

## HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA KELAS XI SMKN 8 JAKARTA

Iman Setiyanto<sup>1)</sup>

Dra. Louise B. Siwabessy, M.Pd <sup>2)</sup>

Dr. Gantina Komalasari, M.Psi <sup>3)</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI di SMK Negeri 8 Jakarta, dengan populasi sebanyak 316 siswa. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Simple Random Sampling. Peneliti menggunakan 65 siswa sebagai sampel penelitian atau 20% dari jumlah populasi (316 siswa). Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner tentang efikasi diri dan CMI (Career Maturity Inventory milik Crites). Setelah dilakukan uji coba didapatkan hasil 28 item valid dengan nilai reliabilitas 0.896 untuk variabel efikasi diri dan 114 untuk CMI dengan nilai reliabilitas 0.82. Berdasarkan pengujian hipotesis antara efikasi diri dan kematangan karir variabel didapatkan koefisien korelasi sebesar 0.179 dengan ( $H_a : \rho \neq 0$ ), artinya terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa. Semakin tinggi tingkat efikasi diri siswa maka semakin tinggi juga kematangan karir siswa, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat efikasi diri siswa maka semakin rendah kematangan karir siswa. Selain itu didapatkan efikasi diri mempengaruhi kematangan karir sebesar 3.2% dan 96.8% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kualitas pengalaman pendidikan yang telah dilalui, dukungan keuangan yang tersedia mengikuti pelatihan tertentu dan potensi Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi pihak sekolah khususnya bagi guru BK untuk memahami apa itu efikasi diri serta dapat dijadikan bahan acuan penyusunan program layanan BK agar para siswa dapat memahami efikasi diri dan memiliki kesadaran untuk meningkatkan efikasi diri untuk mencapai kematangan karir yang lebih baik.

**Kata kunci :** Efikasi diri, kematangan karir.

### Pendahuluan

Kemajuan pembangunan yang semakin meningkat dalam era globalisasi, semakin menuntut pendidikan untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai de-

ngan kualifikasi pekerjaan. Pendidikan tersebut salah satunya adalah dengan membuka Sekolah Menengah Kejuruan. Berdasarkan penjelasan Pasal 15 Undang - Undang Sisdiknas, di Sekolah Menengah Kejuruan ini, siswa dengan bakat dan kemampuan di-

1 Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNJ,

2 Dosen Bimbingan dan Konseling FIP UNJ

3 Dosen Bimbingan dan Konseling FIP UNJ

bidang pilihan mereka akan dipersiapkan dan dibina untuk menjadi tenaga kerja terampil dan siap latih, mudah beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan, serta dapat mengembangkan diri dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar kerja di berbagai sektor yang selalu berkembang.

Menurut Data Biro Pusat Statistik (BPS) menyebutkan penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan bulan Februari 2012, yang berasal dari SMK adalah sebesar 9.43 juta orang, dan mengalami kenaikan sebesar 9.50 juta orang pada bulan Agustus 2012. Berbeda jika dibandingkan dengan lulusan SMA yang memiliki jumlah pekerja 17.20 juta orang pada bulan Februari 2012 dan meningkat sebesar 17.25 juta orang pada bulan Agustus 2012. Kemudian pada tahun selanjutnya, lulusan SMK yang bekerja tetap berada jauh di bawah lulusan SMA yang bekerja, yaitu sebesar 10.18 juta orang pada bulan Februari 2013. Jauh berbeda dengan lulusan SMA yang mendapatkan pekerjaan yaitu sekitar 17,77 juta orang pada bulan Februari 2013.

Kematangan karir yang rendah pada siswa SMK merupakan salah satu penyebab lulusan SMK yang langsung terjun ke dunia kerja sedikit. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah efikasi diri. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Lent, Brown, & Hackett, (1994) mengenai *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menjelaskan suatu proses di mana individu membentuk minat, membuat pilihan dan mencapai berbagai tingkat keberhasilan dalam kegiatan pendidikan dan pekerjaan (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Berdasarkan pemikiran Bandura (1986) dengan teori umum kognitif sosial, SCCT berfokus pada beberapa variabel kognitif individu (misalnya, efikasi diri, sebuah harapan, dan tujuan), dan bagaimana variabel-variabel berinteraksi dengan aspek lain dari individu tersebut dan lingkungannya (misalnya, jenis kelamin, etnis, dukungan sosial, dan hambatan) untuk membantu membentuk arah pengembangan karir. Salah satu aspek kognitif yang ada pada diri individu adalah efikasi diri, efikasi diri individu dapat menentukan arah perkembangan karir individu.

Sedangkan efikasi diri itu sendiri menurut Bandura adalah elemen kepribadian yang penting bagi individu. efikasi diri ini merupakan keyakinan diri

(sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkan kepada hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMK Negeri 8 Jakarta Selatan?”

## Kajian Teori

### Hakikat Kematangan Karir

Super merupakan tokoh yang sangat berpengaruh dalam bidang perkembangan karir. Karyanya berawal sejak tahun 1950-an, telah diuji secara luas, dikembangkan, direvisi dan disempurnakan hingga saat ini. Super juga menjelaskan bahwa kematangan karir ialah, sejauh mana individu mampu membuat pilihan karir yang berhubungan secara independen dan didefinisikan oleh super sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan (untuk) tahap perkembangan. Hal itu umum diterima meliputi dua komponen kognitif dan afektif. Individu yang memiliki kematangan karir yang baik berarti telah memiliki orientasi karir (*career orientation*). Orientasi karir didefinisikan sebagai skor total dari : 1) sikap terhadap karir, 2) keterampilan membuat keputusan karir, 3) informasi dunia kerja.

Ada beberapa alat ukur tentang kematangan karir yang biasa digunakan seperti *Career Maturity Inventory* (CMI) milik Crites yang telah diadaptasi. CMI yang dibuat oleh Crites ini merupakan alat ukur yang berakar pada *Career Patern Study* (CPS) yang akan dilakukannya bersama-sama dengan Super. Sebelumnya telah dijelaskan bahwa Super mengatakan bahwa terdapat lima dimensi dalam kematangan karir, yaitu *orientation vocational choice* (orientasi terhadap pilihan karir), *information and planning* (informasi dan perencanaan karir), *consistency of vocational choice* (konsistensi terhadap pilihan karir), *crystallization of traits* (kristalisasi sifat), *wisdom of vocational preferences* (kearifan dalam pemilihan karir). Berdasarkan kelima dimensi ini, Crites membuat kerangka dimensi kematangan karir menjadi empat dimensi, yaitu *consistency of career choice*, *realism of career choice*, *career choice competencies and career choice attitudes*.

### Hakikat Efikasi Diri

Bandura menjelaskan efikasi diri didefinisikan sebagai kepercayaan orang akan kemampuan mereka untuk menampilkan tingkat kinerja tertentu yang mempengaruhi pelatihan atas peristiwa-peristiwa di kehidupan mereka. Bandura meyakini bahwa efikasi diri merupakan elemen kepribadian yang penting bagi individu. Efikasi diri ini merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkan kepada hasil yang diharapkan.

### Dimensi Efikasi Diri

ada tiga dimensi efikasi diri, yang pertama adalah tingkat kesulitan tugas atau *magnitude*, dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas dari yang paling mudah sampai yang paling sulit. Orang akan memilih tugas yang sesuai dengan kemampuannya, seseorang dengan efikasi diri rendah cenderung akan menghindari tugas yang sulit, sedangkan orang dengan efikasi diri yang tinggi ketika mendapatkan tugas yang sulit akan berusaha menyelesaikannya. Yang kedua ialah luas bidang perilaku atau *generality*. Berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap bidang yang dikuasanya atau berlaku dalam berbagai perilaku dan aktifitas yang dijalani. Yang ketiga adalah kekuatan keyakinan atau *strength*, ini adalah dimensi yang berkaitan dengan keyakinan seseorang ketika mengerjakan tugas, apakah dia merasa yakin dapat mengerjakan tugas yang sulit dengan baik atau tidak, dimensi ini akan menghadapi keceemasan, rasa frustrasi dan lainnya, jika berhasil melewatinya akan berhasil.

### Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah efikasi diri. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Lent, Brown, & Hackett, (1994) mengenai *Social cognitive career theory* (SCCT), menjelaskan suatu proses di mana individu membentuk minat, membuat pilihan dan mencapai berbagai tingkat keberhasilan dalam kegiatan pendidikan dan pekerjaan (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Berlandaskan pemikiran Bandura (1986) dengan teori umum kognitif sosial, SCCT berfokus pada beberapa variabel kognitif individu (misalnya, efika-

si diri, suatu harapan, dan tujuan), dan bagaimana variabel-variabel berinteraksi dengan aspek lain dari individu tersebut dan lingkungannya (misalnya, jenis kelamin, etnis, dukungan sosial, dan hambatan) untuk membantu membentuk arah pengembangan karir. Teori SCCT ini melihat bagaimana interaksi antara variabel kognitif individu dengan lingkungan individu. Salah satu variabel kognitif yang ada pada diri individu adalah efikasi diri, efikasi diri individu dapat menentukan arah perkembangan karir individu.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2013 hingga Juni 2014. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan menggunakan studi deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional adalah metode penelitian yang digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel efikasi diri dengan variabel kematangan karir.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh siswa kelas XI di SMK Negeri 8 Jakarta yang berjumlah 316 siswa. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan sampel berdasarkan nomor urut ganjil dari empat kelas. Sampel yang digunakan berjumlah 65 orang atau 20% dari jumlah populasi yaitu 316 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu *career maturity inventory* adaptasi dari Crites untuk variabel kematangan karir dan angket efikasi diri yang dikembangkan peneliti untuk variabel efikasi diri.

Untuk uji coba instrumen dalam penelitian ini digunakan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 17. Pengujian validitas hasil uji coba efikasi diri diperoleh 31 item yang dinyatakan valid dan 11 item yang dinyatakan drop dengan hasil reliabilitas sebesar 0,896. Untuk pengujian validitas hasil uji coba angket *career maturi-*

ty inventory tes kompetensi diperoleh 67 item yang dinyatakan valid dan 33 item yang dinyatakan drop dengan hasil reliabilitas sebesar 0,82, sedangkan untuk angket *career maturity inventory* tes skala sikap diperoleh 41 item yang dinyatakan valid dan 34 item yang dinyatakan drop dengan hasil reliabilitas sebesar 0,98.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis dua variabel. Teknik korelasi ini bertujuan untuk mencari bukti (berlandaskan pada data yang ada), ingin menjawab pertanyaan apakah ada hubungan antar variabel efikasi diri dengan kematangan karir. Selanjutnya, peneliti menggunakan program SPSS 17.0 untuk memudahkan perhitungan ini.

Kriteria pengujian:

$H_0 : \rho = 0$

$H_a : \rho \neq 0$

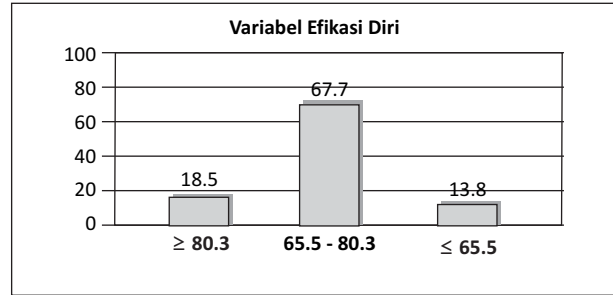
Dapat dibaca, hipotesis nol, yang menunjukkan tidak adanya hubungan (nol = tidak ada hubungan) antara efikasi diri dengan kematangan karir. Hipotesis alternatifnya menunjukkan ada hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir (tidak sama dengan nol, mungkin lebih besar dari nol atau lebih kecil dari nol).

## Hasil dan Pembahasan Efikasi Diri

Berdasarkan hasil perhitungan deksripsi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa mean pada variabel efikasi diri adalah 72.9 dan standar deviasi adalah 7.4. Bila digolongkan ke dalam tiga kategori efikasi diri, maka dapat dilihat pada tabel 4.1 dan gambar grafik 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Kategorisasi	Skor	Frekuensi	%
Tinggi	$\geq 80.3$	12	18.5%
Sedang	65.5 - 80.3	44	67.7%
Rendah	$\leq 65.5$	9	13.8%
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>



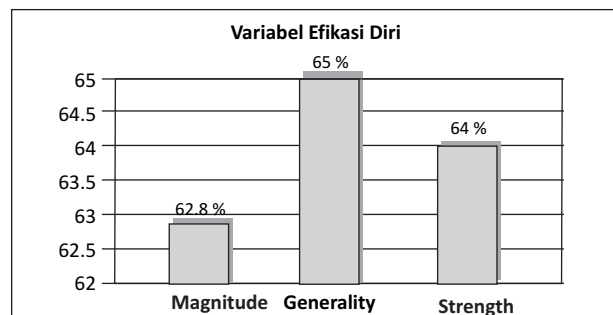
**Grafik 4.1** Variabel Efikasi Diri

Dari tabel 4.1 dan gambar grafik 4.1 pada variabel efikasi diri dapat dilihat mayoritas siswa memiliki tingkat efikasi diri yang sedang yaitu 44 siswa dengan persentase 67.7%. 12 siswa dengan persentase sebesar 18,5% memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dan 9 siswa dengan persentase sebesar 13.8% memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil yaitu dari 3 dimensi efikasi diri yang ada, aspek yang paling dominan yang dimiliki oleh siswa SMK N 8 Jakarta yaitu *generality* (luas bidang perilaku) dengan persentase sebesar 65.2%, selanjutnya di urutan kedua yaitu *strength* (kekuatan dan keyakinan) sebesar 64.23% dan ketiga yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas) sebesar 62.76%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.2 dan grafik 4.2.

**Tabel 4.2** Tabel Persentase 3 Dimensi Efikasi Diri

No	Dimensi	Skor Maksimal	Skor yang diperoleh	%
1	<i>magnitude</i> (Tingkat Kesulitan Tugas)	3250	2040	62.8 %
2	<i>generality</i> (Luas Bidang Perilaku)	2080	1357	65 %
3	<i>strength</i> (Kekuatan dan Keyakinan)	2080	1336	64 %



**Grafik 4.2** Gambaran 3 Dimensi Efikasi Diri Siswa

Berdasarkan tiga dimensi variabel efikasi diri yang ada, dimensi paling dominan yang dimiliki

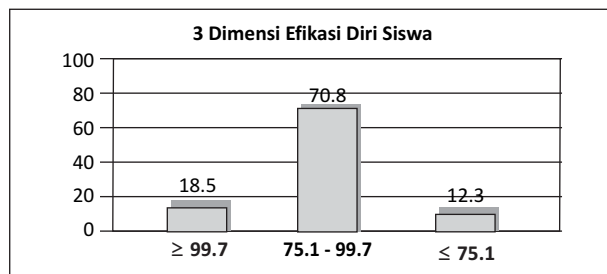
oleh siswa kelas XI SMK N 8 Jakarta yaitu general-ity (tingkat kesulitan tugas) dengan persentase 65%. Orang yang dominan memiliki dimensi general-ity (tingkat kesulitan tugas) memiliki perilaku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi yang dapat mengatasi berbagai masalah.

### Kematangan Karir

Berdasarkan hasil perhitungan deksripsi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa mean pada variabel kematangan karir adalah 87.4 dan standar deviasi adalah 12.3. Bila digolongkan ke dalam tiga kategori kematangan karir, maka dapat dilihat pada tabel 4.4 dan gambar grafik 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Kategorisasi variabel kematangan karir

Kategorisasi	Skor	Frekuensi	%
Tinggi	$\geq 99.7$	11	16.9%
Sedang	75.1 - 99.7	46	70.8%
Rendah	$\leq 75.1$	8	12.3%
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>



Grafik 4.3 Variabel kematangan karir

Dari tabel 4.4 dan gambar grafik 4.2 pada variabel kematangan karir dapat dilihat mayoritas siswa memiliki tingkat kematangan karir yang sedang yaitu 46 siswa dengan persentase 70.8%. 11 siswa dengan persentase sebesar 16.8% memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi dan 8 siswa dengan persentase sebesar 12.3% memiliki tingkat kematangan yang rendah.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri sebesar 0.200 dan kematangan karir sebesar 0.200 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dan kema-

tangan karir berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui koefisien korelasi antara efikasi diri dan kematangan karir sebesar 0.179 ( $H_a: \rho \neq 0$ ), karena taraf signifikansi hitung yang didapat tidak sama dengan nol yaitu lebih besar dari 0, maka  $H_0$  ditolak. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yaitu adanya korelasi positif sebesar 0.179 antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 8 Jakarta. Hal ini berarti semakin besar efikasi diri, maka semakin besar juga kematangan karir dan sebaliknya jika efikasi diri semakin rendah maka semakin rendah kematangan karir.

Dalam penelitian ini didapat koefisien korelasi sebesar  $r = 0.179$ , maka koefisien determinasi sebesar  $0.179^2 = 0.032$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel kematangan karir 3.2% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel efikasi diri, atau kematangan karir 3.2% ditentukan oleh besarnya efikasi diri dan 96.8% oleh faktor lain yaitu kualitas pengalaman pendidikan yang telah dilalui, dukungan keuangan yang tersedia untuk mengikuti pelatihan tertentu dan potensi.

Melihat hasil analisa deskriptif data dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sebagian besar dari siswa siswi SMK N 8 Jakarta kelas XI memiliki kategori kematangan karir dan efikasi diri yang sedang dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir. Hal ini menyatakan bahwa siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga memiliki kematangan karir yang tinggi, sedangkan siswa yang memiliki efikasi diri yang rendah juga memiliki kematangan karir yang rendah. Hal ini berarti salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah efikasi diri. Seagaimana yang dijelaskan oleh Lent, Brown, & Hackett, (1994) mengenai *Social cognitive career theory* (SCCT) *Social cognitive career theory* (SCCT) menjelaskan suatu proses di mana individu membentuk minat, membuat pilihan dan mencapai berbagai tingkat keberhasilan dalam kegiatan pendidikan dan pekerjaan (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Berlandaskan pemikiran Bandura (1986) dengan teori umum kognitif sosial, SCCT

berfokus pada beberapa variabel kognitif individu (misalnya, efikasi diri, suatu harapan, dan tujuan), dan bagaimana variabel-variabel berinteraksi dengan aspek lain dari individu tersebut dan lingkungannya (misalnya, jenis kelamin, etnis, dukungan sosial, dan hambatan) untuk membantu membentuk arah pengembangan karir. Teori SCCT ini melihat bagaimana interaksi antara aspek kognitif individu dengan lingkungan individu. Salah satu aspek kognitif yang ada pada diri individu adalah efikasi diri, di mana efikasi diri individu ini dapat menentukan arah perkembangan karir individu yang bersangkutan. Selain dipengaruhi oleh efikasi diri, kematangan karir juga dipengaruhi oleh faktor lain. Lent, Brown, & Hackett, (1994) menjelaskan bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tujuan dan persepsi faktor lingkungan. Contoh, faktor objektif meliputi kualitas pengalaman pendidikan yang telah dilalui dan dukungan keuangan yang tersedia untuk mengikuti pelatihan tertentu. Faktor-faktor objektif seperti potensi dapat mempengaruhi pengembangan karir seseorang.

### Kesimpulan dan Saran

Setelah menganalisis data mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 8 Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0.179 atau ( $p \neq 0$ ) karena taraf signifikansi hitung yang didapat tidak sama dengan nol yaitu lebih besar dari nol. Hal ini berarti semakin besar efikasi diri, maka semakin besar juga kematangan karir dan sebaliknya jika efikasi diri semakin rendah maka semakin rendah kematangan karir.
2. Dalam penelitian ini didapat koefisien korelasi sebesar  $r = 0.179$ , maka koefisien determinasi sebesar  $= 0.032$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel kematangan karir 3.2% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel efikasi diri, atau kematangan karir 3.2% ditentukan oleh besarnya efikasi diri dan 96.8% oleh faktor lain.
3. Terdapat hubungan yang sangat rendah antara efi-

kasi diri dengan kematangan karir karena nilai koefisien korelasi sebesar 0.179 (0.00 – 0.199) kategori sangat rendah.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel efikasi diri terdapat 12 siswa atau 18.5% berada pada tingkat efikasi diri yang tinggi, 44 siswa atau 67.7% pada tingkat efikasi diri yang sedang, dan 9 siswa atau 13.8% pada efikasi diri yang rendah. Dari 3 dimensi yang ada pada variabel efikasi diri, dimensi yang paling dominan yaitu generality (tingkat kesulitan tugas) dengan persentase 65%.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kematangan karir terdapat 11 siswa atau 16.9% memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi, 46 siswa atau 70.8% memiliki tingkat kematangan karir yang sedang, dan 8 siswa atau 12.3% memiliki tingkat kematangan karir yang rendah.
6. Walaupun efikasi diri memiliki hubungan yang positif dengan kematangan karir, namun masih banyak faktor lain yaitu faktor objektif (kualitas pendidikan, dukungan keuangan untuk mengikuti pelatihan tertentu dan potensi diri) dan persepsi faktor lingkungan (cara dimana individu menilai dan merespon diri sendiri dan lingkungan).

### Saran

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

1. Bagi siswa disarankan untuk meningkatkan kematangan karir, karena hasil dari penelitian ini sebagian besar siswa berada pada kategori kematangan karir sedang, dengan cara mengeksplorasi bidang-bidang pekerjaan melalui lingkungan sekitar dan dari berbagai media. Di lingkungan sekolah, siswa dapat bertanya kepada guru bimbingan dan konseling mengenai informasi pekerjaan, di lingkungan kerja, siswa dapat belajar lebih spesifik dengan senior – senior di tempat prakerin (praktek kerja industri) dan mengisi waktu luang dengan mencari berbagai informasi karir dari berbagai media. Eksplorasi lingkungan tersebut agar siswa dapat meningkatkan pemahaman diri, meningkatkan pemahaman bidang pekerjaan, menentukan bidang pekerjaan, merencanakan karir dan dapat memecahkan masalah

yang berhubungan dengan karir. Selain meningkatkan kematangan karir, siswa juga diharapkan untuk meningkatkan efikasi dirinya agar dapat memutuskan pilihan karirnya yang sesuai dengan bakat dan minat. Siswa dapat meningkatkan efikasi diri dengan empat cara pertama dengan kognitif, dimana siswa diharapkan untuk membayangkan kesuksesan dari tujuan yang ditetapkan guna memberikan semangat atau dorongan dalam kinerjanya, kedua dengan cara memotivasi diri sendiri artinya berkeyakinan tentang apa yang mereka bisa lakukan. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, tujuan yang diharapkan, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan, ketiga dengan cara mengontrol kondisi emosi dan reaksi emosionalnya. Siswa yang dapat mengontrol emosinya tidak akan memikirkan hal-hal negatif yang mungkin terjadi atau tidak mengalami kecemasan secara berlebihan, tidak membesar-besarkan masalah kecil, dan juga tidak mengalami kecemasan yang tinggi, dan yang terakhir dengan cara mampu memilih aktivitas dan situasi. Siswa yang dapat memilih suatu aktivitas sesuai dengan batas kemampuannya, maka mereka cenderung untuk menghadapi situasi tersebut dengan rasa percaya akan kemampuan diri yang tinggi, sebaliknya jika siswa tidak dapat memilih suatu aktivitas dan tidak dapat memperkirakan masalah dengan kemampuan yang dihadapi, maka cenderung kehilangan rasa percaya akan kemampuan dirinya.

2. Bagi guru BK, agar dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu pertimbangan untuk membuat layanan klasikal, bimbingan kelompok, konseling kelompok dan konseling individu mengenai karir agar siswa dapat mencapai tugas perkembangan karir secara maksimal sesuai dengan tahapannya. Selain memberikan layanan terkait dengan karir, guru bimbingan dan konseling juga harus memperhatikan efikasi diri siswa, karena efikasi diri siswa mempengaruhi kematangan karir siswa. Dalam hal ini guru bimbingan dan konseling diharapkan untuk membantu meningkatkan efikasi diri siswa dengan cara memberikan layanan klasikal dan

bimbingan kelompok dengan tema pengaruh utama efikasi diri (*Mastery experiences, Vicarious experiences, Social persuasion dan physiological and emotional states.*). Agar siswa mendapatkan pengetahuan mengenai pengaruh utama efikasi diri dan cara meningkatkan efikasi diri agar lebih yakin untuk memutuskan pilihan karir.

3. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan atau referensi yang berhubungan dengan efikasi diri dan kematangan karir dan penelitian ini juga dapat dijadikan inspirasi mahasiswa untuk meneliti hal yang serupa dengan sudut pandang atau aspek yang berbeda
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian serupa sebaiknya melihat faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir seperti antara lain faktor objektif (kualitas pendidikan, dukungan keuangan untuk mengikuti pelatihan tertentu dan potensi diri) dan persepsi faktor lingkungan (cara dimana individu menilai dan merespon diri sendiri dan lingkungan) dan memperkaya sumber bacaan dan referensi.

### Daftar Pustaka

- Albert Bandura. (1997) *Self efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Albert Bandura. (1995). *Self Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Frank Pajares and Tim Urdan. (2005). *Self Efficacy Beliefs Of Adolescent*, (Amerika Serikat: New Age Publishing)
- Lee-Ann Prideaux and Peter A. Creed. (2001). *Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence*. (School of Applied Psychology Griffith University).
- Lent, Brown, & Hackett. (2000). *Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis*. (Journal of Counseling Psychology).
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.