HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA KELAS XII DI SMA NEGERI 3 PONOROGO TAHUN AJARAN 2016/2017

SKRIPSI

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Bimbingan dan Konseling

oleh

Sella Dwi Fatmalasari

1301412058

BIMBINGAN & KONSELING

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo Tahun Ajaran 2016/2017.

Disusun oleh

Nama : Sella Dwi Fatmalasari

NIM : 1301412058

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 03 Agustus 2017

Panitia Ujian

Ketua

Dr. Sungkowo Edy M, S.Pd., M.Si.
NIP. 196807042005011001

Sekretaris

Kusnarto Kurniawan, S.Pd., M.Pd, Kons
NIP. 197101142005011002

Penguji Utama

Prof. Dr. Sugiyo, M.Si
NIP. 195204111978021001

Pembimbing I

Dr. Catharina Tri Anni., M.Pd.
NIP. 196107241986032003

Pembimbing II

Mulawarman, S.Pd.,M.Pd., Ph.D
NIP. 197712232005011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan (plagiat) dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kaidah yang berlaku.

Apabila pernytaan saya tidak benar saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Negeri Semarang dan sanksi hukum sesuai ketentuan yang berlaku di wilayah Negara Republik Indonesia.

Semarang, 03 Agustus 2017

METERAI TEMPEL
2148BAEF207430901
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Sella Dwi Fatmalasari
NIM. 1301412058

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

" Menentukan karir sama dengan menentukan masa depan, persiapkan prosesnya dengan kepercayaan diri & kemampuan yang kamu kuasai "

~..~

" Kebahagiaan bukan dilihat dari apa yang telah kita miliki, dengan banyak bersyukur kita akan menemukan kebahagiaan yang sesungguhnya. Maka bersyukur lah setiap hari jika kita ingin merasakan sebuah kebahagiaan"

(Sella Dwi Fatmalasari)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Almamater Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta terima kasih kepada Dr. Catharina Tri Anni, M.Pd, dan Mulawarman, S.Pd., M.Pd., Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, motivasi, dan kesabaran dalam membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan antara *Self efficacy* dengan Kematangan Karir Kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo dan Tahun Ajaran 2016/2017". Skripsi ini diajukan kepada Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 3 Ponorogo. Penelitian dapat dilaksanakan dengan lancar tanpa ada hambatan yang berarti dan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* siswa maka semakin tinggi tingkat kematangan karir siswa. Sedangkan semakin rendah *self efficacy* siswa, maka tingkat kematangan karir siswa juga akan semakin rendah.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan izin penelitian.

3. Drs. Eko Nusantoro, M.Pd., Kons. Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan izin penelitian dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.

4. Dosen Pembimbing I Dr. Catharina Tri Anni, M.Pd yang telah banyak memberikan bimbingan demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama ini,

5. Dosen Pembimbing II Mulawarman, S.Pd.,M.Pd., Ph.D yang telah banyak memberikan bimbingan demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama ini.

6. Tim penguji skripsi yang telah menguji skripsi dan memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi.

7. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

8. Kepala sekolah, guru BK, karyawan, dan siswa SMA Negeri 3 Ponorogo yang telah membantu pelaksanaan penelitian.

9. Bapak Solekan, Ibu Damiati, Kakak ku Nina Eka Prastiwi, serta segenap keluarga lainnya yang telah memberikan segala doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti.

10. Teman-teman dan sahabat baikku yang senantiasa memberikan support, doa dan hal lain yang dibutuhkan selama penyusunan skripsi.

11. Teman-teman dan sahabat kos Alkhasanah putri yang selalu memberikan suport dan doa selama penyusunan skripsi.

12. Seluruh pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta memberikan kontribusi bagi Bimbingan dan Konseling.

Semarang, 03 Agustus 2017

Penulis

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Fatmalasari, Sella Dwi. 2017. *Hubungan antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII di SMA Negeri 3 Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2016/2017*. Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Dr. Catharina Tri Anni, M.Pd. dan pembimbing II: Mulawarman, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
Kata Kunci : *self efficacy* ; kematangan karir.

Penelitian ini berdasarkan fenomena yang terkait dengan kondisi kematangan karir siswa SMA di Ponorogo menunjukkan kematangan karir siswa tergolong rendah seperti observasi yang dilakukan pada SMA N 3 Ponorogo, SMA N 1 Jetis dan SMA Muhamadiyah 3 Jetis. Secara umum hasil wawancara dengan beberapa guru BK memberikan jawaban yang hampir sama yaitu kurangnya kematangan karir siswa terutama pada kelas XII.

Khususnya di SMA tersebut dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru BK di SMA Negeri 3 Ponorogo. Guru BK mengatakan bahwa siswa SMA banyak yang belum mengetahui arah kemana mereka akan melanjutkan studinya nanti. Dampak yang sangat terlihat yaitu waktu kelas XII siswa susah menentukan pilihan dan terlihat masih gundah gulana. Banyak juga dari mereka yang mengambil jurusan hanya ikut-ikutan dengan temannya karena pengetahuan mereka tentang studi lanjut sangatlah kurang.

Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul daripengaruh lingkungan) individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *self efficacy*. Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk mengetahui deskripsi tingkat *self efficacy* dan kematangan karir, serta hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa SMA.

Jenis penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X) dan variabel terikatnya adalah penggunaan kematangan karir (Y). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 320 siswa kelas XII IPA dan IPS. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* sehingga diperoleh jumlah sampel 76 siswa. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi dan dokumentasi. Pengujian validitas menggunakan *product moment* dan pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif persentase, *product moment*, dan korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* dalam kategori sedang (82,89%) dan tingkat kematangan karir siswa dalam kategori sedang yaitu sebesar (53,95%). Kemudian pada hubungan antara variabel, memperoleh hasil positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir dengan koefisien korelasi r hitung = 0,517 apabila dibandingkan dengan r tabel = 0,517 maka diperoleh r hitung = r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan kematangan karir. Jika tingkat *self efficacy* tinggi maka tigkat kematangan karir akan tinggi dan jika tingkat *self efficacy* rendah maka tingkat kematangan karir akan rendah pula.

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii
PRAKATA iv
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi 11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 Tinjauan Pustaka 13
2.2 Kerangka Teoritis Kematangan Karir 16
2.3 Konsep *Self Efficacy* 27
2.4 Kajian Konseptual *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir 36
2.5 Kerangka Berfikir 28
2.6 Hipotesis 40
BAB 3 METODE PENELITIAN 41
3.1 Jenis Penelitian 41
3.2 Variabel Penelitian 43
3.3 Populasi dan Sampel 45
3.4 Metode dan Alat Pengumpul Data 48

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.5 Penyusunan Instrumen 51
3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen 52
3.7 Metode Analisis Data 55
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN 60
4.1 Hasil Penelitian 60
4.2 Hasil Uji Analisis Statistik 72
4.3 Pembahasan 76
BAB 5 PENUTUP 86
5.1 Simpulan 86
5.2 Saran 87
DAFTAR PUSTAKA 89
LAMPIRAN 92

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

3.1 Populasi Kelas XII SMA Negeri 3 Ponorogo Tahun Ajaran 2016/2017 46
3.2 Skoring Item Skala Kematangan Karir 49
3.3 Skoring Item Skala *Self Efficacy*.....50
3.4 Interval dan Kriteria Penilaian 57
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat *Self Efficacy*.....61
4.2 Deskripsi Data Indikator *Self Efficacy* 62
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tigkat Kematangan Karir 65
4.4 Deskripsi Data Indikator Kematangan Karir.....66
4.5 Deskriptif Kriteria Variabel *Self Efficacy* dan Kematangan Karir.....71
4.6 Hasil Uji Normalitas Data 72
4.7 Hasil Uji Liniearitas Data 73
4.8 Analisis Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kematangan 74
4.9 Interpretasi Nilai r 75

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

2.1 Kerangka Berpikir Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir 39
3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian 44
3.2 Bagan Instrumen *Self Efficacy* dan Kematangan Karir.....51
3.3 Rumus Deskriptif Prosentase 56
4.1 Diagram Indikator *Self Efficacy* 62
4.2 Diagram indikator Kematangan Karir.....67

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Kisi-kisi Instrumen 93
2. Hasil Tabulasi Validitas 99
3. Hasil Tabulasi Data 101
4. Hasil Uji Validitas 105
5. Hasil Uji Reliabilitas 109
6. Skala Kematangan Karir 113
7. Skala *Self Efficacy* 117
8. Hasil Uji Normalitas Data.....121
9. Hasil Uji Linieritas Data 121
10. Hasil Uji Korelasi Data 122
11. Daftar Absen Siswa 124
12. Surat Keterangan Penelitian.....130
13. Surat Keterangan Hasil Penelitian 131
14. Dokumentasi Foto 132

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini Indonesia sebagai negara berkembang kini banyak mengalami perubahan. Perubahan yang paling terasa saat ini adalah perubahan dalam bidang perekonomian, perindustrian, dan pendidikan. Misalnya saja tentang permasalahan pendidikan, pada dasarnya pendidikan yang diambil seseorang sangat erat kaitannya dengan pekerjaan nantinya. Pendapat ini diperkuat dengan penjelasan Ahmad Siddiq Toha (dalam Antos Riady, 2014:01) bahwa pendidikan memiliki peran penting di kemudian hari dan dijadikan sebagai acuan untuk dunia kerja nantinya. Pendidikan yang diambil akan berimplikasi terhadap pekerjaan seseorang ketika menghadapi dunia kerja. Sehingga dimungkinkan salah satu tujuan seseorang menempuh pendidikan adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya. Pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tentu dengan bekerja seseorang mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama dalam kebutuhan ekonomis, sosial, maupun psikologis. Sehingga peran pendidikan terhadap manusia dalam mendapatkan pekerjaan sangat berpengaruh.

Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Antos Riady, 2014:02) dikatakan bahwa pemilihan karir dalam rangka mencapai kematangan karir yang baik biasanya dimulai pada saat siswa menginjak kelas XII karena pada tahap ini siswa masuk pada tahap eksplorasi periode kristalisasi, pada

masa ini siswa mulai mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mengimplementasikan pilihan karir dengan memilih pendidikan dan pelatihan yang sesuai, akhirnya memasuki pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya. Guna mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai, individu diharuskan untuk memilih instansi pendidikan yang sesuai dengan keinginan serta minat yang dimilikinya.

Siswa yang telah masuk pada jenjang sekolah ini memiliki rentang usia antara 16-18 tahun. Masa remaja sebagai periode yang penting, kendati semua periode dalam rentang kehidupan semua adalah penting namun kadar kepentingannya pun juga berbeda-beda. Pada masa remaja juga disebut masa peralihan, peralihan disini tidak berarti terputus atau berubah dari apa yang terjadi sebelumnya melainkan lebih-lebih sebuah peralihan dari suatu tahap perkembangan ke tahap berikutnya. Pada usia tersebut memasuki tahap usia remaja, yaitu masa yang bisa dikatakan tahapan terpenting dalam tahap perkembangan individu. Hal ini sesuai dengan dalam teori yang mengatakan masa remaja merupakan periode yang penting, periode peralihan, periode perubahan, usia bermasalah, mencari identitas, usia yang menimbulkan kekuatan, masa yang tidak realistik dan ambang masa dewasa (Hurlock, 2004:207).

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia adalah karir. Manusia pada hakikatnya sangat membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupannya. Akan tetapi manusia kurang memperhatikan karir dan bahkan mengartikan pekerjaan sebagai karir. Tentu karir memiliki perbedaan dengan pekerjaan pada umumnya. Ginzberg dalam (Winkel dan Hastuti, 2013:628) memandang masalah

pilihan jabatan dari sudut perkembangan orang muda dan pemilihan jabatan tidak hanya terjadi sekali saja, melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu 6 sampai 15 tahun. Pada masa remaja, perkembangan karir berjalan seiring dengan bertambahnya usia, dan mengalami dinamika yang penting pada masa sekolah menengah. Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) tergolong dalam kategori remaja.

Kondisi ideal karir yang harusnya dimiliki siswa SMA adalah memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir terlebih dahulu yaitu meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Hal ini selaras dengan (Hurlock, 2004:221) bahwa siswa SMA mulai memikirkan masa depan mereka secara sungguh-sungguh. Diharapkan para remaja dapat memilih karir yang tepat, dalam hal ini adalah keputusan tentang pendidikan lanjutan, siswa memerlukan tingkat kematangan karir yang baik, karena tingkat kematangan karir akan mempengaruhi kualitas pemilihan karir.

Pada usia ini harusnya remaja telah memiliki kesiapan karir yang matang untuk mencapai perkembangannya yang bertanggung jawab seperti yang dikatakan oleh Super. Menurut teori perkembangan karir Super dalam (Suherman, 2013:8), masa remaja memiliki kesiapan dalam menentukan pilihan-pilihan karir yang tepat. Kesiapan individu dalam menentukam pilihan-pilihan karir tersebut dikenal sebagai “kematangan karir”. Super berpendapat bahwa penyelesaian tugas-tugas yang sesuai pada setiap tahapan perkembangan merupakan indikasi kematangan karir *(career maturity).* Kematangan karir

merupakan sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi inilah yang menjadi dasar individu menentukan karir yang tepat.

Kemampuan individu mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Memahami karir yang akan ditekuni dan kemampuan individu dalam mengolah informasi mengenai karir merupakan unsur penting untuk mencapai kematangan karir. Individu mampu mencapai kematangan karir bila dapat mengembangkan dua dimensi penting yakni kognitif dan afektif. Dimensi kognitif menunjang kemampuan menentukan keputusan karir, sedangkan dimensi afektif merupakan sikap dalam perkembangan karir kedepan.

Permasalahan lain dari remaja yang tidak dapat dihindari berhubungan dengan karir. Salah satunya masalah kesiapan karir. Hal ini menjadi konsekuensi logis dari perkembangan remaja dimana terdapat tuntutan bagi untuk mempersiapkan karir. Selain itu, dibutuhkan kemampuan individu dalam menyadari pentingnya peranan indikator yaitu; (1)perencanaan karir, (2)eksplorasi karir, (3)pengetahuan tentang membuat keputusan karir, (4)pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja, (5)pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai, (6)realisme keputusan karir, serta (7)orientasi karir.

Pada upaya untuk mencapai peranan sosial pria dan wanita dimana di dalamnya terkandung upaya pencapaian karir. Permasalahan karir yang terjadi pada remaja biasanya berkaitan dengan pemilihan jenis pendidikan, yang mengarah pada pemilihan jenis pekerjaan dimasa depan. Permasalahan ini penting

untuk diperhatikan sehubungan dengan banyaknya kebingungan yang dialami remaja dalam menentukan arah karirnya. Tidak hanya itu kebimbangan karir pada remaja akan berakibat pada tingkat kematangan perkembangan kepribadian. Jika hal tersebut sampai terjadi maka akan menyebabkan munculnya masalah-masalah karir pada siswa seperti kebingungan dalam menentukan langkah karir setelah lulus dari SMA.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sujdani (2014) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir siswa diperoleh hasil yang menunjukkan sebagian besar (57,90 %) siswa berada pada kategori belum matang, khususnya pada dimensi atau aspek informasi diri tergolong paling tinggi dibandingkan dengan aspek kematangan karir lainnya. Faktor yang mempengaruhi kematangan karir misalnya lingkungan keluarga dan teman, lingkungan masyarakat tempat tinggal, wawasan tentang dunia kerja, lingkungan sekolah, dukungan infrastruktur, dan sikap terhadap konsepi pekerjaan/jabatan menunjukkan persentase relatif rendah.

Selain itu, individu juga sering menemui hambatan dalam upaya meningkatkan kematangan karir. Permasalahan yang sering ditemui antara lain: takut akan kegagalan, takut sukses karena berpikiran orang lain mengharapkan kesempurnaan jika berhasil, kurangnya kemampuan untuk menetapkan prioritas, tidak tahu sumber informasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk membantu memutuskan, berharap orang lain yang akan membuat keputusan, belum memiliki pengalaman dalam membuat keputusan karir, tidak mau mengorbankan kenyamanan untuk kepentingan kedepan, takut orang lain menolak

keputusan yang telah di buat, selalu berpikir bahwa saya tidak dapat melakukannya jika orang lain pun tidak dapat melakukannya atau perasaan tidak percaya diri, dan percaya bahwa keputusan yang telah dibuat tidak akan ada yang peduli.

Upaya memilih karir,siswa perlu memiliki kesadaran tentang dirinya atau mengetahui konsep dirinya Super (dalam Santrock, 2007). Siswa diharapkan mengenal ciri-ciri kepribadian yang menonjol pada dirinya, mengenal potensi intelektualnya, mengetahui kekuatan dan kelemahan kognitifnya, dan mengerti apa yang menjadi perbedaan antara dirinya dengan siswa lainnya. Seperti dalam teori John Halland (dalam Santrock, 2007:172) yang menyatakan bahwa perlunya mencocokkan antara pilihan karir individu dengan kepribadian yang dimiliki. Super dalam (Santrock, 2007:172) mengatakan bahwa pemilihan karir merupakan implementasi dari konsep diri. Salah satu aspek konsep diri yang memiliki hubungan dengan perkembangan karir individu adalah efikasi diri *(self efficacy).*

Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul dari pengaruh lingkungan) individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Selain *self efficacy*, persepsi terhadap masa depan karir juga merupakan faktor dari kematangan karir seseorang (Rachmawati, 2012:3).

Menurut pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan sebuah karir adalah *self efficacy*, sedangkan

pengembangan karir menjadi salah satu tugas dari remaja untuk menentukan kematangan karirnya agar mereka memperoleh masa depan yang tepat dan mampu mewujudkan apa yang mereka cita-citakan selain itu mereka mampu merealisasikan apa yang telah mereka pelajari semasa menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA). Secara tidak langsung hal tersebut membuktikan bahwa ada kaitannya antara kematangan karir dengan *self efficacy*.

Self efficacy merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan Bandura dalam (Yusuf, 2008:135). Persepsi tentang *self efficacy* bersifat subjektif dan khas terhadap berbagai hal. Dapat dimungkinkan kita akan merasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengatasi kesulitan sosial, namun sangat cemas untuk mengatasi masalah-masalah akademik.

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki dan lebih keras untuk berusaha. Namun, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* seseorang, maka semakin rendah pula motivasi yang dimiliki dan usaha yang dilakukan oleh individu tersebut. *Self efficacy* mempengaruhi motivasi melalui pilihan yang dibuat dan tujuan yang disusun. *Self efficacy* siswa yang tinggi cenderung memilih cara dengan tantangan yang besar. *Self efficacy* yang besar cenderung membutuhkan usaha yang besar pula. Ketika *self efficacy* untuk mencapai tujuan yang tinggi, siswa akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan bertahan lebih lama dalam menghadapi

kesulitan. Sebaliknya siswa dengan *self efficacy* rendah akan memilih cara yang mudah, sedikit usaha dan mudah menyerah.

Tentunya, hal diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2012) mengenai hubungan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa SMA menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa. Hal ini berarti semakin tinggi kematangan siswa maka semakin tinggi motivasi belajarnya, begitu juga sebaliknya.

Penelitian diatas sangat terlihat bahwa *self efficacy* individu sangat berhubungan dengan senua jenis perilaku berprestasi. Artinya siswa yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung akan mengeluarkan semua usaha untuk memperoleh prestasi, baik secara akademik maupun kemampuan untuk menentukan langkah masa depan dengan usaha dan mengenali potensi diri termasuk menentukan pilihan karir atau studi lanjutan yang akan dipilih.

Keyakinan siswa dalam menentukan langkah karirnya setelah lulus dari SMA adalah hal yang harus dipikirkan dengan matang. Hal tersebut disebabkan pengambilan keputusan bukanlah hal yang mudah dilakukan hanya dengan satu atau dua kali berfikir, namun membutuhkan beberapa pertimbangan dan wawasan yang bisa diperoleh siswa dari berbagai sumber. Terkadang siswa belum mampu memaksimalkan fasilitas yang ada sehingga siswa merasa kebingungan saat ditanya akan kemana arah karir mereka. Sangat disayangkan jika hal tersebut terjadi, karena secara tidak langsung telah melewati salah satu tahap perkembangan karirnya. Siswa yang memiliki *self efficacy* tinggi diperkirakan

mampu menentukan dan bertanggung jawab dalam menentukan karir dalam hidupnya, sedangkan siswa yang bisa menentukan pilihan karir harus memiliki kematangan yang cukup sehingga apa yang menjadi pilihannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Studi awal terkait dengan kondisi kematangan karir siswa SMA di Ponorogo menunjukkan kematangan karir siswa tergolong rendah seperti observasi yang dilakukan pada SMA N 3 Ponorogo, SMA N 1 Jetis dan SMA Muhamadiyah 3 Ponorogo. Secara umum hasil wawancara dengan beberapa guru BK memberikan jawaban yang hampir sama yaitu kurangnya kematangan karir siswa terutama pada kelas XII.

Khususnya di SMA tersebut dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru BK (18 Maret 2016) di SMA Negeri 3 Ponorogo. Guru BK mengatakan bahwa siswa SMA banyak yang belum mengetahui arah kemana mereka akan melanjutkan studi. Dampak yang sangat terlihat yaitu saat kelas XII siswa susah menentukan pilihan dan terlihat masih ragu atau pun takut. Banyak juga dari mereka yang mengambil jurusan hanya ikut-ikutan dengan temannya karena pengetahuan mereka di lapangan tentang studi lanjut sangatlah kurang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Melihat fenomena yang ada dilapangan belum dapat diketahui dengan pasti apakah *self efficacy* yang tinggi akan menampakkan kematangan karir yang tinggi pula. Hal ini dikarenakan belum terukurnya secara pasti mengenai hubungan *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa SMA tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai tingkat *self efficacy* siswa dan mencari tahu apakah memiliki hubungan

dengan kematangan karir siswa dengan judul "Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMA Negeri 3 Ponorogo".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa deskripsi *self efficacy* siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo?
2. Apa deskripsi kematangan karir siswa kelas XII di SMANegeri 3 Ponorogo?
3. Apakah hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui tingkat kematangan karir siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo.
3. Untuk menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 ManfaatTeoretis

Manfaat teoretis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah keilmuan mengenai bimbingan dan konseling di sekolah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Manfaat Untuk Guru BK

Adapun manfaat dari penelitian ini guru BK dapat mengaplikasikan pembuktian ilmiah dari hasil penelitian ini untuk pelaksanaan layanan BK di sekolah sehingga kedepannya pelaksanaan layanan BK terus lebih baik lagi.

1.4.2.2 Manfaat Untuk Peneliti Berikutnya

Selain itu peneliti juga berharap kepada peneliti berikutnya agar memperhatikan apa yang menjadi kebutuhannya dimasa remaja terutama permasalahan karir supaya apa yang menjadi pilihannya kelak adalah pilihan yang sesuai dengan potensinya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dalam skripsi ini, maka perlu disusun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1.5.1 Bagian Awal

Bagian awal skripsi memuat tentang halaman judul, pernyataan, motto dan persembahan, prakata, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar grafik, daftar gambar, dan daftar lampiran.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1.5.2 Bagian Isi

Bagian ini merupakan bagian pokok isi skripsi yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, berisi tentang hasil riset penelitian terdahulu, teori *self efficacy*, kematangan karir, dan implikasi hasil penelitian terhadap Bimbingan dan Konseling, kerangka berfikir (keterkaitan antara kedua variabel), serta hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian, subyek (populasi, sampel dan lokasi penelitian), variabel penelitian (identifikasi variabel, hubungan antar variabel, definisi operasional), metode dan alat pengumpulan data, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), serta analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil-hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian.

Bab 5 Penutup, berisi tentang simpulan hasil penelitian dan saran peneliti sebagai implikasi dari hasil penelitian.

1.5.3 Bagian Akhir

Bagian akhir skripsi ini memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang mendukung penelitian ini.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan membahas mengenai kajian pustaka, hubungan antar variabel, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian. Berikut ini merupakan penjabaran dari sub pokok kajian pustaka :

2.1 Kajian Teori

Kajian pustaka digunakan sebagai rujukan teori yang mendasari peneltian. Dalam kajian teori akan dijelaskan mengenai kematangan karir dan *self efficacy.*

2.1.2 Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelum-sebelumnya oleh peneliti lain**.** Tujuannya yaitu sebagai bahan masukan bagi pemula dan untuk membandingkan antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lainnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Reddan (2015) dari *Griffith University, Gold Coast, Australia* mengenai perbandingan skor menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam kaitannya dengan kepercayaan siswa dalam penilaian diri, informasi pekerjaan, pilihan tujuan, perencanaan dan *problem solving*. Siswa yang dirasakan tentu saja meningkatkan kesadaran mereka tentang kekuatan pribadi dan kelemahan yang terkait dengan kerja dan pengetahuan mereka tentang pekerjaan tertentu. Dilihat dari penelitian ini dan dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan dengan peneliti menunjukkan kesamaan dalam kaitannya dengan kepercayaan siswa dalam penilaian diri dengan kaitannya meningkatkan kesadaran tentang pentingnya sebuah pekerjaan. Dimana memilih pekerjaan harus ditentukan dengan banyak persiapan dan pemilihan yang tepat, tentunya juga harus didukung dengan tingkat kematangan karir siswa.

2. Dari penelitian Eko dan Suharnan (2015) mengenai efektifitas dari pelatihan *self efficacy* untuk meningkatkan percaya diri dalam membuat keputusan karir (CDMSE) dan motivasi berprestasi siswa SMA menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan karir pada siswa SMA untuk menentukan jenjang studinya. Dari hasil penelitian yang dilakukan diatas menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap pengambilan karir siswa untuk menentukan jenjang studinya. Hal tersebut berkaitan dengan penelitan yang yang dilakukian penelitian yang ingin mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa.
3. Penelitian dari Sersiana (2013) terdapat hubungan positif antara *self efficacy* karir dengan kematangan karir. Demikian juga antara persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa. *Self efficacy* karir dan persepsi terhadap masa depan karir memiliki hubungan yang linier dan mempengaruhi kematangan karir pada siswa. Dari hasil penelitian yang dilakukan diatas menunjukkan terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir dan persepsi siswa terhadap masa depan, hal tersebut sangat mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2012) tentang hubungan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa SMA menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa. Berarti semakin tinggi kematangan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

siswa maka semakin tinggi motivasi belajarnya, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian diatas menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kematangan karir dengan motivasi belajar siswa SMA, hal tersebut sejalan dengan pemikiran peneliti yang menilai bahwa semakin tinggi motivasi belajar siswa makan akan semakin tinggi pula tingkat *self efficacy* siswa dan begitu juga sebaliknya.

5. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Antos Riady (2014) tentang Hubungan antara self-efficacy (efikasi diri) dengan kematangan karir pada siswa bersifat positif dsignifikan,yaitu dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang tinggi dengan kematangan karir siswa. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kematangan karir dan sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang *self efficacy* dan kematangan karir namun yang membedakan penelitian adalah subjeknya, penelitian ini melibatkan siswa SMK dan penelitian yang selanjutnya melibatkan siswa SMA. Dilihat dari latar belakang karakteristik kedua subyek sangatlah berbeda, dimana siswa SMK lebih terarah pada program penjurusan atau keahlian.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dari kelima penelitian yang telah dilakukan tersebut memberikan gambaran adanya keterkaitan antara *self efficacy* dengan kematangan karir . Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya pengaruh dari kepercayaan siswa dalam penilaian diri dengan kaitannya meningkatkan kesadaran tentang pentingnya sebuah pekerjaan. Memilih pekerjaan harus ditentukan dengan banyak persiapan dan pemilihan yang tepat, tentunya juga harus didukung dengan tingkat

kematangan karir siswa. Selain itu *self efficacy* berpengaruh terhadap pengambilan karir siswa untuk menentukan jenjang studinya. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir dan persepsi siswa terhadap masa depan, sehingga bahwa semakin tinggi motivasi belajar siswa makan akan semakin tinggi pula tingkat *self efficacy* siswa dan begitu juga sebaliknya.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Pengertian Karir

Hornby dalam (Walgito, 2010:201) karir adalah pekerjaan, profesi. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Sebaliknya, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun.

Super dalam (Munandir 1996:93) teori ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri. Artinya orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri.

Widjaja dalam (Susantoputri dkk, 2014:67) mengatakan bahwa karir merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan setiap individu selalu dihadapkan dengan keputusan-keputusan karier.

Suherman (2013:21) menyimpulkan bahwa karir adalah jalannya perstiwa-peristiwa kehidupan, sekuensi okupasi-okupasi dan peranan-peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya, serangkaian posisi-posisi yang diberi upah atau tidak berupah yang diduduki oleh seseorang sejak remaja sampai pensiun, yang mana okupasinya hanya satu, mencakup peranan-peranan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, karir adalah semua pekerjaan atau vokasional yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian karir tersebut, dapat disimpulkan bahwa karir adalah pekerjaan atau profesi sesuai dengan jalannya perstiwa-peristiwa kehidupan, sekuensi okupasi-okupasi dan peranan-peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dan merupakan perwujudan konsep dirinya.

2.2.2 Pengertian Kematangan Karir

Sebelum membahas banyak tentang konsep kematangan karir, berikut adalah beberapa ulasan tentang pengertian karir dari beberapa tokoh:

Super dalam (Suherman 2013:81) Kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Teori ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tapat khususnya pada usia tertentu di setiap tahap.

Super dalam (Nafisah, 2016:04) mengartikan kematangan karir sebagai repertoar perilaku yang berkaitan dengan kegiatan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karir. Super mengembangkan konsep kematangan karir, yang menunjuk pada keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahapanperkembangan tertentu.

Dan menurut Savickas dalam (Riady, 2014:02) kematangan kariradalahkesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan karir yang sesuaidengan kehendak hati serta kecenderungan kepribadian dan tahap perkembangankarirnya.

Brown & Brooks dalam (Wijaya, 2012:02) mengemukakan kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan-harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tersebut. Untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kamatangan karir atau *career maturity* adalah kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karirsebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.2.3 Indikator Kematangan Karir

Menurut Super dalam (Suherman 2013:114), menyatakan bahwa kematangan karir remaja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan karir *(career planning).* Aspek perencanaan karir menurut Super merupakan aktivitas pencarian informasi dan seberapa besar keterlibatan individu dalam proses tersebut. Kondisi tersebut didukung oleh pengetahuan tentang macam-macam unsur pada setiap pekerjaan. Indikator ini adalah menyadari wawasan dan persiapan karir, memahami pertimbangan alternatif pilihan karir dan memiliki perencanaan karir dimasa depan.
2. Eksplorasi karir *(career exploration)* merupakan kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi karir dari berbagai sumber karir, seperti kepada orang tua, saudara, kerabat, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Aspek eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi karir yang diperoleh siswa dari berbagi sumber tersebut. Indikator dari aspek ini adalah mengumpulkan informasi karir dari berbagai sumber dan memanfaatkan informasi karir yang telah diperoleh.
3. Pengetahuan tentang membuat keputusan karir *(decision making*).Aspek ini adalah kemampuan siswa dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat perencanaan karir. Konsep ini didasari pada tuntutan siswa untuk membuat keputusan karir, dengan asumsi apabila siswa mengetahui bagaimana orang lain membuat keputusan karir maka diharapkan mereka juga mampu membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya.

4. Pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja *(world of work information).* Aspek ini terdiri dari dua komponen, yakni terkait dengan tugas perkembangan, yaitu individu harus tahu minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.
5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai *(knowledge of preferred occupational group).*Aspek ini adalah siswa diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenaipersyaratan, tugas-tugas, faktor-faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan mengetahui resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya. Indikator pada aspek ini adalah pemahaman mengenai tugas dari pekerjaan yang diinginkan, memahami persyaratan dari pekerjaan yang diinginkan, mengetahui faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan yang diminati dan mampu mengidentifikasi resiko-resiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diminati.
6. Realisme keputusan karir *(realisme*). Realisasi keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir pekerjaan secara realistis. Aspek ini antara lain: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

diinginkan, mampu mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistik.

7. Orientasi karir *(career orientation).* adalah individu yang memiliki kematangan karir yang baik berarti telah memiliki orientasi karir *(career orientation).* Orientasi karir didefinisikan sebagai skor total dari: 1) sikap terhadap karir, 2) keterampilan membuat keputusan karir, dan 3) informasi dunia kerja. Sikap terhadap karir terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir. Keterampilan membuat keputusan karir terdiri dari kemampuan menggunakan kemampuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir. Informasi karir terdiri atas memiliki informasi tentang pekerjaan tertentu dan kelompok pekerjaan yang lebih disukai.

Kesimpulan dari pendapat tersebut menyatakan bahwa faktor kematangan karir individu dipengaruhi oleh aspek perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan tentang membuat keputusan, informasi tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai, dan realisasi keputusan karir.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Faktor-faktor kematangan karir yang dikemukakan Crites dalam (Juwitaningrum, 2013:139) meliputi:

1. Sikap. Mengukur sikap-sikap klien terhadap pemilihan karir, kecenderungan-kecenderungan disposisional yang dimanifestasikan dalam: Keterlibatan, Independensi, Orientasi, Ketegasan, dan Kompromi.

2. Kompetensi. Aspek ini meliputi: Penilaian diri, yakni penilaian Dari sifat-sifat dan kecenderungan-kecenderungan hipotesis seseorang yang berkaitan dengan keberhasilan dan kepuasan karir; Informasi, yakni pengetahuan tentang syarat-syarat pekerjaan, pendidikan atau latihan, dan pengetahuan praktis tentang pekerjaan; Seleksi Tujuan,yakni nilai-nilai pribadi yang dikejar dalam pekerjaan; Perencanaan, yakni langkah-langkah logis dalam pengambilan keputusan karir; Pemecahan, yakni pemecahan masalah dalam proses pengambilan keputusan karir.

Crites (Manrihu, 1986) menyatakan bahwa pengukuran kematangan karir mengandung dua manfaat yaitu (1) fungsi penelitian, dalam hal ini memungkinkan kita "mengetes" aspek-aspek teoretis dan perkembangan karir; dan (2) fungsi praktis, yakni menyajikan suatu diagnosis tentang laju dan kemajuan individu, dan karena itu menyarankan strategi-strategi intervensi guna peningkatan perkembangan tersebut.

Menurut Super (Manrihu, 1986) pengukuran karir merupakan usaha menilai kesiapan individu utuk mengambil keputusan-keputusan yang diperlukan pada saat tertentu. Crites dalam (Supraptono, 1994:19) juga mengembangkan suatu model komprehenstif yang ditujukan bagi remaja, dengan merumuskan kematangan karir kedalam empat dimensi, yaitu:

1. Dimensi Konsistensi Pemilihan Karir

Dimensi mengandung aspek-aspek kemantapan individu untuk mengambil keputusan dalam waktu yang berbeda; kemantapan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang dipilihnya; kemantapan dalam mengambil

keputusan yang berhubungan dengan tingkat pekerjaan, kemantapan di dalam memilih pekerjaan dengan adanya pengaruh keluarga.

2. Dimensi Realisme dalam Pemilihan Karir

   Dimensi ini mengandung aspek kesesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang dipilihnya; kemampuan antara keinginan dengan pekerjaan yang dipilihnya; mampu mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan yang sifat kepribadiannya; dan dapat menyesuaikan antara tingkat status sosial dengan pekerjaan yang dipilihnya

3. Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan

   Dimensi ini memiliki aspek-aspek mengenai kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, rencana yang berhubungandengan pemilihan pekerjaan; memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dipilihnya; mengevaluasi kemampuan diri dalam hubungannya dengan pemilihan pekerjaan; dan menetapkan tujuan pekerjaan yang hendak dipilihnya.

4. Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan

   Dimensi ini mengandung aspek-aspek tentang keaktifan individu dalam proses pengambilan keputusan; bersikap dan berorientasi positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai kerja yang dipilihnya; tidak tergantung pada orang lain dalam memilih pekerjaan; mendasarkan faktor-faktor tertentu menurut kepentingannya di dalam memilih pekerjaan; dan memiliki ketepatan konsepsi dalam pengambilan keputusan pekerjaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Super dalam Illfiandra (1997:56) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir kedalam beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Faktor Bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.
2. Faktor Lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.
3. Faktor Kepribadian, meliputi konsep diri, focus kendali, bakat khusus, niali atau norma dan tujuan hidup.
4. Faktor Vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspetasi karir.
5. Faktor Prestasi individu, meliputi prstasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan ko-kurikuler dan ekstrakulikuler.
6. Dalam Osipow (1983: 161), Super mengemukakan komponen-komponen kematangan karir sebagai berikut:
7. Orientasi pilihan karir, yaitu berkenaan dengan tingkat kepedulian yang ditampakkan oleh individu dalam masalah karir dan keefektifannya dalam menggunakan sumber informasi yang akurat dalam kaitanna dengan pembuatan keputusan karir.
8. Infaunasi dan perencanaan, yaitu berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karir, tingkat kekhususan rencana pilihan karir dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karir.

9. Konsistensi, yaitu konsistensi bidang pilihan karir, konsistensi tingkat pilihan karir, dan tngkat konsistendi dengan pilihan karir keluarga.
10. Kristalisasi sifat, yang dalam hal ini memiliki beberapa indikator, yaitu minat karir, kepedulian terhadap kompetensi karir, independensi karir, dan penerimaan tanggung jawab perencanaan karir.
11. Kebijakan pilihan karir, yaitu hubungan antara kemampuan individu dengan pilihan karir, minat dengan pilihan kair, dan aktivitas dengan pilihan karir

2.2.5 Tahap Perkembangan Karir *Life Span-Life Space*

Tahapan perkembangan karir menurut Super mengenai *life span- life space*, adalah hubungan antara tahapan hiduppsikologisdengan teori peranan sosial untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karir yang multi peran. Ada dua dimensi yang dibangun dalam teori tersebut. Dimensi waktu yang diistilahkan dengan *life span*, merupakan tahapan perkembangan karir yang dimainkan sesuai dengan umur yakni dari masih seorang anak, belajar, hidup dalam masyarakat, bekerja, menikah sampai dengan masa pensiun.

Dimensi kedua merupakan dimensi ruang atau *life space* yakni dimensi yang berkaitan dengan kondisi sosial tempat individu tersebut hidup. Sehingga pada usia tertentu, individu memiliki peran perkembangan yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya. Hubungan mengenai usia dengan tahapan perkembangan karir menurut Super dinamakan dengan pelangi karir kehidupan *(life-career rainbow).Life-career* menggambarkan keterkaitan antara usia dengan tahapan perkembangan yang menjadi tugas perkembangan dalam hidupnya.

Tahap perkembangan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karir yang diajukan oleh Super (Winkel dan Sri Hastuti, 2013: 632), ada lima tahap perkembangan karir. Fase pengembangan (Growth) dari saat lahir sampai usia kurang lebih 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*). Fase explorasi *(Exploration)* usia 15 sampai 24 tahun, dimana individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Fase pemantapan *(Establishment)* usia 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu. Fase pembinaan Maintenanc), usia 45 sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya. Fase kemunduran *(Decline),* bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukanpola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Kelima tahap ini merupakanacuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam karir, yang nampak dalam tugas perkembangan karir *(Vocational development tasks).*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tugas perkembangan pada tahap ini adalah mengkristalisasi, menspesifikasi dan mengimplementasikan pilihan karir. Tahap ini dibagi menjadi tiga sub tahap, yaitu:

1. Sub Tahap Sementara (14–17 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Individu mulai dapat menggunakan

self-preference untuk melihat kesesuaian suatu bidang dan tingkat pekerjaan dengan dirinya..

2. Sub Tahap Peralihan (17–21 tahun). Perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkhususkan pilihan pekerjaan.
3. Sub Tahap Ujicoba (21–24 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengimplementasikan pilihan pekerjaan.

Berdasarkan paparan dari kajian teori diatas, bahwa kematangan karir atau *career maturity* adalah kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karirsebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya.

Kematangan karir memilik tujuh indikator yaitu, aspek perencanaan karir, aspek eksplorasi karir, pengetahuan tentang membuat keputusan karir, pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja, aspek pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai, aspek relisme keputusan karir, dan orentasi karir. Selain dari ketujuh indikator tersebut juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir dan tahap perkembangan karir *Life Span-Life Space.*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3 Konsep *Self Efficacy*

Bagian ini berisi pengertian, perkembangan, aspek dansumber, dan proses *self efficacy*. Berikut akan dijelaskan masing-masing uraian secara lengkap.

2.3.1 Definisi *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan komponen kunci *self system.* Yang dimaksud *self system* ini bukan faktor psikis yang mengontrol tingkah laku, namun merujuk pada struktur kognisi yang memberikan mekanisme rujukan, dan yang merancang fungsi-fungsi persepsi, evaluasi, dan regulasi tingkah laku. Bandura menyakini bahwa *"self efficacy"* merupakan elemen kepribadian yang krusial.

Bandura dalam (Yusuf, 2008:135) *self efficacy* merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan.

Baron dan Byrne (2004:187) mengemukakan bahwa, "*self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu". Di pihak lain, Santrock (2009:462) menyatakan bahwa, "*self efficacy* adalah keyakinan bahwa saya bisa".

Selanjutnya Lahey dalam (Eko & Suharnan, 2015:65) mendefinisikan *self efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Hal ini mencakup perasaan mengetahui apa yang dilakukan dan juga secara emosional mampu untuk melakukannya.

Sedangkan menurut Ellis dalam (Wijayanti, 2016:55) *self efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Jadi, *self efficacy*adalah keyakinan yang terdapat pada diri individu dalam melakukan tindakan tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, peneliti menyimpulkan *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas-tugasnya. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa "aku bisa".Siswa dengan *self efficacy* tinggi setuju dengan pernyataan seperti "saya tahu bahwa saya akan mampu menguasai materi ini" dan "saya akan bisa mengerjakan tugas ini".Sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut.

2.3.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Bandura dalam (Ghufron, 2014: 80) efikasi diri tiap individu berbeda satu sama lain, hal iniberdasarkan tiga dimensi*self efficacy*, antara lain:

1. Dimensi Tingkat *(Level)*

   Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang, bahkan paling sulit sesuai dengan batas kemampuannya untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Dimensi Kekuatan *(Strength)*

   Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi level yaitu semakin tinggi taraf kesulitasn tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi Generalisasi *(Generality)*

   Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman sebagai hambatan atau sebagai kegagalan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3.3 Perkembangan *Self Efficacy*

Bandura (2008: 2-3) menyatakan *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yakni pengalaman keberhasilan *(mastery experience),*pengalaman orang lain*(vicarious experience),* persuasi verbal *(verbal persuasion),* dan kondisi fisiologis *(physiological state).* Keempat sumber informasi akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

   Pengalaman keberhasilan adalah cara paling efektif untuk meningkatkan keyakinan seseorang terhadap keberhasilan. Keberhasilan akan membangun kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan, sebaliknya kegagalan akan merusak kepercayaan, terlebih lagi jika kegagalan terjadi sebelum seseorang berhasil. Kesulitan yang dialami manusia dalam setiap kegiatan berguna sebagai pelajaran bahwa kesuksesan diperoleh dari usaha yang berkelanjutan.Upaya yang gigih diperlukan untuk menghadapi kesulitan.*Self efficacy* menjadi berkembang kuat melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan akan berkurang sehingga akan memotivasi diri bahwa sebesar apapun kesulitannya pasti dapat dihadapi dengan kegigihan dan usaha yang terus-menerus.

2. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

   Melalui melihat/mengamati keberhasilan seseorang yang memilki kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan tugas, akan meningkatkan keyakinan pengamat bahwaia juga bisa berhasil. Begitu sebaliknya, bila pengamat mengetahui bahwa seseorang dengan kemampuan yang sama dengannya mengalami kegagalan, maka dapat menurunkan keyakinan pengamat terhadap kemampuan yang ia miliki serta akan menurunkan usaha mereka. Dampak dari pemodelan menunjukkan *self efficacy* dipengaruhi oleh kesamaan persepsi dengan model. Semakin besar kesamaan yang diasumsikan, akan semakin mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pengamat. Jika pengamat melihat orang yang sangat berbeda dari dirinya, keyakinan pengamat tidak banyak

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dipengaruhi oleh model. Seseorang sebaiknya melihat model yang memiliki kemampuan sama dengan pengamat. Melalui pengamatan terhadap perilaku dan cara model dalam berpikir, akan melahirkan strategi efektif bagi pengamat untuk meniru cara model berpikir dan berperilaku di lingkungan.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

   Individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Pengaruh persuasi verbal tidak besar karena tidak memberikan pengalaman yang langsung dialami/diamati individu.Dalam kondisi yang tertekan dan mengalami kegagalan yang terus menerus, pengaruh sugesti akan berakibat secara cepat dan lenyap karena pengalaman yang tidak menyenangkan tersebut.

4. Kondisi Fisiologis (*Psychological State*)

   Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai tanda ketidakmampuan karena dapat melemahkan performansi kerja indivu.

2.3.4 Proses *Self Efficacy*

Bandura (2008: 3-6) memaparkan proses *self efficacy*, antara lain proses kognitif, proses motivasi, proses afketif dan proses seleksi. Berikut akan dijelaskan uraian lengkap dari proses *self efficacy*:

1. Proses Kognitif

   Semakin kuat *self efficacy*yang dirasakan, semakin tinggi tujuan dan komitmen yang akan ditetapkan. Sebagian besar, tindakan dilakukan berdasarkan

pemikiran.Keyakinan orang sebagai bentuk dari antisipasi mereka untuk membangun dan berlatih. Mereka yang memiliki *self efficacy*yang tinggi akan membuat rencana yang didalamnya terdapat panduan positifuntuk menunjang kinerja mereka. Mereka yang meragukan keyakinan akan memikirkan rencana dan banyak hal yang salah oleh karena itu, sulit mencapai keberhasilan bila memiliki keraguan.

2. Proses Motivasi

   *Self efficacy*memainkan peranan dalam pengaturan motivasi.Orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka untuk mengantisipasi tugas melalui latihan. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan,mengantisipasi kemungkinan yang dapat terjadi melalui tindakan dan menetapkan tujuan mereka sertamerencanakan program untuk masa depan.

3. Proses Afektif

   Proses afektif adalah keyakinan orang terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi stres dan depresi dalam situasi yang sulit. *Self efficacy*memainkan peran penting dalam kecemasan. Orang yang percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri,makapola pikir mereka tidak akan terganggu. Tapi orang yang yakin bahwamereka tidak dapat mengontroldiri sendiri, akan mengalami kecemasan. Mereka selalu memikirkan kekurangan mereka,melihat lingkungan penuh dengan bahayadansemakin parah dengan khawatir bila sesuatu akan terjadi. Pemikiran sperti itu akan menyusahkan dan merusak mereka. Dalam hal ini, *self efficacy*akan memberikan pengaruh terhadap kecemasan.Semakin tinggi *self efficacy*, semakin berani orang menghadapi tantangan.Kecemasan

tidak hanya dipengaruhi oleh *self efficacy*tetapi juga dipengaruhi oleh pikiran mereka.

4. Proses Seleksi

   Orang adalah bagian dari produk lingkungan, oleh karena itu, *self efficacy*membentuk arah kehidupan dan mempengaruhi jenis kegiatan orang dalam lingkungan. Orang menghindari aktivitas diluar batas kemampuan mereka. Tapi mereka mau melakukan tugas menantang dan menilai yang sekiranya sesuai dengan kemampuan mereka. Melaluipilihan yang dibuat, orang akan berkompetisi dalam menentukan program.

2.3.5 Klasifikasi *Self Efficacy*

Secara garis besar *self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah. Santrock (2009: 216) menyatakan, siswa dengan *self efficacy* rendah pada pembelajaran dapat menghindari banyak tugas belajar, khususnya yang menantang. Siswa dengan *self efficacy* tinggi akan menghadapi tugas belajar tersebut dengan keinginan besar. Siswa dengan *self efficacy* tinggi lebih tekun berusaha pada tugas belajar dibanding siswa dengan *self fficacy* rendah. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, meskipun tugas-tugas tersebut sulit. Siswa tidak memandang tugas tersebut sebagai hal yang perlu dihindari.

Selain itu, individu mengembangkan minat dan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas dan berkomitmen mencapai tujuan yang diinginkan (Bandura, 1997:119). Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan

sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan dan keterampilan. Mereka akan meningkatkan usaha mereka untuk mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka kembali setelah kegagalan tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit mereka mengurangi usaha mereka dan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi dan mendapatkan *self efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan (Bandura, 1997: 119).

Dari pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan.
2. Ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari.
3. Gigih dalam berusaha.
4. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki.
5. Hanya sedikit menampakkan keragu-raguan
6. Suka mencari situasi baru.
7. Aspirasi dan komitmen terhadap tugas kuat.

Individu yang memiliki *self efficacy* rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy* ketika menghadapi kegagalan.
2. Tidak yakin dapat menghadapi rintangan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3. Ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari.
4. Mengurangi usaha dan cepat menyerah.
5. Ragu pada kemampuan diri yang dimiliki.
6. Tidak suka mencari situasi baru
7. Aspirasi dan Komitmenterhadap tugas lemah

Berdasarkan paparan dari kajian teori diatas, bahwa *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas-tugasnya. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa "aku bisa".Siswa dengan *self efficacy* tinggi setuju dengan pernyataan seperti "saya tahu bahwa saya akan mampu menguasai materi ini" dan "saya akan bisa mengerjakan tugas ini".Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikantugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut.

Self efficacy memiliki tiga indikator yaitu, dimensi tingkat (level), dimensi kekuatan (strength), dan dimensi generalisasi (generality). Selain itu *self efficacy* juga didukung oleh perkembangan *self efficacy*, proses *self efficacy*, dan klasifikasi *self efficacy*.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.4 Kajian Konseptual *Self-Efficacy* dengan Kematangan Karir

Super (dalam Suherman 2013:81) Kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Teori ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tapat khususnya pada usia tertentu di setiap tahap.

Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal(faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul daripengaruh lingkungan) individu. Hal inilah yang berhubungan dengan efikasi diri, yaitu keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untukmelakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapanyang diinginkan dan kemampuan terhadap diri sendiri. Pernyataan ini diperkuat oleh teori kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett dikutip Coertse & Schepers, 2004:59) yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura (1977) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir *adalah self efficacy. Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Selain *self efficacy*, persepsi terhadap masa depan karir juga merupakan faktor dari kematangan karir seseorang (Rachmawati, 2012).

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi motivasi yang dimilikinya dan lebih keras untuk berusaha. Namun sebaliknya semakin rendah *self efficacy* seseorang, maka semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya dan usaha yang dilakukan individu pun juga rendah. *Self efficacy* mempengaruhi motivasi melalui pilihan yang dibuat dan tujuan yang disusun. *Self efficacy* siswa yang tinggi cenderung memilih cara dengan tantangan yang besar. *Self efficacy* yang besar cenderung membutuhkan usaha yang besar pula. Ketika *self efficacy* untuk mencapai tujuan yang tinggi, siswa akan berusaha lebih keras untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menyelesaikan tugas tugasnya dan akan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya siswa dengan *self efficacy* rendah akan memilih cara yang mudah, sedikit usaha dan mudah menyerah.

2.5 Kerangka Berfikir

Siswa SMA merupakan tahap perkembangan remaja. Pada saat itu siswa dituntut dapat memilih karir dengan tepat saat lulus dari SMA. Baik dalam hal pekerjaan atau pemilihan untuk meneruskan studi di perguruan tinggi.Individu yang mampu memilih karir dengan tepat adalah individu yang memiliki kematangan karir.Kematangan karir merupakan sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir.

Salah satu indikasi bahwa individu telah matang dalam karirnya ialah ketika ia memiliki keyakinan penuh pada dirinya atas kemampuannya mencapai karir atau tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain jika seorang siswa yakin bahwa dirinya dapat memilih karir yang tepat maka ia memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini menandakan siswa tersebut telah matang dalam karir. Artinya semakin tinggi *self efficacy* individu maka semakin matang pula kematangan karirnya, sehingga akan tepat dalam menentukan arah karirnya. Jika kerangka berpikir tersebut digambarkan dalam sebuah bagan maka akan terlihat seperti berikut

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas peneliti mengajukan hipotesis : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula kematangan karirnya dan semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki siswa maka semakin rendah pula kematangan karirnya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari analisis deskriptif prosentase tentang hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa kelas XII di SMA Negeri 3 Ponorogo dapat diambil kesimpulan bahwa:

Pertama, gambaran tingkat *self efficacy* siswa yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup, aspek yang sangat mempengaruhi adalah pada aspek dimensi tingkat *(level).* Hasil yang menunjukkan s*elf efficacy* yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup tersebut memberikan gambaran bahwa para siswa masih banyak yang memiliki pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung, dan pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang.

Kedua, gambaran tingkat kematangan karir yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup, aspek yang sangat mempengaruhi adalah pada aspek eksplorasi karir *(career exploration).* Hasil yang menunjukkan kematangan karir yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup tersebut memberikan gambaran bahwa para sudah banyak siswa yang memiliki kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kemudian dapat dilihat dari penjelasan bahwa tingkat *self efficacy* siswa rata-rata berada dalam kategori sedang dan kematangan karir siswa juga berada dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara tingkat *self efficacy* dan kematangan karir yang saling mengikuti, dimana kedua variabel tersebut rata-rata berada pada kriteria sedang semua.

5.2 Saran

Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa di SMA Negeri 3 Ponorogo tahun ajaran 2016/2017. Sehingga berdasarkan hasil tersebut peneliti menyampaikan beberapa saran untuk pihak-pihak terkait dalam penelitian, berikut saran yang diajukan:

5.2.1 Guru BK

Bagi guru Bimbingan dan Konseling (BK), diharapkan dapat memberikan layanan klasikal dan bimbingan kelompok untuk meningkatkan kepercayaan diri *(self efficacy*) agar siswa juga lebih mantap dalam menentukan pilihan karir (kematangan karir). Guru BK juga dapat bekerja sama dengan sekolah untuk memasukkan program BK karir dalam kegiatan sekolah seperti study tour. Kegiatan study tour diberi muatan layanan karir berkunjung ke perguruan tinggi (PT), perusahaan, dan departemen.

5.2.2 Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan pengembangan penelitian mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir, maka dapat mengkaji lebih dalam aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat *self efficacy*

seperti aspek dimensi kekuatan dan yang mempengaruhi kematangan karir yaitu aspek eksplorasi karir. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian tidak hanya terhenti untuk mengetahui hubungan antar variabel, akan tetapi dilanjutkan dengan pemberian *treatment* atau dikembangkan menjadi penelitian eksperimen.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi IV*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azwar, S 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bandura, A. 1997. *Self Efficacy*: *Toward a Unifying Theory of Behavioral Change Pshycological Review, 84 (2), 191-215.* [Online]. Tersedia: http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1977PR.pdf. (Diakses 08 September 2016).

Bandura, Albert, 2008. *Self efficacy*. 1-14. Online. Available at http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html.(diakses tanggal 06 September 2016).

Baron, R. A & Byrne, D. 2004. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga

Eko & Suharnan. 2015. *Training Effect Of Self Efficacy Of Career Making Self Efficacy (CDMSE) And N-Ach On Student.* Persona: Jurnal Psikologi Indonesia. Vol. 4 No. 01 hal 61-76. (Diakses 15 September 2016).

Ghufron, Nur dan Rini Risnawita. 2014. *Teori-Teori Psikologi*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hurlock, E. 2004. *Psikologi Perkembangan:Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi Kelima*). Jakarta: Erlangga

Juwitaningrum, Ita. 2013. *Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK.* Jumal Bimbingan dan Konseling. Program Studi Bimbingan dan Konseling FKIP UAD Vol. 2, No. 2 ISSN : 2301-6167. (Diakses 08 Agustus 2017)

Misbahuddin & Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.* Jakarta: Bumi Aksara

Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karier di Sekolah.* Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik.

Nafisah, Nazilul Wahyu dkk. 2016. *Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Teknik Problem Solving Berbantuan Media Mind Map.* Tersedia :ris.uksw.edu/download/jurnal/kode/J01124. (Diakses 11 September 2016)

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rachmawati, Yunia Eka. 2012. *Hubungan antara Self efficacy dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Negeri Surabaya.* Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Vol.1 No.1 (Diakses 08 September 2016).

Riady, Muhammad Antos. 2014. *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Ahmad Yani Jabung.*Tersedia: etheses.uinmalang.ac.id/747/12/10410098%20 Ringkasan. pdf. (Diakses 12 September 2016)

Santrock, J.W. 2007. *Psikologi Pendidikan (edisi kedua). (Penerjemah. Tri Wibowo B.S)*. Jakarta: Kencana

Santrock.J. 2009. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup* (edisi ketujuh). Jakarta: Erlangga

Sersiana, Luluk. 2013. *Hubungan antara Self Efficacy 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. (Diakses 08 September 2016).

Sudjani. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Bandung*. Bandung: Universitas. Pendidikan Bandung. Tersedia: repository.upi.edu/7681/2/d_bp_0808795_chapter1.pdf. (Diakses 06 September 2016).

Singarimbun, M & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suherman, Uman. 2013. *Bimbingan dan Konseling Karier Sepanjang Rentang Kehidupan.* Bandung: Rizqi Offset

Susantoputri, dkk. 2014. *Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang. Tersedia :*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1180. (Diakses 11 September 2016)

Walgito, Bimo. 2010. *Bimbingan + Konseling (Studi & Karier).* Yogyakarta: Andi Offset

Wijaya, Fitria. 2012. *Hubungan Antara Kematangan karir Dengan Motivasi Belajar Pada Siswa Kelas X Man Cibinong*. Tersedia : www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel_10503080.pdf. (Diakses 10 September 2016).

Wijayanti, Desy Nawangsari. 2016. *Pengaruh Layanan Informasi Teknik Modeling Simbolik Terhadap Self Efficacy Pengambilan Keputusan Study Lanjut.* Tersedia : http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jbk. (Diakses 08 September 2016)

Winkel & Hastuti. 2013. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Media Abadi

Yusuf, S dan Juntika. 2008. *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG