PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL TERHADAP KEMATANGAN KARIER SISWA KELAS XII SMK N 1 SEMARANG TAHUN AJARAN 2018/2019

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Bimbingan dan Konseling

Oleh
Dwi Nur Widayanti
1301414007

JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* TERHADAP KEMATANGAN KARIER SISWA KELAS XII SMK N 1 SEMARANG TAHUN AJARAN 2018/2019

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Bimbingan dan Konseling

Oleh
Dwi Nur Widayanti
1301414007

JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK N 1 Semarang Tahun ajaran 2018/2019" benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skirpsi ini dikutip atau dirajuk sesuai dengan ketentuan kode etik ilmiah.

Semarang,

METERAI TEMPEL
E61F9AFF621471116
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Dwi Nur Widayanti
NIM. 1301414007

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang Tahun ajaran 2018/2019" disusun oleh

Dwi Nur Widayanti

1301414007

Telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FIP UNNES pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 15 Januari 2019

Panitia Ujian

Ketua

Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si

NIP. 196301211987031001

Sekretaris

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

NIP. 197712232005011001

Penguji I

Sunawan, S.Pd., M.Si., Ph.D

NIP. 197807012006041002

Penguji II

Dra. M. Th. Sri Hartati, M.Pd., Kons.

NIP. 196012281986012001

Penguji III

Prof. Dr. DYP Sugiharto, M.Pd., Kons.

NIP. 196112011986011001

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu adalah sesuatu yang kamu benci. Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui (QS. Al-Baqarah: 216)

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudah. (QS. Ash-Sharh:5-6)

Aku percaya, takdir Allah pastilah yang terbaik untukku, untukmu juga.

PERSEMBAHAN:
Skripsi ini saya persembahkan untuk Almameter Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK N 1 Semarang Tahun ajaran 2018/2019". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata 1, pada jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini. Untuk itu perkenankan pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
3. Drs. Eko Nusantoro, M.Pd., Kons. Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan izin penelitian, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
4. Tim Penguji yang telah memberikan bimbingan bimbingan dan masukan selama sidang skripsi hingga perbaikan skripsi.

5. Prof. Dr. DYP Sugiharto, M.Pd., Kons dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan dan motivasi sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Drs. H. Diyana, M.T. selaku kepala sekolah SMK N1Semarang.
7. Guru bimbingan dan konseling SMK Negeri 1 Semarang.
8. Bapak, Ibu dosen BK yang telah memberikan bekal pengetahuan bimbingan dan motivasinya selama mengikuti perkuliahan sampai dengan selesai.
9. Ibu, ayah dan keluargaku yang selalu memberikan doa dan dukungan.
10. Para sahabat, pustakawan perpustakaan BK dan Psikologi atas doa, dukungan.
11. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, Januari 2019

Dwi Nur Widayanti
NIM. 1301414007

ABSTRAK

Widayanti, Dwi Nur.2019.Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK N 1 Semarang Tahun Ajaran 2018/2019.Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Prof. Dr. DYP Sugiharto, M.Pd., Kons

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi dikelas XII SMK Negeri 1 Semarang, berdasarkan hasil daftar cek masalah dan wawancara dengan guru BK masalah yang ditemukan yaitu siswa belum dapat menentukan keputusan kariernya setelah lulus SMK, merasa khawatir apabila tidak diterima di tempat kerja yang diharapkan, ingin mengetahui pekerjaan yang dapat dipilih sesuai dengan jurusannya di SMK. Faktor yang mempengaruhi kematangan karier diantaranya yaitu *self efficacy* dan *locus of control* internal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karier, untuk mengetahui dan menganalisis *locus of control* internal terhadap kematangan karier, untuk mengetahui dan mengenalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa SMK Negeri 1 Semarang.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional. Variabel independen yaitu *self efficacy* dan *locus of control* internal, variabel dependen yaitu kematangan karier dengan populasi 517 siswa dan sampel 161. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Alat pengumpul data menggunakan skala psikologis untuk *self efficacy*, *locus of control* internal dan kematangan karier. Validitas diuji dengan rumus *product moment* dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukan hasil analisis deskriptif persentase kematangan karier sebesar 63,4% dalam kategori sedang, persentase *self efficacy* sebesar 67,7% dalam kategori rendah, persentase *locus of control* internal sebesar 61,7% dalam kategori rendah. Terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhdap kematangan karier hasil perhitungan (R=0,395,) yaitu apabila *self efficacy* tinggi maka kematangan karier juga tinggi, begitu pula *locus of control* internal terhadap kematangan karier terdapat pengaruh yang signifikan (R=0,333)yaitu apabila *locus of control* internal tinggi maka kematangan karier tinggi, begitu pula *self efficacy* dan *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karier (R=0,437).

Kata Kunci: *Self Efficacy*, *Locus of Control* Internal, Kematangan Karier

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN ii

LEMBAR PENGESAHAN iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

PRAKATA v

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB 1 PEDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 13

1.3 Tujuan Penelitian 14

1.4 Manfaat Penelitian 14

1.4.1 Teoritis 14

1.4.2 Praktis 15

1.5 Sistematika Penulisn Skripi 15

BAB 2 KAJIAN TEORI 17

2.1 Penelitian Terdahulu 17

2.2 Kematangan Karier 19

2.2.1 Pengertian Kematangan Karier 19

2.2.2 Aspek-Aspek Kematangan Karier 21

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier 24

2.3 *Self Efficacy* 28

2.3.1 Pengertian *Self Efficacy* 28
2.3.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy* 29
2.3.3 Sumber *Self Efficacy* 31
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy* 32
2.4 *Locus of Control* Internal 33
2.4.1 Pengertian *Locus of Control* Internal 33
2.4.2 Aspek-Aspek *Locus of Control* Internal 36
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control* Internal 38
2.4.4 Karakteristik Orang dengan *Locus of Control* Internal 39
2.5 Kerangka Berpikir 41
2.6 Hipotesis 44
BAB 3 METODE PENELITIAN 46

3.1 Jenis Penelitian 46
3.2 Variabel Penelitian 47
3.2.1 Identifikasi Variabel 48
3.2.2 Hubungan antar Variabel Penelitian 49
3.2.3 Definisi Operasional Variabel 50
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 51
3.3.1 Populasi 52
3.3.2 Sampel 53
3.4 Metode dan Alat Pengumpulan Data 55
3.4.1 Metode Pengumpul Data 55
3.4.2 Alat Pengumpul Data 57
3.4.2.1 Skala Kematangan Karier 57
3.4.2.2 Skala *Self Efficacy* 57
3.4.2.3 Skala *Locus of Control* Internal 58
3.5 Penyusunan Instrumen 59
3.6 Uji Validitas dan Relibilitas 60
3.6.1 Uji Validitas Instrumen 60
3.6.1.1 Hasil Uji Coba Validitas Skala Kematangan Karier 61

3.6.1.2 Hasil Uji Coba Validitas Skala *Self Efficacy* 61
3.6.1.3 Hasil Uji Coba Validitas Skala *Locus of Control* Internal 62
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen 62
3.6.2.1 Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala Kematangan Karier 63
3.6.2.2 Hasil Uji Coba Realibilitas Skala *Self Efficacy* 64
3.6.2.3 Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala *Locus of Control* Internal 64
3.7 Teknik Analisis Data 64
3.7.1 Anaslis Kuantitatif Deskriptif 65
3.7.2 Analisis Uji Hipotesis 66
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik 66
3.7.2.1.1 Uji Normalitas Data 67
3.7.2.1.2 Uji Linieritas 67
3.7.2.1.3 Uji Multikolininearitas 67
3.7.2.1.4 Uji Heteroskedatisitas 68
3.7.2.2 Uji Regresi Ganda 68
3.7.2.2.1 Uji Koefesien Regresi Secara Parsial (Uji t) 69
3.7.2.2.2 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)..... 69
3.7.2.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R2) 69

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN 70

4.1 Hasil Penelitian 70
4.1.1 Deskripsi Data 70
4.1.1.1 Gambaran Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang..... 71
4.1.1.2 Gambaran *Self Efficacy* Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 72
4.1.1.3 Gambaran *Locus of Control* Internal Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang..... 73
4.1.2 Hasil Analisis Uji Hipotesis 74
4.1.2.1 Hasil Analisis Regresi *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 74

4.1.2.2 Hasil Analisis Regresi *Self Efficacy* terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 75
4.1.2.3 Hasil Analisis Regresi *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang .. 76
4.2 Pembahasan 77
4.2.1 Gambaran Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 77
4.2.2 Gambaran *Self Efficacy* Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang... 78
4.2.3 Gambaran *Locus of Control* Internal Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 79
4.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 80
4.2.5 Pengaruh *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang 84
4.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang..... 86
4.3 Keterbatasan Penelitian 90

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN 91

5.1 Simpulan 91
5.2 Saran 91
DAFTAR PUSTAKA 93
LAMPIRAN 97

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 3.1 Populasi Penelitian 52

Tabel 3.2 Sampel Penelitian..... 54

Tabel 3.3 Kategori Penskoran Skala 57

Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas 63

Tabel 3.5 Kategori Kemampuan Rata-Rata Siswa..... 66

Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel 72

Tabel 4.2 Analisis Regresi terhadap Kematangan Karier 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 44

Gambar 3.1 Hubungan antar Variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier 49

Gambar 3.2 Prosedur Penyusunan Instrumen 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

Lampiran 1 Kisi-Kisi Intrumen Wawancara (Data Awal) 97

Lampiran 2 Hasil Wawancara Guru BK 98

Lampiran 3 Hasil Analisis DCM 100

Lampiran 4 Sampel Penelitian 102

Lampiran 5 Kisi-Kisi Skala Kematangan Karier *Try Out* 103

Lampiran 6 Kisi-Kisi Skala *Self Efficacy Try Out* 105

Lampiran 7 Kisi-Kisi Skala *Locus of Control* Internal *Try Out* 106

Lampiran 8Instrumen Skala Kematangan Karier, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* Internal *Try Out* 107

Lampiran 9 Tabulasi Data Kematangan Karier *Try Out* 116

Lampiran 10 Tabulasi Data *Self Efficacy Try Out* 117

Lampiran 11 Tabulasi Data *Locus of Control* Internal *Try Out* 118

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 119

Lampiran 13 Kisi-Kisi Instrumen Skala Kematangan Karier Penelitian 126

Lampiran 14 Kisi-Kisi Instrumen Skala *Self Efficacy* Penelitian 127

Lampiran 15 Kisi-Kisi Instrumen Skala *Locus of Control* Internal Penelitian .. 128

Lampiran 16 Instrumen Penelitian Skala Kematangan Karier, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* Internal 129

Lampiran 17 Tabulasi Data Kematangan Karier Penelitian 136

Lampiran 18 Tabulasi Data *Self Efficacy* Penelitian 138

Lampiran 19 Tabulasi Data *Locus of Control* Internal Penelitian 140

Lampiran 20 Uji Asumsi Klasik 142

Lampiran 21 Analisis Regresi 145

Lampiran 24 Dokumentasi 147

Lampiran 25 Surat Penelitian 148

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai sekolah yang dirancang untuk menyiapkan lulusan siap kerja, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mengemban amanat terkait dengan pendidikan dan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu (PP No.29 th 1990). Meskipun demikian, SMK yang diharapkan mampu mencetak lulusan siap kerja, kenyataannya menyumbang pengangguran terbuka tertinggi di Indonesia.

Berdasarkan data Biro Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017 tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mengalami penurunan menjadi 5,33% dari Februari 2016 yang sebesar 5,50%. Dari 131,55 juta orang yang masuk sebagai angkatan kerja, terdapat 124,54 juta orang yang bekerja, dan sisanya 7,01 juta orang dipastikan pengangguran. Dari jumlah tersebut, pengangguran yang berasal dari jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menduduki peringkat teratas sebesar 9,27% yang disusul oleh pengangguran lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 7,03%. Sedangkan, dari jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 5,36%, Diploma III (D3) sebesar 6,35%, dan universitas 4,98%. (http:/www.bps.go.id, 22 Februari 2018).

Angka pengangguran Indonesia sampai Agustus 2017 naik 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang dibandingkan dengan Agustus 2016 yang sebanyak 7,03

juta. Untuk SMK paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 11,41%, Sekolah Dasar (SD) sebesar 2,62%, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 5,54%, Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 8,29%, Diploma I/II/III sebesar 6,88%, dan universitas sebesar 5,18%.(https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3715544/pengangguran-ri-7-juta-orang-paling-banyak-lulusan-smk, 22 Februari 2018).

Fenomena tersebut disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan jumlah tenaga kerja, kesiapan dari siswa lulusan SMK, dan minimnya kompetensi keahlian yang dimiliki. Masalah belum adanya kesiapan kerja lebih disebabkan karena kurangnya kesadaran tentang karier masa depannya sehingga seringkali siswa merasakan penyesalan setelahnya. Hal tersebut dirasakan karena pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir serta pekerjaan seseorang.

Secara ekonomis orang yang bekerja akan memperoleh pengahasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Secara sosial orang yang bekerja akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang menganggur. Saat itulah seseorang dihadapkan pada suatu keadaan yang mengharuskan untuk memilih, mempertimbangkan, dan memprediksi sesuatu, sehingga dalam hal ini diperlukan strategi guna mempersiapkan diri untuk meraih sesuatu yang lebih tinggi daripada keadaannya sekarang dalam pemilihan karier.

Pemilihan karier merupakan proses yang berlangsung terus-menerus. Pemilihan kaier lebih memerlukan persiapan perencanaan yang matang daripada sekedar mendapatkan sesuatu yang sifatnya sementara. Pilihan karier banyak

dilakukan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadian individu. Ada kecenderungan individu memilih karier mengikuti pilihan orang tua atau ikut-ikutan teman sehingga siswa mengalami hambatan dalam usahanya untuk mencapai kematangan kariernya. Kematangan karier, yaitu suatu kondisi dimana siswa belum mampu menyelesaikan tugas-tugas perkembangan kariernya sesuai dengan tahapan perkembangan karier yang dilaluinya. Menurut Winkel (2007: 633) individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karier jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karier didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan.

Winkel (2013) mengungkapkan tugas-tugas perkembangan karier (*vocational developmental tasks*) tertentu, yaitu: (1) perencanaan garis besar masa depan (*crystallization*) antara 14-18 tahun, yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya, (2) penentuan (*specification*) antara 18-24 tahun, yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu, (3) pemantapan (*establishment*) antara 24-35 tahun yang bercirikan membuktikan diri mampu memangku jabatan yang dipilih, (4) pengakaran (*consolidation*) sudah umur 35 tahun sampai masa pensiun, yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

Super (dalam Winkel, 2013: 633) mengembangkan konsep kematangan karier yang merujuk pada keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Indikasi yang relevan bagi kematangan karier adalah, misalnya, kemampuan untuk membuat

rencana, kerelaan untuk memikul tanggung jawab, serta kesadaran akan segala faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan jabatan atau memantapkan diri dalam suatu jabatan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa siswa SMK perlu untuk mempersiapkan kematangan kariernya. Untuk mempersiapkan kematangan karier bukanlah hal yang mudah, hal tersebut menuntut siswa SMK untuk dapat mempersiapkan kematangan kariernya dengan baik sehingga dapat mencapai karier yang sesuai dengan dirinya.

Dalam implementasi Kurikulum 2013 terdapat muatan peminatan yang merupakan bagian dari struktur kurikulum pada satuan pendidikan. Muatan peminatan meliputi peminatan akademik, kejuruan, dan muatan pilihan lintas minat/pendalaman minat. Peminatan siswa merupakan suatu proses pemilihan dan pengambilan keputusan oleh siswa yang didasarkan atas pemahaman potensi diri dan peluang yang ada. Dengan demikian siswa dapat terfasilitasi untuk mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mengimplementasikan pilihan karier dengan memilih pendidikan dan pelatihan yang sesuai, sehingga pada akhirnya siswa dapat memasuki pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya.

Masa bersekolah di SMK merupakan waktu terbaik bagi siswa untuk mengembangkan jatidiri (identitas) sebagai pribadi unik dan efektif, pembelajar sepanjang hayat, insan yang produktif, dan manusia yang hidup harmonis dalam keragaman. Saat ini, siswa berhadapan dengan tantangan unik dan bervariasi,

yang berdampak terhadap perkembangan pribadi, sosial, belajar, dan karier mereka. Terutama bagi siswa SMK yang sejatinya ditempa untuk menjadi lulusan yang handal dan siap bekerja setelah lulus SMK.

Berkenaan dengan hal tersebut kematangan karier bagi siswa di SMK sangatlah penting, karena salah satu permasalahan yang dialami siswa setelah lulus sekolah menyangkut pemilihan karier dan pekerjaan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat di dunia kerja menuntut para pencari kerja dengan standar yang tinggi baik dari segi *soft skill* maupun *hard skill*. Selain skill yang menjadi bekal untuk mencari kerja, siswa juga dituntut untuk matang baik secara emosi maupun kompetensi. Oleh sebab itu kematangan karier sangat dibutuhkan oleh siswa agar dapat merencanakan, mengeksplorasi, dan membuat keputusan karier dengan sebaik mungkin.

Super (dalam Winkel, 2013: 633) mendefinisikan kematangan karier sebagai keberhasilan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan vocational yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Crites (dalam Salami, 2008) mendefinisikan kematangan karier sebagai tingkat kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan kariernya, baik yang meliputi komponen-komponen pengetahuan dan sikap yang tepat sesuai dengan tahap perkembangan kariernya. Bernard-Phera (2000) menjelaskan bahwa kematangan karier mengacu pada kesiapan individu untuk memilih karier. Hal ini juga berkaitan dengan kesiapan individu untuk menangani tugas pengembangan yang terkait dengan karier yang mungkin dia hadapi setiap hari.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan kematangan karier adalah kemampuan individu dalam menentukan keputusan karier yang sesuai dengan tahapan perkembangan kariernya, ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan pilihan kariernya.

Super (Abimanyu, 1990) menyatakan individu dikatakan matang karier apabila: (1) memiliki perencanaan jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek, (2) memiliki sikap dan tingkah laku eksploratif, ingin tahu, menggunakan sumber dan partisipasi, (3) memperoleh informasi terdiri dari pendidikan dan latihan, syarat-syarat masuk, tugas-tugas, penerimaan, penawaran dan promosi, (4) memiliki pengetahuan tentang pengambilan keputusan, meliputi dasar-dasar dan praktik pembuatan keputusan, (5) berorientasi pada kenyataan, mencakup faktor-faktor pengetahuan diri, kenyataan , keajegan, kristalisasi dan pengalaman kerja.

Crites (Abimanyu, 1990) individu dikatakan tidak matang karier apabila: (1) individu memiliki banyak potensi dan membuat banyak pilihan tetapi ia tidak dapat memilih satu sebagai tujuannya, (2) individu tidak dapat mengambil keputusan, ia tidak bisa memilih satupun dari alternatif-alternatif yang dapat ia pilih, (3) individu yang tidak berminat, ia telah memilih satu pekerjaan tetapi ia bimbang akan pilihannya itu karena tidak didukung oleh pola minat yang memadai.

Fenomena kematangan karier ditemukan di SMK Negeri 1 Semarang. Siswa-siswi SMK Negeri 1 Semarang memiliki banyak potensi dan membuat banyak rencana tetapi ia tidak dapat memilih salah satu rencana tersebut untuk ditekuni, banyak siswa siswi SMK Negeri 1 Semarang mencari informasi mengenai pekerjaan pada guru BK ketika sudah duduk di kelas XII, sedangkan kelas X maupun XI jarang ada yang mencari ataupun berkonsultasi mengenai kariernya, selain itu tak jarang alumni siswa SMK Negeri 1 Semarang berkunjung ke sekolah dan menanyakan apakah ada lowongan dari pihak-pihak yang sering bekerja sama dengan SMK Negeri 1 Semarang.

Berdasarkan hasil DCM yang diberikan kepada kelas XI dapat diketahui permasalahan karier yang dialami oleh siswa yaitu 97,39% siswa belum dapat menentukan keputusan kariernya setelah lulus SMK, 86,95% merasa khawatir apabila tidak di terima di perguruan tinggi atau tempat kerja yang diharapkan dan 78% tidak tahu akan berbuat apa setelah lulus SMK.

Kematangan karier yang rendah juga dapat berakibat seperti salah memilih pekerjaan atau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan keahliannya di SMK. Sekarang ini banyak sekali lulusan SMK yang bekerja tidak sesuai dengan program keahliannya di SMK, bahkan banyak juga yang belum mendapatkan pekerjaan. Selain jumlah lowongan kerja yang belum memadai dengan jumlah pencari kerja yang tiap tahun kian meningkat jumlahnya, ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian juga menjadi salah satu pertimbangan untuk siswa mempersiapkan diri dengan sebaik mungkin sejak masih duduk di bangku sekolah.

Oleh karena itu, kematangan dalam mempersiapkan karier merupakan langkah penting untuk masa depan karier seseorang. Suatu karier dapat membawa kebahagiaan, rasa tertantang, prestasi dan ketenangan tetapi karier juga dapat mendatangkan rasa frustasi dan rasa keterpaksaan jelas Pinasti (2011).

Beberapa penelitian telah menunjukkan *self efficacy* sebagai prediktor yang kuat terkait pilihan karier pelajar sekolah menengah dan perguruan tinggi Hackett & Lent (dalam Pinasti, 2011: 8). Selain itu Zulkaida (2007) yang menemukan bahwa sumbangan *self efficacy* terhadap kematangan karier menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan dari individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (2007) bahwa orang yang memiliki *self efficacy* tinggi, akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Ituah sebabnya mengapa individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan lebih siap menentukan karier yang tepat untuk dirinya.

Remaja dengan *self efficacy* yang tinggi akan mengatakan bahwa dirinya mampu mempelajari materi yang diberikan dikelas dan memiliki kepercayaan bahwa ia dapat bekerja dengan baik dalam kegiatan dikelas. (Rachmawati, 2012). Menurut Widjaja (2010), dalam proses mencapai ke- matangan karier, seorang remaja perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya (*self efficacy*), yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dari remaja lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Mereka harus menentukan dengan tepat bidang karier dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

Menurut Super (dalam Santrock, 2007) dalam upaya memilih karier, siswa perlu memiliki kesadaran tentang dirinya atau mengetahui konsep dirinya. Riady (2014) 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. Lebih lanjut John Halland (dalam Santrock, 2007:172) mengungkapkan perlunya mencocokkan antara pilihan karier individu dengan kepribadian yang dimiliki. Super (dalam Santrock, 2007:172) mengatakan bahwa pemilihan karier merupakan implementasi dari konsep diri. Riady (2014) Salah satu aspek konsep diri yang memiliki hubungan dengan perkembangan karier individu adalah *self efficacy* sebagaimana yang dijelaskan dalam teori kognitif sosial karier yang dikembangkan oleh Lent, Brown dan Hackett (dalam Coertse & Schepers, 2004:59) yang mengacu pada teori bandura (1977).

Menurut Ratnaniangsih (2016) menujukkan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karier ditinjau dari jenis kelamin ataupun jurusan. Selain jenis kelamin sebagai faktor demografis yang bersifat internal, dimungkinkan bahwa ada faktor internal seperti efikasi diri dan faktor eksternal seperti karakteristik sekolah yang mempengaruhi kematangan karier. Tingginya skor kematangan karier pada siswa SMK perlu dipertahankan dengan memberikan bimbingan karier yang komprehensif. Asumsi ini didukung oleh pernyataan Lefcourt (1982) yang mungkin bisa dilihat pada orang dengan *locus of control* lebih sebagai indikator diagnostik dari kemungkinan seseorang untuk mencari dan mencapai tujuan mereka dalam hidup. Hal tersebut membuat faktor internal menjadi lebih

aktif daripada faktor eksternal dalam mencari cara menciptakan situasi di mana tindakan mereka akan dihargai, dan jika tidak, mereka mungkin diharapkan untuk mengejar bentuk tindakan lain.

Menurut Rushill (2011) *locus of control* internal menunjukkan fungsi kognitif yang superior. Penelitian menunjukkan kepada kita bahwa *locus of control* internal menampilkan dan memanfaatkan serangkaian keterampilan kognitif secara bersama-sama, menunjukkan tingkat kecerdasan fungsional yang lebih tinggi. Beberapa studi menunjukkan bahwa *locus of control* internal cenderung untuk terlibat dalam perilaku pencarian informasi yang lebih dan lebih sensitif daripada *locus of control* eksternal terhadap isyarat lingkungan. *Locus of control* internal juga telah terbukti lebih berpengetahuan daripada *locus of control* eksternal pada topik yang secara pribadi menarik minat mereka. Sebagai contoh, siswa yang cenderung memiliki *locus of control* internal tahu lebih banyak tentang cara untuk menyelesaikan suatu tugas dengan lebih efektif dan terkonsep. *Locus of control* internal juga lebih mungkin untuk menggunakan strategi organisasi kognitif dan untuk menggunakan informasi saat pemecahan masalah daripada *locus of control* eksternal.

Locus of control internal lebih cenderung memiliki wawasan, lebih cenderung menggunakan tinjauan ke masa depan dalam perencanaan, dan lebih mungkin untuk mengatasi ketidakberdayaan yang dipelajari. Beberapa studi juga mendukung pernyataan bahwa *locus of control* internal juga lebih logis dalam pola pemikiran mereka, kurang dogmatis, dan cenderung tidak menggunakan stereotip dalam pemikiran mereka.

Locus of control internal memiliki kelancaran verbal yang lebih besar, keterampilan komunikasi yang lebih baik, dilaporkan memiliki memori yang lebih baik, dan lebih mungkin untuk meningkatkan memori episodik ketika diberikan pelatihan untuk melakukannya. *Locus of control* internal juga telah terbukti lebih kreatif secara umum.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan dan aspek yang ada di dalam diri individu seperti *self efficacy* dan *locus of control* internal perlu dipelihara dan dikembangkan dengan optimal untuk menunjang kematangan karier siswa. Individu yang mampu menentukan pilihan kariernya adalah individu yang memiliki kematangan karier. Sedangkan keyakinan individu atas kemampuannya menentukan pilihan karier adalah indikasi individu dengan *self efficacy* yang tinggi. Dengan kata lain apabila siswa memiliki keyakinan bahwa ia dapat memilih karier yang tepat maka ia memiliki kecenderungan *self efficacy* yang tinggi.

Selain *self efficacy*, *locus of control* internal juga dapat memepengaruhi kematangan karier seseorang. *Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam memandang faktor penyebab keberhasilan maupun kegagalan yang dialami, termasuk hadiah dan hukuman yang diterimanya. Perbedaan *locus of control* pada seseorang ternyata dapat menimbulkan perbedaan pada aspek-aspek kepribadian yang lain. Siswa yang memiliki *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggungjawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya. Siswa yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa pengendali

dari segala aspek dalam kehidupannya dan penguat yang diterimanya adalah keberuntungan, nasib, atau orang lain di luar dirinya (Sujana, 1994). siswa yang memiliki *locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karier, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta berusaha mengatasi masalah berkaitan dengan pemilihan karier (Zulkaida, 2007).

Locus of control internal merupakan cara pandang individu dalam menanamkan keyakinan dirinya terhadap usaha yang dilakukannya untuk mencapai karier yang diharapkan. Individu yang matang dalam karier akan memiliki kecenderungan untuk menanamkan keyakinan dalam dirinya bahwa untuk mencapai kerier yang ia inginkan maka diperlukan usaha dari dirinya sendiri *(locus of control* internal*)*. Artinya, apabila siswa ingin mencapai karier yang diinginkannya, maka hal tersebut terjadi karena usahanya sendiri, bukan karena nasib, keberuntungan ataupun pengaruh orang lain *(locus of control* external*)*.

Dengan demikian, pemilihan karier bukanlah hal yang mudah karena dibutuhkan persiapan yang matang. Berdasrkan fenomena-fenomena serta beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar siswa kelas XII SMK secara umum masih berada pada taraf belum siap untuk menentukan arah kariernya. Dilihat berdasarkan kemampuannya untuk melakukan eksplorasi karier, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan juga wawasannya mengenai dunia kerja. Padahal idealnya siswa kelas XII SMK sudah siap menentukan arah karier sesuai dengan tugas perkembangannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah subjek yang akan diteliti memiliki kematangan karier. Dengan demikian peneliti mengangkat sebuah penelitin dengan judul "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang Tahun Ajaran 2018/2019".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang?
2. Bagaimana gambaran *self efficacy* siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang?
3. Bagaimana gambaran *locus of control* internal siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang?
4. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang?
5. Apakah ada pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang?
6. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
2. Untuk mengetahui gambaran *self efficacy* siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
3. Untuk mengetahui gambaran *locus of control* internal siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi peneliti sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, masukan dan pemikiran bagi penelitian sejenis oleh peneliti selanjutnya.

1.4.2 Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi guru BK/Konselor, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan kematangan karier melalui penguatan *self efficacy* dan *locus of control* internal pada siswa.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi atau acuan penelitian dalam konteks *self efficacy*, *locus of control* internal dan kematangan karier.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi merupakan gambaran garis besar mengenai keseluruhan isi skripsi untuk memudahkan pembaca dalam memahami maksud karya penulisan, beserta susunan permasalahan-permasalahannya yang akan dikaji di dalamnya. Secara garis besar skripsi ini dapat dibagi menjadi tiga bgian utama, yaitu: (1) bagian awal (prawacana), (2) bagian pokok (nas), dan (3) bagian akhir. Untuk lebih jelasnya sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian awal (prawacana)

Bagian awal ini terdiri atas sampul, lembar berlogo, halaman judul, pernyataan keaslian tulisan, pengesahan, persembahan, *motto*, prakata, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian pokok (nas)

Bab 1 Pendahuluan, pada bab ini menyajikan gagasan pokok yang paling sedikit terdiri atas empat bagian: (1) latar belakang, (2) masalah, (3) tujuan penelitian, dan (4) sistematika skripsi. Keempat gagasan tersebut ditulis dalam bentuk sub-bab.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, pada bab ini berisi kajian teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi kerangka pikir penyelesaian masalah penelitian yang disajikan ke dalam beberapa sub-bab. Untuk penelitian yang menggunakan hipotesis, bagian terakhir bab ini dapat berupa sub-bab tentang hipotesis penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian, menyajikan gagasan pokok paling sedikit terdiri atas: desain penelitian, subjek (sampel dan populasi) dan lokasi penelitian, variabel penelitian dan indikatornya, pengambilan data (bahan, alat atau instrumen, teknik pengambilan data penelitian), dan analisis data penelitian. Gagasan-gagasan tersebut dapat disajikan dalam beberapa sub-bab.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan, berisi hasil analisis data dan pembahasannya yang disajikan dalam rangka menjawab permasalahan penelitian. Bab ini dapat terdiri atas beberapa sub-bab hasil penelitian dan sub-bab pembahasan.

Bab 5 Penutup, berisi simpulan dan saran. Kedua isi tersebut masing-masing dapat dijadikan menjadi sub-bab, yaitu simpulan dan saran.

3. Bagian akhir

Bagian akhir skripsi sekurang-kurangnya terdiri atas daftar pustaka dan lampiran. Bagian akhir skripsi ini terkait dengan nas, karenanya setiap pustaka dan lampiran yang ditulis di bagian akhir harus dirujuk di dalam nas.

BAB 2

KAJIAN TEORI

Bab ini merupakan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Terdiri dari penelitian terdahulu, tiga sub-bab yaitu teori kematangan karier, teori *self efficacy*, teori *locus of control* internal, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum diuraikan mengenai kajian teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* internal terhadap kematangan karier siswa SMK, terlebih dahulu akan peneliti paparkan mengenai beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitan tersebut. Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan acuan adalah sebagai berikut:

Zulkaida (2007) berdasarkan hasil analisis dikethui efikasi diri pemilihan karier dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karier siswa SMA. Besarnya pengaruh efikasi diri pemilihan karier dan *locus of control* terhadap kematangan karier siswa SMA adalah 20%, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, di luar efikasi diri pemilihan karier dan *locus of control.*

Sumbangan yang signifikan dari efikasi diri pemilihan karier dan *locus of control* terhadap kematangan karier siswa SMA, dikarenakan dengan adanya keyakinan akan kemampuan diri dalam memilih karier yang disertai dengan keyakinan bahwa segala peristiwa dalam hidupnya, ditentukan oleh usaha dan

perilakunya sendiri. Hal tersebut pada gilirannya akan mendorong individu untuk mengarahkan segala tenaga, usaha, dan perilakunya untuk mencapai kematangan karier yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (1982) yang mengatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Demikian pula dikatakan oleh Rotter, bahwa orang dengan *locus of control* internal merasa bahwa hasil kerja serta kariernya tergantung pada faktor internal, seperti usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga dengan *locus of control* internal maka individu akan aktif mencari informasi dan berusaha keras untuk mencapai karier yang diharapkan.

Aji (2010) terdapat hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK Negeri 4 Purworejo. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal maka semakin tinggi kematangan karier pada siswa, dan semakin rendah *locus of control* internal maka semakin rendah kematangan karier pada siswa.

Pinasti (2011) berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah “ada pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* dan *locus of control*, *locus of control internal*, *locus of control eksternal*, jenis kelamin dan status sosial ekonomi terhadap kematangan karier mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”.

Jika dilihat berdasarkan proporsi varian masing-masing IV, maka hanya ada 2 IV yang berpengaruh signifikan yaitu; *self efficacy* dengan sumbangan

sebesar 13,7% dan *locus of control* internal dengan sumbangan sebesar 1,9%. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat menjadi gambaran bahwa *self efficacy* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kematangan karier mahasiswa.

Ketiga hasil pendahuluan tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara *self efficacy* dan *locus of control* internal dengan kematangan karier. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, peneliti selanjutnya berupaya untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa SMK.

2.2 Kematangan Karier

Berikut ini akan dikaji lebih mendalam mengenai variabel kematangan karier yang meliputi pengertian, aspek-aspek dan faktor yang mempengaruhi kematangan karier.

2.2.1 Pengertian Kematangan Karier

Dalam bahasa inggris istilah kematangan karier memiliki beberapa persamaan yang sering digunakan untuk menjelaskan kematangan karier seperti; *career maturity*, *vocational maturity*, *job maturity*, dan *occuption maturity*.

Super (dalam Winkel, 2013: 633) mendefinisikan kematangan karier sebagai keberhasilan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan vocational yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Crites (dalam Salami, 2008) mendefinisikan kematangan karier sebagai tingkat kemampuan individu

dalam menguasai tugas perkembangan kariernya, baik yang meliputi komponen-komponen pengetahuan dan sikap yang tepat sesuai dengan tahap perkembangan kariernya.

Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra (dalam Singh, 2015) menjelaskan bahwa kematangan karier juga mengacu pada kemampuan untuk membuat pilihan karier yang tepat, baik realistis dan konsisten, serta untuk mendapat informasi tentang apa yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karier tertentu. Burkhead & Cope (dalam Singh, 2015) menjelaskan kematangan karier merupakan indikator dari suatu sikap individu terhadap kesiapannya untuk membuat pilihan karier sesuai dengan usia atau tahap perkembangan dan variabel penting dalam proses pengembangan karier. Bernard-Phera (2000) menjelaskan bahwa kematangan karier mengacu pada kesiapan individu untuk memilih karier. Hal ini juga berkaitan dengan kesiapan individu untuk menangani tugas pengembangan yang terkait dengan karier yang mungkin dia hadapi setiap hari.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan kematangan karier adalah kemampuan individu dalam menentukan keputusan karier yang sesuai dengan tahapan perkembangan kariernya, ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan pilihan kariernya.

2.2.2 Aspek-Aspek Kematangan Karier

Ada beberapa aspek yang dikemukakan para ahli mengenai kematangan karier. Manurut Super (dalam Sharf, 1992: 155-159), menyatakan bahwa kematangan karier remaja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan karier (*career planning*), 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 karier, memahami pertimbangan alternatif pilihan karier dan memiliki perencanaan karier dimasa depan.
2. Eksplorasi karier (*career exploration*) kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi karier dari berbagai sumber karier, seperti kepada orang tua, saudara, keraat, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Aspek eksplorasi karier berhubungan dengan seberapa banyak informasi karier yang diperoleh siswa dari berbagai sumber tersebut. Indikator dari aspek ini adalah mengumpulkan informasi karier yang telah diperoleh.
3. Pengetahuan tentang membuat keputusan karier (*decision making*). Aspek ini menurut Super adalah kemampuan siswa dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat perencanaan karier. Konsep ini didasari pada tuntutan siswa untuk membuat keputusan karier, dengan asumsi apabila siswa mengetahui bagaimana orang lain membuat keputusan karier maka

diharapkan mereka juga mampu membuat keputusan karier yang tepat bagi dirinya.

4. Pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja (*world of work information*) aspek ini terdiri dari dua komponen yaitu 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 mengenai pekerjaan yang diminati *(Knowledge of the preferred occupational group),* siswa diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenai persyaratan, tugas-tugas, faktor-faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan mengetahui resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya. Indikator dari 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.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kematangan karier juga dikemukakan Crites (dalam Wijaya, 2011) yaitu:

1. Eksplorasi terhadap masalah pekerjaan, sejauh mana individu berusaha mencari informasi tentang masalah pekerjaan, informasi yang telah dimiliki

tentang berbagai macam pekerjaan serta pengetahuannya terhadap masalah pekerjaan.

2. Perencanaan masalah pekerjaan yaitu kesadaran individu untuk membuat perencanaan pekerjaan, sejauh mana usaha individu membuat perencanaan pekerjaan dan pemeliharaan kurikulum pendidikan.
3. Penilaian diri yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan yaitu sejauh mana individu mampu mengadakan penyesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan yang dipilih, menafsirkan kelebihan dan kekurangan dalam dirinya.
4. Kemandirian dalam megambil keputusan pemilihan pekerjaan yaitu sejauh mana individu membuat keputusan dalam pemilihan pekerjaan dan perencanaan, individu mampu membuat keputusanya sendiri berdasarka keinginan dan kemampuannya.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek kematangan karier adalah; (1) perencanaan karier (*career planning*), (2) eksplorasi karier (*career exploration*) (3) pembuatan keputusan *(decision making)*, (4) informasi dunia kerja *(world of work information)*, (5) pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati *(knowledge of the preferred occupational group.*

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier

Kematangan karier mulai terbentuk sejak masa kanak-kanak, sehingga keadaan tersebut tidak datang dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari seseorang.

Overstreet (dalam Mayasari, 2010) membagi berbagai faktor penting yaitu faktor pribadi dan peranan, faktor inteligensi dan peranan dan faktor situasi. Dari penggolongan tersebut masing-masing dijelaskan dibawah ini:

1. Faktor kepribadian, konsep-konsep pribadi dibentuk mulai identifikasi atau pengalaman, peranan apa yang dimainkan dan berbagai pengalaman hidup. Dalam penetapan pemilihan keterampilan, individu harus mengusahakan untuk bisa mengungkapkan konsep pribadinya menjadi hal yang dinampakkan dalam pemilihan pekerjaan.
2. Faktor intelektual, inteligensi merupakan kumpulan atau keseluruhan kapasitas yang ada pada individu untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan berfikir secara rasional dan berhubungan dengan lingkungan secara efektif.
3. Jenis kelamin, kematangan vokasional laki-laki lebih tinggi daripada perempuan karena peranan sosial laki-laki dimana ia merupakan sumber ekonomi yang utama dalam keluarga. Pada siswa akhir SMP dan awal SMU remaja perempuan mendapat skor kematangan vokasional yang lebih tinggi dari remaja laki-laki.
4. Status sosial ekonomi, status sosial ekonomi seseorang mempengaruhi tingkah laku , nilai-nilai dan gaya hidup seseorang. Status sosial ekonomi

seseorang dapat mempengaruhi perkembangan kepribadiannya serta dapat mewarnai kehidupannya. Kematangan vokasional berkorelasi positif dengan latar belakang sosial ekonomi. Individu dengan status sosial ekononi tinggi akan cenderung lebih memiliki kematangan vokasional dibandingkan yang memiliki latar belakang status sosial ekonomi rendah. Individu dengan status ekonomi tinggi lebih mempunyai waktu untuk mengkonfirmasikan antara pemahaman diri sendiri dengan pekerjaan yang ditawarkan sehingga individu lebih memiliki perkembangan vokasional yang sistematis.

5. Sekolah, sekolah adalah lembaga pendidikan formal untuk menuntut ilmu pengetahuan. Selain itu sekolah merupakan lingkungan kedua setelah rumah. Dimana anak membentuk sikap dan mendapatkan pengarahan. Anak akan berinteraksi dengan teman sebaya sebagai saudara dan guru sebagai orang tua. Dalam interaksi tersebut terdapat sejumlah nilai dan norma tertentu yang harus dipahami anak melalui imitasi, pembiasaan maupun sosialisasi yang akhirnya akan mengarahkan ke internalisasi. Nilai maupun norma yang telah dihayati itu akan berfungsi sebagai *frame of reference* anak dalam menentukan arah termasuk dalam hal memilih kerja. Pada kenyataan ada sekolah umum dan ada sekolah dengan jurusan-jurusan khusus. Masing-masing memiliki prioritas tersendiri terhadap apa yang diberikan atau diajarkan. Sekolah umum mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat akhir masa pendidikan.

6. Informasi tentang pekerjaan, peran informasi pada saat ini terasa sangat penting. Siapa yang menguasai informasi, dialah yang memegang dunia. Adapun yang hendak dilakukan sebagainya selalu dibekali informasi yang cukup mengenainya agar tidak menjadi asal. Begitu juga dengan masalah pekerjaan, baik dalam melakukan perencanaan sampai pada pemilihan dan pengambilan keputusan diperlukan informasi yang cukup terlebih dahulu. Informasi tentang pekerjaan mempunyai nilai tinggi untuk seseorang. Kurangnya informasi seringkali menyebabkan seseorang tidak mampu melakukan pemilihan dengan tepat.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, Selingman (dalam Pinasti, 2011) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karier individu dimana perkembangan karier akan menentukan kematangan karier, yaitu:

1. Faktor keluarga, latar belakang keluarga berperan penting dalam kematangan karier seseorang. Pengalaman masa kecil, dimana *role-model* (model peran) yang paling signifikan adalah orang tua, berikut latar belakang orang tua. Urutan kelahiran juga ikut menyumbangkan peran dalam perkembangan karier. Penick dan Jepsen (dalam Pinasti, 2011) menemukan bahwa keluarga berperan sangat penting dalam perkmbangan karier dan identitas vokasional daripada faktor lain seperti pencapaian (*achievement*), jenis kelamin, dan status sosial-ekonomi.
2. Faktor internal individu, faktor individu memiliki pengaruh yang kuat pada perkembangan karier seseorang. Hal ini mencakup *self-esteem* (harga diri), *self-expectation* (pengharapan diri), *self efficacy* (keyakinan kemampuan

diri), *locus of control* (pusat kendali diri), keterampilan, minat, bakat, kepribadian, dan usia.

3. Faktor sosial-ekonomi, faktor sosial-ekonomi merupakan faktor kedua yang berpengaruh terhadap kematangan karier, mencakup 3 faktor lainnya, yaitu:

a. Lingkungan, lingkungan dapat mempengaruhi kematangan karier, setidaknya melalui tiga cara yaitu; kesempatan individu mendapatkan pekerjaan, hal-hal dimana ia merasa nyaman, dan informasi yang diterima mengenai jalur karier yang cocok. Lingkungan juga memberikan pengaruh besar terhadap ketersediaan peluang dan tingkat kerja. Secara umum, daerah perkotaan lebih padat sementara, daerah pedesaan sangat sedikit menawarkan peluang, namun hal ini bervariasi, tergantung pada pekerjaan yang dipilih.

b. Status sosial-ekonomi, menurut Dillard & Perrin (dalam Pinasti, 2011) secara umum, masyarakat dari latar belakang status sosial ekonomi tinggi, memiliki cita-cita karier yang tinggi pula. Beberapa hal yang sering dikaitkan dengan latar belakang ekonomi rendah seperti harga diri yang rendah, kurangnya *role-model* (model peran) yang kuat dari laki-laki, informasi karier yang terbatas, keuangan yang tidak memadai, kurangnya dorongan untuk sukses, dan stereotip yang negatif.

c. Jenis kelamin, jenis kelamin seseorang juga dapat mempengaruhi kematangan karier seperti yang diungkapkan Overtreet (dalam Wijaya, 2011) bahwa kematangan karier laki-laki lebih tinggi dari pada perempuan karena peranan sosial laki-laki dimana ia merupakan sumber ekonomi yang utama dalam keluarga.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah; (1) faktor internal, yaitu kepribadian, intelektual, jenis kelamin, *self esteem, self expectation, self efficacy, locus of control*, keterampilan, minat, bakat dan (2) faktor eksternal, yaitu status sosial ekonomi, lingkungan, informasi.

2.3 *Self Efficacy*

Berikut ini akan dikaji lebih mendalam mengenai variabel *self efficacy* yang meliputi pengertian, aspek-aspek, sumber dan faktor yang mempengaruhi kematangan karier.

2.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy menurut pendapat Bandura (dalam Bernard-Phera, 2000: 53) berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa tugas atau perilaku yang diberikan dapat dilakukan dengan sukses. *Self efficacy* adalah proses kognitif yang berkaitan dengan keyakinan seseorang daripada keterampilan seseorang. Santrock (2007) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Menurut Myers (1996) efikasi diri (*self efficacy*) berkaitan dengan bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal. Sedangkan menurut Niu (dalam Rachmawati, 2012) *self efficacy* merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. *Self efficacy* merupakan faktor penting

dalam menentukan kontrol diri dan perubahan perilku dalam individu. Greenhaus (2006) mengemukakan bahwa *self efficacy* sebagai keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam unjuk kerja atas tugas-tugas yang telah diberikan.

Begitu juga dengan Spears dan Jordan (dalam Wijaya, 2011) mengistilahkan efikasi diri (*self efficacy*) yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pikiran individu terhadap efikasi diri (*self efficacy*) menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai kemampuan dirinya sendiri untuk mengendalikan perilaku dan mengaplikasikan tindakannya yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2.3.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Bandura (1977: 84-85) mengemukakan terdapat tiga aspek *self efficacy* yaitu:

1. *Level/Maginitude*, dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas, dimana individu merasa mampu atau tidak dalam melakukan berbagai tugas dengan derajat tugas mulai dari yang sederhana, yang cukup sulit, hingga yang sangat sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas/aktivitas. Individu akan terlebih dahulu mencoba tingkah laku yang dianggap mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batar kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas/aktivitas tertentu.

2. *Generality*, dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam melaksanakan berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas atau situasi tertentu hingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu.
3. *Strength*, dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Keyakinan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, keyakinan yang mantap akan mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan dengan dimensi *level*, dimana

makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self efficacy* adalah; (1) *level/magnitude* (derajat kesulitan tugas), (2) *generality* (keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas), dan (3) *strength* (keyakinan akan kemampuan yang dimiliki).

2.3.3 Sumber *Self Efficacy*

Bandura (1997: 3-4) mengemukakan ada 4 sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri (*self efficacy*), yaitu:

1. *Mastery experience* (pengalaman keberhasilan), keberhasilan seseorang menguatkan keyakinan atau kemampuannya, sedangkan kegagalan menyebabkan seseorang berhati-hati. Jika pengalaman seseorang hanyalah keberhasilan yang ingin dicapai dengan mudah, maka cenderung mengharapkan hasil dengan cepat dan lebih mudah putus asa bila menemui kegagalan. Untuk membentuk efikasi diri (*self efficacy*) individu harus mempunyai pengalaman mengatasi hambatan dengan tekun.
2. *Vicarious experience / modeling* (meniru), merupakan pengalaman orang lain yang seolah-olah dialami sendiri dengan mengamati prestasi sukses yang dialami orang lain. Hal ini menunjukkan pada proses menirukan yang akan membangu harapan bahwa mereka dapat memperbaiki prestasi mereka sendiri dengan belajar dari pengamatan mereka.

3. *Sosial persuasion* (dukungan sosial), menunjuk pada suatu aktivitas dimana orang dipimpin mendapat dorongan untuk menimbulkan kepercayaan bahwa mereka dapat mengalami kesuksesan dengan tugas-tugas yang spesifik. Pelatihan dan pemberian umpan balik yang evaluatif adalah bentuk umum dari persuasi sosial.
4. *Phisiological and emotional state* (kondisi fisiologis dan emosi), kondisi fisik dan emosi berpengaruh terhadap penilaian efikasi diri (*self efficacy*) individu. Reaksi emosi yang negatif seperti kecemasan akan membawa individu pada penilaian negatif mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber *self efficacy* adalah; (1) pengalaman, (2) modeling (meniru), (3) dukungan sosial, (4) kondisi fisik dan emosi.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Wijaya, 2011: 26-27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

1. Sifat tugas yang dihadapi, semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi individu maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya. Sebaliknya jika semakin sederhana dan mudah maka dirinya sangat yakin pada kemampuannya untuk berhasil.
2. *Insentif internal, a*danya penghargaan berupa hadiah (*reward*) bagi individu yang berhasil dalam melaksanakan tugas akan menigkatkan efikasi diri (*self efficacy*). Penghargaan dapat berupa pujian, status sosial, dan materi.

3. Status individu dalam lingkungan, individu dengan status sosial lebih tinggi memiliki efikasi (*self efficacy*) diri yang tinggi pula dibanding individu dengan status sosial rendah. Orang dengan status sosial tinggi akan memperoleh penghargaan lebih dari orang yang menghormatinya sehingga memberikan pengaruh pula terhadap efikasi diri.
4. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri (*self efficacy*) akan meningkat jika individu mendapatkan informasi yang positif tentang dirinya, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah; (1) sifat tugas yang dihadapi, (2) *insentif internal (reward),* (3) status individu dalam lingkungan, dan (4) informasi tentang kemampuan diri.

2.4 *Locus of Control* Internal

Berikut ini akan dikaji lebih mendalam mengenai variabel *locus of control* internal yang meliputi pengertian, aspek-aspek, faktor yang mempengaruhi dan karakteristik orang dengan *locus of control* internal.

1. Pengertian *Locus of Control* Internal

Larsen & Buss (dalam Carti, 2013: 33) menyakan bahwa "*locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggungjawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Friedman & Schustack (2016, 172) mengemukakan bahwa *Locus of control* berbeda dengan *self efficacy*, dalam *self efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan kita sendiri untuk berhasil melakukan perilaku tertentu dengan baik, sedangkan *locus of*

control adalah keyakinan tentang kemungkinan bahwa melakukan perilaku tertentu mempengaruhi hasil akhir.

Locus of control dikelompokkan menjadi dua macam yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seperti yang dijelaskan oleh Dillon & Kaur (dalam Suryanti, 2011:4) *locus of control* internal menunjukkan adanya keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidup adalah hasil dari perilaku, sedangkan *locus of control* eksternal menunjukkan adanya keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidup adalah hasil kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan serta kekuasaan.

Menurut pendapat Greenhaus (2006) dimensi kepribadian yang dimaksud sebagai *locus of control* juga dapat memainkan peran tergantung pada situasi. Internal (individu yang mempercayai mereka mengendalikan nasib mereka sendiri) dihipotesiskan untuk lebih cenderung terlibat dalam perilaku agresif situasi di mana perilaku seperti itu dipandang sebagai instrumental untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, sedangkan eksternal (individu yang percaya bahwa nasib, kebetulan, atau keberuntungan menentukan apa yang terjadi pada mereka) diusulkan untuk terlibat dalam agresi sebagai tanggapan atas instruksi dari yang lain atau karena mereka terpancing untuk marah dan lakukan tidak memikirkan efek dari tindakan mereka.

Locus of control dinilai internal jika individu menunjukkan ciri-ciri bertangung jawab atas tindakannya, berkemauan keras mencapai suatu tujuan, dan melihat dirinya pengendali penuh arah hidupnya sendiri Reber&Reber (2010). Julian Rotter (dalam Schultz & Schultz, 2012: 358) menjelaskan bahwa Orang-

orang yang dicirikan sebagai kepribadian *internal locus of control* percaya bahwa penguatan yang mereka terima berada di bawah kendali perilaku dan atribut mereka sendiri. Mereka yang memiliki *external locus of control* berpikir bahwa orang lain, nasib, atau kontrol keberuntungan imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, mereka yakin bahwa mereka tidak berdaya sehubungan dengan kekuatan luar.

Zulkaida (2007) menjelaskan bahwa *locus of control* internal yaitu persepsi atau pandangan individu bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Itu artinya bagi orang yang memiliki *locus of control* internal memandang dunia sebagai suatu hal yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut serta di dalamnya. Aji (2010: 3) menjelaskan bahwa remaja yang memiliki *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggungjawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya.

Carti (2013: 35) menjelaskan bahwa *Locus of control* internal yaitu persepsi atau pandangan individu bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Itu artinya bagi orang yang memiliki *locus of control* internal memandang dunia sebagai suatu hal yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut serta di dalamnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* internal adalah kemampuan seseorang mengendalikan persepsi atau pandangan serta mampu mengusahakan sesuatu sesuai dengan kemampuannya,

serta memandang bahwa sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hasil dari apa yang ia usahakan dan dapat diramalkan.

2. Aspek-Aspek *Locus of Control* Internal

Menurut Wolfgang dan Weiss's (dalam Suryanti, 2011) menjelaskan bahwa terdapat 2 dimensi dalam *locus of control*, yaitu:

1. *Locus of personal control*

Locus of personal control direfleksikan sebagai kepercayaan individu terhadap kompetensi serta efikasi diri (*self efficacy*), *locus of personl control* terdiri dari *locus of personal control* yang berorientasi eksternal. *Locus of personal control* yang berorientasi internal ditandai dengan keyakinan dan efikasi diri (*self efficacy*), sedangkan *locus of personal control* yang berorientasi eksterenl ditandai dengan keyakinan pada kesempatan, keberuntungan.

2. *Locus of responsibility*

Locus of responsibility digunakan untuk mengukur tingkat tanggungjawab individu terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of responsibility* terdiri dari *Locus of responsibility* yang berorientasi internal dan *Locus of responsibility* yang berorientasi eksternal. *Locus of responsibility* yang berorientasi internal ditandai dengan keyakinan adanya hubungan yang kuat antara usaha, kerja keras dengan kesuksesan yang dicapai, sedangkan *Locus of responsibility* yang berorientasi eksternal ditandai dengan keyakinan bahwa sosial, politik, ekonomi adalah kekuatan dan pembentuk nasib individu.

Menurut Phares (dalam Rifai, 2013: 41), seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal yaitu:

1. Kemampuan seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.
2. Minat, seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.
3. Usaha, seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

Menurut Rotter (dalam Neill, 2006; Mearns, 2009), aspek-aspek *locus of control* internal ada tiga yaitu :

1. Kepercayaan bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupannya adalah hasil dari faktor internal.
2. Berusaha dan percaya untuk mencapai suatu tujuan dengan kemampuan, keterampilannya sendiri dan bertanggung jawab.
3. Mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *locus of control* internal terdiri dari kemampuan, minat, usaha dan penilaian yang subjekif/keyakinan seseorang terhadap konsekuensi positif yang akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control* Internal

Menurut Phares (dalam Suryanti, 2011: 28) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *locus of control*, yaitu:

1. Keluarga (*family*), keluarga yang mengembangkan kehangatan, perlindungan, dan mengembangkan sikap positif akan mengembangkan anak ke arah *locus of control* internal. Perkembangan ke arah *locus of control* internal terjadi pula pada keluarga yang mengembangkan disiplin dan sikap yang konsisten dalam mendidik anak.
2. *By and large*, individu yang berasal dari kelompok dengan akses yang terbatas pada kekuatan, kesempatan, dan keuntungan materi, maka di masa yang akan datang individu tersebut cenderung mengembangkan *locus of control* eksternal.
3. Gender (*sex differences*), berbagai penelitian telah melaporkan adanya perbedaan *locus of control* internal dan eksternal antara pria dan wanita. Hochreich (dalam Phares, 1984) menyebutkan bahwa antara subjek pria dan wanita, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya skor *locus of control* internal tinggi pada pria, dan skor *locus of control* eksternal yang tinggi pada wanita.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *locus of control* internal adalah; (1) keluarga (*family*), (2) *by and large*, dan (3) gender.

4. Karkteristik Orang dengan *Locus of Control* Internal

Phares (1984) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu dengan *locus of control* internal, yaitu:

1. Reaksi terhadap pengaruh sosial, individu dengan *locus of control* internal memperlihatkan kepercayaan diri yang besar terhadap kompetensi yang dimiliki, serta menunjukkan adanya kemandirian. Selain itu, individu tersebut akan mampu menolak setiap pengaruh yang berusaha menguasainya, dan senantiasa berusaha untuk dapat mengontrol hidupnya sendiri.
2. Pencarian informasi menjadi perbedaan mendasar bagi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang berkeyakinan bahwa dirinya menentukan nasibnya sendiri akan lebih aktif dalam pencarin informasi.
3. Kesadaran kesehatan, individu dengan *locus of control* internal memerlihatkan adanya usaha untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan serta meminimalisir adanya penyakit.
4. Proses atribusi, *locus of control* tidak hanya mempengaruhi sikap dan pandangan individu terhadap diri sendiri, namun mempengaruhi pula perilaku individu pada orang lain. Individu dengan *locus of control* internal memberikan perlakuan yang sama pada orang lain seperti individu tersebut memberikan perlakuan terhadap dirinya sendiri.
5. Prestasi, bekerja keras dalam bidang kognitif dan penyelesaian tugas merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki individu dengan *locus of control* internal. Selain itu, individu tersebut berusaha untuk memperoleh

penghargaan dengan cara mencapai nilai yang terbaik dan menunda rasa puas.

6. Penyesuaian diri, pribadi yang aktif, mandiri merupakan salah satu kunci sukses dalam penyesuaian diri. Individu yang berkeyakinan bahwa nasib merupakan hasil kontrol diri menjadi indikator bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan yang baik dalam penyesuaian diri.

Menurut hasil penelitian Rotter (dalam Nugraheni, 2012: 13) mengenai *locus of control* internal sebagai berikut:

1. Kontrol, yaitu individu memiliki keyakinan bahwa peristiwa hidupnya (baik ganjaran/hukuman) adalah hasil dari faktor internal (kontrol personal).
2. Mandiri, yaitu individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan keterampilannya sendiri.
3. Tanggung jawab, yaitu individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi.
4. Eksplorasi, yaitu individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif (*reward*) akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya. Ekspektasi ini dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan atau kegagalan dimasa lalu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik orang dengan *locus of control* internal adalah; (1) mandiri, (2) keyakinan yang tinggi terhadap dirinya sendiri, (3) kesadaran, (4) proses atribusi, (5) usaha untuk meraih

prestasi, (6) penyesuaian diri, pribadi yang aktif, (7) kontrol personal, (8) tanggung jawab dan (9) eksplorasi.

2.5 Kerangka Berpikir

Berikut ini akan dikaji lebih mendalam mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini meliputi; (1) pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karier siswa, (2) pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa, dan pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa.

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kematangan Karier Siswa

Bandura (dalam Feist & Feist, 2008:414) menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap *self efficacy* akan mempengaruhi arah tindakan yang dipilih, seberapa besar dan seberapa lama usaha tersebut dapat bertahan di tengah hambatan dan kegagalan, serta seberapa besar keinginan individu untuk bangkit kembali. Hal tersebut menunjukan bahwa siswa dengan *self efficacy* yang rendah cenderung dihinggapi perasaan gagal dan membentuk persepsi yang negatif akan kemampuan dirinya, sehingga berdampak pada tingkat usaha yang dilakukan untuk mencapai kematangan kariernya. Sebaliknya, siswa dengan *self efficacy* yang tinggi akan membentuk persepsi yang positif terhadap kemampuan dirinya, karena ia merasa yakin dan mampu untuk melakukan usaha-usaha untuk mencapai kematangan kariernya menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena *self efficacy* mempengaruhi bagaimana individu merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan bertingkah laku, Luthans (dalam Hidayati, 2015: 5).

Dengan demikian siswa yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memiliki kematangan karier yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya, apabila siswa memiliki *self efficacy* yang rendah ia akan memiliki kematangan karier yang rendah pula.

2. Pengaruh *Locus of Control* internal terhadap Kematangan Karier Siswa

Rotter (dalam Zulkaida, 2007) menyatakan bahwa orang dengan *locus of control* internal merasa bahwa hasil kerja serta kariernya tergantung pada faktor internal, seperti usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga dengan *locus of control* internal maka individu akan aktif melakukan perencanaan, mencari informasi dan berusaha keras untuk mencapai karier yang diharapkan.

Dengan demikian siswa yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi akan cenderung memiliki kematangan karier yang tinggi pula karena siswa cenderung aktif dalam usahanya melakukan perencanaan, eksplorasi dan pembuatan keputusan kariernya, begitu juga sebaliknya, apabila siswa memiliki *locus of control* internalyang rendah ia akan memiliki kematangan karier yang rendah pula karena siswa akan cenderung meyakini nasib, kebetulan, dan keberuntungannya.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* internal terhadap Kematangan Karier Siswa

Selingman (dalam Pinasti, 2011) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karier individu dimana perkembangan karier individu akan menentukan kematangan kariernya yaitu; (1) faktor keluarga, (2) faktor internal individu, (3) faktor sosial-ekonomi. Faktor internal individu yang

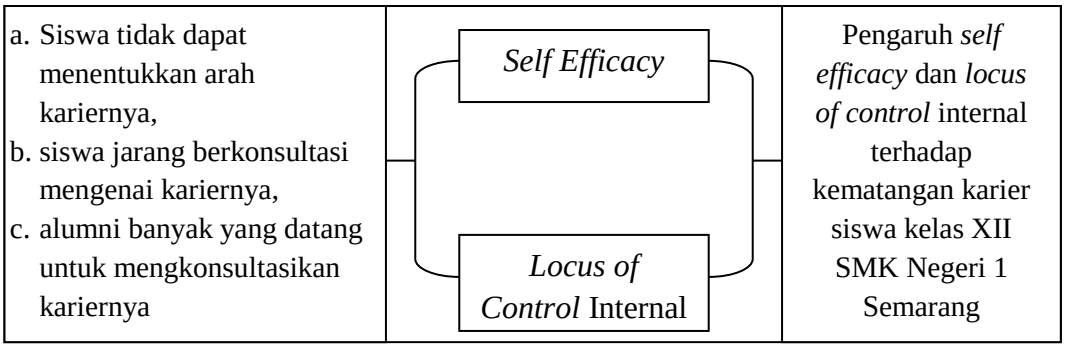
mempengaruhi kematangan karier salah satunya adalah *self efficacy* dan *locus of control* internal. *Self efficacy* adalah kemampuan seseorang untuk menilai kemampuan dirinya sendiri untuk mengendalikan perilaku dan mengaplikasikan tindakannya yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan terkait kematangan kariernya. Ketika mengalami rasa takut yang besar, kecemasan yang kuat dan tingkat stres yang tinggi, manusia memiliki *self efficacy* yang rendah. Sama halnya ketika siswa memiliki *locus of control* internal yang rendah dan *locus of control* ekstenalnya lebih tinggi maka ia akan menganggap bahwa keberhasilannya bukanlah dipengaruhi oleh dirinya sendiri baik dari segi keyakinan maupun usahanya, akan tetapi dipengaruhi dari faktor di luar dirinya seperti takdir, pengaruh sosial, lingkungannya dan keberuntungannya yang sedang tidak baik. Akibatnya siswa tidak memiliki kematangan karier yang baik.

Siswa yang mampu memilih karier dengan tepat adalah siswa yang memiliki kematangan karier. Salah satu indikator bahwa seseorang telah matang dalam kariernya adalah ketika ia memiliki keyakinan penuh pada dirinya atas kemampuannya mencapai karier. Apabila siswa yakin bahwa ia dapat memilih karier yang tepat maka ia memiliki *self efficacy* yang tinggi. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka ia semakin matang dalam kariernya.

Selain *self efficacy* terdapat hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kematangan karier seseorang salah satunya *locus of control* internal (LoC internal). *Locus of control* internal yaitu persepsi atau pandangan individu bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri termasuk dalam usaha yang dilakukannya untuk mencapai

kematangan karier, semakin tinggi kecenderungan *locus of control* internal seseorang maka ia akan semakin matang dalam karier.

Dari pemaparan tersebut, menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa. Berikut ini adalah skema pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa (studi pada siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang).



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian masih bersifat sementara, sehingga perlu diujikan kebenarannya melalui penelitian di lapangan. Dengan jawaban sementara ini membantu peneliti agar proses penelitiannya lebih tersusun dan terarah. Berdasarkan permasalahan dan teori yang dijelaskan pada penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang peneliti ajukan yaitu:

1. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
2. Terdapat pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.
3. Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Negeri 1 Semarang.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Semarang yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* maka akan semakin tinggi pula kematangan karier siswa. Indikator yang paling mempengaruhi yaitu level/magnitude.
2. Semakin tinggi tingkat *Locus of Control* Internal maka akan semakin tinggi pula kematangan karier siswa. Indikator yang paling mempengaruhi yaitu usaha.

5.2 Saran

Saran merupakan upaya lanjut dan masukan yang diberikan kepada lembaga atau pihak-pihak yang dipandang berkepentingan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan difokuskan pada substansi berdasarkan hasil penelitian dan ditunjukkan pihak-pihak terkait

1. Bagi Guru BK di SMK Negeri 1 Semarang, peneliti menyarankan agar hasil penelitian ini hendaknya bisa ditindaklanjuti dengan memberikan layanan klasikal yang di dalamnya mengandung muatan materi seperti meningkatkan kepercayaan diri, mengenal kemampuan diri, mengenal persyaratan yang

perlu diperhatikan ketika merencanakan dan melamar pekerjaan, cara untuk mengoptimalkan potensi yang berkaitan dengan karier siswa kedepannya. Selain layanan klasikal, guru BK juga dapat mengadakan bimbingan kelompok dan konsultasi dengan tema serupa.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk memperkuat penelitian ini, dapat meneliti tentang variabel lain yaitu kepribadian, intelektual, jenis kelamin, *self esteem*, *self expectation*, keterampilan, minat, bakat status sosial ekonomi, lingkungan, informasi yang belum diteliti dalam penelitian ini. Selain itu juga dapat melakukan penelitian experimental baik untuk meningkatkan kematangan karier, *self efficacy*, *locus of control* maupun variabel lain yang mempengaruhi kematangan karier di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, Soli. 1990. *Hubungan antara Beberapa Faktor Sosial dn Prestasi, Jenis Kelamin, dn Lokus Kendali dengan Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas. Malang: Fakultas Pascasarjana IKIP Malang. Disertasi (tidak diterbitkan),* PPs IKIP Malang.

Aji, R. (2010). *Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir* pada *siswa kelas XII SMK N 4 Purworejo*(Doctoral dissertation, UNDIP).

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian.* Jakarta : PT Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saefuddin. (1996). *Efikasi-diri dan prestasi belajar statistika pada mahasiswa*. Jurnal Psikologi, 23(1996).

Azwar, Saefuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saefuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control.* New York: W. H. Freedman and Company.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory.* New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Bernard-Phera, M. J. (2000). *The relationship between career maturity and career decision-making self-efficacy expectations among disadvantaged learners* (Doctoral dissertation, University of Johannesburg).

Carti, C., Mugiarso, H., & Suharso, S. (2013). *Hubungan Locus of Control dengan Motivasi Konselor dalam Layanan Konseling Perorangan.* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Clachar, A. (1992). *Dimensions of Locus of Control: Exploring their Influence on ESL Students' Interlanguage Development. Issues in Applied Linguistics,* 3(1), 7-41.

Feist, J & Feist, G.J. 2008. *Theories of personality. Ed 6*. (terjemahanYudi Santoso). Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2016). *Personality Classic Theories and Modern Research.* United States of America: Pearson Education, Inc.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development. Vol. 2.* United State of America: Sage Publications, Inc.

Hadi, Sutrisno.(2004*). Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hidayati, N. 2015. *Hubungan antara Efikasi Diri Akademik dengan Minat Melanjutkan Studi ke Perguruan Tinggi pada Siswa Kelas XI SMA Negeri 1 Kretek.* Yogyakarta: UNY. Tersedia di http://eprints.uny.ac.id/26464/

Ihsanuddin Rifai, I. (2013). HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA KELAS XI DI SMK MUHAMMADIYAH 1 WATES TAHUN PELAJARAN 2012/2013 (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Pendidikan).

Mayasari, I. (2010). *Hubungan antara Kematangan Vokasional dengan Minat Berwirausaha pada Mahasiswa* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Myers, D. G., (1996). *Social Psychology*, USA: McGraw-Hill, Inc.

Nugraheni, I. (2013). *Hubungan Antara Pusat Kendali Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Kristen 1 Klaten. EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1).

Pinasti, W. (2011). *Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karir mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*

Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan nlisis dat penelitian dengan spss dan tanya jawab ujian pendadaran*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.

Rachmawati, Y. E. (2012). *Hubungan antara Self Efficiacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya*. Calyptra, 1(1), 1-25.

Ratnaningsih, I. Z., Kustanti, E. R., Prasetyo, A. R., & Fauziah, N. (2016). *Kematangan karier siswa SMK ditinjau dari jenis kelamin dan jurusan.* HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal, 13(2), 112-121.

Reber, A. S., Reber, E. S. (2010). *Kamus Psikologi. Terjemahan: Yudi Santoso*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Riady, M. A. (2014). *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMK Ahmad Yani Jabung (Doctoral dissertation, Universitas Islan Negeri Maulana Malik Ibrahim).*

Salami, Olayinka Samuel. (2008). *Gender, Identity, Status and Career Maturity of Adolescent in Southwest Nigeria.* Journal Social Sciences, Ibdan Nigeria University, Vol. 16 (1), 35-49.

Santrock, J. W. (2007). *Adolescent (*$11^{th}ed.$) New York: McGraw-Hill.

Schultz, Duane P., & Sydney, E. Schultz. (2005). *Theory of Personality* ($8^{th}ed$). United States of America: Thomson Wadsworth.

Sevilla, Consuelo G. Dkk. (2006). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Sharf, Richard S. (2006).*Applying career development theory* (4^{th}ed). United States: Thomson Brooks/Cole

Singh, P. K., & Shukla, R. P. (2016). *Relationship between Career Maturity and Self-Efficacy among Male and Female Senior Secondary Students. MIER Journal of Educational Studies, Trends and Practices*, 5(2).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif,Kuantitatif, dan R&D*) Bandung: Alfabeta.

Suhendra, A. T. (2013). *Hubungan Self Efficacy dengan Prokrastinasi Penulisan Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2009* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Sujana, Y. E., & Wulan, R. (1994). *Hubungan antara kecenderungan pusat kendali dengan intensi menyontek.* Jurnal Psikologi, 21(1994).

Sukardi.(2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya.* Jakarta: Bumi Aksara

Sunawan, S. (2009). *Beberapa Bentuk Perilaku Underachievement dari Perspektif Teori Self Re-gulated Learning.* Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 12(2).

Suryanti, R. (2011). *Hubungan antara locus of control internal dan konsep diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Surakarta* (Doctoral dissertation, universitas sebelas maret).

Susantoputri, S., Kristina, M., & Gunawan, W. (2014). *Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang.* Jurnal Psikologi, 10(1), 59-65.

Sutoyo, Anwar. (2014). *Pemahaman Individu (Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner, Sosiometri).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Umam, N. A. A. (2015). *Hubungan antara Self Efficacy Karir dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMA Negeri 1 karanganyar Kab. Demak* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG).

Wijaya, D. P. (2011). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA SMA (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Winkel, W.S (2013). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan.* Yogyakarta: MEDIA ABADI.

Zulkaida, Anita, dkk. (2007). *Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil).* Auditorium Kampus Gunadarma, 21-22 Agustus 2007.

(http:/www.bps.go.id, 22 Februari 2018).

(https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3715544/pengangguran-ri-7-juta-orang-paling-banyak-lulusan-smk, 22 Februari 2018)