

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karir merupakan suatu kegiatan sosial yang sangat pokok yang mengisi sebagian besar waktu individu, sebagian besar pikiran individu, dan memenuhi sebagian besar perasaan individu. Melalui karir, individu dapat menciptakan identitas diri, dan menumbuhkan harga diri. Selain itu, karir yang dipilih menentukan pola kehidupan sehari-hari dan lingkungan pergaulan sosial individu. Gaya hidup individu dipengaruhi oleh karir yang ditekuninya, termasuk kegiatannya sehari-hari. Makna karir dalam kehidupan individu semakin tampak, bila individu tersebut memperoleh kepuasan pribadi. Kendala-kendala yang melekat pada diri sendiri maupun lingkungan hidup dapat menghambat karir individu. Individu akan merasa tidak bahagia dan merasa frustrasi, yang akhirnya dapat mengancam kesehatan mental individu.

Karir yang melekat pada diri individu saat ini tidak dapat terlepas dari pengalaman yang telah terjadi, dan pengalaman yang sedang terjadi. Dengan kata lain, untuk mendapatkan karir tersebut ada sebuah proses pengalaman sepanjang rentang kehidupan individu.

Pengertian karir sendiri menurut Bruce Shertzer ialah karir sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan,

yang dipegang oleh orang/seseorang seumur hidupnya¹. Karir merupakan salah satu faktor penunjang dalam pengembangan kehidupan individu. Maka, disini keputusan karir sangat diperlukan karena merupakan kebutuhan pokok bawah sadar². Maka, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan alat penunjang pengembangan kehidupan individu yang berupa suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan.

Karir tidak pernah terlepas dari proses individu menjalankan pendidikan pada masa sebelum mendapatkan karir. Pendidikan merupakan upaya untuk membantu perkembangan sebagai makhluk individu dan sosial, sehingga anak dapat hidup secara layak dalam kehidupannya. Pendidikan membekali anak dengan berbagai ilmu pengetahuan, yang dikembangkan dengan nilai-nilai moral dan keterampilannya.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 111 tahun 2014 tentang bimbingan dan konseling pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah, menjelaskan bahwa dalam rangka pengembangan kompetensi hidup, peserta didik memerlukan sistem layanan pendidikan di satuan pendidikan yang tidak hanya mengandalkan layanan pembelajaran mata pelajaran/bidang studi dan manajemen, tetapi juga layanan bantuan

¹ Dewa Ketut Sukardi, Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah, (Jakarta: Ghalia Indonesia,1985), h.15.

² Dewa Ketut sukardi,Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir,(Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989),h.22.

khusus yang lebih bersifat psiko-edukatif melalui layanan bimbingan dan konseling.

Selain itu, dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 111 tahun 2014 menimbang bahwa bahwa dalam rangka pengembangan kompetensi hidup, peserta didik memerlukan sistem layanan pendidikan di satuan pendidikan yang tidak hanya mengandalkan layanan pembelajaran mata pelajaran/bidang studi dan manajemen, tetapi juga layanan bantuan khusus yang lebih bersifat psiko-edukatif melalui layanan bimbingan dan konseling; dan bahwa setiap peserta didik satu dengan lainnya berbeda kecerdasan, bakat, minat, kepribadian, kondisi fisik dan latar belakang keluarga serta pengalaman belajar yang menggambarkan adanya perbedaan masalah yang dihadapi peserta didik sehingga memerlukan layanan bimbingan dan konseling. Maka berdasarkan keputusan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 111 tahun 2014 tersebut peran seorang guru BK di sekolah sangat penting. Guru BK bertugas untuk menjadi fasilitator peserta didik dalam keputusan karirnya di masa depan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 64 tahun 2014 pasal 1 ayat 3 menjelaskan mengenai layanan yang diberikan guru BK dalam membantu peserta didik ialah dengan menjalankan salah satu layanan yang ada dalam bimbingan dan konseling. Layanan yang harus diberikan guru BK ialah layanan pribadi, sosial,

belajar, dan karir. Berdasarkan layanan-layanan bimbingan konseling tersebut layanan karir merupakan salah satu yang menjadi fokus pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan N0. 64 tahun 2014 pasal 1 ayat 3. Dengan harapan seluruh peserta didik dapat mengakomodasi pilihan minat, bakat dan/atau kemampuan vokasional peserta didik dengan orientasi penguasaan kelompok mata pelajaran kejuruan.

Kenyataan yang terjadi di lapangan, sekolah SMP Negeri di kecamatan Pulogadung hanyalah SMP Negeri 99 Jakarta saja yang menurut Kemendekbud mampu menjalankan program peminatan dari 6 sekolah yang berada di kecamatan Pulogadung. Fenomena yang ada di kecamatan Pulogadung ini menimbulkan beberapa pertanyaan yang bersangkutan dengan pemahaman peserta didik terutama pada keputusan karir peserta didik. Sekolah SMP termasuk dalam tahapan awal bagi peserta didik dalam menentukan karir masa depan dikarenakan pada saat ini pemilihan penjurusan dilakukan pada saat peserta didik memilih sekolah lanjutan. Sekolah Menengah Pertama merupakan sekolah yang pada dasarnya harus menyiapkan peserta didik lulus dengan pengetahuan penjurusan yang sesuai dengan minat dan bakatnya.

Donald E. Super dalam hipotesisnya³ mengemukakan bahwa pemilihan jabatan diimplementasikan dengan konsep diri. Menurut teorinya

³ Dewa Ketut sukardi, Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), h.23.

seseorang akan memenuhi prasyarat untuk beberapa jabatan karena konsep diri individu, dan perubahan situasi sosial; proses perubahan adalah terjadi secara berkesenambungan, dan proses inti merupakan serangkaian tahap-tahap kehidupan, yakni tahap *growth* (pertumbuhan), *exploration* (eksplorasi), *establishment* (pembentukan), *maintenace* (pembinaan), *decline* (kemunduran), pola pikir (tahapan, rangkaian dan lamanya pekerjaan) bergantung pada tingkat sosial ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, ciri-ciri kepribadian, dan kesempatan-kesempatan yang terbuka bagi dirinya.

Tahap perkembangan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karir yang diajukan oleh Super⁴, fase pengembangan (Growth) dari saat lahir sampai usia kurang lebih 15 tahun, dimana anak mengembangkan atau membentuk konsep diri, mengembangkan kapasitas, sikap-sikap, minat-minat, dan kebutuhan, serta membentuk pemahaman general dalam memahami dunia kerja.

Kesimpulan dari teori Super tersebut ialah usia remaja SMP masuk kedalam usia 12 - 14 tahun, tugas perkembangan pada tahap ini adalah mampu menentukan tahap ketertarikan dan mulai mengevaluasi kemampuannya dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Pada usia ini pula seharusnya peserta didik dapat

⁴ Ananda Karina pramesuari.2013.Program Bimbingan Karir Berdasarkan Pembuatan Keputusan Karir Siswa, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia), h.9. Diakses pada tanggal 19 Maret 2016 melalui repository.upi.edu

mengetahui, membedakan dan memahami karir yang ada, agar peserta didik dapat mengambil keputusan karir dengan tepat.

Super menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan⁵. Namun, pendapat orang tua tetap faktor utama yang akan dipertimbangkan. Ketidakmampuan mengembangkan alternatif perencanaan karir melalui kemampuan, peluang dan ragam karir. Ketiga tanda-tanda tersebut dapat menjadi hambatan dalam perjalanan karir individu. Pengenalan terhadap dunia kerja dapat melalui bimbingan dan konseling karir dengan program peminatan di sekolah dengan tujuan membantu dalam keputusan karir pada peserta didik selain itu bimbingan dan konseling karir juga dapat membentuk *self efficacy* peserta didik terutama pada peserta didik kelas VIII Sekolah Menengah Pertama. Hal ini dikarenakan peserta didik kelas VIII Sekolah Menengah Pertama merupakan dasar utama pengenalan dan pembentukan minat dan kemampuan diri yang sesuai.

Program peminatan berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014 Pasal 1, merupakan program kurikuler yang disediakan untuk

⁵ Eny Setiyowati.2015.Hubungan Efektivitas Bimbingan Karir dan Orientasi Masa Depan dengan Keputusan Karir Remaja, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah), h.4. Diakses pada tanggal 19 Maret 2016 melalui <http://eprints.ums.ac.id/33872/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

mengakomodasi pilihan minat, bakat dan/atau kemampuan peserta didik dengan orientasi pemusatan, perluasan, dan atau pendalaman mata pelajaran dan/atau muatan kejuruan. Sedangkan sel-efficacy merupakan Albert Bandura⁶ sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan rancangan tingkat kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan perasaan individu, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Maka dapat disimpulkan bahwa program peminatan memiliki pengaruh penting pembentukan *self efficacy* yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan karir.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa program peminatan masih belum dapat dilakukan pada seluruh Sekolah Negeri. Sehingga menimbulkan perbandingan antara sekolah yang melakukan program peminatan dan sekolah yang tidak melakukan program peminatan, serta memunculkan beberapa pertanyaan seberapa besar tinggi hubungan yang terdapat pada sekolah yang melakukan program peminatan dan sekolah yang tidak melakukan program peminatan; dan seberapa pengaruhnya program peminatan pada *self efficacy* keputusan karir pada peserta didik.

⁶ Bandura, A. V.S. Ramachaudran (Ed.), *Self-Efficacy, Encyclopedia of Human Behavior Vol.4*, pp, 71-81, (New York: Academic Press, 1994), p.2. Diakses pada tanggal 10 April 2016 melalui <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>

Hasil *studi* pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 21 Oktober 2016, yang dilakukan pada kelas VIII A di SMP 99. *Studi* pendahuluan dilakukan menggunakan angket tertutup yang terdiri dari pertanyaan mengenai keputusan karir. Diperoleh dari 36 peserta didik, 15 peserta didik memilih orangtua menjadi pusat utama peserta didik mengambil keputusan dengan persentase 41,67%, selanjutnya 9 siswa peserta didik memilih keputusan karir berdasarkan diri sendiri persentase 25%, 6 peserta didik memilih saudara atau orang terdekat menjadi acuan dalam mengambil keputusan karir dengan persentase 16,68%, dan 6 peserta didik lainnya masih belum mengetahui cita-citanya dengan persentase 16,68%. Kesimpulannya peserta didik yang berusia 14-15 tahun, mengambil keputusan berdasarkan pilihan orangtua sebagai keputusan karir yang sesuai dengan diri peserta didik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mendapatkan gambaran profil *self-efficacy* keputusan karir di sekolah penyelenggara program pemintan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah diantara lain:

1. Bagaimana profil *self efficacy* keputusan karir di sekolah penyelenggara program peminatan?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi keputusan karir di sekolah penyelenggara program peminatan?

C. Pembatasan Masalah

Masalah penelitian dibatasi oleh profil *self efficacy* keputusan karir di sekolah penyelenggara program peminatan.

D. Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana profil *self efficacy* keputusan karir di sekolah penyelenggara program peminatan?”

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat hasil penelitian ini yaitu;

1. Manfaat Teoritis

Menambah informasi mengenai *self efficacy* keputusan karir dan memahami pentingnya program peminatan yang diselenggarakan sekolah.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktik dapat diberikan bagi beberapa pihak, diantaranya:

a. Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor

Sebagai data untuk menyusun program bimbingan karir untuk meningkatkan *self-efficacy* keputusan karir.

b. Peneliti selanjutnya

Sebagai pertimbangan dan referensi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai hubungan program peminatan terhadap *self-efficacy* keputusan karir.

BAB II

KAJIAN TEORETIK TENTANG SELF EFFICACY KEPUTUSAN KARIR, PROGRAM PEMINATAN, DAN KERANGKA BERPIKIR

A. *Self-Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Albert Bandura mendefinisikan *self-efficacy*, yaitu⁷ :

Perceived self-efficacy is defined as people's beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives. Selfefficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves and behave. Such beliefs produce these diverse effects through four major processes. They include cognitive, motivational, affective and selection processes.

Pengertian Albert Bandura mengenai *self-efficacy* ialah sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan rancangan tingkat kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan perasaan individu, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Keyakinan tersebut menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama. Meliputi proses kognitif, motivasional, afektif dan seleksi. Maka definisi *self-efficacy* ialah keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuan yang

⁷ Bandura, A. V.S. Ramachaudran (Ed.), *Self-Efficacy, Encyclopedia of Human Behavior Vol.4*, pp, 71-81, (New York: Academic Press, 1994), p.2. Diakses pada tanggal 10 April 2016 melalui <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>

didapat dari proses kognitif, motivasional, afektif dan seleksi yang menentukan perasaan individu, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku individu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

2. Dimensi *Self-Efficacy*

Dimensi-dimensi yang terdapat pada *self-efficacy* menurut Bandura⁸.

a. Tingkat keyakinan (*Magnitude* atau *Level*)

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kesulitan masalah atau tugas yang dapat diatasi oleh seseorang sebagai hasil persepsi tentang kompetensi dirinya. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu walaupun terdapat hambatan dan tantangan secara internal maupun eksternal.

⁸ Faridatul Fariyah.2013.Pengaruh self-efficacy terhadap stress mahasiswa angkatan 2010 yang menyusun skripsi fakultas UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim), h.21. Diakses pada tanggal 9 Maret 2016 melalui <http://etheses.uin-malang.ac.id/>

Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka *self-efficacy* akan jatuh pada tugas yang sifatnya mudah, sedang, sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatannya tersebut.

b. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini berhubungan dengan kekuatan atau kelemahan keyakinan tentang kompetensi yang dipresepsinya. Dengan kata lain dimensi ini menunjukkan tentang derajat kemantapan seseorang terhadap keyakiannya. Dimensi ini biasanya berkenaan langsung dengan dimensi tingkat keyakinan, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas makin lemah taraf keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikan tugas.

Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi tidak akan terganggu dengan masalah yang sulit, akan menguasai rasa keyakinan dirinya, dan sebagai hasilnya akan tetap melakukan pekerjaan seperti rintangan yang muncul.

Seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah akan mudah stres dengan tantangan yang muncul dan akan merespon sesuatu dengan kemampuan rendah.

c. Luas Bidang Prilaku (*Generality*)

Dimensi ini berhubungan dengan keluasan pencapaian keberhasilan seseorang dalam berbagai aktifitas atau hanya dominan pada fungsi tertentu. Generalisasi ini bisa bermacam-macam konteksnya, yaitu tingkat kemiripan aktifitas, kemampuan yang ditampilkan (secara kognitif, afektif, dan psikomotorik), karakteristik situasi, dan memahami secara terpat prilaku orang yang diarahkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Seseorang dengan tingkan *self-efficacy* yang tinggi dapat melakukan berbagai macam kinerja pada berbagai situasi, dan juga mampu menunjukkan kinerja, yang memiliki perbedaan tipis dalam melakukannya. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah akan menunjukkan situasi kinerja, tetapi hanya situasi yang sama.

Demensi ini menunjukkan tingakat *self-efficacy* individu dalam mnghadapi masalah. Semakin mudah individu menyelesaikan masalahnya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu.

3. Karakteristik *Self-Efficacy*

Klarifikasi *self-efficacy* berdasarkan karakteristik tingkat tinggi dan rendahnya⁹.

a. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi

A strong sense of efficacy enhances human accomplishment and personal well-being in many ways. People with high assurance in their capabilities approach difficult tasks as challenges to be mastered rather than as threats to be avoided. Such an efficacious outlook fosters intrinsic interest and deep engrossment in activities. They set themselves challenging goals and maintain strong commitment to them. They heighten and sustain their efforts in the face of failure. They quickly recover their sense of efficacy after failures or setbacks. They attribute failure to insufficient effort or deficient knowledge and skills which are acquirable. They approach threatening situations with assurance that they can exercise control over them. Such an efficacious outlook produces personal accomplishments, reduces stress and lowers vulnerability to depression.

Sebuah rasa yang kuat dari efikasi, meningkatkan prestasi manusia dan kesejahteraan pribadi dalam banyak cara. Orang dengan jaminan tinggi dalam kemampuan mereka mendekati tugas sulit karena tantangan yang harus dikuasai bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Seperti pandangan yang efektif menumbuhkan minat intrinsik dan penyesuaian baru yang mendalam pada kegiatan. Mereka mengatur diri mereka sendiri untuk tujuan

⁹ Bandura, A. V.S. Ramachaudran (Ed.), *Op.cit*,p.2

yang menantang dan menjaga komitmen yang kuat bagi mereka. Mereka meningkatkan dan mempertahankan usaha mereka dalam menghadapi kegagalan. Mereka cepat memulihkan rasa keberhasilan setelah kegagalan atau kemunduran. Mereka menghubungkan kegagalan untuk mencukupi usaha atau pengetahuan yang kurang dan keterampilan yang muncul. Mereka mendekati situasi yang mengancam dengan jaminan bahwa mereka dapat melakukan kontrol atas mereka. Seperti pandangan berkhasiat menghasilkan prestasi pribadi, mengurangi stres dan menurunkan kerentanan terhadap depresi.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan prestasi dirinya dengan banyak cara. Memiliki keyakinan yang kuat dalam menghadapi tugas sulit, dan kesulitan dianggap sebagai tantangan, bukan ancaman. Individu akan mudah mengatur diri untuk sebuah tujuan dan menjaga komitmen yang kuat, meningkatkan dan mempertahankan usaha. Cepat memulihkan rasa keberhasilan setelah kegagalan. Serta mampu menghadapi situasi yang dianggap mengancam dengan keyakinan bahwa mereka dapat melakukan kontrol atas situasi tersebut.

b. Individu dengan *Self-Efficacy* Rendah

In contrast, people who doubt their capabilities shy away from difficult tasks which they view as personal threats. They have low aspirations and weak commitment to the goals they choose to pursue. When faced with difficult tasks, they dwell on their personal deficiencies, on the obstacles they will encounter, and all kinds of adverse outcomes rather than concentrate on how to perform successfully. They slacken their efforts and give up quickly in the face of difficulties. They are slow to recover their sense of efficacy following failure or setbacks. Because they view insufficient performance as deficient aptitude it does not require much failure for them to lose faith in their capabilities. They fall easy victim to stress and depression.

Sebaliknya, orang-orang yang meragukan kemampuan mereka menghindari dari tugas-tugas sulit yang mereka pandang sebagai ancaman pribadi. Mereka memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen lemah untuk tujuan mereka memilih untuk mengejar. Ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit mereka diam di kekurangan mereka pada rintangan yang akan mereka hadapi dan segala macam hasil buruk, daripada berkonsentrasi pada bagaimana melakukan agar berhasil. Mereka mengendurkan upaya mereka dan menyerah cepat dalam menghadapi kesulitan. Mereka lambat untuk memulihkan rasa efikasi dari kegagalan atau kemunduran. Karena mereka melihat kinerja cukup sebagai bakat yang kurang itu tidak memerlukan

banyak kegagalan bagi mereka untuk kehilangan kepercayaan pada kemampuan mereka. Mereka menjadi korban mudah stres dan depresi.

Berdasarkan pendapat Bandura tersebut diketahui bahwa individu dengan *self-efficacy* yang rendah merupakan orang-orang yang meragukan kemampuan mereka dan menghindari dari tugas-tugas sulit yang dianggap sebagai ancaman pribadi. Mereka memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen lemah untuk tujuan yang dibuat dan ketika dihadapi tugas yang sulit, akan merasa memiliki kekurangan yang menghambat dan merugikan diri sendiri dalam bekerja. Lambat untuk memulihkan rasa keberhasilan setelah mengalami kegagalan. Kehilangan kepercayaan pada kemampuan diri dengan cepat ketika menghadapi kesulitan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari kedua klarifikasi yang ada pada *self-efficacy* dapat dibedakan dengan mudah tingkatan *self-efficacy* yang baik dan *self-efficacy* yang harus masih ditingkatkan. Setiap individu memiliki klarifikasi *self-efficacy* yang berbeda, meskipun ada beberapa individu yang memiliki klarifikasi *self-efficacy* yang sama namun cara

individu menunjukkan klarifikasi *self-efficacy* yang dimiliki berbeda-beda.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Bandura menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*¹⁰.

a. Pengalaman keberhasilan

If people experience only easy successes they come to expect quick results and are easily discouraged by failure. A resilient sense of efficacy requires experience in overcoming obstacles through perseverant effort. Some setbacks and difficulties in human pursuits serve a useful purpose in teaching that success usually requires sustained effort. After people become convinced they have what it takes to succeed, they persevere in the face of adversity and quickly rebound from setbacks. By sticking it out through tough times, they emerge stronger from adversity.

Jika individu hanya mengalami keberhasilan mudah mereka datang untuk mengharapkan hasil yang cepat dan mudah putus asa oleh kegagalan. Rasa tangguh keberhasilan membutuhkan pengalaman dalam mengatasi hambatan melalui usaha gigih. Beberapa kemunduran dan kesulitan dalam kegiatan individu memiliki tujuan berguna dalam mengajarkan keberhasilan yang biasanya membutuhkan usaha

¹⁰ Ibid., h.2-3

berkelanjutan. Setelah orang menjadi yakin mereka memiliki apa yang diperlukan untuk berhasil, mereka bertekun dalam menghadapi kesulitan dan cepat pulih dari rintangan. Dengan mencuat keluar melalui masa-masa sulit, mereka muncul lebih kuat dari keterpurukan.

Pengalaman akan keberhasilan dalam melakukan sebuah tugas tertentu dalam suatu lingkungan merupakan sumber yang paling efektif digunakan untuk membangun *self-efficacy*. Keberhasilan yang didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*. Terlebih lagi kegagalan terus terjadi sebelum keberhasilan didapatkan, *self-efficacy* tidak akan meningkat. *Self-efficacy* yang tangguh membutuhkan pengalaman dalam mengatasi kendala atau kesulitan melalui usaha yang gigih.

b. Pengalaman Orang Lain

The second way of creating and strengthening self-beliefs of efficacy is through the vicarious experiences provided by social models. Seeing people similar to oneself succeed by sustained effort raises observers' beliefs that they too possess the capabilities master comparable activities to succeed. By the same token, observing others' fail despite high effort lowers observers' judgments of their own efficacy and undermines their efforts. The impact of modeling on perceived self-efficacy is strongly influenced by

perceived similarity to the models. The greater the assumed similarity the more persuasive are the models' successes and failures. If people see the models as very different from themselves their perceived self-efficacy is not much influenced by the models' behavior and the results its produces. Modeling influences do more than provide a social standard against which to judge one's own capabilities. People seek proficient models who possess the competencies to which they aspire. Through their behavior and expressed ways of thinking, competent models transmit knowledge and teach observers effective skills and strategies for managing environmental demands. Acquisition of better means raises perceived self-efficacy.

Bandura menjelaskan cara kedua untuk menciptakan dan memperkuat keyakinan diri keberhasilan adalah melalui pengalaman perwakilan yang disediakan oleh model sosial. Melihat orang yang mirip dengan diri sendiri berhasil dengan upaya berkelanjutan menimbulkan keyakinan pengamat bahwa mereka juga memiliki kemampuan menguasai kegiatan setara dengan keberhasilan. Dengan cara yang sama, mengamati orang lain gagal meskipun upaya yang tinggi akan menurunkan penilaian keberhasilan pengamat sendiri dan melemahkan usaha mereka. Dampak dari pemodelan dirasakan pada efikasi diri sangat dipengaruhi oleh persepsi kesamaan dengan model. Semakin besar kesamaan model, diasumsikan lebih meyakinkan akan

keberhasilan dan kegagalannya. Jika orang melihat dari model yang sangat berbeda dari diri mereka sendiri mereka efikasi diri tidak banyak dipengaruhi oleh perilaku model dan hasilnya.

Pemodelan mempengaruhi melakukan lebih dari memberikan standar sosial terhadap yang mengadili kemampuan sendiri. Orang mencari model mahir yang memiliki kompetensi yang mereka cita-citakan. Melalui perilaku mereka dan cara mengungkapkan pemikiran, model kompeten mengirimkan pengetahuan dan mengajarkan pengamat keterampilan yang efektif dan strategi untuk mengelola tuntutan lingkungan. Mengakuisisi sarana yang lebih baik menimbulkan persepsi efikasi diri.

Kesimpulannya pengalaman pribadi bukan satu-satunya sumber untuk meningkatkan *self-efficacy*. Penilaian *self-efficacy*, sebagian dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan. Dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas, akan meningkatkan cara bekerja individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

c. Persuasi Sosial

Social persuasion is a third way of strengthening people's beliefs that they have what it takes to succeed. People who are persuaded verbally that they possess the capabilities to master given activities are likely to mobilize greater effort and sustain it than if they harbor self-doubts and dwell on personal deficiencies when problems arise. To the extent that persuasive boosts in perceived self-efficacy lead people to try hard enough to succeed, they promote development of skills and a sense of personal efficacy.

It is more difficult to instill high beliefs of personal efficacy by social persuasion alone than to undermine it. Unrealistic boosts in efficacy are quickly disconfirmed by disappointing results of one's efforts. But people who have been persuaded that they lack capabilities tend to avoid challenging activities that cultivate potentialities and give up quickly in the face of difficulties. By constricting activities and undermining motivation, disbelief in one's capabilities creates its own behavioral validation.

Persuasi sosial adalah cara ketiga memperkuat keyakinan masyarakat bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk berhasil. Individu yang diyakinkan secara lisan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk aktifitas utama yang diberikan cenderung memobilisasi upaya yang lebih besar dan mempertahankannya dibanding jika mereka memendam keraguan diri dan diam di kekurangan pribadi ketika masalah timbul. Pada tingkat itu meningkatkan persuasif yang dirasakan memimpin orang efikasi diri untuk

berusaha cukup keras agar berhasil, mereka mempromosikan pengembangan keterampilan dan rasa keberhasilan pribadi.

Hal ini lebih sulit untuk menanamkan kepercayaan tinggi efikasi pribadi dengan persuasi sosial saja daripada merusak. Meningkatkan realistik dalam keberhasilan secara cepat tidak dibenarkan oleh hasil yang mengecewakan dari upaya seseorang. Tetapi orang-orang yang telah diyakinkan bahwa mereka kekurangan kemampuan cenderung menghindari aktifitas menantang yang menumbuhkan potensi dan menyerah cepat dalam menghadapi kesulitan. Oleh konstriksi aktifitas dan merusak motivasi, percaya pada kemampuan seseorang menciptakan validasi perilaku sendiri.

Kesimpulan dari persuasi sosial adalah cara untuk memperkuat keyakinan seorang individu memiliki potensi untuk mampu mengerjakan tugas dan berhasil. Informasi akan potensi seseorang disampaikan secara verbal oleh orang lain atau seseorang yang berpengaruh. Melalui hal tersebut seseorang tidak akan hanya berlutut dengan keraguan diri dan kekurangan pribadi yang biasanya hadir saat permasalahan muncul.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional

People also rely partly on their somatic and emotional states in judging their capabilities. They interpret their stress reactions and tension as signs of vulnerability to poor performance. In activities involving strength and stamina, people judge their fatigue, aches and pains as signs of physical debility. Mood also affects people's judgments of their personal efficacy. Positive mood enhances perceived self-efficacy, despondent mood diminishes it. The fourth way of modifying self-beliefs of efficacy is to reduce people's stress reactions and alter their negative emotional proclivities and misinterpretations of their physical states.

It is not the sheer intensity of emotional and physical reactions that is important but rather how they are perceived and interpreted. People who have a high sense of efficacy are likely to view their state of affective arousal as an energizing facilitator of performance, whereas those who are beset by self-doubts regard their arousal as a debilitator. Physiological indicators of efficacy play an especially influential role in health functioning and in athletic and other physical activities.

Orang juga mengandalkan sebagian pada keadaan somatis dan emosional mereka dalam menilai kemampuan mereka. Mereka menafsirkan reaksi stres dan ketegangan sebagai tanda-tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Dikegiatan yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang menilai kelelahan mereka, sakit dan nyeri sebagai tanda-tanda kelemahan fisik. Suasana hati juga mempengaruhi penilaian masyarakat tentang efikasi pribadi

mereka. suasana hati yang positif meningkatkan yang dirasakan efikasi diri, suasana hati sedih berkurang. Cara keempat memodifikasi keyakinan diri keberhasilan adalah untuk mengurangi reaksi stres orang dan mengubah kecenderungan emosional yang negatif dan salah tafsir dari keadaan fisik mereka.

Hal ini tidak intensitas semata-mata reaksi emosional dan fisik yang penting melainkan bagaimana mereka dianggap dan ditafsirkan. Orang yang memiliki rasa tinggi efikasi cenderung melihat keadaan mereka dari gairah afektif sebagai fasilitator energi kinerja, sedangkan mereka yang dilanda keraguan diri menganggap gairah mereka sebagai debilitator. indikator fisiologis efikasi memainkan peran khusus yang berpengaruh dalam fungsi kesehatan dan kegiatan fisik atletik dan lainnya.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut bahwa keadaan fisik dan emosi individu berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang mampu mengerjakan sesuatu atau tidak. Rasa tegang dan stres kuat dalam mengerjakan tugas dapat menurunkan kinerja karena individu akan merasa takut dan kecemasan yang kuat. Keadaan fisik prima dan suasana hati yang positif cenderung akan memunculkan keberhasilan

dalam bekerja. Penafsiran terhadap apa yang dihadapi dan dipandang positif, yaitu sebagai suatu yang harus dihadapi.

B. Keputusan Karir

1. Karir

Super mengemukakan bahwa karir adalah¹¹ :

A career is defined as the combination and sequence of roles played by a person during the course of a lifetime. These roles include those of child, pupil or student, leisurite, citizen, worker, spouse, homemaker, parent, and pensioner, positions with associated expectations that are occupied at some time by most people, and other less common roles such as those of criminal, reformer, and lover.

Super, menyatakan bahwa karir sebagai kombinasi dan urutan peran yang dimainkan oleh individu yang berlangsung selama seumur hidup. Peran ini meliputi keadaan yang dilalui individu selama seumur hidup seperti, menjadi seorang peserta didik, menjadi seorang masyarakat, seorang pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, dan pensiunan, posisi dengan terkait harapan yang diduduki pada suatu waktu oleh kebanyakan orang, dan lainnya peran yang kurang umum seperti yang kriminal, pembaharu, dan kekasih.

¹¹ Donald, E., Super, *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*, (Academic Press, Inc : Journal of Vocational Behavior 16, 1980), p. 282

Seperti yang didefinisikan oleh psikolog kejuruan (yang mungkin konseling, klinik, atau organisasi dalam afiliasi profesional) yaitu¹²;

A career, as defined by vocational psychologists (who may be counseling, clinical, or organizational in their professional affiliations), is not an occupation; it is a sequence of positions occupied by a person. Occupations are sets of tasks organized to constitute positions, with similar positions grouped to constitute an occupation.

Karir, seperti yang dijelaskan oleh psikologi kejuruan, bukanlah suatu pekerjaan, karir adalah urutan posisi yang diduduki oleh seseorang. Pekerjaan yang membuat tugas yang diselenggarakan untuk menjadi posisi, dan hal yang sama dalam posisi untuk membentuk suatu pekerjaan.

“A career begins with education and the occupation of the position of student; it continues with work and the occupation of a sequence of positions that may or may not be substantively related.” Karir dimulai dengan pendidikan dan kedudukan posisi sebagai pelajar, kemudian berlanjut dengan pekerjaan dari pendudukan urutan pada suatu posisi yang mungkin atau tidak berkaitan dengan substansinya¹³.

¹² Charles M. Super and Donald E. Super, *Opportunities in Psychology Careers*, (USA : McGraw Hill, 2001), p. 81.

¹³ Ibid,.

Kesimpulan dari definisi tersebut ialah karir berbeda dengan pekerjaan, pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang karir seseorang. Terutama jika sebuah pekerjaan tidak dapat memenuhi apa yang diinginkan. Karir pun didapat melalui serangkaian proses dan serangkaian peran yang selama seumur hidup dijalankan didalam proses kehidupan.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut adalah bahwa karir berbeda dengan pekerjaan, pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang karir seseorang. Terutama jika sebuah pekerjaan tidak dapat memenuhi apa yang diinginkan. Karir pun didapat melalui serangkaian proses dan serangkaian peran yang selama seumur hidup dijalankan didalam proses kehidupan.

2. Tahap Perkembangan Karir

Menurut Super tahap perkembangan karir seorang individu hingga usia dewasa awal terdiri dari¹⁴ :

1) *Growth* (4-14 tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk

¹⁴ Mark L. Savickas, *Career Counseling: Theory of Psychotherapy Series*, (American Psychological Association, 2011), p. 20-24

melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Di samping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

a. Sub tahap *fantasy*

Pada sub tahap ini ditandai dengan minat anak berfantasi untuk menjadi individu yang diinginkan, kebutuhan dan menjalani peran adalah hal yang penting.

b. Sub tahap *interest*

Individu pada sub tahap ini menunjukkan tingkah laku yang berhubungan dengan karir mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak. Hal yang disukai dan yang tidak tersebut menjadi penentu utama aspirasi dan aktivitas.

c. Sub tahap *capacity*

Individu yang berada pada sub tahap ini mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.

Pada tahapan ini individu akan memperoleh perkembangan karir dari proses mengamati dan dari rasa penasaran yang mendorong individu pada perkembangan kapasitas sikap, minat, dan kebutuhan yang berkaitan dengan pembentukan konsep diri.

Proses tersebut akan diperoleh melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Khayalan (*fantasy*), minat (*interest*), dan kecakapan (*capacity*) menjadi proses dalam tahapan awal individu memutuskan karir masa depan.

2) *Exploration* (15-25 tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan

mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai.

Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

a. Sub tahap *crystalizing*

Tugas perkembangan pada tahap ini adalah mempelajari pekerjaan sesuai dengan minat dan juga mempelajari keterampilan yang diperlukan dari pekerjaan yang diminati tersebut. Hal-hal yang dipertimbangkan pada masa ini adalah kebutuhan , minat, kapasitas, nilai dan kesempatan.

b. Sub tahap *specifying*

Sub tahap ini merupakan periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang bersifat khusus. Tugas perkembangan pada masa ini yaitu mengkhususkan pilihan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil dan mencoba mewujudkan konsep diri.

c. Sub tahap *implementing*

Tugas perkembangan pada tahap ini adalah membuat rencana dalam rangka pemenuhan tujuan karir yang

telah ditetapkan yaitu dengan mulai membangun relasi dengan orang-orang yang bisa membantu mendapatkan pekerjaan dan berkonsultasi dengan konselor di perguruan tinggi. Individu akan belajar menulis surat lamaran kerja, melaksanakan wawancara kerja dan melaksanakan pilihan pekerjaan dengan memasuki dunia kerja.

Usia 15-25 tahun individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Sehingga individu mulai melakukan pencarian tentang karir yang sesuai, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi yang diperoleh. Pada usia tersebut individu sudah memiliki pekerjaan yang menurut individu sesuai dengan dirinya, dan individu mulai berbagi cerita mengenai tahapan-tahapan karir yang dilalui individu dalam mendapatkan karir tersebut kepada orang yang dianggap penting.

Berdasarkan tahap perkembangan karir yang dikemukakan Super, pada usia remaja SMP yang memasuki usia 12-14 tahun, tugas perkembangan pada tahap ini adalah mampu menentukan tahap ketertarikan dan mulai

mengevaluasi kemampuannya dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Pada tahap ini peserta didik SMP akan mengalami pengalihan dari masa usia *growth*, pengalihan ini ditandai oleh sub tahap *crystalizing*, *specifying*, dan *implementing*.

3. Keputusan Karir

Tiedeman dan O'Hara mendefinisikan pembuatan keputusan, yaitu : *Developed a decision-making model which attempted to combine personal awareness with appropriate external information*¹⁵. Keputusan merupakan model yang berusaha untuk menggabungkan kesadaran pribadi dengan informasi eksternal yang sesuai. Selanjutnya Tiedeman dan O'Hara mengemukakan¹⁶

Model is comprised of two phases: anticipation and accommodation. The anticipation phase refers to the stages prior to action, and includes four stages: exploration, crystallization, choice, and clarification. The accommodation phase reflects the stages individuals encounter after beginning to implement a decision and is comprised of three stages: induction, reformation, and integration.

Model pengambilan keputusan yang terdiri dari dua tahap, yaitu antisipasi dan akomodasi. Tahap antisipasi mengacu pada

¹⁵ Bernes, *A Synergistic Model of Organization Career Development*, (Canada: Life-Role Development Group Limited, 2000), p. 21 diakses pada tanggal 11 April 2016 melalui https://www.uleth.ca/dspace/bitstream/handle/10133/1251/A_Synergistic_Model_of_Organizational_Career_Development_Kerry_Bernes.pdf?sequence=1

¹⁶ Ibid., p.22

tahap-tahap sebelum tindakan yang didalamnya meliputi tahapan eksplorasi, kristalisasi, pilihan, dan kalrifikasi. Sedangkan tahap akomodasi ialah tahap yang mencerminkan diri individu setelah melaksanakan keputusannya. Sejalan dengan pendapat Tiedeman dan O'Hara, Krumboltz "*Emphasizes the environmental and social influences upon career choice and development.*"¹⁷ Krumboltz menekankan lingkungan dan sosial berpengaruh pada pemilihan karir dan pengembangan.

Super mendefinisikan pengambilan keputusan karir sebagai salah satu bagian terpenting dalam konsep kematangan karir. Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan¹⁸.

Berdasarkan pendapat Tiedeman dan O'Hara, Krumboltz maupun Super dapat disimpulkan bahwa keputusan karir adalah proses pengambungan yang melibatkan faktor dari diri sendiri

¹⁷ Ibid,. p.19

¹⁸ Richard S. Sharf. *Applying Career Development Theory to Counseling*, (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992), p. 157

(internal) dan faktor luar diri (eksternal) yang melekat pada kehidupan sehari-sehari yang dijalakan individu. Agar mencapai keputusan karir yang tepat seorang peserta didik harus mengenal dan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal diri mereka sendiri.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir individu menurut Mitchell dan Krumboltz¹⁹ dibagi menjadi beberapa aspek berikut ini, yaitu :

a. Sumbangan genetik dan kemampuan khusus

Krumboltz's first factor suggests that genetic endowment and special abilities are " . . . inherited qualities that may set limits on educational and occupational preferences and skills". These include race, sex, and physical appearance and characteristics such as irreversible physical handicaps. Genetics and special abilities may allow people to benefit, in greater or lesser ways, from the environmental conditions to which they are exposed.

Mitchell dan Krumboltz menjelaskan faktor pertama menunjukkan bahwa sumbangan genetik dan kemampuan khusus yang mewarisi sifat yang dapat menetapkan batas pada preferensi dan keterampilan pendidikan dan pekerjaan.

¹⁹ *Op.cit.*, Bernes, *A Synergistic Model of Organization Career Development*, (Canada: Life-Role Development Group Limited, 2000), p.18-19

Termasuk ras, jenis kelamin, dan penampilan fisik dan karakteristik seperti cacat fisik permanen. Genetika dan kemampuan khusus memungkinkan orang untuk mendapatkan keuntungan, dengan cara-cara yang lebih besar atau lebih kecil, dari kondisi lingkungan yang mereka hadapi.

Dapat diartikan bahwa sumbangan genetik dan kemampuan khusus sangat berpengaruh dalam menetapkan batas preferensi dan keterampilan pendidikan dan pekerjaan. Sumbangan genetik juga mengacu pada bakat khusus yang diturunkan oleh orangtua kepada anaknya seperti bakat seni, musik, menulis dan atletik. Secara umum, semakin besar kemampuan bawaan genetik semakin besar kemungkinan individu dalam merespon pada kegiatan belajar dan mengajar.

b. Kondisi dan kejadian lingkungan

Environmental conditions and events are generally outside the control of any one individual. They include the number and nature of job opportunities, number and nature of training opportunities, social policies and procedures for selecting trainees and workers, rate of return for various occupations, labour laws and union rules, physical events (e.g., earthquakes, floods, droughts, etc.), availability of and demand for natural resources, technological developments, changes in social organization, family training experiences and resources, educational systems, and neighbourhood and community influences. Each of these has a multitude of potential effects on the careers of individuals.

Kondisi dan kejadian lingkungan umumnya di luar kendali setiap individu. Termasuk jumlah dan sifat kesempatan kerja, jumlah dan sifat kesempatan pelatihan, kebijakan sosial dan prosedur untuk memilih trainee dan pekerja, tingkat pengembalian untuk berbagai pekerjaan, hukum perburuhan dan peraturan serikat, peristiwa fisik (misalnya, gempa bumi, banjir, kekeringan, dll), ketersediaan dan permintaan untuk sumber daya alam, perkembangan teknologi, perubahan organisasi sosial, pengalaman pelatihan keluarga dan sumber daya, sistem pendidikan, dan lingkungan dan masyarakat pengaruh. Masing-masing memiliki banyak potensi dampak pada karir individu.

Kesimpulannya kondisi lingkungan dan kejadian-kejadian merupakan banyak pengaruh dalam susunan kondisi mempengaruhi individu, faktor-faktor ini umumnya di luar kendali individu, siapa pun individu tersebut. Beberapa kondisi lingkungan tersebut yaitu, faktor sosial, kondisi pendidikan dan kondisi pekerjaan.

c. Pengalaman belajar

Mitchell and Krumboltz also suggest that the ". . . development of career preferences and skills and the selection of a particular career are influenced by the individual's past learning experiences". Mitchell and Krumboltz believe that these experiences may or may not

be readily retrievable by memory due to the infinite and extremely complex patterns of stimuli and reinforcement. However, these learning experiences, whether instrumental or associative, have a large impact on what individuals will perceive to be important in a career. For example, occupational stereotypes often influence individuals in their choice of a career.

Mitchell dan Krumboltz menyarankan bahwa "Pengembangan preferensi karir dan keterampilan dan pemilihan karir tertentu dipengaruhi oleh pengalaman belajar individu masa lalu". Mitchell dan Krumboltz percaya bahwa pengalaman ini mungkin atau tidak mungkin mudah didapat oleh memori karena pola yang tak terbatas dan sangat kompleks rangsangan dan penguatan. Namun, pengalaman belajar, apakah instrumental atau asosiatif, memiliki dampak besar pada apa yang individu akan anggap penting dalam karir. Misalnya, stereotip kerja sering mempengaruhi individu dalam pilihan mereka karir.

Kesimpulannya dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir adalah hasil dari pengalaman belajar seseorang. Faktor ini dibagi menjadi dua tipe dasar dari pengalaman belajar : yaitu instrumental dan asosiatif.

d. Keterampilan menghadapi tugas

According to Mitchell and Krumboltz, task approach skills are the transferable skills that are brought to new tasks or problems. They include performance standards and values, work habits, perceptual and cognitive processes, mental sets, and emotional responses. Learning experiences, genetic characteristics, special abilities, and environmental influences combine to influence one's task approach skills. These skills can be enhanced or modified by individuals to meet new demands. "Task approach skills are used to cope with the environment, to interpret it in relation to self-observations and world-view generalizations, and to make overt and covert predictions about future events").

Menurut Mitchell dan Krumboltz, keterampilan pendekatan tugas adalah keterampilan dipindah tangankan yang membawa ke tugas atau masalah baru. Mereka termasuk standar kinerja dan nilai-nilai, kebiasaan kerja, proses perseptual dan kognitif, kumpulan mental, dan tanggapan emosional. Pengalaman belajar, karakteristik genetik, kemampuan khusus, dan pengaruh lingkungan menggabungkan untuk mempengaruhi keterampilan pendekatan tugas seseorang. Keterampilan ini dapat ditingkatkan atau diubah oleh individu untuk memenuhi tuntutan baru. "Tugas keterampilan pendekatan yang digunakan untuk mengatasi lingkungan, untuk menafsirkannya dalam kaitannya dengan diri pengamatan dan pandangan

dunia generalisasi, dan untuk membuat prediksi terbuka dan rahasia tentang peristiwa masa depan".

Keterampilan menghadapi tugas merupakan cara seseorang memahami bagaimana seorang individu melakukan pengambilan keputusan karir, hal itu diantaranya adalah penetapan tujuan, menetapkan alternatif, mengklarifikasi nilai dan mendapat informasi karir. Interaksi antara sumbangan genetik (bawaan), kondisi lingkungan, dan pengalaman-pengalaman belajar mengarah pada kecakapan dalam melakukan berbagai tugas. Salah satu kemampuan belajar, kebiasaan bekerja, cara belajar, dan cara-cara merespon secara emosional adalah hasil dari karakteristik genetik, kemampuan khusus, kondisi lingkungan, dan pengalaman belajar instrumental dan asosiatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir meliputi: genetik, yaitu faktor yang diwariskan atau bawaan; kondisi lingkungan sosial, pendidikan pada kondisi pekerjaan; pengalaman belajar individu berdasarkan pendidikan sebagai suatu pengalaman pembelajaran dan keterampilan menghadapi tugas.

5. *Self-efficacy* keputusan karir

Career decision making and career indecision have received a great deal of attention in the career literature over the years (Hackett et al.). Several elements of effective career decision making have been identified, including goal selection, career exploration, problem-solving capabilities, planning skills, and realistic self-appraisal skills (Crites). Taylor and Betz developed the Career Decision Making Self-efficacy (CDMSE) Scale to assess perceptions of efficacy²⁰.

Karir pengambilan keputusan dan kebimbangan karir telah menerima banyak perhatian dalam literatur karir selama bertahun-tahun (Hackett et al.). Beberapa elemen pengambilan keputusan karir yang efektif telah diidentifikasi, termasuk pemilihan tujuan, eksplorasi karir, kemampuan pemecahan masalah, keterampilan perencanaan, dan realistis keterampilan penilaian diri (Crites). Taylor dan Betz mengembangkan Keputusan Karir Membuat *Self-efficacy (CDMSE) Scale* untuk menilai persepsi efikasi.

Other important results from research on self-efficacy for career decision making include the following: (a) weak self-efficacy for career decision making is associated with anxiety over the career choice process (Matsui & Onglatco); (b) flexible self-perceptions of gender roles facilitate stronger self-efficacy for career decision making (Arnold & Bye; Matsui & Onglatco); conversely, rigid, stereotypical attitudes about gender roles are associated with weaker efficacy for career decision making and higher levels of choice anxiety; and (c) more assertive

²⁰ Bandura, Albert . 1997. *Self efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press. Diakses melalui <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=425005&val=255&title=VA> pada 22/10/2016

women with stronger career decision-making efficacy are more willing to engage in nontraditional career activities (Nevill & Schlecker).

Hasil penting lainnya dari penelitian tentang *self-efficacy* untuk pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut: (a) lemahnya *self-efficacy* untuk pengambilan keputusan karir dikaitkan dengan kecemasan selama proses pilihan karir (Matsui & Onglatco); (b) persepsi diri yang *fleksibel* dari peran *gender* memfasilitasi kuatnya *self-efficacy* untuk pengambilan keputusan karir (Arnold & Bye; Matsui & Onglatco); sebaliknya, kaku, sikap *stereotip* tentang peran *gender* yang terkait dengan manfaat yang lebih lemah untuk pengambilan keputusan karir dan tingkat yang lebih tinggi dari kecemasan pilihan; dan (c) perempuan lebih tegas dengan pengambilan keputusan karir khasiat lebih kuat lebih bersedia untuk terlibat dalam kegiatan karir non-tradisional (Nevill & Schlecker).

One of the benefits to counselors of career self-efficacy theory is that it provides guidelines for intervening to correct detrimental self-beliefs. That is, the four major sources of efficacy information - performance accomplishments, vicarious learning, physiological arousal and affective states, and verbal persuasion - all provide means whereby unrealistic efficacy beliefs can be modified. However, the direct, causal relationships between efficacy sources and career self-efficacy has only begun to receive sustained attention.

Salah satu manfaat untuk konselor karir teori *self-efficacy* adalah bahwa ia menyediakan pedoman untuk intervensi untuk memperbaiki merugikan diri keyakinan. Artinya, empat sumber utama informasi - prestasi kinerja, yg belajar, gairah fisiologis dan negara afektif, dan persuasi lisan - semua menyediakan sarana dimana keyakinan khasiat realistis dapat dimodifikasi. Namun, langsung, hubungan kausal antara sumber efikasi dan karir *self-efficacy* hanya mulai menerima perhatian yang berkelanjutan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* keputusan karir memiliki peranan dan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *self-efficacy*. Pengertian *self-efficacy* keputusan karir merupakan tinggi rendahnya *self-efficacy* dalam keputusan karir. *Self-efficacy* keputusan karir dipengaruhi persepsi individu dalam menghadapi masalah karir, keadaan fisiologis dan emosional individu dalam menghadapi masalah karir dan *gender* pun merupakan hal yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* keputusan karir karena beda gender, beda pula cara menghadapi masalah karir.

C. Program Peminatan

1. Pengertian Program Peminatan

Bedasarkan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014 Pasal 1, Peminatan adalah program kurikuler yang disediakan untuk mengakomodasi pilihan minat, bakat dan/atau kemampuan peserta didik dengan orientasi pemusatan, perluasan, dan atau pendalaman mata pelajaran dan/atau muatan kejuruan.

Kesesuaian program peminatan terdapat pada Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014 pasal 4, ayat 1 bahwa “Pemilihan kelompok peminatan dilakukan sejak peserta didik mendaftar ke SMA/SMK sesuai dengan minat, bakat dan/atau kemampuan akademik peserta didik”.

Berdasarkan aturan tersebut, penempatan individu pada program peminatan harus disesuaikan terhadap 3 hal pokok:

- a. Minat
- b. Bakat
- c. Kemampuan akademik

Pada pengertian yang dijelaskan dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014 Pasal 1 dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya

program peminatan merupakan program yang mestinya wajib dilakukan disekolah, agar semua peserta didik dapat mengerti dan mengambil keputusan secara tepat mengenai karir nya dimasa depan.

2. Tujuan Program Peminatan

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014, pasal 2 ayat 1 dan 2 menyebutkan tujuan dari program peminatan, yaitu:

- a. Peminatan pada SMA/SMK memiliki tujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik mengembangkan kompetensi sikap, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan peserta didik sesuai dengan minat, bakat dan/atau kemampuan akademik dalam sekelompok mata pelajaran keilmuan.
- b. Peminatan pada SMK/SMK memiliki tujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik mengembangkan kompetensi sikap, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan peserta didik sesuai dengan minat, bakat dan/atau kemampuan dalam bidang Kejuruan, program Kejuruan, dan paket Kejuruan.

Kesimpulannya tujuan perogram peminatan agar peserta didik mengembangkan kompetensi sikap, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik.

3. Syarat Program Peminatan

Berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014, pasal 4 ayat 1 dan 2 menyebutkan beberapa syarat dalam program peminatan bahwa :

- a. Pemilihan kelompok peminatan dilakukan sejak peserta didik mendaftar ke SMA/SMK sesuai dengan minat, bakat dan/atau kemampuan akademik peserta didik.
- b. Pemilihan kelompok peminatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada:
 - 1) Nilai Rapor SMP/MTs atau yang sederajat;
 - 2) Nilai Ujian Nasional SMP/MTs atau yang sederajat; dan
 - 3) Rekomendasi guru Bimbingan dan Konseling/Konselor di SMP/MTs atau yang sederajat.

Kesimpulan dari syarat program peminatan yang telah diatur berdasarkan lampiran Permendikbud Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014, pasal 4 ayat 1 dan 2 adalah bahwa setiap peserta didik

yang akan melanjutkan sekolah pada jenjang SMA/SMK menyesuaikan pemilihan jurusan yang ada pada sekolah SMA/SMK dengan melihat minat, bakat, dan kemampuan akademik yang sesuai dengan yang dimiliki peserta didik. Penyesuaian tersebut dilihat berdasarkan nilai rapor, nilai ujian Nasional dan rekomendasi guru BK. Sehingga untuk memenuhi syarat program peminatan peran guru BK sangat dibutuhkan oleh peserta didik.

Dari pengertian, tujuan dan syarat yang telah dijelaskan dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 64 tahun 2014, dapat diambil kesimpulan bahwa program peminatan yang telah diatur oleh pemerintah merupakan salah satu program yang baik dan tepat dilaksanakan agar tercipta generasi-generasi yang baik dimasa depan. Sehingga tidak ada lagi penyesalan dan keraguan dalam peserta didik dalam memilih masa depan.

D. Kajian Penelitian Relevan

Penelitian Hilda Mardiaty Rahmah Sari pada tahun 2014 berjudul efektivitas teknik modeling untuk meningkatkan *self-efficacy* karir siswa (penelitian kuasi eksperimen terhadap siswa Kelas XI SMA Negeri 1 Tasikmalaya tahun ajaran 2013/2014)²¹ Hasil penelitian menunjukkan: (1) *self-efficacy* karir siswa berada pada kategori sedang dan (2). Rumusan intervensi program teknik modeling difokuskan untuk meningkatkan *self-efficacy* karir siswa secara spesifik efektif meningkatkan *self-efficacy* karir siswa.

Penelitian Edris Zamroni, DYP Sugiharto, Imam Tadjri 2014 berjudul pengembangan multimedia interaktif bimbingan karir untuk meningkatkan keterampilan membuat keputusan karir pada program peminatan siswa SMP²², hasil penelitian menunjukkan bahwa multimedia interaktif bimbingan karir terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan membuat keputusan karir. Tingkat keterampilan membuat keputusan karir sebelum bimbingan karir

²¹Hilda Mardiaty Rahmah Sari.2014.Efektivitas Teknik Modeling Untuk Meningkatkan Self Efficacy Karir Siswa (Penelitian Kuasi Eksperimen Terhadap Siswa Kelas XI SMA Negeri 1 Tasikmalaya Tahun Ajaran 2013/2014).Program Studi Bimbingan dan Konseling Sekolah Pascasarjana,(Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia). Diakses melalui <http://repository.upi.edu/> pada tanggal 4 Januari 2016

²² Edris Zamroni, DYP Sugiharto, Imam Tadjri.2014. Pengembangan Multimedia Interaktif Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Keterampilan Membuat Keputusan Karir pada Program Peminatan Siswa SMP. Prodi Bimbingan Konseling Program Pascasarjana,(Semarang:Universitas Negeri Semarang).Diakses melalui https://www.google.co.id/_journal.unnes.ac.id pada tanggal 4 Januari2016

adalah 37,32 dan setelah karir meningkat menjadi 50,63. Terjadi peningkatan sebesar 13,2 atau 11,89%.

Nurhimah Zulaikhah pada tahun 2014 berjudul hubungan antara dukungan orang tua dan orientasi karir dengan pengambilan keputusan studi lanjut²³, dan berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dukungan orang tua dan orientasi karir dengan pengambilan keputusan studi lanjut siswa SMA. Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara dukungan orang tua dan orientasi karir dengan pengambilan keputusan siswa SMA. Artinya variabel dukungan orang tua dan orientasi karir dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi kemampuan pengambilan keputusan studi lanjut siswa SMA. Sumbangan efektif total yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel tergantung adalah sebesar 59,4% sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Sumbangan efektif dukungan orang tua terhadap pengambilan keputusan hanya sebesar 10,1% sedangkan besarnya sumbangan orientasi karir terhadap pengambilan keputusan sebesar 49,3%. Hal ini menggambarkan bahwa pengambilan keputusan siswa SMA lebih banyak dipengaruhi oleh komponen

²³ Nurhimah Zulaikhah.2014.hubungan antara dukungan orang tua dan orientasi karir dengan pengambilan keputusan studi lanjut.Ilmu Psikologi Program Pascasarjana,(Surakarta:Universitas Muhammadiyah). Diakses melalui <https://www.google.co.id/journal.ac.id/> pada tanggal 4 Januari2016

personal yaitu luas sempitnya pengetahuan orientasi karir dari pada dukungan orang tua. Implikasi hasil ini untuk pendidikan, perlunya sekolah menyediakan jam mengajar kepada guru BK guna memberikan layanan informasi karir dan konsultasi yang dibutuhkan siswa.

E. Kerangka Berfikir

Karir menurut Super adalah kombinasi dan urutan peran yang dimainkan oleh individu yang berlangsung selama seumur hidup. Peran yang individu jalankan sebagai seorang peserta didik, masyarakat, dan sebagai seorang pekerja. Karir yang sesuai memerlukan proses yang baik dari awal peran individu menjadi seorang peserta didik. Individu memiliki tugas perkembangan karir yang dimulai dari usia peserta didik. Karir dapat dimulai dari individu mengambil keputusan karir yang dimulai dari proses peran peserta didik.

Membuat keputusan karir adalah bagian penting bagi individu untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam berkarir. Ketepatan membuat keputusan karir terkait erat dengan pemahaman diri dan pengenalan lingkungan secara memadai, serta memadukan keduanya secara tepat pula. Pengertian keputusan karir itu sendiri menurut Super adalah sebagai salah satu bagian terpenting dalam konsep kematangan karir, dan menurut Tiedeman dan O'Hara mendefinisikan

pembuatan keputusan merupakan upaya untuk membantu individu menggabungkan kesadaran diri dengan mengidentifikasi faktor yang melekat pada setiap keputusan sehingga dapat menghasilkan keputusan yang tepat.

Membuat keputusan dapat dilakukan sejak peran individu sebagai peserta didik. Seorang peserta perlu memiliki keterampilan dalam memahami karakteristik diri baik aspek jasmaniah maupun ruhaniah dan keterampilan mengenal lingkungan terutama peluang-peluang pekerjaan yang tersedia, serta keterampilan memadukan keduanya dalam perencanaan karir secara tepat.

Kesulitan membuat keputusan karir tergolong memiliki *self-efficacy* keputusan karir yang rendah. Kesulitan-kesulitan yang muncul pada saat peserta didik membuat keputusan karir dapat disebabkan oleh peran penting aktivitas pencarian informasi dalam proses membuat keputusan karir. Kesulitan membuat keputusan karir berkaitan erat dengan kurang kesiapan peserta didik untuk terlibat dalam proses membuat keputusan karir, kurangnya informasi sebagai dasar dalam menentukan pilihan jurusan atau pekerjaan.

Kurang informasi pengetahuan tentang karakteristik diri, kurang pengetahuan dan kondisi-kondisi dalam bekerja, persyaratan pendidikan, pandangan terhadap pekerjaan, pendekatan-pendekatan untuk memasuki dunia kerja, dan kesempatan kerja yang dapat

mengakibatkan peserta didik merasa informasi yang diterima tidak konsisten. Sehingga peserta didik menggantungkan pembuatan keputusan kepada orang lain, dan bahkan membuat keputusan yang tidak sesuai dengan karakteristik dirinya, dan keputusan yang dibuat oleh peserta didik tidak optimal.

Pengetahuan mengenai karir seharusnya sudah diketahui oleh peserta didik yang masih duduk di bangku Sekolah Menengah Pertama (SMP). Peserta didik usia Sekolah Menengah Pertama (SMP) seharusnya sudah dibekali dengan pengetahuan karir yang akan dipilih pada masa depan agar sesuai dengan karakteristik, kemampuan, dan potensinya.

Namun, saat ini peserta didik Sekolah Menengah Pertama (SMP) belum dapat menentukan keputusan karir yang akan dijalannya pada masa depan sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Peserta didik Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada saat ini rata-rata menentukan keputusan karir dengan penilaian dan pandangan masyarakat mengenai pekerjaan tersebut. Bahkan ada beberapa peserta didik Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang tidak mampu menentukan keputusan karirnya sendiri sehingga individu membutuhkan orang lain atau orang yang dianggap penting untuk menentukan karirnya.

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa peserta didik sekolah menengah pertama (SMP) masih kurang mengetahui pengetahuan dan pentingnya dalam mengambil keputusan karir. Oleh karena itu, peserta didik Sekolah Menengah Pertama (SMP) memerlukan informasi karir yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan maka diperlukan para ahli seperti, guru Bimbingan dan Konseling atau konselor dalam memberikan informasi yang diperlukan peserta didik. Fungsi guru BK sendiri yaitu, membimbing peserta didik dalam memilih karir yang sesuai dengan potensi peserta didik.

Sesuai dengan Permendikbud N0. 64 tahun 2014 pasal 1 ayat 3 menjelaskan mengenai layanan yang diberikan guru BK dalam membantu peserta didik ialah dengan menjalankan salah satu layanan yang ada dalam bimbingan dan konseling. Layanan yang harus diberikan guru BK ialah layanan pribadi, sosial, belajar, dan karir. Salah satu layanan yang wajib diberikan oleh guru BK ialah layanan karir. Guru BK diwajibkan membimbing peserta didik dalam mengambil keputusan karir. Guru BK dapat membimbing peserta didik melalui program peminatan yang telah ditetapkan oleh Permendikbud N0. 64 tahun 2014.

Program peminatan pada dasarnya adalah proses yang berkesinambungan untuk memfasilitasi peserta didik mengakomodasi pilihan minat, bakat dan/atau kemampuan vokasional peserta didik

dengan orientasi penguasaan kelompok mata pelajaran kejuruan. Disebutkan pula, bahwa program peminatan adalah sebuah proses yang didalamnya melibatkan serangkaian pengambilan pilihan dan keputusan oleh peserta didik yang didasarkan atas pemahaman potensi diri dan peluang yang ada di lingkungannya. Sejalan dalam membantu program peminatan yang dilaksanakan terdapat faktor pendukung lainnya yang dapat membantu peserta didik dalam membantu siswa dalam mengambil keputusan karir, yaitu *Self-Efficacy*.

Self-Efficacy menurut Albert Bandura sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan rancangan tingkat kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan perasaan individu, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. keyakinan tersebut menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama. Meliputi proses kognitif, motivasional, afektif dan seleksi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan data empirik mengenai gambaran tingkat *self efficacy* dalam keputusan karir peserta didik kelas VIII di SMPN 99 Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kelas VIII SMPN 99 Jakarta.

Tabel 3.1
Waktu Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	PELAKSANAAN (BULAN)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	BAB 1				X								
2	BAB 2							X					
3	BAB 3									X			
4	Seminar Proposal									X			
5	Penelitian											X	
6	BAB 4 dan BAB 5	X											

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan survey. Metode deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti²⁴. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tingkat *self-efficacy* dalam keputusan karir siswa kelas VIII di SMPN 99 Jakarta .

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono memaparkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan²⁵. Penentuan populasi disesuaikan dengan tujuan penelitian, Suharsimi Arikunto memaparkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian²⁶. Pada penelitian ini populasi penelitian adalah seluruh peserta didik kelas VIII pada SMPN 99 Jakarta. Objek

²⁴ Nana Syaodih sukmadinata, metode penelitian pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h.72

²⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung : Alfabeta, 2008), h.80

²⁶ Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktik. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002) h.173

penelitiannya yaitu *self-efficacy* dalam keputusan karir peserta didik.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

SEKOLAH	KELAS	POPULASI
SMPN 99	VIII A	36
	JAKARTA	VIII B
TIMUR	VIII C	36
	VIII D	36
	VIII E	36
	VIII F	36
	VIII G	36
	VIII H	36
JUMLAH	288	

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti²⁷. Sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, yang benar-benar

²⁷ Ari Suhartimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 131

representatif²⁸. Kesimpulannya bahwa sampel merupakan bagian yang mewakili populasi yang bersifat representatif.

Teknik sampling yang digunakan ialah *proportional random sampling*, kenyataan yang terjadi dilapangan peneliti harus mengikuti permintaan dari guru BK sehingga penarikan sampel dilakukan dengan cara Insidental Sampling. Menurut Sugiyono²⁹ *sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel, berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Cara yang dapat dilakukan agar memperoleh jumlah anggota sampel penelitian digunakan rumus yang disusun oleh Slovin pada taraf signifikan $e = 0.05$ yaitu³⁰:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Hingga diperoleh hasil:

²⁸ Sugiyono, *op.cit.*, h. 118

²⁹ *Ibid.*, h.60

³⁰ *Ibid.*, h.39

$$n = \frac{288}{1+288 \cdot 0,05 \cdot 0,05}$$

$$n = \frac{288}{1,72}$$

$n = 167,441$ dibulatkan menjadi 168

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No.	Kelas	Populasi	Sampel
1.	VIII A	36	21
2.	VIII B	36	21
3.	VIII C	36	21
4.	VIII D	36	21
5.	VIII E	36	21
6.	VIII F	36	21
7.	VIII G	36	21
8.	VIII H	36	21
TOTAL		288	168

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner.

1. Definisi Konseptual

Secara konseptual *self-efficacy* menurut Albert Bandura mengenai *self-efficacy* ialah sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan rancangan tingkat kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy*

menentukan perasaan individu, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Keyakinan tersebut menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama. Meliputi proses kognitif, motivasional, afektif dan seleksi.

Keputusan karir menurut Tiedeman dan O'Hara merupakan model yang berusaha untuk menggabungkan kesadaran pribadi dengan informasi eksternal yang sesuai. Terdiri dari dua tahap, yaitu antisipasi dan akomodasi. Tahap antisipasi mengacu pada tahap-tahap sebelum tindakan yang didalamnya meliputi tahapan eksplorasi, kristalisasi, pilihan, dan klarifikasi. Sedangkan tahap akomodasi ialah tahap yang mencerminkan diri individu setelah melaksanakan keputusannya.

Tinggi rendahnya *self-efficacy* dalam keputusan karir dilihat dari 3 dimensi yang terdapat pada *self-efficacy*, yaitu *Level* atau *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality*.

2. Definisi Operasional

Self-efficacy keputusan karir peserta didik kelas VIII dalam penelitian ini digambarkan sebagai skor total atas tiga dimensi sebagai berikut :

- a) Dimensi Tingkat (*Level* atau *Magnitude*) merujuk pada taraf keyakinan peserta didik terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan

karir yang ditunjukkan melalui indikator: (a) berpandangan optimis terhadap pendidikan dan pekerjaan, (b) mengetahui minat, baik dalam bidang pendidikan dan pekerjaan, (c) mengembangkan keterampilan karir, (d) membuat perencanaan dalam menyelesaikan tugastugas perkembangan karir dalam bidang pendidikan dan pekerjaan, (e) merasa yakin dapat melakukan/menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir.

- b) Dimensi Kekuatan (*Strength*) merujuk pada taraf keyakinan peserta didik terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatasi masalah atau kesulitan yang muncul akibat tugas-tugas perkembangan karir yang ditunjukkan melalui indikator: (a) meningkatkan usaha dengan baik, dan (b) komitmen terhadap pencapaian tugas-tugas perkembangan karir dalam bidang pendidikan dan pekerjaan.
- c) Dimensi Generalisasi (*Generality*) merujuk pada taraf keyakinan peserta didik terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menggeneralisasikan tugastugas perkembangan karir dan pengalaman sebelumnya yang ditunjukkan melalui indikator: (a) menyikapi situasi yang berbeda dengan cara yang baik dan positif, dan (b)

menjadikan pengalaman hidup sebagian suatu jalan menuju kunci dan langkah sukses.

3. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan model skala psikologi. Skala psikologis³¹ merupakan alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek psikologis yang terdapat dalam individu. Adapun alasan peneliti menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur, karena (1). Data yang diungkap berupa konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek motivasi dan interaksi sosial dalam kelompok teman sebaya, (2). Stimulus berupa pertanyaan tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan diri subyek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan, (3). Respon terhadap skala psikologi diberi melewati skala penskalaan. Berikut skoring instrumen dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4
Nilai Kategori Jawaban

PERNYATAAN	SKOR			
	SL	SR	KK	TP
POSITIF	4	3	2	1
NEGATIF	1	2	3	4

³¹ Saifuddin Azwar. Penyusunan Skala Psikologi (Edisi Dua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013, h.17

Berdasarkan definisi operasional diatas maka diperoleh kisi-kisi intrumen sebagai berikut :

Tabel 3.5
Kisi-kisi Intrumen

NO	DIMENSI	INDIKATOR	JML ITE M	NO ITEM	DROP
1	<i>Level</i> (Tarf keyakinan terhadap kemampua n yang dimiliki peserta didik dalam menyelesai kan tugastugas perkembangan karir).	1) Berpandangan optimis terhadap: a. Pendidikan b. Pekerjaan	7	1,2,3,4,5 ,6,7	19 25
		2) Mengetahui minat, baik dalam bidang: a. Pendidikan b. Pekerjaan	6	8,9,10,1 11,12,13	
		3) Mengembangkan keterampilan karir.	5	14,15,16 , 17,18,19	
		4) Membuat perencanaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir, dalam bidang:	5	20,21,22 , 23,24,25	
		5) Merasa yakin dapat melakukan/ menyelesaikan tugas-tugas perkembangan	6	26,27,28 , 29,30,31	

		karir			
2	<i>Strength</i> (Taufak keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam mengatasi masalah atau kesulitan yang muncul akibat tugas-tugas perkembangan karirnya)	1) Meningkatkan usaha dengan baik	5	31,33,34	37
		2) Memiliki komitmen terhadap pencapaian tugas-tugas perkembangan karir dalam bidang: a. Pendidikan b. Pekerjaan	3	35,36,37	40 42 43
3	<i>Generality</i> (Taufak keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menggeneralisasikan tugas-tugas perkembangan karir dan pengalaman sebelumnya).	1) Menyikapi situasi yang berbeda dengan cara yang baik dan positif	3	44,45,46	45
		2) Menjadikan pengalaman hidup sebagai suatu jalan menuju kunci dan langkah sukses	6	47,48,49	46 47
				50,51,52	53,54,55

4. Hasil Uji Coba Instrumen

a) *Expert Judgement* Butir Intrumen

Expert Judgement butir intrumen *self-efficacy* keputusan karir ini dilakukan oleh salah satu dosen ahli yang ada di Universitas Negeri Jakarta, yaitu kepada bapak Dr.Awaluddin Tjalla. *Expert Judgement* butir intrumen dilakukan untuk mengetahui kesalahan pernyataan butiran dan ketepatan butiran untuk responden.

Tabel 3.6
Format Penilaian Uji Ahli Intrumen

KOMPONEN	SKALA	PENILAIAN	KOMPONEN
	1	2	3
	KURANG	CUKUP	SESUAI
Keterbacaan		√	
Konsistensi antar item dengan Respon		√	
Konsistensi antar item dengan Dimensi		√	
Ketepatan penterjemahan			

b) Uji Validitas Butir Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen³². Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Jenis validitas butir. Untuk menguji validitas butir-butir instrumen, digunakan rumus Product Moment Pearson dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* Versi 20.0. Ketentuan pengujian dapat dilihat berdasarkan besarnya r hitung. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (0.05), maka butir pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel (0.05), maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Butir soal yang valid akan digunakan dalam instrument yang akan diberikan kepada sampel. Butir soal yang tidak valid tidak akan digunakan dalam instrumen.

Rumus tersebut digunakan karena untuk menghitung validitas butir soal pada setiap data yang diambil dari individu dalam samplingnya. Ketepatan data dan kenyataan yang akan diuji validitasnya adalah *self-efficacy* keputusan

³² Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta, Rineke Cipta, 2010), h. 211

karir peserta didik di sekolah menyelenggarakan program peminatan dengan data yang diperoleh dari hasil penyebaran instrumen.

Peneliti sudah melakukan uji coba instrumen pada minggu ketiga bulan November 2016 terhadap 100 responden di SMPN 99 Jakarta. Skor item dikonsultasikan dengan r-tabel *Product Moment* dengan taraf kesalahan 0,5%. Adapun butir pernyataan yang valid dan tidak valid sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Validitas Item

Nomor butir valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,20,21,22,23,24,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,38,39,41,44,45,49,50,51,52,53,54,55
Nomor butir tidak valid (Drop)	19,25,37,40,42,43,46,47,48

c) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama.³³ Instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner beserta butir-butirnya, maka untuk mendeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten diperlukan rumus uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Instrumen dikatakan reliabel ketika hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 20.0*.

Agar mengetahui tingkat reliabilitas instrumen, dengan cara embandingkan koefisien reliabilitas dengan kriteria tingkat reliabilitas sebagai berikut³⁴ :

Tabel 3.8
Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,91 – 1,00	Sangat Tinggi
0,71 – 0,90	Tinggi
0,41 – 0,70	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
Negatif – 0,20	Sangat Rendah

Perhitungan reliabilitas pada instrumen uji coba ini menggunakan SPSS 20 dan didapatkan hasil sebesar 0,890, sehingga nilai reliabilitas instrumen ini tergolong tinggi dan dapat dipercaya.

³³ Sugiyono, Op.Cit, hlm. 44

³⁴ Suharsimi arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 257

d) Kisi – Kisi Instrumen Final

Instrumen *self – efficacy* keputusan karir terdiri 46 butir pernyataan:

Tabel 3.9
Instrumen *Self – Efficacy* Keputusan Karir

N O	DIMENSI	INDIKATOR	JML ITEM	NO ITEM
1	<i>Level</i> (Taraf keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir).	1) Berpandangan optimis terhadap: a. Pendidikan b. Pekerjaan	7	1,2,3,4, 5,6,7
		2) Mengetahui minat, baik dalam bidang: a. Pendidikan b. Pekerjaan	6	8,9,10,1 1, 12,13
		3) Mengembangkan keterampilan karir.	5	14,15,1 6,
		4) Membuat perencanaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir, dalam bidang: a. Pendidikan b. Pekerjaan	5	17,18 19,20,2 1, 22,23
		5) Merasa yakin dapat melakukan/ menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir	6	24,25,2 6, 27,28,2 9
2	<i>Strength</i> (Taraf keyakinan terhadap kemampuan	1) Meningkatkan usaha dengan baik	5	30,31,3 2, 33,34
		2) Memiliki komitmen terhadap pencapaian		

yang dimiliki peserta didik dalam mengatasi masalah atau kesulitan yang muncul akibat tugas-tugas perkembangan karirnya)	tugas-tugas perkembangan karir dalam bidang: a. Pendidikan b. Pekerjaan	3	35,36,37
3 <i>Generality</i> (Tarf keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menggeneralisasi tugas-tugas perkembangan karir dan pengalaman sebelumnya).	1) Menyikapi situasi yang berbeda dengan cara yang baik dan positif 2) Menjadikan pengalaman hidup sebagai suatu jalan menuju kunci dan langkah sukses	3 6	38,39,40 41,42,43,44,45,46

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan teknik persentase. Sebelum perhitungan persentase, terlebih dahulu dibuatkan kategorisasi jenjang dengan tujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.³⁵ Dalam penelitian ini diberlakukan norma

³⁵ Syaifuddin azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012). h. 107

kategorisasi dengan kriteria: tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Azwar, pengkategorian tiga jenjang ini merupakan pengkategorisasian minimal yang digunakan dalam penelitian.³⁶

Rumus untuk mengkategorisasikan data yaitu sebagai berikut³⁷:

$$\begin{array}{ll} X < (\mu - 1\alpha) & \text{Rendah} \\ (\mu - 1\alpha) \leq X < (\mu + 1\alpha) & \text{Sedang} \\ (\mu + \alpha) \leq X & \text{Tinggi} \end{array}$$

Setelah di buat kategorisasi, untuk memperjelas hasil yang ada maka dibuat presentase dengan rumus sebagai berikut:³⁸

$$P = \frac{Fx}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Angka persentase

N = Jumlah responden

Fx = Frekuensi yang dicari

³⁶ Ibid. Syaifuddin azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*

³⁷ Ibid. Syaifuddin azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*

³⁸ Soegyarto Mangkuatmodjo, *Pengantar Statistik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1997). h.43

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Objek penelitian ini adalah peserta didik kelas VIII Sekolah Menengah Pertama Negeri 99 Jakarta yang berjumlah 8 Kelas. terdiri dari VIII A, VIII B, VIII C, VIII D, VIII E, VIII F, VIII G, VIII H, sebanyak 168 peserta didik.

2. Gambaran *Self-Efficacy* Keputusan Karir

a. Gambaran *Self – Efficacy* Keputusan Karir Peserta Didik Kelas VIII SMP Negeri 99 Jakarta.

Hasil penelitian menggunakan instrumen *self – efficacy* keputusan karir yang berjumlah 46 butir pernyataan menunjukkan hasil bahwa peserta didik SMPN 99 Jakarta 81,55% *self – efficacy* keputusan karir peserta didik tergolong sedang, 14,85% *self – efficacy* keputusan karir peserta didik tergolong rendah, dan 3,6% memiliki *self – efficacy* keputusan karir tergolong tinggi.

Adapun hasil secara rinci dapat disajikan pada tabel 4.1 dan divisualisasikan pada diagram 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Self – Efficacy Keputusan Karir Peserta Didik Kelas VIII di SMP Negeri 99 Jakarta

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X > 150$	Tinggi	6	3,6
$123 \leq X \leq 150$	Sedang	137	81,55
$X < 123$	Rendah	25	14,85
Jumlah		168	100

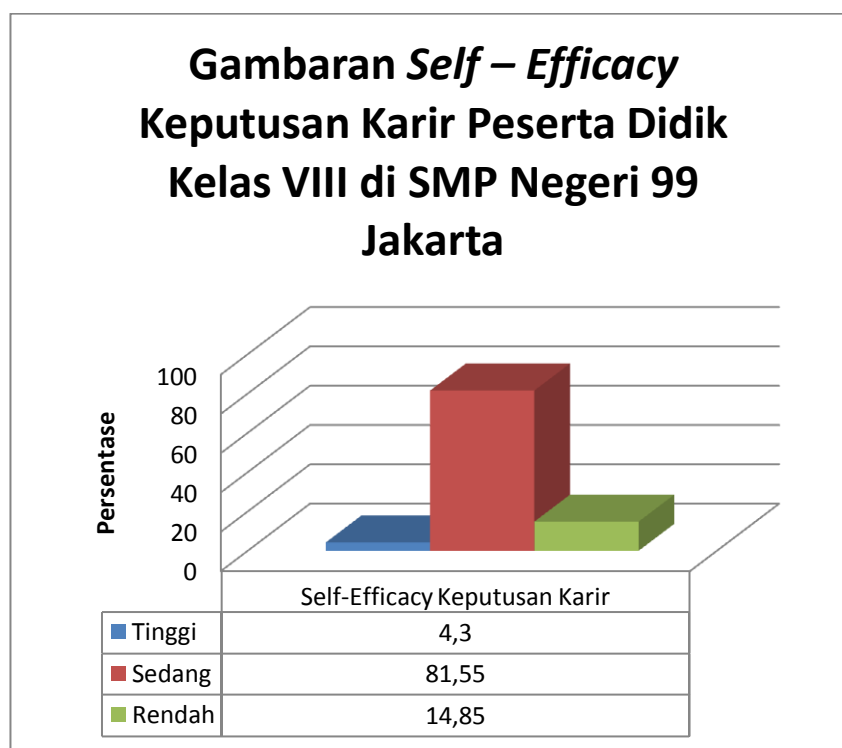


Diagram 4.1
Self – Efficacy Keputusan Karir Peserta Didik Kelas VIII di SMP Negeri 99 Jakarta

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self – efficacy* keputusan karir pada peserta didik kelas VIII di SMP Negeri 99 Jakarta tergolong sedang.

b. Gambaran *Self – Efficacy* Keputusan Karir Peserta Didik Kelas VIII Ditinjau dari Setiap Dimensi

Dari 3 dimensi *self – efficacy* keputusan karir peserta didik kelas VIII keseluruhannya memiliki *self – efficacy* keputusan karir yang dapat dilihat dari diagram di bawah ini:

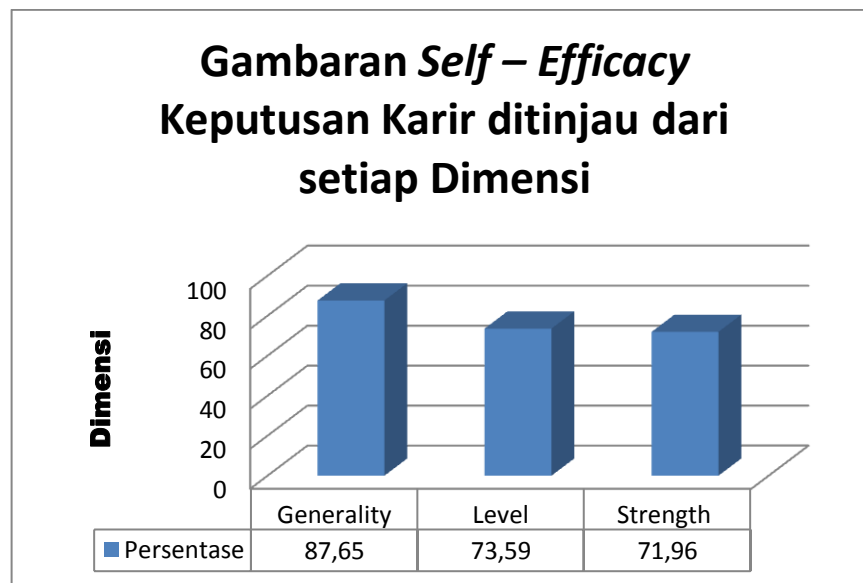


Diagram 4.2
***Self – Efficacy* Keputusan Karir Peserta Didik Kelas VIII Ditinjau dari Setiap Dimensi**

Berdasarkan diagram 4.3 dapat dilihat bahwa dimensi yang paling tinggi persentasenya adalah dimensi *generality* (87.65%), diikuti dengan dimensi *level* (73.59%), urutan terakhir dimensi *strength* (71.96%).

Dimensi *generality* (taraf keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menggeneralisasikan tugas-tugas perkembangan karir dan pengalaman sebelumnya) memiliki 2 indikator, yaitu : menyikapi situasi yang berbeda dengan cara yang baik dan positif; memiliki komitmen terhadap pencapaian tugas-tugas perkembangan karir dalam bidang: pendidikan dan pekerjaan.

Dimensi *level* (taraf keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menyelesaikan tugas tugas perkembangan karir) memiliki 5 indikator, yaitu : berpandangan optimis terhadap pendidikan dan pekerjaan; mengetahui minat, baik dalam bidang pendidikan dan pekerjaan; mengembangkan keterampilan karir; embuat perencanaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir, dalam bidang pekerjaan dan pendidikan; dan merasa yakin dapat melakukan/ menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir.

Dimensi terakhir *Strength* (Taraf keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam mengatasi masalah atau kesulitan yang muncul akibat tugas-tugas perkembangan karirnya) dengan 2 indikator, yaitu: meningkatkan usaha dengan baik; dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tugas-tugas perkembangan karir dalam bidang pendidikan dan pekerjaan. Sehingga secara keseluruhan *self – efficacy* keputusan karir peserta didik kelas VIII SMPN 99 Jakarta perlu dilakukan per-dimensi untuk memperoleh hasil yang menggambarkan tingkat *self – efficacy* keputusan karir.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan dibahas ke dalam beberapa bagian, diantaranya pembahasan hasil penelitian *self-efficacy* keputusan karir yang ada di SMPN 99 Jakarta; *self-efficacy* keputusan karir ditinjau dari setiap dimensi dan item didalamnya; *self-efficacy* keputusan karir yang ditinjau dari jenis kelamin; serta pembahasan hasil penelitian *self-efficacy* keputusan karir di setiap kelas.

Pertama mengenai hasil penelitian *self-efficacy* keputusan karir yang ada di SMPN 99 Jakarta. Berdasarkan penjelasan sebelumnya diketahui bahwa mayoritas peserta didik kelas VIII SMP Negeri 99 Jakarta

memiliki kemampuan *self-efficacy* keputusan karir yang sedang. Kemampuan *self-efficacy* keputusan karir peserta didik kelas sedang berada pada tahap sedang dikarenakan peserta didik cukup mampu menentukan karir masa depan dengan tujuan memenuhi tuntutan yang ada di masyarakat, individu mampu mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minat bakat yang dimiliki. Sehingga peserta didik telah mampu mengambil keputusan karir untuk masa depan sendiri, yang dapat dimulai dengan memutuskan sekolah SMA/SMK sendiri. Hal ini dibantu dengan program peminatan yang ada di sekolah sehingga peserta didik cukup memiliki pengetahuan serta informasi mengenai karir.

Menurut Super³⁹ perkembangan karir anak diusia 12-14 tahun memasuki tahap *Growth* yang ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Di samping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali

³⁹ Mark L. Savickas, *Career Counseling: Theory of Psychotherapy Series*, (American Psychological Association, 2011), p. 20-24

pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu : (a) Sub tahap *fantasy*. Pada sub tahap ini ditandai dengan minat anak berfantasi untuk menjadi individu yang diinginkan, kebutuhan dan menjalani peran adalah hal yang penting. (b) Sub tahap *interest*. Individu pada sub tahap ini menunjukkan tingkah laku yang berhubungan dengan karir mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak. Hal yang disukai dan yang tidak tersebut menjadi penentu utama aspirasi dan aktivitas. (c) Sub tahap *capacity*. Individu yang berada pada sub tahap ini mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.

Pada tahapan usia ini individu akan memperoleh perkembangan karir dari proses mengamati dan dari rasa penasaran yang mendorong individu pada perkembangan kapasitas sikap, minat, dan kebutuhan yang berkaitan dengan pembentukan konsep diri.

Proses tersebut akan diperoleh melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Khayalan (*fantasy*), minat (*interest*), dan kecakapan (*capacity*) menjadi proses dalam tahapan awal individu memutuskan karir masa depan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Florence J. Peilouw dan M. Nursalim dengan penelitian berjudul “hubungan antara pengambilan keputusan dengan kematangan emosi dan *self-efficacy* pada remaja” menunjukkan bahwa: (1) pengambilan keputusan memiliki

hubungan yang signifikan dengan kematangan emosi dengan arah hubungan yang positif; (2) pengambilan keputusan memiliki hubungan yang signifikan dengan *self-efficacy* dengan arah hubungan yang positif; (3) kematangan emosi dan *self-efficacy* memiliki hubungan secara bersama yang signifikan dengan pengambilan keputusan⁴⁰.

Retno Juli Widyastuti yang berjudul pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial keluarga terhadap kemandirian pengambilan keputusan karir siswa menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan simultan antara faktor *self efficacy* dan dukungan sosial keluarga dengan kemandirian pengambilan keputusan karir⁴¹.

Berdasarkan dimensi dapat dilihat bahwa dimensi *generality* yang paling tinggi dengan persentase (87.65%), yang berhubungan dengan keluasan pencapaian keberhasilan seseorang dalam berbagai aktifitas atau hanya dominan pada fungsi tertentu. Individu dengan dimensi *generality* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugasnya.

Kedua dimensi *level* (73.59%), yang berhubungan dengan tingkat kesulitan masalah atau tugas yang dapat diatasi oleh seseorang sebagai

⁴⁰ Florence J. Peilouw. M. Nursalim. 2013. Hubungan antara Pengambilan Keputusan dengan Kematangan Emosi dan Self-Efficacy pada Remaja, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya), h.1. Diakses pada tanggal 07 Desember 2016 melalui <https://www.unesa.ac.id/>

⁴¹ Retno Juli Widyastuti. 2013. Pengaruh Self-Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemandirian Pengambilan Keputusan Karir Siswa, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya), h.1. Diakses pada tanggal 07 Desember 2016 melalui <https://www.unesa.ac.id/>

hasil persepsi tentang kompetensi dirinya. Individu dengan dimensi *level* tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu walaupun terdapat hambatan dan tantangan secara internal maupun eksternal.

Urutan terakhir dimensi *strength* (71.96%), yang berhubungan dengan kekuatan atau kelemahan keyakinan tentang kompetensi yang dipresepsinya. Dengan kata lain dimensi ini menunjukkan tentang derajat kemantapan seseorang terhadap keyakiannya. Dimensi ini biasanya berkenaan langsung dengan dimensi tingkat keyakinan, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas makin lemah taraf keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa peserta didik kelas VIII di SMPN 99 Jakarta baik dalam penguasaan berbagai bidang untuk menyelesaikan tugas perkembangan karir, dan buruk dalam keyakinan dalam kemampuannya menyelesaikan tugas.

C. Keterbatasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya:

Penelitian ini hanya mengukur *self-efficacy* keputusan karir peserta didik sebatas persepsi dari sampel itu sendiri dan bukan berdasarkan penilaian dari para guru maupun peneliti.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai profil *self-efficacy* keputusan karir difokuskan pada peserta didik kelas VIII SMP Negeri 99 Jakarta dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta didik kelas VIII SMP Negeri 99 Jakarta memiliki *self-efficacy* keputusan karir dalam kategori sedang. 81,55% sedang. 14,85% rendah dan 3,6% tinggi.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan prestasi dirinya dengan banyak cara. Memiliki keyakinan yang kuat dalam menghadapi tugas sulit, dan kesulitan dianggap sebagai tantangan, bukan ancaman. Individu akan mudah mengatur diri untuk sebuah tujuan dan menjaga komitmen yang kuat, meningkatkan dan mempertahankan usaha. Cepat memulihkan rasa keberhasilan setelah kegagalan. Serta mampu menghadapi situasi yang dianggap mengancam dengan keyakinan bahwa mereka dapat melakukan kontrol atas situasi tersebut.

Individu dengan *self-efficacy* yang rendah merupakan orang-orang yang meragukan kemampuan mereka dan menghindari dari tugas-tugas sulit yang dianggap sebagai ancaman pribadi. Mereka memiliki aspirasi

yang rendah dan komitmen lemah untuk tujuan yang dibuat dan ketika dihadapi tugas yang sulit, akan merasa memiliki kekurangan yang menghambat dan merugikan diri sendiri dalam bekerja. Lambat untuk memulihkan rasa keberhasilan setelah mengalami kegagalan. Kehilangan kepercayaan pada kemampuan diri dengan cepat ketika menghadapi kesulitan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan keadaan dan fakta di lapangan mengenai *self-efficacy* keputusan karir yang ada di SMP Negeri 99 Jakarta sebagai sekolah penyelenggara program peminatan. Peserta didik perlu memiliki *self-efficacy* keputusan karir agar mampu memutuskan karirnya dimasa depan, mengembangkan informasi karir sehingga dapat menentukan keputusan karir masa depan yang sesuai.

Sebagian besar peserta didik SMP Negeri 99 Jakarta memiliki *self-efficacy* keputusan karir tergolong sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa peserta didik kelas VIII di SMP Negeri 99 Jakarta cukup mampu memutuskan sendiri karirnya dimasa depan, dan akan mendapatkan kepuasan dan kesesuaian karir dimasa depan. Apabila peserta didik pada kelas tinggi memiliki *self-efficacy* keputusan karir rendah maka hal ini akan berpengaruh pada pemilihan karir atau pemilihan jurusan yang ada di SMA/SMK dan akan berpengaruh pada

tahap selanjutnya yaitu pada karir masa depan yang peserta didik pilih. Semakin peserta didik memiliki *self-efficacy* keputusan karir yang tinggi maka diharapkan tidak lagi ditemukan masalah ketidak sesuaian dalam keputusan karir.

C. Saran

Saran - saran yang dapat menjadi pertimbangan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peserta didik, disarankan untuk lebih dapat memanfaatkan program peminatan yang ada pada sekolah dan memanfaatkan layanan BK yang ada di sekolah secara optimal.
2. Bagi pihak sekolah
 - a. Guru BK, disarankan untuk lebih membantu peserta didik dalam keputusan karir agar mendapatkan gambaran jelas mengenai karir masa depan dan agar peserta didik bisa mengambil keputusan karir masa depan.
 - b. Guru Mata Pelajaran, disarankan untuk lebih membantu secara teori dan praktik dalam pembelajaran peserta didik sehingga pengetahuan dan keterampilan peserta didik dapat dikembangkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambahkan sampel penelitian lebih besar lagi, seperti sampel pada satu wilayah kota administrasi;
- b. Membuat penelitian mengenai perbandingan antara sekolah penyelenggara program peminatan dan sekolah non-penyelenggara program peminatan;
- c. Menambahkan variabel lain terkait *self-efficacy* keputusan karir, seperti pengaruh dukungan sosial terhadap *self-efficacy* keputusan karir;
- d. Mengembangkan program BK karir sebagai pendukung *self-efficacy* keputusan karir.