

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir**

##### **1. Pengertian Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir**

Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir berasal dari teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997), bahwa efikasi diri merupakan bentuk keyakinan individu akan kemampuan yang telah dikuasainya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2003), efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Dengan demikian, efikasi diri sebagai penentu hasil dari tujuan hidup yang ingin dicapai seseorang.

Menurut Crites (1978) keyakinan dalam diri individu dalam mengambil sebuah keputusan karir dipengaruhi beberapa keterampilan diantaranya mengumpulkan berbagai macam pilihan pekerjaan, menilai kemampuan dan minat diri sendiri, menyeleksi tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan, membuat perencanaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan membuat strategi untuk mengelola masalah ketika muncul masalah dalam pekerjaan. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merupakan kegiatan yang memerlukan tindakan tepat karena melibatkan proses berpikir dan

tingkat motivasi pada diri individu. Oleh karena itu, efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keterampilan pengambilan keputusan karir pada seseorang.

Sesuai dengan teori Bandura dalam bidang pendidikan, siswa yang memiliki efikasi diri tinggi dalam pengambilan keputusan karir adalah siswa yang menyadari kemampuannya sehingga memiliki keinginan untuk mewujudkan target yang telah direncanakan dengan langkah-langkah pencapaian yang jelas. Tingginya tingkat efikasi diri mengarahkan pada peningkatan kemampuan individu dalam mengambil keputusan karir. Sedangkan, siswa yang memiliki efikasi diri rendah adalah siswa yang kurang atau bahkan belum memahami diri sendiri hingga merasa tidak mampu atau ragu pada keberhasilan masa depannya. Dengan kata lain, siswa dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari dan mudah menyerah pada pengambilan keputusan karir masa depannya (Betz & Hackett, 1986).

Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir mempengaruhi pilihan kerja dan ketekunan seseorang dalam tugas serta perilaku tertentu. Menurut Taylor dan Betz (1983), efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merupakan tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat berhasil melakukan tugas-tugas terkait pemilihan karir dan komitmen kerja. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir mengacu pada sejauh mana siswa memiliki kepercayaan pada kemampuannya untuk terlibat dalam pengambilan keputusan pendidikan dan kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat dipahami bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan pengertian efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merupakan keyakinan individu dalam menentukan pilihannya dengan mempertimbangan kesesuaian antara kemampuan, minat dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya agar tujuan karirnya dapat tercapai. Keputusan pilihan karir yang diambil dianggap sebagai solusi yang tepat.

## **2. Aspek-aspek Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir**

Taylor dan Betz (1983) mengemukakan ada lima aspek dari efikasi diri pengambilan keputusan karir, yaitu *accurate self appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, dan *problem solving*.

### *a. Penilaian Diri Yang Tepat (Accurate self-appraisal)*

*Accurate self-appraisal*, melibatkan pembuatan dalam penilaian yang akurat dari minat karir, keterampilan, tujuan, dan nilai-nilai seseorang. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu mampu melakukan asesmen terhadap kemampuan, minat karir, tujuan, dan nilai-nilai yang dianutnya. Sebagai contoh siswa mampu untuk menilai kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Melalui penilaian tersebut siswa akan mampu memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik.

b. Mengumpulkan Informasi Pekerjaan (*Gathering occupational information*)

*Gathering occupational information*, melibatkan kemampuan untuk menggambarkan suatu pekerjaan yang menarik, serta informasi tambahan tentang bidang karir yang dipilih seseorang atau tentang pasar kerja pada umumnya. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu melakukan asesmen terhadap pengetahuan yang dimilikinya mengenai dunia pekerjaan dan tugas berbagai bidang pekerjaan. Dengan mengetahui berbagai informasi pekerjaan yang ada di sekitar siswa, diharapkan siswa memahami pasar kerja yang akan mereka hadapi ketika sudah lulus dari bangku pendidikan.

c. Menetapkan Tujuan (*Goal selection*)

*Goal selection*, berfokus pada kemampuan untuk mengidentifikasi tujuan karir berupa pemberian pujian maupun hadiah dari nilai-nilai, kepentingan dan keterampilan seorang individu. Dalam hal ini mencakup sejauhmana individu mampu melakukan asesmen terhadap kemampuan dalam menyesuaikan keadaan dirinya dengan karakteristik berbagai pekerjaan. Dengan mengetahui berbagai nilai kelebihan yang ada, siswa akan menjadi lebih mudah memahami potensi yang ada pada dirinya untuk menyesuaikan suatu pekerjaan tertentu.

d. Membuat Rencana Masa Depan (*Making plans for the future*)

*Making plans for the future*, menjelaskan tugas-tugas yang mempersiapkan individu untuk pasar kerja dan proses lamaran pekerjaan

di bidangnya. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu mampu melakukan perencanaan dengan baik dalam membuat keputusan karir masa depannya. Siswa belajar menyusun rencana karirnya setelah lulus sekolah. Rencana masa depan dibuat dengan tahap-tahapan yang jelas sehingga siswa akan termotivasi untuk melakukannya sesuai dengan perencanaan yang dibuatnya sendiri.

e. Pemecahan Masalah (*Problem solving*)

*Problem solving*, menilai ketahanan seseorang ketika menghadapi hambatan kerja. Dalam hal ini mencakup sejauh mana individu memiliki kemampuan dalam mengatasi dan memecahkan masalah dalam menghadapi permasalahan dalam pengambilan keputusan karir. Siswa akan belajar mempertimbangkan keinginan dan harapan orang lain terhadap dirinya.

Dengan demikian dapat dikatakan penelitian ini menggunakan aspek efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir antara lain penilaian diri secara akurat, pengumpulan informasi-informasi tentang pekerjaan, menyeleksi tujuan, membuat rencana masa depan dan pemecahan masalah. Dalam penelitian ini siswa akan belajar mengenali diri meliputi kemampuan, minat dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya, mengumpulkan informasi terkait sekolah lanjutan yang diinginkan dan ruang lingkup peluang karirnya, membuat tujuan dan rencana yang jelas untuk pendidikan selanjutnya.

### 3. Sumber-sumber Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir

Menurut Bandura (1997), ada beberapa sumber pembentukan efikasi diri seseorang antara lain:

#### a. Pengalaman Secara Langsung (*Mastery Experience*)

Merupakan keyakinan individu pada pengalaman masa lalu yang dialami secara langsung dalam memutuskan suatu keputusan atau pekerjaan. Pengalaman individu tersebut memberikan bahan pertimbangan pada keyakinannya dalam pengambilan keputusan di masa akan datang. Adanya pengalaman keberhasilan di masa lalu akan memberikan dampak positif dalam hidupnya sehingga mampu meningkatkan efikasi diri dari individu tersebut. Dengan demikian, besar kemungkinannya untuk diulang di masa yang akan datang sebagai pengalaman berharga. Begitu sebaliknya, pengalaman kegagalan di masa lalu akan mempengaruhi efikasi dirinya di masa depan sehingga ada kecenderungan individu untuk menghindar dalam mengambil suatu keputusan atau tugas.

#### b. Pengalaman Melihat (*Vicarious Experience*)

Merupakan pengalaman hasil pengamatan dan pengalaman dari kehidupan orang lain. Hal tersebut berkaitan dengan keberhasilan maupun kegagalan orang lain yang hampir serupa dengan dirinya dalam memilih suatu keputusan. Efikasi diri seorang individu akan mengalami peningkatan maupun penurunan setelah melihat pengamatan dan

pengalaman hidup dari orang lain. Pada dasarnya, pengalaman ini menggunakan strategi *modeling* sebagai suatu cara memperkirakan kemungkinan keberhasilannya berdasarkan pada keberhasilan perilaku orang lain dalam tugas serupa. Apabila individu melihat orang lain yang bernasib sama dan mengalami keberhasilan, maka individu tersebut mengalami peningkatan efikasi diri untuk dapat berhasil. Sebaliknya individu mengalami penurunan efikasi diri apabila melihat orang lain yang bernasib sama dan terjadi kegagalan dalam hidupnya.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Dalam hal ini informasi verbal dari orang berpengaruh memberikan dampak besar dalam hidup individu bersangkutan. Informasi verbal yang diberikan akan mendorong individu bersangkutan sehingga terjadi perubahan keyakinan diri. Informasi verbal biasanya berupa saran, nasehat dan bimbingan yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam menggapai kesuksesan dan keberhasilan hidup. *Verbal persuasion* adalah cara yang paling sering dan mudah untuk dilakukan. Akan tetapi, *verbal persuasion* tidak dapat bertahan lama sebab bergantung pada orang lain.

d. Keadaan Fisik (*Physiological State*)

Keadaan fisik individu akan mempengaruhi keyakinan diri dalam memutuskan maupun mengerjakan suatu tugas. Biasanya kondisi individu akan merespon apakah individu tersebut mampu atau tidak melakukan

suatu hal. Seperti contoh individu dihadapkan suatu pilihan, maka tubuh akan mersepon dengan cara berkeringat dan cemas saat pilihan tersebut dirasakan sulit oleh individu itu.

Ada dua faktor yang mempengaruhi efikasi diri pada seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Intelegensi, kepribadian, pengetahuan tentang karir merupakan faktor internal, sedangkan jenis pilihan karir, pendidikan orang tua, status sosial ekonomi keluarga, harapan orang tua, pekerjaan yang didambakan orang tua, stigma masyarakat terhadap pilihan jurusan, gender dan pengaruh teman sebaya merupakan faktor eksternal atau faktor sosial (Santrock, 2003). Apabila individu mengalami faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri secara positif maka individu tersebut akan mampu mengambil keputusan karir yang positif pula. Demikian sebaliknya, apabila individu mengalami faktor-faktor mempengaruhi efikasi diri secara negatif maka akan kesulitan mengambil keputusan karir.

Berdasarkan uraian di atas, sumber dari efikasi diri terdiri atas *mastery experience* (pengalaman secara langsung), *vicarious experience* (pengalaman orang lain), *verbal persuasion* (informasi verbal dari orang yang berpengaruh), dan *physiological state* (kondisi psikologis seseorang). Sedangkan faktor yang mempengaruhi efikasi diri pada seseorang adalah faktor internal (intelegensi, kepribadian, pengetahuan tentang karir) dan faktor eksternal (jenis pilihan karir, pendidikan orang tua, status sosial ekonomi keluarga, harapan orang tua,



pekerjaan yang didambakan orang tua, stigma masyarakat terhadap pilihan jurusan, gender dan pengaruh teman sebaya).

## **B. Pelatihan Perencanaan Karir**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu cara mengembangkan sumber daya manusia, selain pendidikan dan pengembangan. Pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang. Pengembangan dilaksanakan meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu pada saat ini dan masa akan datang. Pelatihan dilakukan untuk membantu individu agar menjadi individu yang efektif (Afiatin, Sonjaya & Yopoina, 2013). Pelatihan perencanaan karir yang dilakukan dengan pendekatan *experiential learning*, yaitu bahwa perilaku manusia terbentuk berdasarkan hasil pengalaman yang terlebih dahulu dimodifikasi untuk menambah efektivitas dan semakin lama perilaku kita menjadi suatu kebiasaan dan belajar dengan berbagai situasi (Johnson & Johnson, 2001).

Blum dan Balinsky (1970) mengungkapkan bahwa pelatihan dapat digunakan untuk bimbingan karir. Pelatihan merupakan pendekatan kelompok yang memberikan banyak umpan balik bagi individu. Pelatihan merupakan metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif, serta hasil keterampilan dan keahlian (Salas & Browsers, 2001). Oleh karenanya, peneliti memilih menggunakan pelatihan perencanaan karir sebagai teknik

intervensi untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa. Penggunaan teknik pelatihan ini dipandang tepat karena efikasi diri merupakan determinan kognitif yang mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa salah satunya melalui pelatihan perencanaan karir. Melalui pelatihan ini, siswa akan belajar pemahaman dan keterampilan baru dari aspek efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Pemahaman dan keterampilan baru terkait untuk memilih keputusan khususnya sekolah lanjutan. Memilih sekolah lanjutan yang sesuai dengan kemampuan siswa akan memudahkan dalam menentukan peluang karirnya di masa depan.

## **2. Pengertian Perencanaan Karir**

Menurut Antoniu (2010), perencanaan karir merupakan serangkaian proses yang sistematis dan menyeluruh dalam menargetkan pengembangan karir serta strategi penilaian diri, analisis peluang dan mengevaluasi hasil. Sedangkan menurut *Monash Career Planning Resource* (2015), perencanaan karir adalah proses dimana tujuan, nilai-nilai, aspirasi, kemampuan, gaya hidup, kepribadian, hal yang disukai dan tidak disukai diidentifikasi, diperiksa, diprioritaskan untuk membantu individu menentukan jalur karir jangka panjang. Dengan kata lain, perencanaan karir berkaitan dengan serangkaian penilaian dan evaluasi mengenai diri sendiri yang disesuaikan dengan pilihan pekerjaan.

Perencanaan karir berfokus pada tujuan dengan melihat dan membandingkan peran dan kemampuan diri (Rothwell, Jakson, Ressler & Jones, 2015). Oleh karena itu, pengertian perencanaan karir siswa dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses sistematis dan menyeluruh mengenai penilaian diri dengan membandingkan perannya di masa depan sebelum memasuki dunia kerja. Perencanaan karir merupakan suatu strategi siswa untuk mempersiapkan diri dalam mencapai pekerjaan yang diimpikan.

Model pengembangan karir yang baik mengutamakan pentingnya pemahaman individu akan pemahaman diri, pemahaman pekerjaan serta orientasi terhadap dunia kerja, sehingga akan menghasilkan suatu keputusan pilihan karir yang relatif menetap, yang biasa disebut dengan kristalisasi pilihan karir. Perencanaan karir yang baik adalah membuat rencana pilihan pekerjaan berdasarkan kemampuan individu dengan tujuan untuk membantu memahami dirinya dengan baik serta mengelola diri dengan lebih efektif, supaya dapat memilih pekerjaan yang sesuai dan berhasil dalam melakukan kerjanya (Holland, 1973)

Menurut Holland (1997) perencanaan karir memiliki tujuan:

1. Mencocokkan individu dengan pekerjaan, baik dalam segi pemilihan pekerjaan maupun pemilihan training/pelatihan yang sesuai
2. Membantu merencanakan aktivitas karir untuk meningkatkan kualitas individual

3. Membantu individu dalam membuat keputusan karir yang tepat dan efektif
4. Membantu individu untuk memahami dirinya serta pekerjaannya
5. Individu untuk mendapatkan kepuasan kerja

Sedangkan menurut Walgito (2005), perencanaan karir memiliki tujuan, antara lain

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap dan cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, pengertian perencanaan karir adalah serangkaian proses sistematis dan menyeluruh mengenai penilaian diri (tujuan hidup, nilai-nilai, aspirasi, kemampuan, gaya hidup, kepribadian, hal yang disukai dan tidak disukai, diidentifikasi, diperiksa, dan diprioritaskan) untuk membantu

individu menentukan jalur karir jangka panjang (sebelum memasuki dunia kerja). Perencanaan karir merupakan suatu strategi siswa untuk mempersiapkan diri dalam mencapai pekerjaan yang diimpikan.

### **3. Aspek-aspek Perencanaan Karir**

Perencanaan Karir yang dibuat oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Walgito, 2005) yang berpendapat bahwa dalam membuat sebuah perencanaan karir yang terpenting adalah lima langkah, yaitu:

- a. Pemahaman diri, yaitu bertujuan untuk membantu siswa mengetahui dan memahami potensi, kemampuan, minat, bakat dan cita-citanya
- b. Pemahaman tentang nilai-nilai, yaitu bertujuan untuk membantu siswa mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan juga nilai-nilai yang ada dalam masyarakat
- c. Pemahaman lingkungan, hal ini dimaksudkan agar siswa dapat mengetahui keadaan lingkungan. Dengan mengetahui dan memahami lingkungan maka siswa akan lebih tepat di dalam mengambil keputusan dan langkah dalam pemilihan karir.
- d. Pemahaman tentang hambatan dan mengatasi hambatan. Langkah ini diharapkan akan dapat mengetahui dan memahami hambatan-hambatan apa yang ada dalam rangka pencapaian tujuan, yaitu pemilihan karir yang cocok.

- e. Perencanaan masa depan. Langkah ini dilakukan dengan harapan siswa dapat mengelola semua informasi yang didapatkannya dari tahapan sebelumnya, dan menjadikan satu dasar untuk menyusun rencana masa depannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pelatihan perencanaan karir dalam penelitian ini antara lain penilaian diri, mengeksplorasi peluang, dan menyusun rencana karir. Melalui belajar untuk menilai diri meliputi kemampuan, minat dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya, siswa akan belajar mempertimbangkan kemampuan diri dengan sekolah dan jurusan tertentu yang diinginkan. Mengeksplorasi peluang dimaksudkan siswa dapat mencari informasi terkait sekolah lanjutan dan jurusan tertentu yang diinginkan serta ruang lingkup peluang karirnya. Dengan demikian, siswa akan semakin yakin terhadap kemampuan dan keputusan yang dibuatnya.

#### **4. Pelatihan Perencanaan Karir**

Pelatihan perencanaan karir merupakan suatu rangkaian kegiatan yang sistematis dan menyeluruh dalam menilai kemampuan diri, tujuan hidup, kepribadian, hal yang disukai dan yang tidak disukai guna penentuan jalur karir baik jangka panjang maupun pendek. Pelatihan perencanaan karir membantu para siswa untuk yakin dengan pilihan yang dibuatnya. Keputusan tersebut diambil dengan mempertimbangkan kemampuan diri dengan tujuan dan peran di masa depan dalam dunia kerja (Rothwell, Jakson, Ressler & Jones, 2015).

Pelatihan perencanaan karir dirancang berdasarkan teori *experiential learning* yang menyatakan bahwa pelatihan mampu mengubah struktur kognitif, sikap serta ketrampilan yang dimiliki oleh peserta. Melalui pelatihan, peserta diarahkan untuk menyadari pentingnya suatu keterampilan dikuasai dan menyadari komponen-komponen atau langkah-langkah yang perlu dilakukan supaya suatu keterampilan dapat dikuasai dengan baik (Johnson & Johnson, 2001). Pelatihan melibatkan aktivitas yang nyata, dimana setelah mendapatkan materi dan keterampilan peserta diminta untuk mempraktekkan materi dan keterampilan yang diperolehnya. Pelatihan perencanaan karir meliputi berbagai macam aktivitas yang melibatkan peserta secara langsung, misalnya menggunakan metode ceramah juga mengisi lembar kerja, diskusi, presentasi serta permainan.

Pelatihan perencanaan karir dilakukan selama dua hari meliputi empat sesi berdasarkan aspek-aspek perencanaan karir yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: (a) penilaian diri sendiri, (b) penentuan tujuan karir yaitu pilihan sekolah lanjutan, (c) pengumpulan informasi sekolah lanjutan, (d) antisipasi dan pemecahan masalah dan (e) menyusun rencana karir.

Sesi pertama yaitu sesi *Who Am I*. Bertujuan untuk mewujudkan impian masa depan harus dimulai dengan mengenali/memahami segala hal dalam dirinya yang menyangkut kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Metode yang akan digunakan adalah permainan, menonton video, ceramah dan pengerjaan

lembar kerja oleh peserta. Kesulitan dalam mengambil keputusan karir berhubungan dengan cara seseorang menilai kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dan kendala karir (Santosa & Himam, 2014). Melalui pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa menjadi lebih adaptif terhadap pemecahan masalah, khususnya pada siswa perempuan (Scott & Ciani, 2008). Mengenali dan memahami diri sendiri seseorang menjadi lebih mengetahui tujuan dan arah hidup yang ingin dicapainya.

Sesi kedua adalah sesi masa depanku. Bertujuan untuk menumbuhkan arti pentingnya perencanaan karir yang akan dicapai oleh masing-masing peserta di masa yang akan datang. Selain itu, bertujuan agar siswa mampu membuat tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai dalam hidupnya. Metode yang digunakan adalah ceramah, diskusi kelompok kecil dan mengerjakan lembar kerja. Pada sesi ini peserta diharapkan dapat memperoleh informasi dari berbagai pilihan sekolah lanjutan, meliputi pilihan sekolah tertentu, kurikulum sekolah lanjutan, bidang keahlian, program studi keahlian, kompetensi keahlian, kriteria peminatan peserta didik dan peluang peminatan karirnya. Semakin individu bereksplorasi dan berkomitmen maka akan semakin tinggi efikasi dirinya dalam mengambil keputusan karir, sementara semakin kurang individu bereksplorasi dan berkomitmen maka semakin rendah efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir (Sawitri, 2008).

Sesi ketiga yaitu sesi antisipasi dan pemecahan masalah. Bertujuan menyadari hambatan yang ditemui dan peserta mampu menemukan cara



mengatasi hambatan dalam proses pencapaian. Masalah yang sering muncul adalah faktor sosial ekonomi dan keinginan orangtua (Hamzah, Achmad & Shohib, 2014). Adanya permasalahan seperti itu, siswa diharapkan dapat menyadari dan belajar untuk menemukan solusi bagi pilihan karirnya. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah dan diskusi. Pada sesi ini, peserta diharapkan dapat melihat berbagai pertimbangan baik faktor internal maupun eksternal sebelum akhirnya mengambil suatu keputusan.

Sesi keempat dilaksanakan sesi menyusun rencana karir. Bertujuan agar siswa mampu menyusun langkah-langkah kongkrit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui pelatihan perencanaan karir siswa diharapkan dapat menyusun rencana karir yang diinginkan terkait dengan sekolah lanjutan dan pekerjaan. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah, diskusi dan eksplorasi diri. Adanya pelatihan perencanaan karir bagi peserta agar lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan karir (Hamzah, Achmad & Shohib, 2014).

## **5. Tahap Perkembangan Karir**

Menurut Ginzberg, Ginsburg, Axerald dan Herma (1951), ada tiga periode dalam proses pemilihan karir, yaitu:

1. Fantasi (3-10 tahun)

Karakteristik perkembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) 3-4 tahun, anak berusaha memformulasikan jawaban atas pertanyaan aktivitas yang ingin dilakukan pada masa dewasa
  - b) 4-6 tahun, muncul fungsi kesenangan atau kenikmatan anak berusaha untuk memilih pekerjaan yang menimbulkan rasa senang dalam dirinya.
  - c) 8-9 tahun, ada perubahan di dalam pemilihan karir yang lebih difokuskan pada hasil kerjadan kepuasan jika melakukan tugasnya dengan baik. pemilihan karir dibuat kurang realistis, karena lebih banyak dipengaruhi fantasi, mimpi, keinginan untuk cepat dewasa daripada pengalaman hidup yang nyata berdasarkan realitas.
  - d) 10-11 tahun, pilihan karir anak lebih realistis, karena individu semakin menyadari bahwa hambatan yang akan ditemui dalam pencapaian karir akan menjadi tanggung jawab pribadi. Mulai mencoba membuat pilihan karir, namun sifatnya masih sementara berdasarkan pengetahuan yang terbatas yang dimilikinya tentang diri dan realitas.
- Karakteristik perilaku pada periode fantasi adalah anak yang berusaha untuk mengetahui arti bekerja, berharap ingin menjadi orang dewasa serta mempunyai perspektif waktu yang kacau, karena bagi anak masa depan adalah bukan masa sekarang. Belum mampu membuat sebuah pilihan karir dan fantasi masih sangat kuat serta kurang dapat membedakan antara masa kini dengan masa depan.

## 2. Tentatif (11-17 tahun)

Tahap tentatif berlangsung dari mulai usia lulus sekolah dasar sampai dengan usia 18 tahun. Pada periode ini individu berusaha untuk mencari dasar yang sesuai bagi pemilihan karirnya dan pilihan karir didasarkan pada minat, kemampuan dan nilai-nilai yang dianut. Individu mempunyai pengetahuan serta informasi yang terbatas dan kurang tentang faktor-faktor yang dibutuhkan untuk berkomitmen terhadap pemilihan karir, sehingga keputusan yang diambil sifatnya masih mudah berubah dan pilihan yang sifatnya permanen ketika berada pada akhir masa remaja dan awal masa dewasa.

Perkembangan pemahaman tentang perspektif waktu pada periode ini anak berusaha membedakan antara masa kini dan masa depan, mencoba mengenali bahwa kejadian yang berlangsung pada masa sekarang dan dapat mempengaruhi masa depan. Kesadaran diri terhadap kemungkinan hambatan yang muncul dalam proses pemilihan karir adalah mulai menyadari bahwa pekerjaan orang dewasa sama dari waktu ke waktu sehingga mempunyai harapan untuk dapat bekerja secara rutin yang dapat menimbulkan perasaan senang dan nyaman.

Pemilihan karir cenderung tidak permanen, karena pilihan karir masih dapat berubah dan individu juga mendapatkan informasi tentang training dan pekerjaan. Jika konflik dan permasalahan dapat terselesaikan, periode tentatif memberikan jalan kepada individu untuk dapat memilih karir yang

realistis. Pada usia 11-12 tahun pilihan karir dibuat berdasarkan minat, yang mempertimbangkan faktor kesenangan dan ketidaksenangan anak terhadap suatu hal. Pada usia 13-14 tahun, anak mulai memilih karir berdasarkan kapasitas yang dimiliki. Usia 15-16 tahun adalah fase nilai saat anak memikirkan nilai yang penting bagi dirinya. Usia di atas 16 tahun selanjutnya merupakan masa transisi menuju pertimbangan realitas.

### 3. Realistik (18-23 tahun)

Pada periode realistik anak berusaha untuk mencapai kompromi antara kebutuhan-kebutuhan diri dengan kenyataan pada akhirnya akan menyelesaikan permasalahan dalam pilihan karir. Dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu:

#### a) Eksplorasi

Pada tahap eksplorasi individu menghilangkan pilihan karir yang tidak mungkin dapat terealisasi, menyadari pentingnya memilih pekerjaan yang dapat memunculkan kesenangan atau kepuasan serta menyadari bahwa suatu pilihan karir kemungkinan sulit untuk dicapai karena ada konflik dalam beberapa faktor yang mempengaruhinya.

#### b) Kristalisasi

Pada tahap kristalisasi individu berusaha untuk membuat kompromi antara faktor-faktor yang dibutuhkan dalam pilihan karirnya dengan faktor-faktor yang ada dalam dirinya menuju pada tujuan karir

yang jelas, menghentikan eksplorasi dan mulai berusaha untuk memformulasikan suatu rencana karir yang pasti di masa depannya.

c) Spesifikasi

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ginzberg (Crites, 1969) ada tiga tahap perkembangan karir yaitu fantasim, tentatif dan realistik.

Berdasarkan penjelasan tahap perkembangan karir, siswa MTs berada dalam tahap perkembangan karir tentatif. Dalam fase ini, siswa mengalami perubahan dalam menentukan pilihannya sebelum akhirnya mantap pada satu pilihan. Siswa belajar mengenal kemampuan, minat dan nilai-nilai yang ada untuk menentukan pilihan yang sesuai dengan dirinya. Dengan mengetahui kemampuan, minat dan nilai-nilai yang ada maka siswa akan merasa yakin terhadap keputusan yang diambil. Sebaliknya siswa yang tidak mengetahui kemampuan diri akan menghindari tanggungjawab dalam mengambil keputusan sebab siswa merasa yakin akan gagal.

### **C. Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Untuk Meningkatkan**

#### **Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa**

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan pengambilan keputusan terkait tugas-tugas karir di masa depan. Siswa yang berkeyakinan tinggi akan mengatakan bahwa dirinya mampu memilih karir dan

bertanggung jawab atas pilihan karirnya tersebut (Hamzah, Achmad, & Shohib, 2014). Dengan kata lain, siswa yang mampu menyadari kemampuannya akan yakin dengan pilihan karirnya dan mampu membuat langkah-langkah tujuan yang jelas.

Penyebab efikasi diri rendah dalam pengambilan keputusan karir pada siswa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu penyebabnya adalah keraguan dalam mengambil keputusan karir. Aspek yang dialami sebelum mengambil keputusan kurangnya kesiapan yang meliputi kurangnya motivasi, sifat ragu dalam mengambil keputusan dan keyakinan yang salah (Sawitri, 2008). Menurut Gati, Krausz, dan Osipow (1996) mengatakan ketidakpercayaan dalam mengambil keputusan karir disebabkan kesulitan-kesulitan yang dialami individu sebelum atau pada saat proses pengambilan keputusan karir karena kurangnya kesiapan mengambil keputusan karir, kurangnya informasi mengenai pengambilan keputusan karir, dan informasi yang tidak konsisten mengenai diri sendiri atau karir sehingga menghambat individu dalam mengambil keputusan karir.

Kesulitan-kesulitan tersebut menjadikan individu cenderung untuk menyerahkan tanggungjawab pengambilan keputusan pada orang lain atau menunda dan menghindari dari tugas mengambil keputusan. Dengan demikian, keputusan yang diambil menjadi tidak optimal dan dapat mengakibatkan konsekuensi negatif jangka panjang (Sawitri, 2008). Siswa cenderung beranggapan bahwa pilihan pekerjaannya sulit terwujud karena sulit untuk masuk sekolah lanjutan yang diinginkan dan sesuai dengan cita-cita. Hal itu menimbulkan sikap

keraguan, mudah menyerah hingga akhirnya menghindari tanggungjawab atas pilihan karirnya.

Selain itu, ada pula perasaan siswa yang merasa bingung untuk melanjutkan sekolah yang sesuai dengan kemampuannya. Minimnya informasi untuk mengenal kemampuan diri dan pilihan berbagai macam sekolah ikut mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir meskipun siswa telah memiliki pekerjaan yang ingin ditekuni di masa depan. Seperti minimnya informasi mengenai gambaran kurikulum, peminatan dan ruang lingkup prospek karir di SMA, SMK dan MA. Kurangnya ketersediaan informasi tersebut membuat siswa menjadi ragu terhadap pilihan karir setelah lulus sekolah. Didukung pula faktor kurangnya pendampingan dari pihak sekolah dan orangtua sehingga siswa menganggap menentukan pilihan karir bukan hal yang harus segera diputuskan.

Sebagian besar siswa menganggap menentukan pilihan sekolah lanjutan dapat direncanakan setelah kelulusan. Artinya ada anggapan bahwa perencanaan karir bukan menjadi bagian penting untuk dilakukan dan siswa cenderung mengabaikan tanggungjawab tersebut. Mengetahui cita-cita atau jenis pekerjaan yang diinginkan sejak dini akan membantu siswa dalam mempersiapkan diri mencapai target atau tujuan antara lain belajar untuk mendapatkan nilai yang baik pada ujian akhir, dan memilih sekolah yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan yang diinginkan (Aprilia, 2011).

Efikasi diri seorang individu akan meningkat jika individu tersebut mendapatkan informasi yang positif tentang kemampuan yang dimilikinya.

Sebaliknya, efikasi diri individu akan menurun jika mendapatkan informasi negatif tentang dirinya (Bandura, 1997). Apabila siswa mampu memahami diri mengenai kemampuan, minat, bakat dan cita-citanya, maka akan membuat siswa merasa yakin dengan dirinya sehingga memudahkan dalam memutuskan sekolah lanjutan yang diinginkan. Hasilnya akan membuat siswa menjadi lebih termotivasi dan fokus mencapai target yang telah direncanakan.

Maka dari itu penting untuk dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa. Salah satu intervensi yang dapat digunakan bagi siswa kelas IX adalah pelatihan perencanaan karir. Menurut Ginzberg, dkk (1951), siswa remaja berusia antara 12-14 tahun berada pada tahap perkembangan karir tentatif. Fase di mana siswa mencari dasar yang sesuai bagi pemilihan karirnya. Melalui pelatihan perencanaan karir, siswa akan belajar untuk mengenali kondisi internal dan eksternal yang berkaitan dengan dirinya. Melalui pelatihan perencanaan karir, siswa akan mendapatkan informasi mengenai berbagai macam pilihan sekolah lanjutan hingga peluang karir yang dapat memungkinkan untuk ditekuni. Semakin banyak informasi yang didapat, maka semakin meningkatkan kemampuan siswa untuk yakin pada keputusan yang diambil adalah tepat.

Kondisi internal siswa meliputi memahami kelebihan dan kekurangan, kemampuan, minat dan pengalaman. Sedangkan kondisi eksternal meliputi informasi sekolah lanjutan baik struktur kurikulum, peminatan peserta didik dan prospek karirnya yang akan dijalani sehingga siswa mampu mengambil keputusan yang tepat. Adanya pelatihan perencanaan karir bagi siswa akan banyak mendapatkan



informasi sehingga dapat meningkatkan keyakinannya dalam mengambil keputusan karir. Manfaat pelatihan perencanaan karir adalah meminimalkan kemungkinan membuat kesalahan yang berat dalam memilih diantara alternatif-alternatif pekerjaan/pendidikan lanjutan yang tersedia. Hasil dari perencanaan karir yang matang adalah keputusan tentang sesuatu hal yang dipilih secara sadar (Winkel, 2004).

Selain itu, manfaat adanya pelatihan perencanaan karir akan membantu siswa dalam mengurangi resiko masa depan yang gagal. Indikasi kegagalan di masa depan dapat dilihat dari ketidaknyamanan siswa bersekolah yang pada akhirnya siswa menjadi bermalas-malasan hingga akhirnya menjadi sering membolos untuk datang ke sekolah. Perilaku lain yang dapat diamati adalah ketidakmampuan siswa dalam menjalankan tugasnya sebagai siswa SMK atau SMA dengan mendapatkan nilai rendah atau bahkan tidak naik kelas. Hal demikian dapat menjadi pemicu siswa untuk putus sekolah atau pindah ke sekolah lain (Aprilia, 2011).

Dengan adanya pelatihan perencanaan karir diharapkan dapat membantu siswa mengurangi ketegangan dan kegagalan terhadap masa depannya. Melalui pelatihan perencanaan karir diharapkan dapat mengurangi dampak akibat ketidakseriusan siswa karena salah atau asal memilih sekolah seperti asal sekolah, asal belajar, asal datang dan masuk kelas, kurang antusias dalam belajar ataupun kurang antusias dalam berdiskusi dengan teman yang lain bahkan menghindari siswa untuk keluar dari sekolah tersebut. Dengan kata lain, pentingnya pelatihan

perencanaan karir pada siswa dipandang dapat mengurangi ketegangan dan resiko kegagalan di masa depan.

Pada sesi pertama pelatihan perencanaan karir, siswa akan belajar mengenali diri. Belajar mengenali diri dalam penelitian ini meliputi kondisi internal (kemampuan, nilai kehidupan yang dianut dan minat yang dimiliki) dan kondisi eksternal (harapan keluarga, kemampuan keluarga dan kondisi keluarga. Pada sesi pengenalan diri diharapkan siswa mendapat gambaran tentang dirinya. Hal ini terkait salah satu syarat dasar untuk menumbuhkan efikasi diri seseorang yaitu memahami diri dan kemampuan yang dimiliki (Bandura, 1997).

Selanjutnya siswa akan mendapatkan informasi mengenai berbagai pilihan sekolah lanjutan. Informasi sekolah lanjutan tersebut meliputi kurikulum sekolah, jurusan peminatan serta peluang karirnya (Andori & Zainuddin, 2013). Informasi itu berguna untuk siswa agar mampu menyesuaikan kemampuannya dan pilihan sekolah lanjutan yang diinginkan (Taylor & Betz, 1983). Dengan demikian, siswa mampu menetapkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang bagi karirnya.

Siswa juga diajarkan cara untuk mengatasi masalah (hambatan) dalam pengambilan keputusan. Hal itu dilakukan agar siswa mampu menyadari dan mengantisipasi hambatan yang akan ditemui dalam mencapai tujuan karirnya (Taylor & Betz, 1983). Dalam konteks ini, siswa mampu menyadari hambatan yang muncul saat mengambil suatu keputusan sehingga mempengaruhi keyakinannya. Dengan demikian, siswa belajar untuk mencari solusi bagi permasalahan tersebut.

Sesi terakhir dari pelatihan perencanaan karir adalah siswa mampu membuat langkah-langkah konkrit untuk dapat mencapai cita-citanya. Siswa diharapkan telah membuat keputusan karir untuk memilih sekolah lanjutan. Pada sesi ini siswa akan menjadi lebih terarah mengejar tujuan karir jangka pendek maupun jangka panjang (Bandura, 1997). Dengan membuat rencana masa depan, siswa akan menjadi lebih termotivasi dan yakin serta mampu untuk mewujudkan tujuan karir tersebut.

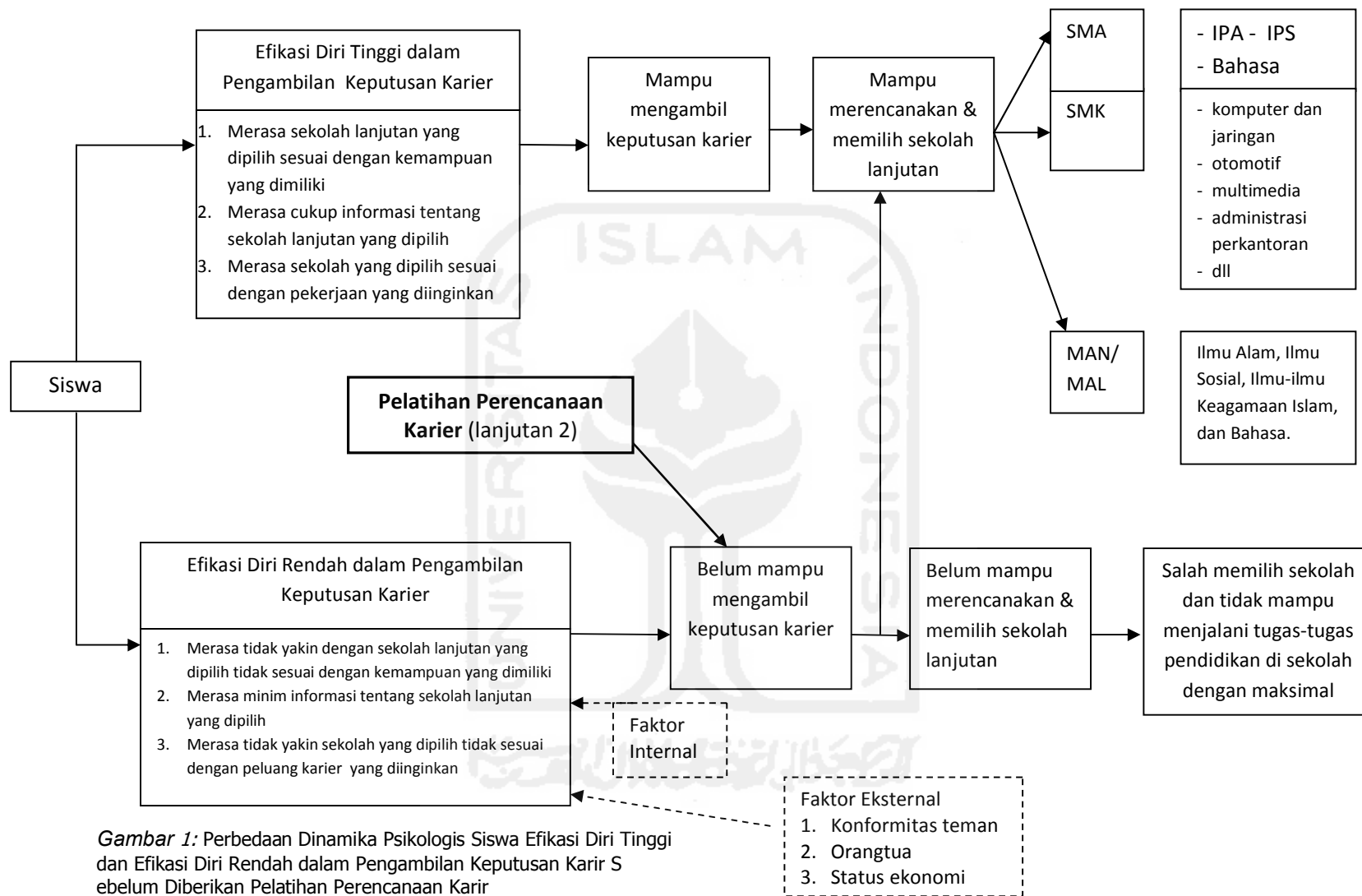
Pada Pelatihan perencanaan karir untuk siswa menggunakan pendekatan kognitif. Cara individu memandang dan bertindak dipengaruhi oleh cara ia memandang dan memahami pengalamannya. Pendekatan kognitif digunakan berdasarkan perkembangan kognitif menurut Piaget bahwa siswa remaja (11-16 tahun) berada pada tahap operasional formal. Tahap operasional formal merupakan tahapan dimana remaja sudah mampu menalar mengenai kemungkinan dan hipotetik, berlawanan dengan apa yang nyata dan kemampuan untuk merefleksi apa yang ada dalam diri sendiri (Santrock, 2003).

Pendekatan kognitif ini juga berdasarkan teori *observasional learning* (pembelajaran lewat pengamatan) yang dikemukakan oleh Bandura (1997). Pengamatan mengajarkan sejumlah konsekuensi yang memungkinkan dari sebuah tingkah laku baru. Bandura (1997) mengatakan individu memperhatikan apa yang akan terjadi saat orang lain mencobanya, dan ini yang disebut *vicarious reinforcement* (penguatan lewat pengamatan yang empatik, merasa seolah-olah kita yang melakukannya). Penguatan seperti ini termasuk di dalam proses kognitif

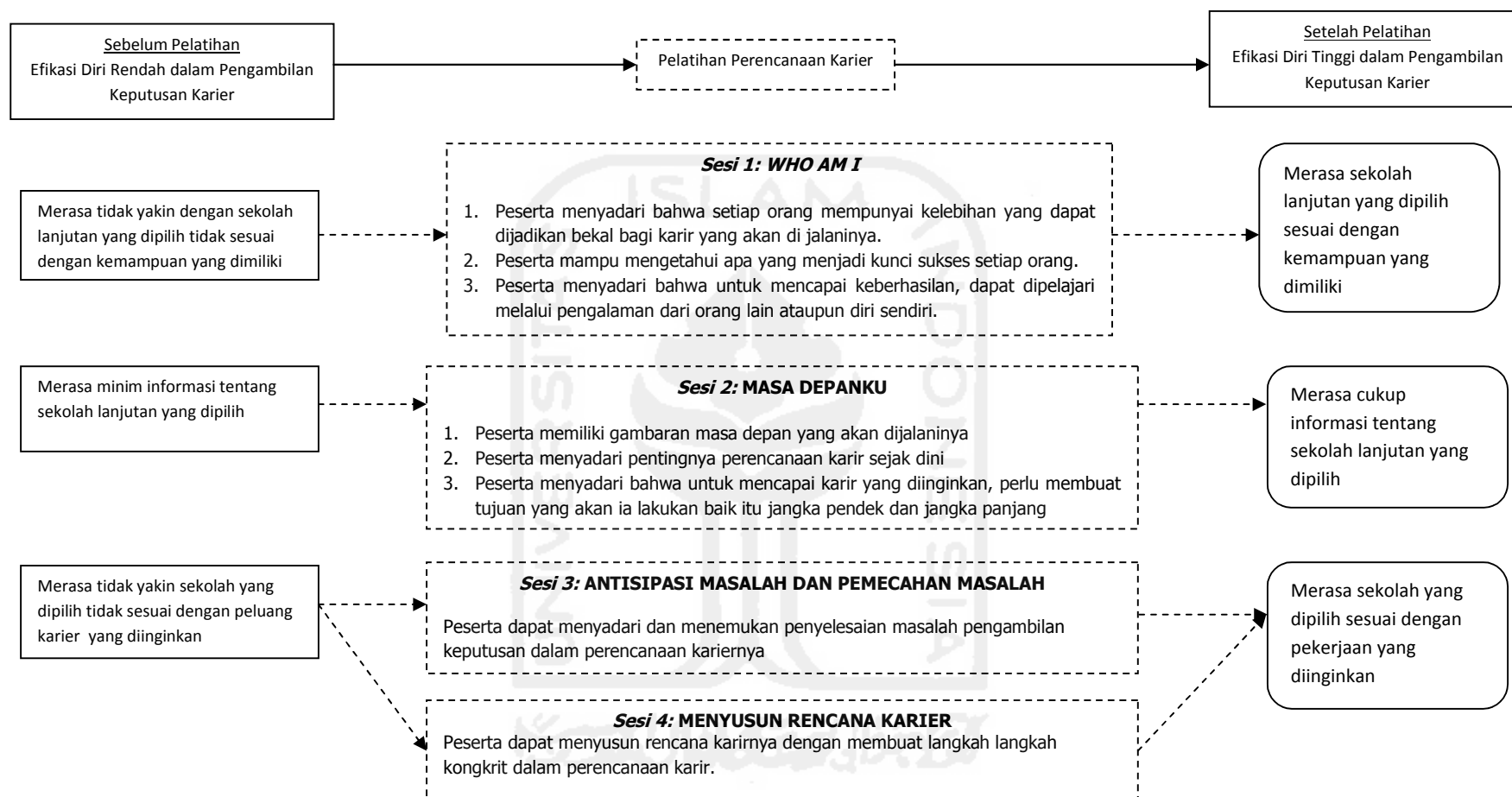
karena ada perumusan ekspektasi terhadap hasil dari tingkah laku tanpa bertindak langsung dari kita sendiri.

Dengan begitu, melalui pelatihan perencanaan karir ini dapat mengubah pandangan pada ketidakmampuan terhadap diri sendiri menjadi yakin dan mampu untuk mengkoordinasikan dan mengambil tindakan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir. Hal ini menjadikan siswa yang ingin melanjutkan sekolah mampu mengambil keputusan untuk memilih sekolah lanjutan tertentu dan memiliki gambaran mengenai prospek karirnya.

Efikasi diri yang telah terbentuk pada siswa akan mengubah pikiran negatif terhadap diri sendiri menjadi positif. Selanjutnya akan mengaktifkan fungsi kognitif, motivasi, afeksi dan selektif dalam dirinya untuk mengatasi suatu permasalahan yang dihadapi. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir tersebut menjadikan siswa mampu menjalani kegiatan sekolah dengan baik dan siap menghadapi dunia kerja nantinya.



Gambar 1: Perbedaan Dinamika Psikologis Siswa Efikasi Diri Tinggi dan Efikasi Diri Rendah dalam Pengambilan Keputusan Karier S sebelum Diberikan Pelatihan Perencanaan Karier



Gambar 2: Lanjutan Dinamika Psikologis Siswa Efikasi Diri Rendah dalam Pengambilan Keputusan Karir Selama Pelatihan Perencanaan Karir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa. Siswa akan memiliki efikasi diri yang lebih tinggi setelah mengikuti pelatihan perencanaan karir (kelompok eksperimen) dibandingkan siswa yang tidak mengikuti pelatihan perencanaan karir (kelompok kontrol).

