i>	45
2.2.5	Self-Efficacy.....	50
2.3	Kajian Penelitian Terdahulu.....	56
2.4	Kerangka Berfikir.....	58
2.5	Hipotesis Penelitian.....	65
BAB III METODE PENELITIAN		66
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	66
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	67
3.3	Variabel Penelitian.....	67
3.3.1	Variabel Terikat.....	68
3.3.2	Variabel Bebas.....	68
3.4	Teknik Pengambilan Data dan Uji Instrumen.....	71
3.5	Teknik Analisis Uji Instrumen.....	71
3.5.1	Uji Validitas.....	72
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	76
3.6	Teknik Analisis Data.....	79
3.6.1	Metode Analisis Deskriptif.....	79
3.6.2	Teknik Analisis Statistik Inferensial.....	89
3.6.2.1	Uji Prasyarat Regresi.....	89
3.6.2.2	Uji Analisis Regresi Berganda.....	90
3.6.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	91
3.6.2.4	Uji Hipotesis.....	92
3.6.2.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	92
3.6.2.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	93
3.6.2.5	Uji Analisis Data.....	93
4.6.2.5.1	Koefisien Determinasi Simultan.....	93
4.6.2.5.2	Koefisien Determinasi Parsial.....	93
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		95
4.1	Hasil Penelitian.....	95

4.1.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	95
4.1.2 Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	110
4.1.2.1 Hasil Uji Prasarat Regresi.....	110
4.1.2.2 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	114
4.1.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	114
4.1.2.4 Hasil Uji Hipotesis.....	116
4.1.2.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	116
4.1.2.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	117
4.1.2.5 Hasil Uji Analisis Data.....	119
4.1.2.5.1 Hasil Koefisien Determinasi Simultan.....	119
4.1.2.5.2 Hasil Koefisien Determinasi Parsial.....	120
4.2 Pembahasan.....	122
4.2.1 Pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, <i>internal locus of control</i> , dan <i>self-efficacy</i> terhadap kematangan karir.....	122
4.2.2 Pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir	125
4.2.3 Pengaruh pengalaman prakerin terhadap kematangan karir.....	127
4.2.4 Pengaruh <i>internal locus of control</i> terhadap kematangan karir ..	
4.2.5 Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kematangan karir.....	129
BAB V PENUTUP.....	133
5.1 Simpulan.....	133
5.2 Saran.....	134
Daftar Pustaka.....	135
Lampiran.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Persentase pengangguran berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2012-2016	3
1.2 Tingkat pengangguran di Jawa Tengah	5
1.3 Penduduk usia 15 tahun ke atas yang menganggur	6
1.4 Data penelusuran lulusan SMK N 1 Karanganyar	8
3.1 Distribusi per kelas siswa SMK N 1 Karanganyar	67
3.2 Hasil Uji Validitas Angket Kematangan Karir	73
3.3 Hasil Uji Validitas Angket Status Sosial Ekonomi Orang Tua	74
3.4 Hasil Uji Validitas Angket Pengalaman Prakerin	74
3.5 Hasil Uji Validitas Angket <i>Internal Locus of Control</i>	75
3.6 Hasil Uji Validitas Angket <i>Self Efficacy</i>	76
3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kematangan Karir	77
3.8 Hasil Uji Reliabilitas Status Sosial Ekonomi Orang Tua	77
3.9 Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Prakerin	77
3.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Internal Locus Of Control</i>	78
3.11 Uji Reliabilitas <i>Self-Efficacy</i>	78
3.12 Kategori Variabel kematangan karir	80
3.13 Kategori Variabel status sosial ekonomi orang tua	83
3.14 Kategori Variabel Pengalaman Prakerin	85
3.15 Kategori Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	86
3.16 Kategori Variabel <i>Self-Efficacy</i>	87
4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kematangan Karir	95
4.2 Distribusi frekuensi variabel kematangan karir	96
4.3 Distribusi frekuensi per indikator variabel kematangan karir	97
4.4 Deskripsi Variabel status sosial ekonomi orang tua	99
4.5 Distribusi frekuensi variabel status sosial ekonomi orang tua	100

4.6	Distribusi frekuensi per indikator variabel status sosial ekonomi orang tua	100
4.7	Deskripsi variabel pengalaman prakerin	102
4.8	Distribusi frekuensi variabel pengalaman prakerin	103
4.9	Distribusi frekuensi per indikator variabel pengalaman prakerin	103
4.10	Deskripsi variabel <i>internal locus of control</i>	104
4.11	Distribusi frekuensi variabel <i>internal locus of control</i>	105
4.12	Distribusi frekuensi per indikator variabel <i>internal locus of control</i>	106
4.13	Deskripsi variabel <i>self-efficacy</i>	107
4.14	Distribusi frekuensi variabel <i>self-efficacy</i>	108
4.15	Distribusi frekuensi per indikator variabel <i>self-efficacy</i>	109
4.16	Hasil Uji Normalitas	111
4.17	Uji Linearitas Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Kematangan Karir	112
4.18	Uji Linearitas Pengalaman Prakerin Terhadap Kematangan Karir	112
4.19	Uji Linearitas <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap Kematangan Karir	113
4.20	Uji Linearitas <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kematangan Karir	113
4.21	Hasil Analisis Regresi Berganda	114
4.22	Hasil Uji Multikolinearitas	115
4.23	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park	116
4.24	Hasil Uji F	117
4.25	Hasil Uji t	118
4.26	Hasil uji determinasi simultan (R^2)	120
4.27	Hasil uji determinasi parsial (r^2)	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka per Agustus 2016	4
2.1 Kerangka berpikir	64



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelusuran Alumni SMK N 1 Karanganyar	140
Lampiran 2 Wawancara dengan Koordinator Guru BK	143
Lampiran 3 Kisi-Kisi Angket Uji Coba	146
Lampiran 4 Angket Uji Coba.....	148
Lampiran 5 Angket Penelitian	157
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kematangan Karir	165
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Status Sosial Ekonomi Orang Tua.....	179
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Prakerin	172
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	175
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Self-Efficacy</i>	179
Lampiran 11 Tabulasi Hasil Penelitian	183
Lampiran 12 Uji Prasarat Regresi	205
Lampiran 13 Hasil Uji Asumsi Klasik	213
Lampiran 14 Hasil Uji Hipotesis	217

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya persaingan di dunia kerja sebagai salah satu dampak dilaksanakannya pasar terbuka merupakan kenyataan yang tidak dapat dielakkan lagi. Sedangkan di lapangan, masih banyak tenaga kerja yang bekerja pada bidang-bidang yang tidak sesuai dengan ilmu yang dipelajari di bangku sekolah mereka. Di samping itu, meskipun mereka bekerja di bidang yang sesuai dengan ilmu yang telah dipelajari, ilmu tersebut tidak semuanya menunjang keberhasilannya dalam berkarier.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja adalah meningkatkan mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Mutu pendidikan yang baik akan dapat mencetak peserta didik yang baik, karena sejatinya tujuan akhir dari sistem pendidikan yang terkandung dalam proses belajar mengajar yaitu untuk menyiapkan individu mencapai kesuksesan hidup dalam masyarakat termasuk mencapai kesuksesan dalam berkarier. Hal ini juga selaras dengan tujuan pendidikan di Indonesia, terutama pendidikan kejuruan.

Di era globalisasi yang semakin pesat pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu negara. Pendidikan kejuruan merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang disiapkan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia kerja dan dunia industri. Hal ini sesuai dengan amanat dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003

pasal 15 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa “Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu”. Adapun tujuan pendidikan bagi SMK yang tercantum dalam kurikulum SMK tahun 2004 adalah: (1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif mampu bekerja mandiri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dimilikinya. (2) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya. (3) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, (4) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih (Depdiknas, 2004).

Tujuan pendidikan bagi SMK mengandung maksud bahwa lulusan SMK disiapkan untuk menjadi tenaga kerja menengah yang terampil. Dengan demikian lulusan SMK diharapkan selain memiliki kemampuan akademis juga mampu bersaing di dunia kerja dan industri, sehingga mampu memenuhi permintaan tenaga kerja. Keberadaan SMK dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil masih perlu ditingkatkan. Dalam kenyataannya masih banyak lulusan SMK yang belum dapat memenuhi tuntutan lapangan kerja sesuai dengan spesialisasi atau bidang keahliannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan atau keterampilan lulusan melaksanakan pekerjaan di tempat kerja dan kurangnya kepercayaan suatu perusahaan terhadap keahlian yang dimiliki lulusan SMK. Keadaan tersebut sering

dijumpai pada lulusan SMK yang hanya bekerja menjadi buruh pabrik dan bahkan tidak sedikit dari mereka hanya menjadi pengangguran.

Hal ini terbukti dengan adanya data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2016 yang menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka yang menempati posisi tertinggi adalah untuk pendidikan SMK. Berikut ini data tingkat pengangguran berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan selama lima tahun terakhir (tahun 2012 sampai 2016) yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2016.

Tabel 1.1.
Persentase pengangguran berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2012-2016

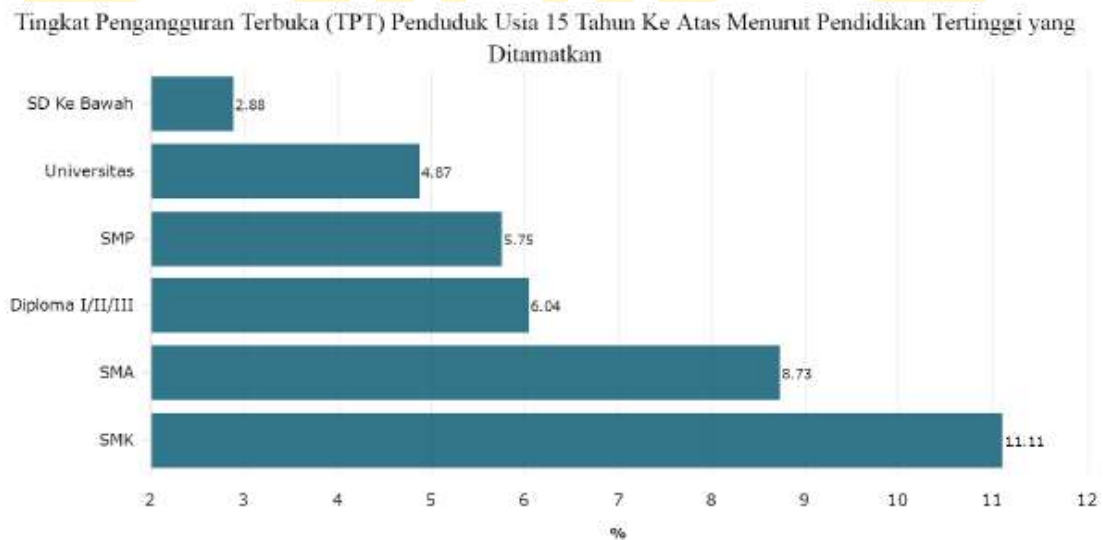
Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2012		2013		2014		2015		2016
	Feb	Agt	Feb	Agt	Feb	Agt	Feb	Agt	Feb
Tidak/belum pernah sekolah	2.12	1.50	1.97	1.47	2.53	1.42	2.46	1.25	2.15
Tidak/belum tamat SD	3.32	2.98	3.02	2.99	3.52	2.40	3.22	2.42	3.44
SD	4.14	4.24	4.07	3.98	3.95	3.60	4.02	3.09	3.62
SLTP	7.86	7.80	8.21	7.59	7.44	7.15	7.14	6.22	5.76
SLTA Umum/SMU	10.53	9.69	9.45	9.72	9.10	9.55	8.17	10.32	6.96
SLTA Kejuruan/SMK	9.59	9.97	7.72	11.21	7.21	11.24	9.05	12.65	9.82
Akademi/Diploma	7.57	6.23	5.72	5.95	5.87	6.14	7.49	7.54	7.22
Universitas	7.02	5.92	5.02	5.39	4.31	5.65	5.34	6.40	6.22

Sumber: data resmi BPS

Berdasarkan data resmi dari BPS di atas dapat diketahui bahwa pendidikan tertinggi yang ditamatkan pengangguran yang berasal dari tamatan SMK selalu menempati posisi tertinggi sejak Agustus 2014 dan bahkan memiliki kecenderungan naik dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 ini. Sedangkan tingkat pengangguran terendah berasal dari tingkat pendidikan yang ditamatkan dari tidak/belum pernah

sekolah dengan persentase sebesar 2,15% pada akhir Februari 2016. Selain itu, dari pendidikan tertinggi yang ditamatkan dari tidak/belum tamat SD, SD, SMP, SLTA/Umum persentasenya selalu lebih kecil dari tamatan SLTA Kejuruan/SMK dan memiliki kecenderungan yang semakin menurun sejak tahun 2012 hingga tahun 2016 ini. Sementara itu, tingkat pengangguran sampai Februari 2016 yang berasal dari tamatan Diploma 7,22% serta Universitas hanya mencapai 6,22%.

Pada survei terbaru yang bersumber dari BPS juga melaporkan bahwa pengangguran tertinggi masih ditempati oleh tamatan SMK. Berikut data pengangguran menurut pendidikan terakhir yang ditamatkan pada Agustus 2016.



Gambar 1.1. Tingkat Pengangguran Terbuka Per Agustus 2016 Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Sumber: Databoks

Dari data diagram di atas jelas terlihat bahwa tingkat pengangguran tertinggi masih ditempati dari tamatan SMK yaitu sebesar 11,11%. Meskipun pada survei Februari 2016 persentasenya turun menjadi 9,82% akan tetapi pada survei terakhir

yaitu Agustus 2016 persentasenya meningkat kembali ke angka 11,11%. Sementara itu dari tamatan SMA menempati posisi tertinggi kedua dengan tingkat pengangguran sebesar 8,73%, kemudian disusul di posisi ketiga yaitu lulusan Diploma I/II/III dengan tingkat pengangguran sebesar 6,04%, tamatan SMP di posisi keempat dengan persentase 4,87%, dan dari tamatan SD ke bawah dengan tingkat pengangguran terendah dengan persentase sebesar 2,88%.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas hal ini membuktikan bahwa lulusan SMK belum mampu menjawab tujuan yang diharapkan pada lulusannya yaitu mampu menyiapkan peserta didik yang mampu memilih dan memiliki karier di masa depan. SMK merupakan pendidikan kejuruan yang disiapkan khusus sesuai bidang-bidang tertentu untuk mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia. Sehingga pemerintah sangat berharap pada lulusan SMK ini untuk bisa mengatasi masalah ketenagakerjaan, yaitu mengurangi jumlah pengangguran yang ada, namun dengan adanya kenyataan tersebut di atas jelas mengisyaratkan bahwa tujuan tersebut belum dapat dicapai dengan maksimal.

Sementara itu di Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah penduduk tertinggi ketiga di Indonesia masih memiliki pengangguran yang cukup tinggi dibanding daerah-daerah lain. Berikut ini data pengangguran di Jawa Tengah selama lima tahun terakhir berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2016.

Tabel 1.2.

Tingkat pengangguran di Jawa Tengah selama 5 tahun terakhir

Sumber: Data resmi BPS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa di Jawa Tengah dari jumlah angkatan kerja sebanyak 17,914,518 pada Februari 2016 sebanyak 752.465 orang masih belum memiliki pekerjaan atau pengangguran. Jumlah ini tidak sebanyak periode-periode sebelumnya yang bahkan lebih banyak hingga mencapai satu juta lebih warga Jawa Tengah menganggur. Namun jumlah ini termasuk tinggi jika dibanding daerah-daerah lain di Indonesia yang bahkan tingkat persentase bekerjanya mencapai 98%. Hal ini juga mengindikasikan bahwa masih banyaknya warga yang belum terserap oleh dunia kerja.

Sementara itu di Kabupaten Kebumen dengan jumlah penduduk di atas 15 tahun sebanyak 874.766 jiwa pada tahun 2015, masih memiliki pengangguran yang cukup tinggi yaitu mencapai 25.521 jiwa. Berikut data resmi yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen.

Tabel 1.3.
Penduduk usia 15 tahun yang bekerja dan menganggur

Periode	Bekerja	Pengangguran	Jumlah AK	% Bekerja / AK	% pengangguran
feb 2016	17,162,053	752,465	17,914,518	95.80	4.20
agt 2015	16,435,142	863,783	17,298,925	95.01	4.99
feb 2015	17,322,025	970,617	18,292,642	94.69	5.31
agt 2014	16,550,682	996,344	17,547,026	94.32	5.68
feb 2014	16,750,975	965,444	17,716,419	94.55	5.45
agt 2013	16,469,960	1,054,062	17,524,022	93.99	6.01
feb 2013	16,442,763	963,259	17,406,022	94.47	5.53
agt 2012	16,531,395	982,093	17,513,488	94.39	5.61
feb 2012	16,402,481	1,028,504	17,430,985	94.10	5.90

Tahun	Penduduk usia 15+	Angkatan Kerja	Bukan Angkatan Kerja	Bekerja	Menganggur
2012	837.101	631.905	205.196	608.771	23.124
2013	827.846	593.012	234.834	571.759	21.253
2014	866.899	646.434	220.465	625.449	20.985
2015	874.766	616.089	220.465	590.568	25.521

Sumber: BPS Kabupaten Kebumen

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 jumlah pengangguran di Kabupaten Kebumen mencapai 25.521 jiwa. Jumlah ini merupakan jumlah tertinggi sejak lima tahun terakhir. Terjadi peningkatan yang cukup signifikan jumlah pengangguran di Kabupaten Kebumen pada tahun 2015 dari yang sebelumnya tahun 2014 jumlahnya sebanyak dua puluh ribu lebih meningkat sebesar kurang lebih 25%.

Periode remaja merupakan masa peralihan dari anak-anak menjadi dewasa, oleh sebab itu masa remaja juga turut berperan dalam menentukan kehidupan mereka setelah dewasa. Penelitian ini mengkaji kematangan karier siswa sekolah menengah kejuruan (SMK) yang dalam hal ini termasuk dalam periode remaja, khususnya siswa SMK N 1 Karanganyar Kabupaten Kebumen. SMK diarahkan untuk mencetak lulusan yang memiliki kematangan karier atau *career maturity*, akan tetapi fungsi dan tujuan pendidikan kejuruan ini belum terlaksana dengan baik dibuktikan dengan adanya beberapa kritik untuk kinerja dan kemampuan lulusan SMK. Siswa SMK yang sejak awal masuk bangku sekolah telah menentukan program yang sesuai bidang yang diminati memungkinkan siswa untuk mengasah potensi dan keterampilan yang dimiliki. Fenomena seperti dijelaskan merupakan kejadian yang

memprihatinkan dan ditimbulkan karena akibat dari kematangan karier siswa yang belum cukup baik. Hal tersebut juga ditemukan pada siswa lulusan di SMK N 1 Karanganyar.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen khususnya Program Keahlian Akuntansi, jika dilihat dari aspek keterserapan di dunia kerja sudah memuaskan, akan tetapi sebagian besar dari mereka bekerja tidak sesuai kompetensi keahliannya saat mereka sekolah yaitu akuntansi. Sebagian besar lulusan bekerja di pabrik sebagai operator produksi, beberapa yang bekerja di toko-toko di sekitar Kabupaten Kebumen sebagai pramuniaga, dan ada juga beberapa yang bekerja di resto sebagai pramusaji. Berikut data penelusuran lulusan Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.4.
Data Penelusuran Lulusan Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen

Tahun Lulus	Jml Siswa	Bekerja	Bekerja sesuai kompetensi	Kuliah	Usaha	Lain-lain
2014	119	88	5	28	0	3
2015	120	82	2	28	0	10
2016	142	87	5	29	9	26

Sumber: Dokumentasi SMK N 1 Karanganyar

Dari tabel data penelusuran lulusan siswa Program Keahlian Akuntansi tahun 2013/2014, 2014/2015, dan 2015/2016 di atas dapat dilihat bahwa hanya kurang dari 5% lulusan yang bekerja sesuai bidangnya, yaitu Akuntansi. Dalam tiga tahun

terakhir lulusan yang bekerja sesuai di bidang kompetensinya hanya dua sampai lima orang. Sebagian besar lulusan bekerja sebagai karyawan kontrak di pabrik-pabrik yang tersebar di area Jabodetabek, selain itu juga ada yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di luar negeri seperti Malaysia. Berdasarkan hasil penelusuran alumni di atas dapat diidentifikasi bahwa siswa memiliki kematangan karier yang masih cukup rendah. “Padahal, kematangan karir yang mencakup aspek sikap dalam menentukan karir harus dimiliki siswa dalam menyiapkan diri masuk dunia kerja.” (Afriani, 2015).

Siswa SMK tengah memasuki tahapan perkembangan masa remaja yaitu masa peralihan dari kanak-kanak menuju dewasa. Berdasarkan teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super usia 15-24 tahun ada pada tahap eksplorasi atau penemuan karir yang dalam hal ini siswa SMK juga rata-rata berusia 18 tahun pada saat mereka lulus. Adapun tugas perkembangan karir pada masa eksplorasi individu sudah memikirkan berbagai alternatif jabatan/pekerjaan (Winkel & Hastuti 2004:632). Sementara menurut Supriatna (2011:120) tugas perkembangan pada usia remaja salah satunya adalah memilih dan mempersiapkan diri untuk suatu pekerjaan.

Super (Gonzales, 2008) menyebutkan bahwa *career maturity* adalah kedewasaan seseorang yang menunjukkan secara relatif terhadap tahap perkembangan mereka, yaitu membandingkan tahap kematangan individu dengan usia kronologisnya. Sementara itu Crite menjelaskan kematangan karir meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan akan pekerjaan, kemampuan memilih suatu pekerjaan, dan kemampuan untuk merencanakan langkah-langkah menuju karir yang

diharapkan (Septirini 2014). Hardin (Larasati 2016) menjelaskan bahwa *career maturity* telah menjadi konstruk penting dalam teori dan praktek pengembangan kejuruan. *Career maturity* atau kematangan karir yang dimaksud adalah kesiapan siswa untuk membuat keputusan-keputusan karir dengan tepat.

Lulusan SMK bekerja tidak sesuai dengan keahlian yang didapat dari sekolah diduga karena mereka lebih memilih bekerja di pabrik yang gajinya lebih besar meskipun tidak sesuai dengan kompetensi keahlian mereka saat sekolah, dari pada mereka bekerja sesuai dengan kompetensi keahlian (menjadi kasir misalnya) namun gajinya tidak sebesar bekerja di pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu akan kesuksesan atau keberhasilannya apabila bekerja sesuai keahliannya masih rendah. Individu tidak yakin akan sukses apabila bekerja sebagai kasir (sesuai keahlian kompetensinya saat mereka sekolah), maka dari itu mereka lebih memilih bekerja di perusahaan yang notabene tidak sesuai dengan kompetensinya dengan gaji yang lebih besar dibandingkan bekerja sebagai kasir di toko. Hal ini juga dibenarkan oleh salah satu guru BK di SMK N 1 Karanganyar. Selain itu siswa juga belum mempunyai gambaran yang jelas mengenai karirnya kelak setelah lulus sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Suratmi selaku Koordinator guru BK di SMK Negeri 1 Karanganyar diketahui bahwa siswa belum memberikan jawaban yang jelas terkait pekerjaan apa yang akan mereka tekuni setelah lulus sekolah nanti. Padahal dari pihak sekolah sudah memberikan fasilitas berupa bimbingan karir yang dilakukan oleh guru BK, akan tetapi pada kenyataannya ketika siswa ditanya mengenai keputusan atau pilihan ketika lulus sekolah hanya 2-5% siswa yang menjawab dengan

mantap akan bekerja, selebihnya masih ragu-ragu dan belum mempunyai pandangan karir di masa depan. Hal ini diduga dikarenakan kebanyakan siswa pada saat mereka sekolah tidak terlalu memikirkan apa yang akan mereka lakukan setelah mereka lulus sekolah.

Kematangan karir siswa yang masih cukup rendah diduga juga dikarenakan siswa SMK khususnya di SMK N 1 Karanganyar berada dalam tingkat ekonomi menengah ke bawah. Tidak bisa dipungkiri bahwa kebanyakan siswa yang sekolah di SMK berasal dari keluarga dengan keadaan ekonomi menengah ke bawah, bahkan tidak mampu. Hal ini merupakan fenomena umum dan banyak ditemui di sekolah kejuruan termasuk di SMK N 1 Karanganyar. Dengan keadaan ekonomi yang demikian orang tua menyekolahkan anaknya di sekolah kejuruan dengan harapan besar supaya setelah lulus sekolah kelak bisa langsung bekerja. Dengan pekerjaan yang didapatkannya segera setelah lulus diharapkan akan mampu merubah kehidupan ia dan keluarganya lebih baik di kemudian hari.

Namun dewasa ini nampaknya hal tersebut agak sulit diwujudkan, pasalnya saat ini lulusan SMK khususnya jurusan akuntansi seperti diketahui di penelusuran alumni, mereka bekerja di berbagai perusahaan sebagai operator produksi dan bekerja sebagai karyawan kontrak. Akibatnya setelah kontrak di perusahaan tempat mereka bekerja habis maka harus mencari lagi perusahaan lain, padahal untuk penerimaan karyawan baru yang dicari oleh perusahaan-perusahaan juga mensyaratkan usia maksimal yang bisa diterima. Ini merupakan kondisi yang memprihatinkan karena

sebenarnya secara jangka panjang pekerjaan tersebut bukan pilihan karir yang tepat. Hal ini juga menandai bahwa kematangan karir lulusan SMK masih rendah.

Kematangan karir erat hubungannya dengan teori konsep diri (*self-concept theory*). Teori *self-concept* merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Super terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa *vocational self-concept* berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya.

Meskipun *vocational self-concept* hanya merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien. Lebih lanjut Super menjelaskan bahwa konsep diri merupakan kecocokan antara pandangan individu terhadap atributnya sendiri dengan atribut yang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan.

Super (Zunker, 1986) menyatakan bahwa teori konsep diri memandang kematangan karir tidak hanya terkait dengan tugas-tugas perkembangan yang terselesaikan secara individual tetapi juga dengan perilaku yang dimanifestasikan dalam caranya melaksanakan tugas-tugas perkembangan pada periode tertentu. Hasil penelitian longitudinal Super menunjukkan bahwa terdapat berbagai ciri kematangan vokasional seperti merencanakan, menerima tanggung jawab, dan kesadaran akan berbagai aspek yang disukai. Hal ini mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan antara

kematangan karir dengan pencapaian anak remaja dalam *self-awareness*, pengetahuannya tentang okupasi, dan kemampuannya dalam perencanaan. Super, 1974 (Zunker 1986) mengidentifikasi dimensi yang relevan dan tepat untuk remaja yaitu (1) dimensi sikap yang menentukan pilihan akhir pekerjaannya, (2) dimensi kompetensi individu untuk memilih jenis informasi tentang keputusan karir masa depannya dan perencanaan yang sudah terlaksana, (3) konsistensi individu dalam pilihan karir yang disukainya, (4) kemajuan individu ke arah pembentukan konsep diri, (5) kemandirian dalam pengalaman kerja, dan (6) dimensi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk menentukan pilihan yang realistik yang konsisten dengan tugas-tugas pribadinya.

Mengacu pada teori kematangan karir di atas ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kematangan karir di SMK N 1 Karanganyar, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan apakah faktor-faktor tersebut benar-benar memiliki pengaruh yang positif terhadap kematangan karir di SMK N 1 Karanganyar. Apabila nantinya terbukti faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kematangan karir maka akan bisa dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kematangan karir di SMK N 1 Karanganyar.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor *career maturity* menurut Naidoo (Creed & Patton, 2003) antara lain : *age* (usia), *gender* (jenis kelamin), *socio-economic status* (status sosial-ekonomi), *education* (pendidikan), *racial/ethnic differences* (perbedaan ras/suku), *locus of control*, *work salience* (arti penting kerja). Sedangkan menurut Shertzer dan Stone (Winkel dan Sri Hastuti, 2005: 647),

membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu nilai-nilai kehidupan yang ia ikuti, taraf inteligensi, bakat khusus yang dimiliki, minat, sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, serta keadaan fisik seseorang, masyarakat (lingkungan sosial budaya), keadaan sosial ekonomi suatu negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan, pertemanan, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan.

Kematangan karir seharusnya tidak hanya dimiliki oleh orang dewasa saja tetapi juga sejak remaja seseorang harus sudah mempunyai pandangan karirnya di masa depan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan serta dari pendapat ahli diperoleh beberapa faktor diantaranya yaitu status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini untuk memprediksi pengaruh kematangan karir.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kematangan karir yaitu status sosial ekonomi keluarga. Peneliti menduga bahwa individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah akan memiliki kematangan karir yang rendah. Menurut Soekanto (2007:210) status sosial diartikan sebagai tempat seseorang secara umum dalam masyarakatnya sehubungan dengan orang lain, dalam arti lingkungan pergaulannya, prestisenya dan hak-hak serta kewajibannya. Menurut Ahmadi (2007:205-206) masyarakat dapat digolongkan ke dalam lapisan-lapisan sosial menurut ukuran atau kriteria yaitu ukuran kekayaan, ukuran kekuasaan, ukuran kehormatan, dan ukuran ilmu pengetahuan.

Status sosial ekonomi orang tua berpengaruh terhadap kematangan karir, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bozgeyikli dkk (2009) yang menyatakan bahwa secara umum terdapat hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan karir self-efficacy dan kematangan karir dengan status sosial ekonomi. Lebih lanjut Bozgeyikli dkk (2009) menjelaskan individu yang berbeda dalam tingkat status sosial ekonominya berbeda pula tingkat signifikansinya. Hal ini berarti bahwa kematangan karir individu turut dipengaruhi oleh status sosial ekonomi.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuni (2015) menyatakan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan pada kematangan karir siswa kelas XI ditinjau dari tingkat pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga. Perbedaan tersebut tentunya memberikan daya tarik bagi penulis untuk meneliti pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir secara lebih lanjut.

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kematangan karir siswa yaitu pengalaman praktik kerja industri atau biasa disebut Prakerin. Prakerin merupakan program khusus berupa pembelajaran praktik keahlian produktif di dunia usaha atau dunia industri yang diharapkan dapat membantu siswa untuk dapat bertanggung jawab terhadap peningkatan keahlian profesi mereka selama menempuh pendidikan di sekolah kejuruan, Dewi dkk. (2014). Kepmendikbud RI No. 323/U/1997 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “PSG adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan sekolah menengah kejuruan dengan program keahlian yang

diperoleh melalui bekerja langsung pada pekerjaan sesungguhnya di institusi pasangan, terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu”.

Siswa SMK dibekali dengan praktik lapangan atau prakerin supaya memiliki pandangan karir dari kompetensi kejuruan yang selama ini dipelajarinya di bangku sekolah. Selain itu Dewi dkk. (2014) juga mengungkapkan prakerin merupakan ajang pelatihan bagi siswa untuk meningkatkan kemampuan baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Pengalaman Prakerin memiliki pengaruh yang positif terhadap kematangan karir seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk. (2014) yang memperoleh hasil bahwa Pengalaman Prakerin memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kematangan karir.

Dalam mencapai karir yang diinginkan seringkali siswa mengalami berbagai hambatan, baik hambatan dari dalam diri siswa sendiri (kebingungan, keraguran, dan perasaan takut gagal) maupun hambatan dari luar. Sehingga perlu adanya usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Wibowo (2010) menyatakan tingkat usaha siswa untuk mengatasi hambatan dalam mencapai karir yang diinginkan dipengaruhi oleh *locus of control* yaitu “persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Coertse & Schepers (2004) menyatakan bahwa siswa dengan *internal locus of control* memiliki gambaran yang lebih realistis tentang kemampuan mereka dan interaksinya dengan lingkungan.

Levenson, 1981 (Friedman & Schustack, 2008:275) menyebutkan terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur *internal locus of control* yaitu:

internalitas (kemampuan usaha, dapat mengambil keputusan sendiri), keberuntungan atau kesempatan (nasib, keberuntungan, kebetulan), kekuatan lain (bergantung kepada orang lain, tidak percaya diri, menyalahkan orang lain). *Internal locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karir, seperti penelitian yang dilakukan oleh Harningtyas, Purnomo, dan Elmunsyah (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control internal* dengan kematangan vokasional. Sementara itu Dewi, dkk. (2014) juga menyatakan bahwa *internal locus of control* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kematangan karir.

Selain status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, dan *internal locus of control* kematangan karir juga dipengaruhi oleh *self-efficacy* atau efikasi diri. *Self-efficacy* ialah keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk berhasil mencapai sesuatu (Brown, 2013). Martocchio, 1994 (Lee, 2015) mengatakan bahwa *self-efficacy* menunjukkan kepercayaan diri dalam keberhasilannya mengorganisir dan melaksanakan tugas-tugas, dan menentukan kapasitas individual untuk mengendalikan motif, pengakuan, dan arah dari tindakan mereka. Lebih lanjut hal ini juga mencakup kemampuan individu untuk membangkitkan sumber daya fisik, intelektual dan emosional yang diperlukan untuk keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas Eden dan Aviram, 1993 (Lee, 2015). Orang dengan pertimbangan *self-efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan *self-efficacy* lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada (Larasati, 2016).

Betz (Setiaji, 2016) “efikasi diri yang paling terkait dengan aktivitas perkembangan karir adalah *career self-efficacy*, yaitu persepsi seseorang tentang penilaian tentang kemampuan dirinya untuk memilih dan berkembang optimal dalam bidang pekerjaan tertentu.” Keragu-raguan dan takut akan kegagalan yang dimiliki siswa menyebabkan siswa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan tidak yakin bahwa dia akan berhasil dalam melakukan tugas. *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kematangan karir, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sersiana (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* karir dengan kematangan karir siswa. Hal itu juga dikuatkan dengan penelitian oleh Larasati (2016) dengan hasil *self-efficacy* berpengaruh sebesar 9,8%.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas Zulkaida dkk (2007) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan efikasi diri tentang pemilihan karir terhadap kematangan karir siswa SMA. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir.

Berdasarkan hal tersebut dan serta kondisi-kondisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir sebagai variabel dependen masih tinggi. Secara logis dapat dikatakan apabila status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* tinggi, maka kematangan karir juga tinggi. Namun dari teori para ahli dan dan hasil wawancara belum cukup menguatkan bahwa status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap

kematangan karir siswa. Jadi perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga pengaruh dari variabel tersebut terbukti bukan hanya secara logis tetapi juga didasarkan pada hasil penelitian.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Status Sosial Ekonomi Keluarga, Pengalaman Prakerin, *Internal Locus of Control*, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kematangan Karir Siswa SMK N 1 Karanganyar Program Studi Akuntansi Tahun Ajaran 2016/2017.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat ditentukan permasalahan penting yang akan dicari penyelesaiannya melalui penelitian ini yaitu rendahnya tingkat kematangan karir pada siswa kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 1 Karanganyar yang dapat dilihat dari

- 1) Masih banyak tenaga kerja yang bekerja pada bidang-bidang yang tidak sesuai dengan ilmu yang dipelajari di bangku sekolah mereka. Di samping itu, meskipun mereka bekerja di bidang yang sesuai dengan ilmu yang telah dipelajari, ilmu tersebut tidak semuanya menunjang keberhasilannya dalam berkarir
- 2) Keberadaan SMK dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil masih perlu ditingkatkan. Dalam kenyataannya masih banyak lulusan SMK yang belum dapat

memenuhi tuntutan lapangan kerja sesuai dengan spesialisasi atau bidang keahliannya.

- 3) Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih tinggi. Lulusan SMK menduduki peringkat pertama jumlah lulusan yang menganggur yaitu sebesar 9,82% pada Februari 2016. Dibanding lulusan dari jenis dan jenjang pendidikan yang lain lulusan SMK menempati posisi tertinggi yang menyumbang angka pengangguran.
- 4) Di Kabupaten Kebumen dengan angkatan kerja sebesar 616.089 jiwa masih terdapat sejumlah besar yang masih menganggur atau sedang mencari kerja yaitu sebanyak 25.521 jiwa.
- 5) Berdasarkan hasil penelusuran lulusan di SMK N 1 Karanganyar diketahui bahwa lebih kurang 95% lulusannya bekerja tidak sesuai dengan kompetensi keahlian yang dipelajari di sekolah yaitu Akuntansi. Hanya 2-5 orang lulusan yang bekerja pada bidang yang sesuai.
- 6) Siswa belum memberikan jawaban yang jelas terkait pekerjaan apa yang akan mereka tekuni setelah lulus sekolah nanti. Padahal dari pihak sekolah sudah memberikan fasilitas berupa bimbingan karir yang dilakukan oleh guru BK.
- 7) Siswa masih ragu-ragu dan belum mempunyai pandangan karir di masa depan. Hanya 2-5% siswa yang menjawab dengan mantap akan bekerja.
- 8) Keyakinan individu atau siswa akan kesuksesan apabila bekerja sesuai keahliannya masih rendah. Siswa tidak yakin akan sukses apabila bekerja sebagai kasir (sesuai keahlian kompetensinya saat mereka sekolah), maka dari itu mereka

lebih memilih bekerja di perusahaan yang notabene tidak sesuai dengan kompetensinya dengan gaji yang lebih besar dibandingkan bekerja sebagai kasir di toko.

- 9) Siswa SMK khususnya di SMK N 1 Karanganyar berada dalam tingkat ekonomi menengah ke bawah. Dengan keadaan ekonomi yang demikian orang tua menyekolahkan anaknya di sekolah kejuruan dengan harapan besar supaya setelah lulus sekolah kelak bisa langsung bekerja. Dengan pekerjaan yang didapatkannya segera setelah lulus diharapkan akan mampu merubah kehidupan ia dan keluarganya lebih baik di kemudian hari.
- 10) Kegiatan prakerin yang dilaksanakan belum optimal. Masih belum sesuaiya praktik di lapangan dengan kompetensi yang diajarkan.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kematangan karir siswa, maka peneliti memberikan cakupan atau batasan masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Batasan yang dibuat yaitu variabel-variabel yang akan diteliti yang diduga berpengaruh kuat terhadap kematangan karir siswa kelas XII Akuntansi SMK N 1 Karanganyar Kabupaten Kebumen, yaitu status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy*.

1.4 Perumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan faktor status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan

self-efficacy terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar?

- 2) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan faktor status sosial ekonomi keluarga terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar?
- 3) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan faktor pengalaman prakerin terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar?
- 4) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan faktor *locus of control* internal terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar?
- 5) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan faktor *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang hendak dicapai antara lain:

- 1) Untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara faktor status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar.
- 2) Untuk mengetahui adakah pengaruh antara status sosial ekonomi keluarga terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar.
- 3) Untuk mengetahui adakah pengaruh antara pengalaman prakerin terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar

- 4) Untuk mengetahui adakah pengaruh antara faktor *locus of control* internal terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar.
- 5) Untuk mengetahui adakah pengaruh antara faktor *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri 1 Karanganyar.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pada perkembangan teori dan ilmu pengetahuan mengenai kematangan karir yaitu teori kognitif sosial, dan teori konsep diri tentang karir yang diterapkan dalam pemilihan karir siswa.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan yang berguna bagi sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan kematangan karir dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Bagi orang tua siswa atau masyarakat, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesadaran orang tua siswa atau masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam mendukung anaknya untuk meningkatkan kematangan karir.
- c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

1.7 Orisinilitas Penelitian

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Harningtyas, Purnomo, Elmunsyah (2016) dimana variabel X yang digunakan dalam penelitian Harningtyas yaitu *self regulated learning* dan *locus of control internal* sedangkan penelitian ini menggunakan variabel status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Wahyuni, Sunarya (2014), perbedaannya yaitu pada variabel X yang digunakan, Dewi menggunakan variabel *internal locus of control* dan prakerin sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *locus of control internal*, *self-efficacy*, status sosial ekonomi keluarga, dan pengalaman prakerin. Perbedaan lain dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuni (2015), yaitu dalam variabel yang digunakan pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy*.

Kebaruan dalam penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel-variabel yang disusun dalam model penelitian. Penelitian ini mencakup lima variabel konseptual yaitu kematangan karir, status sosial ekonomi keluarga, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy*. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, belum ada peneliti yang melakukan penelitian dengan kombinasi ke lima variabel tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 Teori Kognitif Sosial (*social cognitive theory*)

Teori kognitif sosial dari Bandura (1986). Teori kognitif sosial berlandaskan asumsi bahwa faktor kognitif membantu membentuk bagaimana manusia akan bereaksi terhadap dorongan dari lingkungannya. Teori ini berfokus pada beberapa variabel kognitif-orang dan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi dengan aspek-aspek lain dari orang tersebut dan lingkungan misalnya jenis kelamin, etnis, dukungan sosial, dan hambatan, unruk membantu membentuk arah pengembangan karir. Rotter berargumen bahwa perilaku manusia paling dapat diprediksi melalui pemahaman dari interaksi antar manusia dengan lingkungan yang berarti untuk mereka (Feist & Feist, 2011:240).

Pada bagian inti teori belajar sosial, terdapat pendirian bahwa penguatan tidak secara otomatis menempel pada perilaku, tetapi orang memiliki kemampuan untuk melihat hubungan kausalitas antara perilakunya sendiri dan kemunculan dari penguat dari lingkungannya. Bandura menyatakan bahwa faktor perilaku, lingkungan, dan pribadi/kognitif seperti keyakinan, perencanaan, dan berpikir, dapat berinteraksi secara timbal balik (Santrock, 2007). Artinya perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan lingkungan mempengaruhi perilaku yang pada akhirnya perilaku juga dipengaruhi oleh kognitif atau faktor-faktor individual, dan perilaku mempengaruhi faktor individu. Seseorang akan berusaha untuk meraih tujuannya

karena mempunyai ekspektasi yang digeneralisasikan bahwa usahanya akan menghasilkan kesuksesan.

Implikasi terhadap penelitian yaitu bahwa sebagai bentuk perilaku kematangan karir dipengaruhi oleh faktor kognitif yaitu *internal locus of control* dan *self-efficacy*, dan faktor sosial yaitu status sosial ekonomi orang tua. Faktor-faktor tersebut akan saling berpengaruh satu dan yang lainnya yang akan membentuk pola karir seseorang.

2.1.2 Teori Kosep Diri Tentang Karir (*the career self-concept theory*)

Teori ini pada awalnya dirumuskan oleh Donald Super. Super berpendapat dalam pemilihan karir konsep diri individu memainkan peranan yang penting. Konsep diri pertama kali disusun di masa remaja. Proses perkembangan karir seseorang melalui lima tahapan yaitu kristalisasi, spesifikasi, implementasi, establishment, dan konsolidasi. Pada tahap spesifikasi (usia 18 sampai 21 tahun) individu sudah mempersempit pilihan karir mereka, mencari informasi kerja, dan mulai mengarahkan tingkah lakunya untuk bidang karir tertentu.

Super memberikan pandangannya mengenai konsep diri bahwa konsep diri pada intinya merupakan kecocokan antara pandangan individu terhadap atributnya sendiri dengan atribut yang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan. Super membagi teori konsep diri menjadi dua komponen; (1) personal atau psikologis, yang berfokus pada cara individu memilih dan beradaptasi pada pilihannya; (2) sosial, yang berfokus pada asesmen pribadi yang dilakukan oleh individu terhadap situasi sosio ekonominya dan struktur sosial dimana dia bekerja dan tinggal saat ini.

Konsep diri individu menjadi tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien. Konsep diri vokasional mulai terbentuk saat seseorang mulai mengenal kehidupan bekerja salah satunya yaitu pada saat siswa melaksanakan Prakerin. *Vocational self-concept* atau konsep diri vokasional berkembang melalui perkembangan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya, Zunker (1986). Berdasarkan penjelasan tersebut teori ini dijadikan teori utama variabel pengalaman prakerin.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Kematangan Karir

2.2.1.1 Pengertian Kematangan Karir

Dalam teori rentang hidup (*life span*) dari Super terdapat suatu konsep yang disebut dengan kematangan karir (*career maturity*) yang merupakan tema sentral dalam teori perkembangan karir rentang hidup. Terdapat beberapa ahli yang juga turut mendefinisikan tentang kematangan karir. Super (Winkel & Hastuti, 2004:633) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas-tugas perkembangan vokasional yang khas pada tahap perkembangan karir.

Crites (Brown, 2002) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat di mana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir. Lee

(2015) menyebutkan bahwa “kemampuan karir mengacu pada tingkat persiapan untuk menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan karir, seperti pilihan karir dan terkait pengambilan keputusan karir”.

“Kemampuan vokasional atau kemampuan karir dapat disimpulkan sebagai suatu proses atau pertumbuhan dan perkembangan fisik dan tingkah laku seseorang hingga individu tersebut mampu menyesuaikan dan memutuskan pilihan suatu pekerjaan bagi dirinya” Rogahang dalam Harningtyas (2016). Kemampuan vokasional digambarkan oleh Super, 1955 (Sharf, 2006:153-154) memiliki lima komponen utama, yaitu orientasi pilihan kejuruan, informasi dan perencanaan tentang pekerjaan yang diminati, konsistensi preferensi kejuruan, kristalisasi dari sifat-sifat, dan kebijaksanaan preferensi kejuruan.

Merujuk pada beberapa pendapat di atas, maka dapat diartikan bahwa kemampuan karir merupakan kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki wawasan mengenai dunia kerja dan memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir.

2.2.1.2 Tahap Perkembangan Karir

Proses perkembangan vokasional menurut Super (Santrock, 2007:172) terbagi dalam lima tahap yang berbeda yaitu:

1. Kristalisasi, sekitar usia 14-18 tahun. Pada tahap ini remaja membangun gambaran tentang kerja yang masih tercampur dengan konsep diri mereka secara umum yang telah ada.
2. Spesifikasi, usia 18-21 tahun. Remaja mempersempit pilihan karir mereka, mencari informasi, dan mulai mengarahkan tingkah laku untuk bidang karir tertentu
3. Implementasi, usia 21-25. Orang dewasa muda menyelesaikan masa sekolah dan pelatihannya, lalu menapaki dunia kerja.
4. Tahap *establishment*, seseorang berusia 25-35 tahun merupakan masa pengambilan keputusan mengenai karir tertentu.
5. Konsolidasi (Usia 31-45 tahun) merupakan masa untuk memajukan karir mereka dan akan mencapai posisi yang lebih tinggi.

Sementara itu dalam Winkel & Hastuti (2004: 632) proses perkembangan karir dibagi atas lima tahap, yaitu:

1. Fase Pengembangan, dari saat lahir sampai umur kurang lebih 15 tahun. Dalam fase ini anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri
2. Fase eksplorasi, umur 15 sampai 24 tahun. Dalam fase ini individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
3. Fase pementapan, umur 25 sampai 44 tahun. Individu berusaha memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.

4. Fase pembinaan, umur 44 sampai 64 tahun. Di mana individu yang telah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
5. Fase kemunduran. Fase dimana individu telah memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepas jabatannya.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa proses perkembangan karir terdiri dari lima tahapan yang harus dilewati oleh setiap individu, yaitu dimulai dari fase pengembangan, eksplorasi, pemantapan, pembinaan, dan terakhir kemunduran. Siswa SMK berada dalam tahap eksplorasi dimana ia harus mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mempertimbangkan kebutuhan, minat, kapasitas, dan nilai pribadi.

2.2.1.5 Dimensi Kematangan Karir

Beberapa ahli berpendapat berbeda mengenai dimensi-dimensi kematangan karir. Menurut Super (Sharf, 2006: 156-158) dimensi kematangan karir pada tahap kristalisasi terdiri dari:

1. *Career Planning* (perencanaan karir)

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan, seberapa sering individu mencari informasi mengenai pekerjaan dan seberapa jauh mereka mengetahui beragam pekerjaan. Kegiatan yang mencakup aspek ini antara lain: mempelajari informasi terkait jenis pekerjaan yang diminati, membicarakan perencanaan yang dibuat dengan orang dewasa, dimensi ini juga berkaitan dengan pengetahuan mengenai kondisi pekerjaan, jenjang pendidikan yang disyaratkan, prospek kerja.

2. *Career exploration* (eksplorasi karir)

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan kesempatan dari informasi yang berpotensi seperti orang tua, teman, guru dan konselor.

3. *Career decision making* (membuat keputusan karir)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan.

4. *World of work information* (pengetahuan tentang informasi dunia kerja)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang tugas-tugas perkembangan karir yang penting, seperti kapan orang lain harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka, bagaimana orang lain dan mengapa orang berpindah kerja. Mengetahui mengenai tugas kerja (job desk) pada pekerjaan tertentu.

5. *Knowledge of the preferred* (pengetahuan tentang pekerjaan yang diminati)

Dimensi ini mengukur pengetahuan mengenai tugas kerja (job desk) dari pekerjaan yang mereka minati, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan. Dimensi ini juga terkait kemampuan individu dalam mengidentifikasi orang-orang yang ada pada pekerjaan yang mereka minati

2.2.1.6 Indikator Kematangan Karir

Indikator kematangan karir yang peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu dari dimensi kematangan karir menurut Super (Sharf, 2006: 156-158) yaitu:

1. *Career Planning* (perencanaan karir)

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan, seberapa sering individu mencari informasi mengenai pekerjaan dan seberapa jauh mereka mengetahui beragam pekerjaan.

2. *Career eksploration* (eksplorasi karir)

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi

3. *Career decision making* (membuat keputusan karir)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan.

4. *World of work information* (pengetahuan tentang informasi dunia kerja)

a) Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang tugas-tugas perkembangan karir yang penting.

b) Mengetahui mengenai tugas kerja (job desk) pada pekerjaan tertentu.

5. *Knowledge of the preferred* (pengetahuan tentang pekerjaan yang diminati)

a) Dimensi ini mengukur pengetahuan mengenai tugas kerja (job desk) dari pekerjaan yang mereka minati, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan.

b) Dimensi ini juga terkait kemampuan individu dalam mengidentifikasi orang-orang yang ada pada pekerjaan yang mereka minati

2.2.1.7 Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan dan Kematangan Karir

Shertzer dan Stone (Winkel dan Sri Hastuti, 2005: 647-655) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir, yaitu nilai-nilai kehidupan yang ia ikuti, taraf inteligensi, bakat khusus yang dimiliki, minat, sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, keadaan fisik seseorang, masyarakat (lingkungan sosial budaya), keadaan sosial ekonomi suatu negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman-teman sebaya, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan.

Menurut Naidoo (1998) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu, yaitu:

- a. *Educational level*. Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, dan Winstoa (dalam Naidoo, 1998) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.
- b. *Race ethnicity*. Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berhubungan dengan orang tua. Jika orang tua mendukung anaknya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan yang baik.

- c. *Locus of control*. Hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control* internal. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan *locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.
- d. *Social economi status*. Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karir. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan, figur teladan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.
- e. *Work salience*. Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karir pada siswa SMU dan mahasiswa.
- f. *Gender*. Wanita memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perkembangan dan kematangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari diri sendiri

(internal) maupun dari luar (eksternal), yang dalam penelitian ini peneliti menduga *internal locus of control*, *self-efficacy*, status sosial ekonomi orang tua, dan pengalaman prakerin memiliki pengaruh yang kuat terhadap kematangan karir.

2.2.2 Status Sosial Ekonomi Orang Tua

2.2.2.1 Pengertian Status Sosial Ekonomi Orang Tua

Status merupakan kedudukan sosial seorang oknum dalam kelompok serta dalam masyarakat, menurut Mayor Polak (Abdulsyani, 2002:91). Status mempunyai aspek struktural dan aspek fungsional, dimana pada aspek struktural bersifat hirarkis artinya mengandung perbandingan tinggi rendahnya secara relatif terhadap status lain. Sedangkan aspek fungsional dimaksudkan sebagai peranan sosial yang berkaitan dengan status tertentu yang dimiliki oleh seseorang. Henslin (2007:92) mengemukakan bahwa status itu merujuk pada posisi yang diduduki oleh seseorang. Dari posisi itu dapat mengandung prestise tinggi maupun prestise rendah.

Menurut Soekanto (2007:210) status berbeda dengan status sosial. Status diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sehubungan dengan orang-orang lain dalam kelompok tersebut atau tempat suatu kelompok berhubungan dengan kelompok lainnya di dalam kelompok yang lebih besar lagi. Sedangkan status sosial diartikan sebagai tempat seseorang secara umum dalam masyarakatnya sehubungan dengan orang lain, dalam arti lingkungan pergaulannya, prestisenya dan hak-hak serta kewajibannya. Sementara itu Ahmadi (2009:230) menyatakan bahwa status sosial yaitu kedudukan orang tua dalam kelompoknya. Status dapat bersifat statis dan juga dapat bersifat dinamis.

Mankiw (2003:3) menyatakan bahwa kata ekonomi (economy) berasal dari bahasa Yunani yang merujuk pada “pihak yang mengelola rumah tangga”. Istilah ekonomi mengandung arti tentang hubungan manusia dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Bagaimana manusia menghasilkan barang atau jasa untuk dapat memenuhi semua kebutuhannya baik dalam kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

Dagun (1992:42) menyatakan

Kata sosio-ekonomi terdiri dari dua kata, yaitu sosio dan ekonomi. Sosio dalam bahasa Latin socius, artinya sahabat. Sedangkan ekonomi dalam bahasa Yunani oikonomika, oikonomia, dari penggalan kata oikos = rumah dan nemeia = mengurus, mengelola.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat diartikan bahwa status sosial ekonomi yaitu suatu tindakan yang dimiliki oleh seseorang yang didasarkan pada kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dari penghasilan dan pendapatan yang diperoleh sehingga mempunyai peranan pada status sosial seseorang dalam struktur masyarakat.

Lestari (2012:6) berpendapat bahwa keluarga adalah rumah tangga yang memiliki hubungan darah atau perkawinan atau menyediakan terselenggaranya fungsi-fungsi instrumental mendasar dan fungsi-fungsi ekspresif keluarga bagi para anggotanya yang berada dalam suatu jaringan. Keluarga merupakan sumber terciptanya lingkungan masyarakat yang lebih luas. Suatu lingkungan masyarakat berawal dari terbentuknya keluarga-keluarga yang bergabung menjadi satu. Jadi keberadaan keluarga merupakan miniatur dan eksistensi suatu masyarakat dan negara.

Hal ini berarti tinggi rendahnya mutu suatu bangsa sangat bergantung dari lingkungan keluarga. Keluarga inti terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak.

Keluarga menjadi pendidikan pertama bagi anak. Figur yang paling dekat dengan anak dalam lingkungan keluarga yaitu ayah dan ibu, sebab sejak seorang anak lahir akan langsung diasuh oleh ayah dan ibu mereka. Dalam penelitian ini yang dimaksud orang tua yaitu ayah dan ibu yang bertanggung jawab atas pendidikan siswa tersebut. Namun apabila siswa mempunyai wali penanggung biaya maka yang dimaksud adalah wali tersebut. Hal serupa juga berlaku oleh siapa siswa itu dibimbing atau bertempat tinggal.

Pengertian orang tua secara sederhana adalah ayah dan/atau ibu dari seorang anak melalui hubungan biologis maupun sosial. Pada umumnya orang tua memiliki peranan yang sangat penting dalam membesarkan anaknya. Orang tua dapat dikatakan sebagai setiap orang yang bertanggung jawab dalam suatu keluarga atau tugas rumah tangga yang dalam kehidupan sehari-hari disebut sebagai bapak dan ibu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa status sosial ekonomi orang tua adalah suatu keadaan sosial ekonomi yang menyangkut kedudukan dan prestasi orang tua serta usaha untuk bekerja demi terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani anaknya.

2.2.2.2 Macam-Macam Status Sosial

Menurut Abdulsyani (2012: 93) status sosial dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Status yang diperoleh atas dasar keturunan (*Ascribed-Status*)

Ascribed-Status banyak dijumpai pada masyarakat-masyarakat yang menganut stratifikasi tertutup, misalnya masyarakat feodal atau masyarakat yang menganut paham realisme. Contoh lain, seorang suami telah dikodratkan mempunyai status berbeda dengan istri dan anak-anaknya dalam keluarga, paling tidak secara fisik seorang laki-laki tetap adanya. Kendatinya emansipasi telah banyak menyamai kaum laki-laki di bidangbidang lain, seperti pendidikan, politik, pekerjaan dan jabatan, akan tetapi tidak dapat menyamai dalam hal fisik dan biologis.

2) Status yang diperoleh atas dasar usaha yang disengaja (*Achieved-Status*)

Status ini dalam perolehannya berbeda dengan status atas dasar kelahiran, kodrat atau keturunan. Status ini lebih bersifat terbuka, yaitu atas dasar cita-cita direncanakan dan diperhitungkan dengan matang. Individu dan segenap anggota masyarakat berhak dan bebas menentukan kehendaknya sendiri dalam memilih status tertentu sesuai dengan kemampuannya sendiri. Setiap orang bisa menjadi hakim, dokter, menteri, guru besar dan sebagainya asal dapat memenuhi syarat-syarat tertentu dalam usaha dan kerja keras dalam proses pencapaian tujuannya.

Selain itu Mayor Polak dalam Abdulsyani (2012:94) menjelaskan bahwa ada satu lagi macam status sosial yaitu status yang diberikan (*assigned status*). Namun status ini sering kali mempunyai hubungan dengan *Achieved status*. Dalam arti bahwa suatu kelompok atau golongan dianggap telah berjasa, telah memperjuangkan sesuatu untuk memenuhi kepentingan masyarakatnya.

Menurut Ahmadi (2009:230) masyarakat di Indonesia terdapat empat status, yaitu:

1. Petani, yaitu orang yang hidup dari pengusahaan sawah di desa dengan suasana kehidupan yang bersifat kekeluargaan.
2. Pegawai, yaitu orang yang menerima gaji bulanan dari pemerintah secara menentu.
3. Angkatan bersenjata, yaitu anggota salah satu ke empat angkatan yang menerima gaji dari pemerintah secara menentu.
4. Pedagang, yaitu orang-orang yang hidup dari keuntungan yang diperoleh dari hasil jual beli dengan hasil dan kerja yang tidak menentu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa status sosial dibagi menjadi tiga, yaitu status yang diperoleh atas dasar keturunan (*Ascribed-Status*), Status yang diperoleh atas dasar usaha yang disengaja (*Achieved-Status*), dan status yang diberikan (*assigned status*). Sementara itu di Indonesia terdapat empat status sosial yaitu golongan petani, pegawai, angkatan bersenjata, dan pedagang.

2.2.2.3 Indikator Status Sosial Ekonomi Orang Tua

Pitirim Sorokin (Syarbaini, 2009:58) menyatakan ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur status seseorang diantaranya (1) Jabatan atau pekerjaan; (2) Pendidikan dan luasnya ilmu pengetahuan, (3) Kekayaan; (4) Politis; (5) Keturunan, dan (6) Agama. Sedangkan Salami (2004) mengembangkan *Socio Economic Status Scale* (SES) menjadi (1) pendidikan; (2) pekerjaan; (3) pendapatan; (4) jabatan sosial; (5) kepemilikan barang berharga.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir yaitu:

1. Jabatan atau pekerjaan
2. Pendidikan dan luasnya ilmu pengetahuan
3. Kekayaan
4. Kepemilikan barang berharga

Hal ini dikarenakan keempat poin di atas yang sesuai dengan karakteristik dan kondisi di lapangan.

2.2.3 Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin)

2.2.3.1 Pengertian Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Dalyono (2007:167) mengemukakan bahwa pengalaman dapat memengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu pengembangan prinsip pengembangan kesiapan (*readiness*) siswa SMK dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.

Pembelajaran di dunia kerja adalah suatu strategi dimana setiap peserta mengalami proses belajar melalui bekerja secara langsung (*learning by doing*) pada suatu pekerjaan yang sesungguhnya. Kurikulum SMK mengembangkan sebuah sistem pendidikan ganda yang mengharuskan siswanya untuk melaksanakan program Prakerin. Kepmendikbud RI No. 323/U/1997 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “PSG adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan yang

memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan sekolah menengah kejuruan dengan program keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung pada pekerjaan sesungguhnya di institusi pasangan, terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu". Prakerin merupakan perwujudan nyata dari sistem PSG, yaitu penyelenggaraan pendidikan kejuruan dengan perencanaan dan pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan melalui kemitraan antara sekolah dengan dunia kerja dan industri (Triani & Arief, 2016). Praktik kerja industri di beberapa sekolah disebut *On the Job Training (OJT)* merupakan model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan (Hamalik, 2007:21).

Praktek kerja lapangan atau di SMK disebut Prakerin menurut Hamalik, 2007:91) adalah suatu program pelatihan yang diselenggarakan di lapangan atau di luar kelas, dalam rangkaian kegiatan pembelajaran sebagai bagian integral program pelatihan. Sedangkan dalam kurikulum SMK (Dikmenjur, 2008) disebutkan Prakerim merupakan suatu pola penyelenggaraan diklat yang dikelola bersama antara sekolah dengan dunia kerja atau industri/asosiasi profesi sebagai institusi pasangan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan sertifikasi yang merupakan satu kesatuan program dengan menggunakan berbagai bentuk alternatif pelaksanaan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman Prakerin merupakan pengalaman yang diperoleh dari suatu kegiatan pembelajaran di luar kelas yang merupakan implementasi dari pendidikan sistem

ganda (PSG) yang wajib ditempuh oleh siswa SMK dan dilakukan di dunia usaha dan industri dengan tujuan untuk meningkatkan kecakapan siswa dalam pekerjaan tertentu yang dalam pelaksanaannya memiliki konsep tersendiri.

2.2.3.2 Landasan Hukum Prakerin

1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Kepmen Pendidikan dan Kebudayaan No 323/U/1997 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda pada Sekolah Menengah Kejuruan
3. PP No 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah Pasal 1 ayat 3 dan Pasal 3 ayat 3
4. Kepmen Pendidikan dan Kebudayaan No 080/V/1993 tentang Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 60 Tahun 2014 tentang Sekolah Menengah Kejuruan/ Madrasah Aliyah Kejuruan

2.2.3.3 Tujuan Prakerin

Tujuan penyelenggaraan Prakerin menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (Dikmenjur, 2008) yaitu:

1. Menghasilkan tenaga yang berkualitas, yaitu tenaga yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
2. Memperoleh *link and match* antara sekolah dengan dunia kerja
3. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan kerja berkualitas

4. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Sementara itu tujuan Prakerin menurut Hamalik (2007:92) yaitu untuk mengembangkan kemampuan profesional aspek keterampilan manajemen sesuai dengan tujuan program pelatihan yang hendak dicapai. kemampuan peserta khususnya pada aspek keterampilan yang berkenaan dengan fungsi-fungsi manajemen, minimal berkenaan dengan salah satu fungsi manajemen (perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, koordinasi, ketenagaan, supervisi, pengawasan, penilaian).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa prakerin bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Melalui Prakerin, pengalaman dan wawasan siswa mengenai dunia kerja akan bertambah sehingga siswa memiliki pandangan karir di masa depan, dengan demikian kematangan karir siswa akan terbentuk.

2.2.3.4 Manfaat Prakerin

Manfaat prakerin bagi siswa menurut Hamalik (2007:93) adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan kesempatan kepada peserta didik untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual. Hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep yang telah dipelajari dalam bangku sekolah.
2. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas.

3. Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan kemampuannya.
4. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prakerin mempunyai manfaat yang besar untuk siswa, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk berlatih keterampilan dalam kondisi yang sesungguhnya, memberikan pengalaman praktis bagi siswa serta dapat mendayagunakan kemampuannya sebagai jembatan dirinya dengan dunia kerja.

2.2.3.5 Tahapan Pembelajaran Prakerin

Menurut Nolker & Schonfeldt, 1983 (Wena, 2009:100-102) salah satu strategi pembelajaran untuk mengajarkan keterampilan dasar kejuruan adalah strategi pembelajaran pelatihan industri yang terdiri dari lima tahapan kegiatan pembelajaran, yaitu:

1. Tahap persiapan. Kegiatan guru dalam tahap ini adalah mempersiapkan lembar kerja (*job sheet*), menjelaskan tujuan pembelajaran dan pelatihan, menjelaskan arti penting prakerin, membangkitkan minat siswa, menilai dan menetapkan kemampuan awal siswa.
2. Tahap peragaan. Dalam tahap ini guru atau instruktur sudah memasuki tahap implementasi. Dengan demikian, penggunaan strategi pembelajaran dan pelatihan yang tepat harus mulai dipertimbangkan. Dalam tahap ini strategi penyampaian

yang digunakan harus disesuaikan dengan media pembelajaran dan pelatihan praktik yang tersedia.

3. Tahap peniruan. Dalam melakukan kegiatan peniruan, siswa harus ditata dan diorganisasikan kegiatan belajar praktiknya sehingga siswa betul-betul mampu memahami dan melakukan kegiatan kerja sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pelatihan praktik.
4. Tahap praktik. Siswa mengulangi aktivitas kerja yang baru dipelajari sampai keterampilan kerja yang dipelajari betul-betul dikuasai sepenuhnya.
5. Tahap evaluasi. Merupakan tahap akhir yang penting bagi setiap proses pembelajaran dan pelatihan, terutama dalam pembelajaran dan pelatihan praktik kejuruan. Dengan dilakukan evaluasi terhadap pembelajaran dan pelatihan praktik, siswa akan mengetahui kemampuannya secara jelas sehingga siswa dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelatihannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pembelajaran pelatihan industri yang terdiri dari lima tahapan kegiatan pembelajaran, yaitu tahap persiapan, peragaan, peniruan, praktik, dan evaluasi. Semua tahap pembelajaran tersebut.

2.2.3.6 Indikator Pengalaman Prakerin

Indikator untuk mengukur besarnya pengaruh pengalaman prakerin terhadap kematangan karir, peneliti memilih dari manfaat prakerin bagi siswa menurut Hamalik (2007:93) yaitu:

- 1) Untuk melatih keterampilan manajemen siswa. Prakerin menyediakan kesempatan kepada siswa untuk melatih keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual; hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
- 2) Memberikan pengalaman praktis kepada siswa. Prakerin memberikan pengalaman- pengalaman praktis kepada siswa sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas.
- 3) Memberikan kesempatan siswa untuk memecahkan masalah di lapangan. Dalam kegiatan Prakerin siswa berkesempatan memecahkan berbagai masalah di lapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya.
- 4) Mendekatkan dan menjembatani siswa terjun ke bidangnya. Prakerin mendekatkan dan menjembatani siswa terjun ke bidang keahliannya setelah menempuh program prakerin tersebut.

2.2.4 Internal Locus of Control

2.2.4.1 Pengertian Internal Locus Of Control

Konsep *locus of control* berasal dari teori konsep dari Julian Rotter atas dasar teori belajar sosial (*social learning theory*). "*Locus of control* adalah keyakinan umum orang tentang jumlah kontrol yang mereka miliki terhadap kejadian kehidupan personal" (Wibowo, 2015:34). Lebih lanjut Wibowo menjelaskan individu dengan *internal locus of control* lebih banyak percaya bahwa karakteristik personal mereka (seperti motivasi dan kompetensi) terutama memengaruhi hasil kehidupan, dan sebaliknya individu dengan *external locus of control* lebih banyak percaya bahwa

kejadian yang dialami dalam kehidupannya bergantung pada nasib, keberuntungan, dan kondisi lingkungan eksternal lainnya.

Locus of control menurut Larsen&Buss (Septirini, 2014) didefinisikan sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi pada hidupnya. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dengan akibat atau hasil yang akan diraihinya.

Ghufron dan Risnawita (2016:65) menjelaskan bahwa pusat kendali merupakan suatu gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa orang yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan dan keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri. Sedangkan menurut Coertse&Schepers (Larasati, 2016) menyatakan bahwa siswa dengan *internal locus of control* memiliki gambaran yang lebih realistis tentang kemampuan mereka dan interaksinya dengan lingkungan.

Dari beberapa pengertian *locus of control* yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang akan penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, apakah bersumber dari dalam atau dari luar dirinya. Sedangkan *internal locus of control* adalah keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan dan keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri.

2.2.4.2 Aspek *Locus Of Control*

Rotter, 1966 (Ghufron & Risnawita, 2016:66) menyatakan bahwa pusat kendali memiliki empat konsep dasar, diantaranya:

1. Potensi perilaku, yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
2. Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai unsur penguat, yaitu pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
4. Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima oleh seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

2.2.4.3 Ciri-ciri *Internal Locus Of Control*

Ghufron dan Risnawati (2016:68) menjelaskan terdapat beberapa ciri-ciri individu dengan *internal locus of control*, antara lain: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2.2.4.4 Dimensi *Locus Of Control*

Menurut Rotter (Friedman & Schustack, 2008:275) menjelaskan *locus of control* sebagai variabel stabil yang memiliki dua dimensi, yaitu:

1. *Locus of control internal*

Keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalikan. Individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki keyakinan bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri, cenderung dapat mempengaruhi orang lain, yakin bahwa usahanya akan berhasil, aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dijalani. Menurut Kaufmann, Welsh dan Bushmarin (Ngwoke dkk., 2013) internal *locus of control* seseorang dipengaruhi oleh:

- a. Kemampuan (ability) menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- b. Usaha (effort) yaitu upaya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan tenaga dan pikiran.
- c. Keahlian (skill) merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tertentu

2. *Locus of control eksternal*

Individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka memberikan sedikit dampak bagi keberhasilan atau kegagalan

mereka dan sedikit yang dapat mereka lakukan untuk merubahnya. Individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa kekuasaan orang lain, takdir dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang mereka alami, memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dipengaruhi oleh orang lain, seringkali tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti hanya menggunakan *locus of control internal* untuk dilakukan penelitian arena lebih mempengaruhi diri seseorang.

2.2.4.5 Indikator *Internal Locus Of Control*

Indikator *locus of control* internal yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti ambil dari ciri-ciri individu yang memiliki internal locus of control menurut Ghufroon & Risnawita (2016:68) sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras,
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi,
- c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Berikut ini akan peneliti paparkan variabel penelitian yang selanjutnya yaitu variabel bebas (X2) *Self-Efficacy*.

2.2.5 Self-Efficacy

2.2.5.1 Pengertian Self-Efficacy

Martocchio (Lee, 2015) menjelaskan “*Self-efficacy is the concept delivered from the Society Education Theory of Bandura. It indicates self-confidence in successfully organizing and executing tasks, and determines an individual’s capacity to control the motives, recognition, and direction of their actions*”.

'*Self-efficacy*' adalah konsep yang dikenalkan oleh Bandura. Martocchio, 1994 (Lee, 2015) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* menunjukkan kepercayaan diri dalam keberhasilannya mengorganisir dan melaksanakan tugas-tugas, dan menentukan kapasitas individual untuk mengendalikan motif, pengakuan, dan arah dari tindakan mereka. Lebih lanjut hal ini juga mencakup kemampuan individu untuk membangkitkan sumber daya fisik, intelektual dan emosional yang diperlukan untuk keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas Eden dan Aviram, 1993 (Lee, 2015).

Wibowo (2015:31) menyebutkan bahwa *self-efficacy* berkenaan dengan keyakinan seseorang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas. Lebih lanjut Wibowo menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi mempunyai sikap yakin atas dirinya. Mereka yakin mempunyai motivasi, sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran), dan kemampuan untuk mengerjakan tugas.

Secara umum tingkat *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan rasa afirmatif untuk diri dan kemampuan untuk tetap berkomitmen untuk mencapai

tujuan. Sementara itu, *self-efficacy* yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat kepercayaan diri, evaluasi diri yang negatif, dan ketidakmampuan untuk menghasilkan hasil yang direncanakan ketika tugas diberikan (Appelbaum dan Hare, 1996; Wood dan Bandura, 1989) dalam Lee (2015). Lebih lanjut Lee menegaskan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi adalah ciri dari individu yang percaya diri dalam mengeksekusi tindakan, dan berhasil mencapai tujuan yang mereka rencanakan.

Efikasi diri merupakan “keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan” Bandura, 2001 (Feist & Feist, 2016:212). Lebih lanjut dijelaskan bahwa “manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah” (Feist & Feist, 2016:212). Sementara itu Alwisol (2009:288) menjelaskan bahwa individu dengan ekspektasi efikasi yang tinggi (percaya bahwa dia dapat mengerjakan sesuai dengan tuntutan situasi) dan harapan hasilnya realistis (memperkirakan hasil sesuai dengan kemampuan diri), individu tersebut akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai tuntas.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan atau kemantapan individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu.

2.2.5.2 Dimensi - Dimensi Efikasi Diri

Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Bandura (Ghufron & Risnawita, 2010: 80-81) mengemukakan ada tiga aspek dalam efikasi diri, yaitu:

1. Dimensi tingkat (level).

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

2. Dimensi kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

3. Dimensi generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.2.5.3 Sumber-Sumber *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (Alwisol, 2009:288) ada empat sumber yang dapat memengaruhi *self-efficacy* diantaranya:

1. Pengalaman performansi. Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang lalu. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi kemampuan (*efficacy*), sedangkan kegagalan akan menurunkan kemampuan (*efficacy*). Jika individu telah memiliki *self-efficacy* yang kuat, ia dapat mengembangkannya dengan mengulangi keberhasilannya. Kegagalan kadang-kadang tidak memiliki pengaruh banyak terhadap penilaian dari kemampuan seseorang.
2. Pengalaman Vikarius atau pengalaman orang lain. Pengalaman orang lain diperoleh melalui model sosial. *Self-efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya *self-efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal.
3. Persuasi sosial. *Self-efficacy* juga dapat diperoleh, diperkuat, atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, namun pada kondisi yang tepat persuasi diri orang lain dapat mempengaruhi *self-efficacy*.
4. Keadaan emosi. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stres, dapat mengurangi *self-efficacy*. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self-efficacy*.

Sementara itu Bandura, 1997 (Feist & Feist, 2016:213) menyatakan hal-hal yang memengaruhi efikasi diri, yaitu:

1) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri yaitu performa masa lalu (Bandura, 1997). Secara umum performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan; kegagalan cenderung akan menurunkan hal tersebut.

2) Modeling sosial

Efikasi diri meningkat saat kita mengobservasi pencapaian orang lain yang mempunyai kompetensi yang setara, namun akan berkurang saat kita melihat rekan sebaya kita gagal. Saat orang lain tersebut berbeda dengan kita, modeling sosial akan mempunyai efek yang sedikit dalam diri kita.

3) Persuasi sosial

Efikasi diri dapat diperoleh atau dilemahkan melalui persuasi sosial (Bandura, 1997). Meningkatkan efikasi diri melalui persuasi sosial, dapat menjadi efektif hanya jika kegiatan yang ingin didukung untuk dicoba berada dalam jangkauan perikalu seseorang.

4) Kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa; saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya pengalaman baik yang dialami sendiri maupun pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan kondisi fisik dan emosi.

2.2.5.4 Indikator Self-Efficacy

Dari aspek-aspek efikasi diri yang dijabarkan Bandura, 1997 (Ghufron & Risnawita, 2010: 80-81) maka dapat dijabarkan indikator efikasi diri sebagai berikut:

1. Indikator tingkat kesulitan tugas
 - a. Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.
 - b. Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.
2. Indikator kemampuan keyakinan

Tingkat kekuatan dari keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Keyakinan atau pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

Dan sebaliknya keyakinan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

3. Indikator luas bidang tugas

Luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin akan kemampuannya.

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian yang akan peneliti lakukan tentang kematangan karir yaitu penelitian yang dilakukan oleh Harningtyas, Purnomo, dan Elmunsyah yang diterbitkan oleh Jurnal Pendidikan Volume 1 Nomor 6 Bulan Juni 2016 pada Hal 1127-1136 Universitas Negeri Malang dengan judul Hubungan antara *Self Regulated Learning* dan *Locus of Control Internal* dengan Kematangan Vokasional Siswa SMK. Dalam penelitian itu dilakukan dengan sampel 182 siswa kelas XI jurusan TKJ di Kabupaten Tulungagung, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian deskriptif korelasional. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self regulated learning* dan *locus of control internal* terhadap kematangan vokasional.

Penelitian lain yang sesuai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arifa Nisrina A yang diterbitkan di *E- Journal Bimbingan dan Konseling Edisi 10 Tahun ke 4 2015* volume 4 No 11 Bulan November 2015 Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul Kematangan Karir Siswa Kelas Xi Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Keadaan Ekonomi Keluarga Di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015. Penelitian ini dilakukan kepada berjumlah 90 siswa yang ditentukan dengan

proportionale stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji Anova dua arah dan statistik deskriptif. Hasil yang diperoleh yaitu tidak adanya perbedaan yang signifikan pada kematangan karir siswa kelas XI ditinjau dari tingkat pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mita Puspita dewi, Dessy Seri Wahyuni, I Made Gede Sunarya dengan judul *Hubungan Antara Internal Locus of Control dan Pengalaman Praktik Kerja Industri dengan Kematangan Karier pada Siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer dan Informatika* yang diterbitkan oleh JPTK, UNDIKSHA, Vol. 11, No. 2, Juli 2014 Hlm. 121 – 134 dengan nomor seri ISSN 0216-3241. Dalam penelitian itu sebanyak 228 orang menjadi responden yang terdiri dari siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer dan Informatika di SMK Negeri Se-Kabupaten Buleleng Tahun Ajaran 2013/2014. Metode yang digunakan dalam analisis data yaitu dengan analisis korelasi. Hasil yang diperoleh yaitu bahwa *internal locus of control* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kematangan karir begitu pula variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kematangan karir

Penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lee dengan judul *The relationship between attachment and career maturity: The mediating role of self-efficacy* yang diterbitkan oleh *International Social Work*. Vol. 58(1) 153-164. Chonbuk National University. Hasil yang diperoleh yaitu Pertama, keterikatan orang tua dan teman, self-efficacy dan kematangan karir

menunjukkan perkembangan yang linier selama lebih dari empat tahun, namun keterikatan guru menunjukkan perkembangan non-linear. Kedua, efek keterikatan orangtua, keterikatan guru dan keterikatan teman dalam kematangan karir dapat jelas menjadi dilihat melalui efek mediasi self-efficacy daripada melalui pengaruh langsung.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti pada penjelasan di atas, penelitian ini memiliki perbedaan yaitu pada variabel-variabel yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan variabel antara lain status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin *internal locus of control*, dan *self-efficacy* sedangkan pada penelitian sebelumnya tidak ada yang menggunakan variabel dengan kombinasi keempat variabel tersebut.

2.4 Kerangka Berpikir

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu (Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 15 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Tujuan pendidikan bagi SMK mengandung maksud bahwa lulusan SMK disiapkan untuk menjadi tenaga kerja menengah yang terampil. Dengan demikian lulusan SMK diharapkan selain memiliki kemampuan akademis juga mampu bersaing di dunia kerja dan industri, sehingga mampu memenuhi permintaan tenaga kerja.

Individu yang dapat memilih karir yang tepat adalah individu yang memiliki kematangan karir. Kematangan karir adalah keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Siswa

SMK berada pada tahap eksplorasi dan berada pada subtahap kristalisasi dimana siswa harus mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mempertimbangkan kebutuhan, minat, kapasitas, dan nilai pribadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir menurut Shertzer dan Stone (Winkel dan Sri Hastuti, 2005: 647-655), yaitu nilai-nilai kehidupan yang ia ikuti, taraf inteligensi, bakat khusus yang dimiliki, minat, sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, keadaan fisik seseorang, masyarakat (lingkungan sosial budaya), keadaan sosial ekonomi suatu negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman-teman sebaya, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan.

Rendahnya tingkat kematangan karir di SMK N 1 Karanganyar dapat diamati dari jumlah lulusan yang bekerja sesuai dengan bidang keahlian mereka yaitu Akuntansi. Dari rata-rata jumlah lulusan yang bekerja hanya tiga sampai lima orang yang bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli dan diperkuat dengan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh faktor yang diduga berpengaruh kuat terhadap kematangan karir pada siswa SMK N 1 Karanganyar, diantaranya status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin *internal locus of control*, dan *self-efficacy*. Variabel yang diduga berpengaruh terhadap kematangan karir dalam penelitian ini diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

1. Pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir siswa

Kematangan karir dipengaruhi oleh status sosial ekonomi. Status sosial ekonomi orang tua adalah suatu keadaan sosial ekonomi yang menyangkut kedudukan dan prestasi orang tua serta usaha untuk bekerja demi terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani anaknya. Status sosial ekonomi dalam penelitian ini diukur dengan indikator jabatan atau pekerjaan, pendidikan, kekayaan, dan kepemilikan barang, karena keempat aspek tersebut yang paling sesuai dengan kondisi di lapangan.

Berdasarkan asumsi teori kognitif sosial bahwa lingkungan turut berpengaruh terhadap perilaku seseorang, maka dapat diartikan bahwa status sosial ekonomi orang tua sebagai salah satu faktor lingkungan dapat mempengaruhi kematangan karir siswa. Hal ini sejalan dengan pandangan Super (Winkel & Hastuti, 2007) yang menyatakan bahwa kematangan karir adalah perpaduan berbagai faktor dari individu dan dari luar individu seperti taraf hidup sosial ekonomi keluarga dan lingkungan kebudayaan. Dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bozgeyikli (2009) bahwa secara umum terdapat hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan karir self-efficacy dan kematangan karir dengan status sosial ekonomi.

Lebih lanjut Bozgeyikli (2009) menjelaskan individu yang berbeda dalam tingkat status sosial ekonominya berbeda pula tingkat signifikansinya. Hal ini berarti bahwa kematangan karir individu turut dipengaruhi oleh status sosial ekonomi. Kondisi sosial ekonomi orang tua akan memungkinkan pemenuhan

kebutuhan pendidikannya sehingga memungkinkan siswa untuk lebih dapat mengakses informasi mengenai karir yang akan ia pilih sehingga kondisi sosial ekonomi mampu memberikan sumbangan positif terhadap kematangan karir seseorang.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar atas dugaan adanya pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir.

2. Pengaruh pengalaman prakerin terhadap kematangan karir siswa

Kematangan karir juga dipengaruhi oleh pengalaman prakerin. Pengalaman Prakerin merupakan pengalaman yang diperoleh dari suatu kegiatan pembelajaran di luar kelas yang merupakan implementasi dari pendidikan sistem ganda (PSG) yang wajib ditempuh oleh siswa SMK dan dilakukan di dunia usaha dan industri dengan tujuan untuk meningkatkan kecakapan siswa dalam pekerjaan tertentu yang dalam pelaksanaannya memiliki konsep tersendiri.

Pengalaman prakerin dapat diukur dengan indikator yang diuraikan oleh Hamalik (2007:93), yaitu melatih keterampilan manajemen siswa, memberikan pengalaman praktis kepada siswa, memberikan kesempatan siswa untuk memecahkan masalah di lapangan, dan mendekatkan dan menjembatani siswa terjun ke bidangnya.

Pengalaman prakerin memiliki pengaruh yang positif terhadap kematangan karir dengan anggapan bawa siswa yang telah mengikuti prakerin akan memperoleh pengalaman yang aktual tentang pekerjaan sesungguhnya di

lapangan, sehingga ketika sudah lulus akan memiliki pengetahuan dan gambaran yang nyata dari bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

3. Pengaruh *Internal Locus of control*

Internal locus of control merupakan konsep yang dikembangkan oleh Rotter. *Kematangan* karir dipengaruhi oleh *locus of control* yaitu persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugasnya. *Internal locus of control* dapat diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Ghufron & Risnawita (2016:68), yaitu suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control* internal. Individu dengan *locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

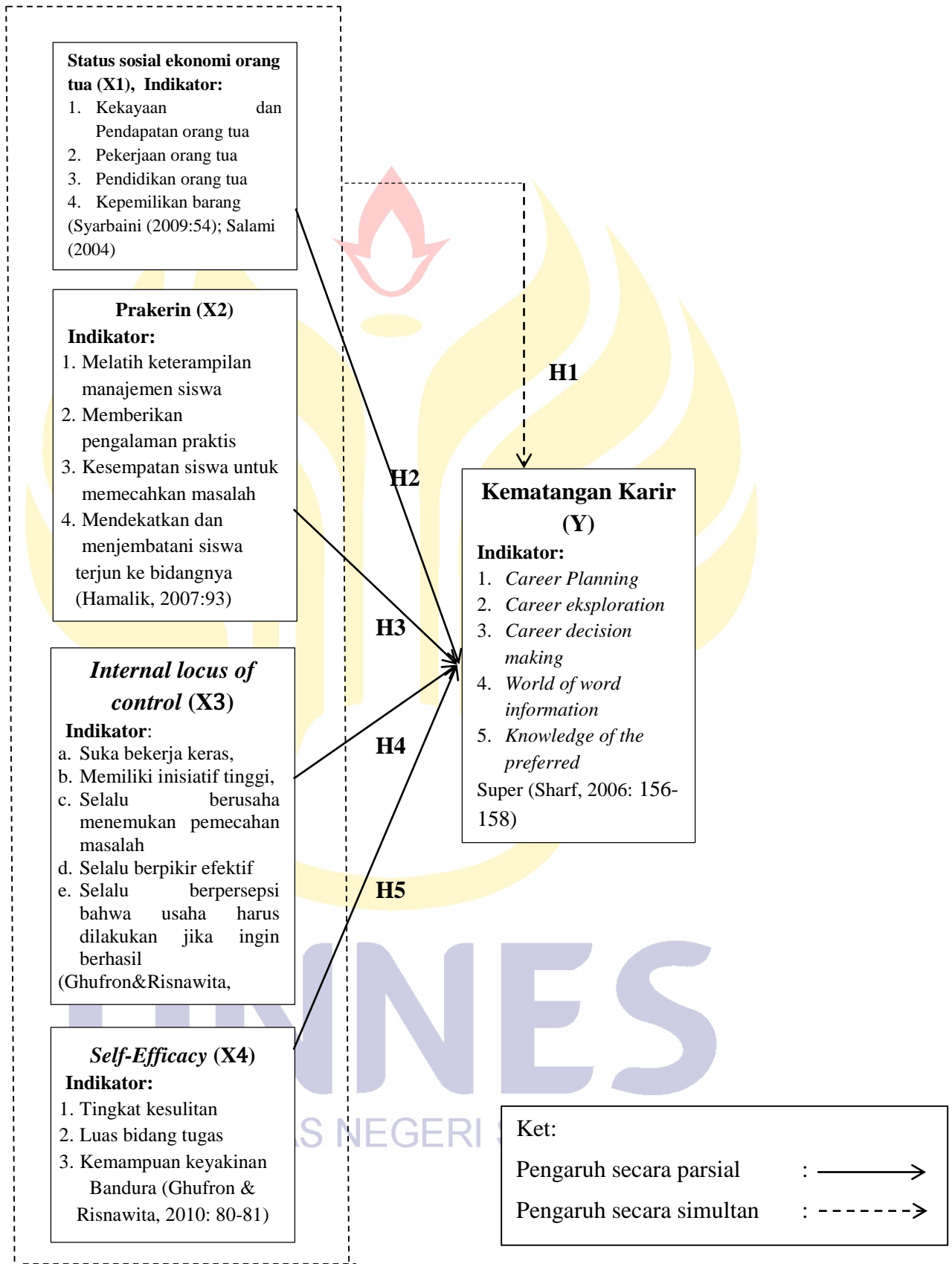
4. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa

Faktor kematangan karir yang lain yaitu efikasi diri, efikasi diri adalah keyakinan atau kemantapan individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu. Efikasi diri dapat diukur dengan aspek-aspek yang dijabarkan oleh Bandura, 1997 (Ghufron & Risnawita, 2010:

80-81). Terdapat tiga aspek untuk mengukur tingkat efikasi diri yaitu indikator tingkat kesulitan tugas, indikator kemampuan keyakinan, Indikator luas bidang tugas.

Self-efficacy memiliki pengaruh yang positif terhadap kematangan karir dengan anggapan bahwa siswa dengan efikasi diri yang tinggi lebih berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan merencanakan masa depan daripada individu dengan efikasi yang rendah.

Kerangka pemikiran mengenai status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* yang diprediksi berpengaruh terhadap kematangan karir disajikan dalam Gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dibuat hipotesis yaitu sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh positif dan signifikan faktor status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin *internal locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK N 1 Karanganyar
- H2: Ada pengaruh positif dan signifikan faktor status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK N 1 Karanganyar
- H3: Ada pengaruh positif dan signifikan faktor pengalaman prakerin terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK N 1 Karanganyar
- H4: Ada pengaruh positif dan signifikan faktor *Internal locus of control* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK N 1 Karanganyar
- H5: Ada pengaruh positif dan signifikan faktor *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK N 1 Karanganyar

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, kematangan karir siswa memiliki rata-rata skor 79,98 dengan kategori tinggi, status sosial ekonomi orang tua diperoleh rata-rata sebesar 37,11 dengan kategori tinggi, pengalaman prakerin diperoleh rata-rata sebesar 48,74 dengan kategori tinggi, *internal locus of control* diperoleh rata-rata sebesar 63,13 dengan kategori tinggi, *self-efficacy* dengan rata-rata sebesar 56,93 dengan kategori tinggi.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, *internal locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa kelas XII akuntansi SMK N 1 Karangayar sebesar 65,3%, sedangkan 44,7% lainnya berasal dari variabel di luar penelitian. Variabel yang berpengaruh paling besar adalah variabel pengalaman prakerin.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karir siswa kelas XII akuntansi SMK N 1 Karangayar dengan pengaruh parsial sebesar 6,4%.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman prakerin terhadap kematangan karir siswa kelas XII akuntansi SMK N 1 Karangayar dengan pengaruh parsial sebesar 26,63%.

5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *internal locus of control* terhadap kematangan karir siswa kelas XII akuntansi SMK N 1 Karangayar dengan pengaruh parsial sebesar 7,29%.
6. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa kelas XII akuntansi SMK N 1 Karangayar.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Keluarga dan lingkungan sekolah hendaknya memberikan dorongan untuk terus meningkatkan keyakinan diri peserta didik bahwa untuk mencapai kesuksesan diri sendirilah yang mampu menciptakan.
2. Siswa hendaknya lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan program prakerin dan mencari informasi karir lebih mendalam guna untuk meningkatkan kesiapannya dalam membuat keputusan karir setelah menyelesaikan studinya.
3. Bagi peneliti selanjutnya supaya meneliti variabel lain yang juga mempengaruhi kematangan karir siswa seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, perbedaan ras/suku, arti penting kerja, harapan hasil, minat dan tujuan. Atau lebih mengoptimalkan dalam proses penelitian, jika ingin melakukan penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. (2002). *Sosiologi: Skematika, Teori dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Afriani, R., & Setiyani, R. (2015). *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan Soft Skill, Dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk Negeri 2 Magelang Tahun Ajaran 2014/2015*. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2). Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/6776>
- Ahmadi, H. Abu. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Apriansyah, Sidik. (2014). *Hubungan antara Prestasi Belajar dengan Perencanaan Karir*. *Psikopedagogia*. Volume 3. No. 2. Hal 92-99. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Ayuni, Arifa Nistrina. (2015). *Kematangan Karir Siswa Kelas Xi Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Orang Tua Dan Keadaan Ekonomi Keluarga Di Sma Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015*. Artikel E-Journal. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Berita Resmi Statistik No. 103/11/Th. XVIII*. Jakarta: BPS.
- Brown, Lisa J., John M. Malouff, dan Nicola S. Schutte. (2013). *Self-Efficacy Theory*. Australia. University of New England.
- Budiman, Arif. (2016). *Kontribusi Citra Diri Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kematangan Vokasional Siswa Kelas XII SMK Piri Yogyakarta*. Vol. 6, No. 1, Januari 2016 : 11- 19.
- Coertse, S & JM Schepers. (2004). "Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity". Dalam *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 30 (2). Hal 56-73. Department of Human Resousce Management Rand Afrikaans University.
- Creed, Peter A. dan Wendy Patton. (2003). "Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents". Australia: School of Psychology Griffith University.

- Dagun, Save M., (1992). *Sosio Ekonomi: Analisis Kapitalisme dan Sosialisme*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dalyono, M. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dariyo, Agus. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo.
- Databoks. 2016. *Pengangguran Tertinggi per Agustus 2016 dari SMK*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/07/tertinggi-pengangguran-per-agustus-2016-dari-smk> diakses tanggal 29 Januari 2017.
- Dewi, M., Puspita, Wahyuni, D., Seri, & Sunarya, I Made, G. (2014). *Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer dan Informatika*. *JPTK*. Volume 11. No. 2. Hal 121-134. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dikmenjur. 2008. *Prakerin Sebagai Bagian dari Pendidikan Sistem Ganda*. http://geocities.com/dit_dikmenjur/prosedur_prakerin.htm. Diunduh pada 20 Maret 2017.
- Feist, Jess, & Feist, Gregory J. (2016). *Teori Kepribadian*. Terjemahan Smita Pramita S. Jakarta: Salemba Humanika
- Friedman, Howard S. & Mirlam W. Schustack. (2008). *Kepribadian: Teori Klasik & riset Modern*. Terjemahan Fransiska Dian Ikarini, Maria Hani, dan Andreas Provita Prima. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. Nur & Risnawita, Rini. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gonzales, Manuel Alvarez. (2008). "Career Maturity: a Priority for Secondary Education". Dalam *Journal of Research in Educational Psychology*. Vol. 6 (3). Hal 749 –772. Spanyol: University of Barcelona.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hardin, Erin E., Frederick T.L. Leong, dan Samuel H. Osipow. (2001). "Cultural Relativity in the Conceptualization of Career Maturity". Dalam *Journal of Vocational Behavior*. Vol 58. Hal 36-52. Amerika:Ohio State University.
- Harningtyas, Lativa, Purnomo, & Elmunsyah, Hakkun. (2016). *Hubungan Antara Self Regulated Learning Dan Locus of Control Internal Dengan Kematangan Vokasional Siswa SMK*. *Jurnal Pendidikan*. Volume 1. No. 6. Hal 1127-1136. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Henslin, James M. (2007). *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*. Terjemahan Kamanto Sunarto. Jakarta: Erlangga
- Hurlock, Elizabeth B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Larasati, Novita. (2016). *Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Career Maturity Siswa Kelas XII SMK di Kabupaten Kudus*. *Economic Education Analysis Journal*. Volume. 5. No. 3. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Lee, Soon, A., Lee, Hae, Suk, & Song, Haeng, Sook. (Eds.). (2015). *The relationship between attachment and career maturity: The mediating role of self-efficacy*. *International Social Work*. Volume 58. No. 1. Hal 153-164. South Korea: Chonbuk National University.
- Lestari, Sri. (2012). *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana.
- Mankiw, N. Gregory. (2003). *Pengantar Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Salami, Samuel Olayinka. (2008). Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *Journal Soc. Sci.*, 16(1): 35-49 Department of Guidance and Counselling, University of Ibadan: Nigeria.
- Santrock, John W. (2007). *Remaja*. Jakarta: Erlangga
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Saliency, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.

- Septirini, Atik Tyas. (2014). “*Pengaruh Locus of Control, Efikasi Diri dan Prestasi Belajar terhadap Kematangan Karir Siswa XII Akuntansi SMK Ma’arif NU 1 Cilongok*”. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sersiana, Luluk. (2013). *Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgri Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013*. *Jurnal BK UNESA*. Vol 03 No 01. Pp 172-180. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Setiaji, K. (2016). *Pilihan Karir Mengajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (Kajian Motivasi Karir Mengajar, Career Self Efficacy, Status Sosial Ekonomi, Minat menjadi Guru Terhadap Prestasi Akademik)*. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 196–211. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/DP/article/view/5105>
- Sharf, Richard S. (2006). *Applying career development theory*. United States: Thomson Brooks/Cole.
- Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriatna, Mamat (Ed). (2011). *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi: Orientasi Dasar Pengembangan Profesi Konselor*. Jakarta: Rajawali Press.
- Syarbaini, Syarial R. (2009). *Dasar-dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Triani, D., & Arief, S. (2016). *PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI, HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN AKUNTANSI, DAN MOTIVASI MEMASUKI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA AKUNTANSI*. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 849–859. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj%0A>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. www.kemendiknas.go.id (10 Januari 2017).
- Wena, Made. (2009). *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer: Suatu Tinjauan konseptual operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wibowo (Ed). (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo, Nurhida Rahmalia. (2010). “*Hubungan antara Locus of Control Internal dan Self Efficacy dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Daya Manunggal*”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Winkel, W.S., & Hastuti, Sri. (2004). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Zulkaida, Anita., Kurniati, Ni Made Taganing., Retnaningsih., Muluk, Hamdi., & Rifameutia, Tjut. (2007). *Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA)*. *Proceeding PESAT*. Vol 2. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Zunker, Vernon G. (1986). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. Second Edition. Chapter 2: Theories of Career Development*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company