BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Self Efficacy Karier

Self-efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowwledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *self-efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Dalam penelitian ini *self-efficacy karier* diproyeksikan kepada tugas-tugas perkembangan karier menurut Jordaan.[1] Siswa yang mempunyai *self-efficacy karier* yang kuat diamsusikan: (1) mempunyai pandangan optimis terhadap pendidikan maupun pekerjaan; (2) mengetahui minat terhadap pendidikan maupun pekerjaan; (3) membuat perencanaa dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier baik dalam pendidikan maupun pekerjaan; (4) merasa yakin dapat melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier; (5) mempertinggi usaha dalam menghadapi kegagalan; (6) menganggap kegagalan

[1] Syamsu Yusuf, *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Offset, 2005),hal.84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai akibat dari usaha yang kurang atau rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang diyakini dapat dipelajarinya.

1. Definisi *Self-Efficacy* Karier

Beberapa ahli memberikan definisi *self-efficacy karier* secara berbeda-beda. Bandura menyatakan bahwa *self-efficacy karier* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu.[2] *Self-efficacy karier* ini mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan tindakan tertentu.[3]

Lent dan Hackett mendefinisikan *self-efficacy karier* sebagai kepercayaan dan penghargaan individu dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemilihan dan penyesuaian kepada suatu pilihan.

Brown mendefinisikan *self-efficacy karier* sebagai suatu kepercayaan (anggapan) dalam suatu kemampuan untuk mencapai pengalaman karier yang sukses, seperti memilih suatu karier, tampil baik dalam satu pekerjaan dan tetap bertahan dalam kariernya.

Menurut Schultz, *self-efficacy* adalah perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.[4] Kemudian Baron & Byrne berpendapat bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu

---

[2] Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control* (New York: W.H. Freeman and Company, 1997),hal.245

[3] Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001),hal.156

[4] Schultz, D., & Schultz, S.E. *Theories of Personality 5th Edition* (California: Brooks/Cole, 1994),hal.235

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kemampuan dan kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu.

Selanjutnya Lahey mendefinisikan *self-efficacy karier* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Hal ini mencakup perasaan mengetahui apa yang dilakukan dan juga secara emosional mampu untuk melakukannya.[5]

Hakim secara sederhana mengatakan bahwa *self-efficacy karier* merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya. Seperti yang dikatakan Santrock, bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa saya bisa, dan bantuan merupakan keyakinan bahwa saya tidak bisa.[6]

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy karier* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya, dalam hal ini karirnnya.

Self-efficacy karier merupakan elemen penting dalam menunjang karier siswa kedepan, sehingga ketika siswa mengalami *self-efficacy karier* rendah/negative, maka akan mempengaruhi kariernya kedepan.[7]

---

[5] Lahey. *Theories of Personality 5th Edition.* (California: Brooks atau Coles, 2008),hal.366
[6] Santrock, John W. *Psikologi Pendidikan* (Dallas: Kencana, 2000),hal.426
[7] Howard S. Friedman, *Kepribadian, Teori Klasik dan Modern* (Jakarta: Erlangga, 2006),hal.284.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Indikator *Self-Efficacy* Karier

Individu yang memiliki *self-efficacy karier* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan, dan ketrampilan. Individu yang ragu akan kemampuan mereka *(self-efficacy karier rendah)* akan cenderung cepat putus asa, dan menganggap dirinya tidak mampu melaksanakan pekerjaan karir yang dihadapinya, individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan dalam dunia karirnya.

Ketika menghadapi masalah yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka.

Individu yang memiliki *self-efficacy karier* rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang sulit. Saat menghadapi pekerjaan dalam karirnya yang sulit, mereka mengurangi usaha-usaha mereka dengan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali keyakinan kemampuan mereka ketika menghadapi kegagalan.[8]

Dari hal di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy karier* tinggi atau rendah memiliki ciri-ciri (indikasi) sebagai berikut:

[8] Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*, (New York: W.H. Freeman and Company, 1997),hal.166

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.1. Ciri-ciri (indikasi) Individu Berdasarkan Tinggi Rendahnya Self Efficacy Karier

Self Efficacy Karier Tinggi	Self Efficacy Karier Rendah
a. Dapat menangani secara efective situasi yang sedang mereka hadapi dalam karirnya.	a. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali self efficacy ketika menghadapi kegagalan dalam karirnya.
b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan dalam karirnya.	b. Tidak yakin menghadapi rintangan didalam karirnya.
c. Ancaman dianggap sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari dalam karirnya.	c. Ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari dalam karirnya.
d. Gigih berusaha dalam mengerjakan karirnya.	d. Mengurangi usaha dan cenderung cepat menyerah.
e. Percaya akan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi karirnya.	e. Ragu pada kemampuan diri yang dimiliki dalam menghadapi karirnya.
f. Hanya sedikit menampakkan keragu - raguan didalam mengahadapi karirnya.	f. Aspirasi dan komitmen pada karir lemah/sangat rendah.
g. Suka mencari situasi baru dalam karirnya.	g. Tidak suka mencari situasi baru dalam karirnya.

Sumber: Anwar (2009)[9]

3. Dimensi Self-Efficacy Karier

Bandura menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self-efficacy karier*, yaitu *magnitude, generality,* dan *strength.* Berikut ini dijelaskan masing-masiing aspeknya secara terperinci.[10]

[9] Astrid Indi Dwisty Anwar, *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum* (Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, 2009),hal.59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Dimensi *Magnitude* (level)

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas pekerjaan (karir) yang dihadapi individu, yang mana individu merasa mampu untuk melakukannya. Penilaian kemampuan pada setiap individu akan berbeda-beda, baik pada saat menghadapi tugas pekerjaan yang mudah atau yang sulit. Ada individu yang memiliki *self-efficacy karier* hanya pada tugas pekerjaan yang bersifat mudah dan sederhana, namun adapula yang memiliki *self-efficacy karier* tinggi pada tugas pekerjaan yang bersifat sulit dan rumit. Individu dapat merasa mampu melakukan suatu tugas mulai dari tugas yang sederhana, agak sulit, dan teramat sulit. Hal ini akan disesuaiakan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing - masing tingkat atau tingkat tuntutan tugas pekerjaan dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat kepandaian/kecerdikan, usaha, ketepatan, produktifitas, dan pengaturan diri *(self regulation).*

Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan yakin dapat melakukan pekerjaan yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

b. Dimensi *Generality*

Dimensi *generality* ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy karier* tinggi pada aktivitas yang

[10] Astrid Indi Dwisty Anwar, *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum* (Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, 2009) (dalam Mustaqim 2008),hal.37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

luas atau yang tertentu saja. Maksudnya, individu dengan *self-efficacy karier* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan. Dan individu dengan *self-efficacy karier* rendah hanya mampu menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.

c. Dimensi *Strength*

Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinan atas kemampuanya. *self-efficacy karier* tinggi menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu. Tingkat *self-efficacy karier* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self-efficacy karier* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan dan kompetensinya ini memiliki tiga ragam dimensi, yaitu *Magnitude* yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas pekerjaan, *Generality* yang berkaitan dengan penguasaan diri atas tugas pekerjaan yang dimiliki dan *Strength* yang lebih menekankan pada tingkat kekuatan diri terhadap keyakinan.

Penjelasan tersebut secara tidak langsung menyebutkan bahwa tinggi rendahnya demensi-dimensi *self-efficacy karier* sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik faktor *intrinsik* maupun *ekstrinsik* yang dimiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang. Tentunya dimensi-dimensi ini harus seimbang satu sama lain, jika tidak maka akan memilki pengaruh pada hasil yang akan diperoleh.

Adapun Taylor and Betz menambahi dimensi *self-efficacy karier* diatas, dengan membuat skala yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan berkenaan dengan lima dimensi karir pengambilan keputusan, dimana skala tersebut diberi nama *Career Decision Making Sef-Efficacy Scale* (CDMSE). Skala CDMSE dibagi kedalam lima dimensi *self-efficacy karier*.[11] Berikut kelima dimensi *self-efficacy karier* tersebut:

1) Dimensi *self-appraisal* (penilaian diri)

   Dimensi berikut menjelaskan bagaimana gambaran *self-efficacy* siswa melalui penilaian terhadap diri individu sendiri. Artinya siswa akan memiliki *self-efficacy karier* tinggi atau rendah ditentukan dari penilaian individu tersebut terhadap dirinya sendiri.

2) Dimensi *gathering occupational information* (pengumpulan informasi bidang karir)

   Dimensi kedua *self-efficacy karier* disini menggambarkan tinggi rendahnya self efficay karier siswa dilihat dari pengumpulan informasi tentang bidang karir yang diminati. Dimensi ini melihat seberapa jauh siswa yakin akan kemampuannya untuk bidang karir tertentu dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

[11] Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control* (New York: W.H. Freeman and Company, 1998),hal.23-57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Dimensi *goal selection* (seleksi tujuan)

Dimensi berikut menggambarkan tinggi rendahnya *self-efficacy karier* siswa dilihat dari keyakinan terhadap tujuan yang akan dicapai pada bidang karir yang diminati. Dimana siswa yang memiliki *self-efficacy karier* tinggi akan merasa percaya bahwa tujuan pada bidang karir tertentu pasti dapat diwujudkannya.

4) Dimensi *planing for the future* (rencana masa depan)

Dimensi ini menjelaskan bagaimana siswa memiliki tingkat kepercayaan terhadap rencana masa depan yang akan dibuat untuk memilih bidang karir tertentu. Siswa yang memiliki *self-efficacy karier* tinggi akan percaya bahawa rencana masa depan yang dibuat mampu diwujudkan.

5) Dimensi *problem solving* (pemecahan masalah)

Dimensi terkahir ini menggambarkan keyakinan siswa akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Siswa yang memiliki *self-efficacy karier* tinggi merasa mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan siswa yang memiliki *self-efficacy karier* rendah merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.[12]

4. Faktor-Faktor Self-Efficacy Karier

Tinggi rendahnya *self-efficacy karier* seseorang dalam tiap tugas pekerjaan sangat bervariasi. Ini disebabkan adanya beberapa faktor yang

[12] Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control* (New York: W.H. Freeman and Company, 1998),hal.23-57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu tersebut. Menurut Bandura, tingkat *self-efficacy karier* seseorang dipengaruhi oleh:[13]

a. Sifat dari tugas pekerjaan yang dihadapi individu didalam karirnya.

Sifat tugas pekerjaan dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas pekerjaan yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas pekerjaan yang relatif mudah, maka semakin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya, sehingga akan menurunkan *self-efficacy kariernya*. Namun apabila seseorang tersebut mampu menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang berbeda, dengan keyakinan bahwa individu tersebut bisa melakukanya, maka individu akan meningkatkan *self-efficacy kariernya*.

b. Insentif eksternal (reward) yang diterima individu dari orang lain.

Semakin besar insentif yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas pekerjaan, maka semakin tinggi derajat *self-efficacy kariernya*. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bandura yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy karier* seseorang adalah *competence contingent incentif*, yaitu insentif atau reward yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas pekerjaan tertentu.

[13] Albert Bandura, *Sosial Foundation of Though and Actin: Asocial Cognitive Theory* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986),hal.270

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Status atau peran individu dalam lingkungannya.

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan memiliki derajat kontrol yang lebih besar pula sehinga memiliki *self-efficacy karier* yang lebih tinggi pula.

d. Informasi tentang kemampuan diri.

Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang tersebut, sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin. Namun apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah, maka individu tersebut akan menurunkan *self-efficacy karier*nya, sehingga kinerja pekerjaan yang ditampilkan juga rendah.

5. Sumber-Sumber Self-Efficacy Karier

Self-efficacy karier atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi *(performance accomplishment),* pengalaman orang lain *(vicarious experiences),* persuasi sosial *(social persuation),* dan pembangkitan emosi/fisiologis *(emotional/physiological states).*[14]

[14] Albert Bandura, *Sosial Foundation of Though and Actin: Asocial Cognitive Theory* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986),hal.274-275

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pengalaman performance atau pengalaman akan kesuksesan.

Pengalaman *performance* adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber *performance* masa lalu menjadi pengubah efikasi diri *(self-efficacy)* yang paling kuat pengaruhnya dalam dunia karier. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi diri, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:

1) Semakin sulit tugas pekerjaannya, keberhasilan akan membuat efikasi diri semakin tinggi.
2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi diri dibandingkan dengan dibantu orang lain.
3) Kegagalan menurunkan efikasi diri, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
4) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
5) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak memengaruhi efikasinya.

b. Pengalaman *vicarious* atau pengalaman orang lain.

Diperoleh melalui model sosial. Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan pekerjaan orang lain, sebaliknya efikasi diri akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh *vikarius* tidak besar. Sebaliknya, ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.[15]

c. Persuasi sosial

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d. Keadaan fisiologis/emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri dalam kariernya.

Self-efficacy karier sebagai prediktor tingkah laku dalam berkarier, menurut Bandura, sumber pengontrol tingkah laku adalah *resiprokal* antara lingkungan, tingkah laku, dan pribadi. *Self-efficacy karier* merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan tujuan-tujuan

[15] Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise Of Control* (New York: W.H. Freeman and Company, 1998),hal.275

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

spesifik dan pemahaman mengenai karier (pekerjaan), akan menjadi penentu tingkah laku mendatang yang penting dalam mencapai suatu keberhasilan. Setiap individu mempunyai *self-efficacy karier* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda, tergantung kepada:

a. Keyakinan kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda itu,
b. Kehadiran orang lain, khususnya saingan dalam situasi pekerjaan.
c. Keadaan fisiologis dan emosional, seperti kelelahan, kecemasan, apatis, murung.[16]

Self-efficacy karier yang tinggi atau rendah, dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku dalam berkarier, sebagaimana dijelaskan dalam tabel di bawah ini.[17]

Tabel 2.2. Kombinasi Efikasi Karier dengan Lingkungan sebagai Prediktor Tingkah laku dalam Berkarier

Efficacy	Lingkungan	
	Responsif	Tidak Responsif
Tinggi	Sukses, melaksanakan tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.	Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial, bahkan memaksakan perubahan dalam berkarier.
Rendah	Orang menjadi apatis, pasrah, merasa tidak mampu dalam berkarier.	Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas pekerjaan yang dianggapnya sulit.

[16] Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press, 2004),hal.347

[17] Astrid Indi Dwisty Anwar, *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum* (Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, 2009),hal.231

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Fungsi Self-Efficacy Karier

Teori *self-efficacy karier* menyatakan bahwa persepsi mengenai kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakannya dalam berkarier. Bandura menjelaskan bahwa ketika perasaan efficacy karier telah terbentuk maka akan sulit untuk berubah. Kepercayaan mengenai *self-efficacy karier* merupakan penentu dari tingkah laku.[18] Terdapat beberapa fungsi dari Self-Efficacy Karier itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

a. Untuk menentukan pemilihan tingkah laku dalam bekerja.

Orang cenderung akan melakukan tugas pekerjaan tertentu, dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan mengerjakan tugas pekerjaan tersebut dengan baik. Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy karier* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku positif dalam bekerja.

b. Sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman *aversif.*

Bandura mengatakan bahwa *self-efficacy karier* yang tinggi menentukan berapa lama individu dapat bertahan dalam mengatasi

[18] Albert Bandura, *Exercise Of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies.* In A.Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societie,* (pp.1-45, New York: Cambridge University Press. 1995),hal.56-58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hambatan dan situasi yang kurang menyenangkan.[19] *self-efficacy karier* yang tinggi akan menurunkan keyakinan diri *negative* yang mengahambat penyelesaian tugas pekerjaan, sehingga mempengaruhi daya tahan individu tersebut. Dalam bekerja, orang dengan *self-efficacy karier* tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih keras daripada orang-orang dengan tingkat *self-efficacy karier* yang rendah.

c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional.

Beck menyatakan bahwa *self-efficacy karier* mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu, baik dalam menghadapi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi yang akan datang.[20] Orang-orang dengan *self-efficacy karier* yang rendah selalu menganggap dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keaadan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah-masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhya.

Collins menyatakan bahwa *self-efficacy karier* yang dipersepsikan membentuk cara berpikir kausal seseorang. Dalam mencari pemecahan masalah yang rumit, individu dengan *self-efficacy karier* yang tinggi akan mempersepsikan dirinya sebagai orang yang berkopetensi tinggi.[21] Ia akan merasa tertantang jika dihadapkan pada

---

[19] Albert Bandura, *Sosial Foundation of Though and Actin: Asocial Cognitive Theory* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986),hal.78

[20] Albert Bandura, *Sosial Foundation of Though and Actin: Asocial Cognitive Theory* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986),hal.80

[21] Albert Bandura, *Sosial Foundation of Though and Actin: Asocial Cognitive Theory* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986),hal.167

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tugas-tugas pekerjaan dengan derajat kesulitan dan resiko yang tinggi. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy karier* yang rendah akan menganggap dirinya tidak kompeten dan menganggap kegagalan akibat dari ketidak mampuannnya. Individu seperti ini lebih sering merasa pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh, mudah mengalami stres dan mudah putus asa.

d. Individu dengan *self-efficacy karier* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas pekerjaan, dimana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan uasaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy karier* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

7. Konsep *self-efficacy karir* menurut Al-Qur'an Al-karim.

Self-efficacy karier dalam islam dipaparkan dalam beberapa ayat, yakni: Surat Al-Baqarah ayat 286.

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا ٱكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَآ إِن نَّسِينَآ أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُۥ عَلَى
ٱلَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِۦ ۖ وَٱعْفُ عَنَّا وَٱغْفِرْ لَنَا
وَٱرْحَمْنَآ ۚ أَنتَ مَوْلَىٰنَا فَٱنصُرْنَا عَلَى ٱلْقَوْمِ ٱلْكَٰفِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir".*[22]

Dengan ayat ini Allah SWT mengatakan dalam firman-Nya, bahwa seseorang dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak memberatkan manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam.[23] Jadi, ayat ini menjelaskan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada individu didunia ini berdasar atas kemampuannya, sehingga dalam menjalani suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam menyelesaikan masalah haruslah dengan penuh keyakinan, karena Allah Maha menepati janji-janji-Nya.

Allah SWT juga memberikan isyarat dalam perintah-Nya untuk yakin atas kemampuan yang dimiliki atas masing-masing individu yang ada. Hal ini berkaitan dengan seruan untuk membentuk *self-efficacy karier* yang positive/tinggi. Dalam Surat Al-imran ayat 139, Allah juga berfirman:

---

[22] Salim Bhareisy. *Terjemahan singkat Surat Al-Baqarah 286 Tafsir Ibnu Katsier jilid 8* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2003),hal.97-99

[23] Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Zhilalil Qur'ani Jilid 11* (Jakarta: CV. Gema Insani, 2004),hal. 239-240

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَلَا تَهِنُوا۟ وَلَا تَحْزَنُوا۟ وَأَنتُمُ ٱلْأَعْلَوْنَ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: *"Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman"*.[24]

Jadi, Ayat ini menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dengan kelebihan yang lebih sempurna dari makhluk lainnya yang telah diciptakan-Nya, sehingga manusia haruslah yakin bahwasannya ia mampu untuk menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapinya dengan kelebihan yang telah Allah berikan. Dalam hal ini, *self-efficacy karier* (tinggi) juga menuntut individu untuk tidak bersikap pasif dan lemah, karena harus kuat dan mempunyai pikiran yang lebih positif, untuk yakin atas kemampuan yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi titik fokus penelitian peneliti adalah *self-efficacy karier* siswa yang mengalami tingkat/skala rendah (negative). Untuk itu karakteristik siswa yang dijadikan fokus penelitian adalah yang memiliki *self-efficacy karir* rendah (negative) seperti merasa tidak berdaya, tidak percaya diri, cepat sedih, apatis, cemas, cepat menyerah, mengeluh, komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin di capai, dalam situasi ini cenderung akan memikirkan kekurangannya.[25] Yang kesemuanya bertentangan dan bertolak belakang dengan konsep *self-efficacy karier* tingkat tinggi.

---

[24] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 2* (Jakarta: Widya Cahaya, 2011),hal.533-535.

[25] Bandura, *Negative self-dfficacay and goal effects revisited. Journal of Applied Psychology.* Vol.88, No.1, 87-89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Bimbingan Konseling Karier dan Teknik Restrukturisasi Kognitif

Pengertian bimbingan konseling karier ini, terkandung didalam konsep, redaksi penyampaian, serta makna mengenai bimbingan itu. Beberapa pendapat tentang bimbingan konseling karier ini sebagai berikut:

1. Pengertian Bimbingan Konseling Karier
   a. Bimbingan konseling karier merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karier (pekerjaan) untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya dengan masa depannya, (BP3K, 1984: 1).[26]
   b. Bimbingan karier ialah proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja diluar dirinya, mempertemukan gambaran tentang diri tersebut dengan dunia kerja itu, untuk pada akhirnya dapat:
      1) Memilih bidang pekerjaan,
      2) Menyiapkan diri untuk bidang pekerjaan,
      3) Memasukinya, dan
      4) Membina karier dalam bidang tersebut.[27]

Maka dapat disimpulkan bahwa: bimbingan konseling karier adalah proses bantuan, layanan, dan pendekatan terhadap individu (siswa), agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, dan mengenal dunia kerja, merencanakan masa depanya, dengan bentuk kehidupan yang diharapkanya, untuk menentukan pilihanya, dan mengambil

[26] Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karier* (Bandung: Angkasa, 2002),hal.10
[27] Rochman Natawidjaja, dalam Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karier* (Bandung: Angkasa, 2002),hal.10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu keputusan bahwa keputusanya tersebut adalah yang paling tepat; sesuai dengan keadaan dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan/karier yang dipilihnya.

2. Tujuan Bimbingan Konseling Karier

Bimbingan konseling karier ini tidak bersifat *teacher center*, melainkan sebaliknya bersifat *pupil center*. Adapun tujuan bimbingan konseling karier adalah sebagai berikut:

a. Dapat menilai dan memahami dirinya terutama mengenai potensi-potensi dasar, minat, sikap, dan kecakapan.
b. Mempelajari dan mengetahui tingkat kepuasan yang mungkin dapat dicapai dari suatu pekerjaan.
c. Mempelajari dan mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dan minatnya.
d. Memiliki sikap yang positif dan sehat terhadap dunia kerja: artinya siswa dapat memberikan penghargaan yang wajar terhadap setiap jenis pekerjaan.[28]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bimbingan konseling karier melalui pendekatan konseling kelompok.

3. Pengertian Teknik Restrukrisasi Kognitif

Para ahli mengemukakan beberapa pendapat yang menjelaskan pengertian teknik restrukturisasi kognitif. Menurut Ellis, *Cognitif Restructuring* (restrukturisasi kognitif) memusatkan perhatian pada upaya mengidentifikasi

[28] Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karier* (Bandung: Angkasa, 2002),hal.11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan mengubah pikiran-pikiran atau pernyataan diri negative dan keyakinan-keyakinan klien yang tidak rasional menjadi pikiran-pikiran yang positif dan rasional.[29]

Sedangkan menurut Gunarsa teknik restrukturisasi kognitif adalah terapi yang menggunakan pendekatan terstruktur, aktif, direktif dan berjangka waktu singkat untuk menghadapi berbagai hambatan dalam kepribadian. Kemudian Gunarsa lebih memperjelas lagi strategi restrukturiasasi kognitif sebagai terapi dengan mempergunakan pendekatan-pendekatan dalam jangka waktu untuk mengatasi masalah/hambatan dalam kepribadian.[30]

Dari beebrapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Teknik Restrukturisasi Kognitif yaitu memusatkan perhatian pada upaya mengubah pikiran-piiran negative menjadi pikiran-pikiran positif dengan cara mengkonstruck pikiranya.

4. Tujuan Teknik Restrukrisasi Kognitif

Tujuan strategi restrukturisasi kognitif adalah tidak hanya membantu klien belajar mengenal dan menghentikan pikiran-pikiran negative/merusak diri, tapi juga mengganti pikiran-pikiran tersebut dengan pikiran-pikiran yang positif.[31] Pikiran negative yang bersifat merusak seperti halnya tidak yakin atas kemampuan yang dimilikinya.

---

[29] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hal. 47

[30] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hal. 46

[31] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hal. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Safran, tujuan teknik restrukturisasi kognitif adalah untuk melatih dengan tegas klien yang memiliki *self-efficacy karier* rendah. Bahwa tujuan teknik restrukturisasi kognitif adalah sebagai latihan-latihan kepada klien yang mengalami masalah (tidak yakin akan kemampuanya) agar lebih tegas terhadap dirinya sendiri.[32]

Menurut Meichenbaum, tujuan teknik restrukturisasi kognitif adalah membantu mengubah pandangan negative pada kegagalan, membuat klien lebih berusaha untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan. Meichenbaum menyatakan tujuan teknik restrukturisasi kognitif lebih memfokuskan pada mengubah dan menghilangkan pikiran-pikiran yang negative terhadap sesuatu hal, dan membantu klien untuk lebih bersemangat untuk menghadapi masa depan.[33]

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa teknik restrukturisasi kognitif bertujuan untuk menghentikan pikiran-pikiran negative klien dan menggantikan dengan pikiran-pikiran positif (pernyataan diri yang yakin akan kemampuanya), serta membantu klien mengubah pandangan negative pada kegagalan (dalam kariernya).

5. Manfaat Teknik Restrukturisasi Kognitif

Menurut Meichenbaum, manfaat teknik restrukturisasi kognitif adalah membantu mengubah pandangan negative pada kemampuan dirinya, membuat klien/konseli lebih berusaha untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan.

---

[32] Cormier dan Cormier, *Interviewing Strategy for Helper Foundamental Skill and Cognitif Intervutions, Second Edition Books/Cole* (Callifornia; Montary, 1985),hal.405

[33] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hal. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan menurut Meichenbaum manfaat teknik restrukturisasi kognitif lebih memfokuskan pada mengubah dan menghilangkan pikiran-pikiran yang negative terhadap sesuatu hal, dan membantu klien untuk lebih bersemangat untuk menghadapi masa depan.[34]

Menurut Safran, kegunaan teknik restrukturisasi kognitif adalah untuk melatih dengan tegas klien/konseli yang mengalami *self-efficacy karier* rendah. Manfaaat strategi teknik restrukturisasi kognitif adalah sebagai latihan-latihan kepada klien yang mengalami masalah agar lebih bersikap tegas terhadap dirinya sendiri.[35]

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat teknik restrukturisasi kognitif adalah membantu mengubah pandangan negative pada kemampuan dirinya, membantu klien/konseli lebih berusaha untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan, dan membantu klien/konseli lebih yakin untuk menghadapi kariernya.

6. Langkah Teknik Restrukrisasi Kognitif

Menurut Cormier, merangkum tahapan-tahapan prosedur restrukturisasi kognitif ke dalam *enam* bagian utama, sebagai berikut:

a. Rasional: tujuan dan tinjauan singkat prosedur.

Dalam restrukturisasi kognitif, rasional digunakan untuk memperkuat keyakinan klien bahwa *"pernyataan diri"* dapat mempengaruhi perilaku, dan khususnya pernyataan-pernyataan diri *negative* atau pikiran-pikiran

[34] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hal. 48

[35] Cormier dan Cormier, *Interviewing Strategy for Helper Foundamental Skill and Cognitif Intervutions, Second Edition Books/Cole* (Callifornia; Montary, 1985),hal.405

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyalahkan diri dapat berisiskan penjelasan tentang tujuan terapi, gambaran singkat prosedur yang akan dilaksananakan, dan pembahasan tentang pikiran-pikiran diri *positif* dan *negatif.*[36] Contoh rasional: "tujuan konseling adalah agar konseli menyadari factor-faktor yang menyebabkan konseli berada dalam keadaan *self-efficacy karier* rendah. Sekali kita dapat menentukan factor apa saja yang menyebabkan rendahnya *self-efficacy karier* siswa tersebut, kita dapat mengubahnya dan memecahkannya.

Setelah rasional diberikan, klien di minta persetujuannya *(contracting)* untuk bersedia mencoba melakukan strategi ini atau tidak. Klien tidak boleh dipaksa unutk menerima keyakinan konselor.

Ahli-ahli psikologi kognitif dalam banyak penelitiannya, mempercayai bahwa kejiwaan dan tingkah laku manusia banyak dipengaruhi oleh *faktor kognitif* yang merupakan pusat berfikir *(akal),* selanjutnya menjadi motor penggerak jiwa dan tingkah laku manusia. Permasalahan hidup dikendalikan oleh otak manusia, maka kemudian munculah berbagai teori tentang *kognitif.* Dari teori kemudian menghasilkan program-program atau rancangan untuk mengatasi persoalan hidup.[37]

Konseling Islam yang berkaitan dengan *kognitif* tidak hanya memusatkan otak sebagai sentral dalam proses berfikir. Proses berfikir melibatkan banyak elemen termasuk otak/akal, nafsu, dan hati nurani/qolb.

---

[36] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hal.48

[37] Muhammad Nursalim, dkk. *Strategi Konseling* (Surabaya: Unesa University Press, 2005),hal.46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di dalam Al-Qur'an sendiri perkataan *Aql* tidak pernah disebut dalam kata benda, selalunya Al-Qur'an menyebutnya dengan kata kerja. Seperti *'afala ta'kiluun', afala tatafakarunn', afala tatadabbaruun'.* Ini menunjukkan bahwa berfikir itu merupakan sebuah proses kerja. Disinilah teknik restrukturisasi kognitif sebagai sebuah pendekatan konseling untuk meningkatkan *self-efficacy karier* siswa diharapkan berhasil, mengingat peran *kognitif* yang sangat menentukan hasil dari gerak dan tingkah laku seseorang, yang pusat pemantapanya adalah di hati dan hati itu adanya di dalam dada.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Hajj ayat 46, yang berbunyi:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا۟ فِى ٱلْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَآ أَوْ ءَاذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا ۖ فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى ٱلْأَبْصَـٰرُ وَلَـٰكِن تَعْمَى ٱلْقُلُوبُ ٱلَّتِى فِى ٱلصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya: *"Maka Apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? karena Sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada".*[38]

Teknik restrukturisasi kognitif adalah proses *psikoterapi* belajar untuk mengidentifikasi dan membantah pikiran irasional atau mal-adaptif. Asumsi ini muncul didasarkan pada suatu kajian bahwa untuk menangani masalah *self-efficacy karier* diperlukan pendekatan khusus yang mampu

[38] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 2* (Jakarta: Widya Cahaya, 2011),hal.546

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membuka dan membenahi *pola pikir* atau *kognitif* siswa. Hal ini dikarenakan masalah self-efficacy karir siswa yang rendah lebih banyak disebabkan karena *kognitif* atau *pola pikirnya* yang tidak realistis, kurang terkontrol dan cara berfikirnya kurang terstruktur dengan baik.[39]

b. Identifikasi pikiran klien dalam situasi problem.

Setelah klien menerima *rasional* yang diberikan, langkah berikutnya adalah melakukan suatu analisa terhadap pikiran-pikiran klien yang terdapat *self-efficacy karier* rendah. Tahap ini dapat berisikan tiga kegiatan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan pikiran-pikiran klien dalam situasi problem.

   Dalam wawancara, konselor dapat bertanya kepada klien tentang situasi-situasi yang membuatnya menderita atau tertekan dan hal-hal yang dipikrkan klien ketika sebelum, selama, dan setelah situasi berlangsung didalam kariernya.

2. Memodelkan hubungan antara peristiwa dan emosi.

   Jika klien telah mengenali pikiran-ikiran negatifnya yang mengganggu, konselor selanjutnya perlu menunjukkan bahwa pikiran-pikiran tersebut bertalian (memiliki mata rantai) dengan situasi yang dihadapi dan emosi yang dialami kemudian, dan konselor perlu meminta klien untuk mencatat pertalian tersebut secara eksplisit.

   Jika klien masih gagal untuk mengenali pikirannya, konselor dapat memodelkan hubungan tersebut dengan menggunakan situasi

[39] Mochammad Nursalim, dkk, *Strategi Konseling* (Surabaya: Unesa University Press, 2005),hal.47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

klien atau situasi yang berasal dari kehidupan.[40] Model hubungan antara peristiwa dan emosi yang dimaksud ini kaitanya dengan karier (pekerjaan) yang akan atau dialami siswa didunia kariernya.

3. Pemodelan pikiran oleh klien

Konselor dapat pula meminta klien mengidentifikasi situasi-situasi dan pikiran-pikiran dengan memonitior dan mencatat peristiwa dan pikiran-pikiran di luar wawancara konseling dalam bentuk tugas rumah. Dengan menggunakan data klien tersebut, konselor dan klien dapat menetapkan manakah pikiran-pikiran negative (merusak) dan manakah pikiran-pikiran yang positif (meningkatkan diri). Konselor dapat pula mencoba meminta klien untuk memisah antara dua tipe *pernyataan diri* dan mengenali mengapa satu pikirannya negative dan yang lain positif. Identifikasi ini mengandung beberapa maksud. *Pertama*, untuk menetapkan apakah pikiran-pikiran yang disajikan klien berisikan pernyataan diri negative dan positif. [41]

Data tersebut juga memberikan informasi tentang derajat tekanan yang dialami klien dalam situasi yang dihadapi, jika beberapa pikiran positif telah diidentifikasi, klien akan menyadari adanya alternative untuk mengubah pikirannya. Jika tidak ada pikiran positif yang dikemukakan, ini merupakan petunjuk bahwa konselor perlu memberikan perhatian khusus. Konselor dapat menyatakan tentang

[40] Mochammad Nursalim, dkk, *Strategi Konseling* (Surabaya: Unesa University Press, 2005),hal 48-49

[41] Mochammad Nursalim, dkk, *Strategi Konseling* (Surabaya: Unesa University Press, 2005),hal.47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagaimana suatu pikiran negative dapat diubah dengan cara memperlihatkan bagaimana pikiran-pikiran yang merusak diri dapat dinyatakan kembali dengan cara yang lebih konstruktif.[42]

c. Pengenalan dan latihan *coping thought*

Pada tahap ini terjadi perpindahan focus dari pikiran-pikiran klien yang merusak diri menuju ke bentuk pikiran lain yang tidak *kompatibel* dengan pikiran yang merusak diri. Pikiran-pikiran yang tidak *kompatibel* ini disebut sebagai pikiran yang menanggulangi *(coping thought=ct)* atau pernyataan yang menggulangi *(coping statement=cs)* atau intruksi diri yang menanggulangi *(coping self-instruction=csi).*

Semuanya dikembangkan untuk klien. Pengenalan dan pelatihan *cs* tersebut penting untuk mendukung keberhasilan seluruh prosedur Restrukturisasi Kognitif. Ini dapat meliputi beberapa kegiatan antara lain:

1) Penjelasan dan pemberian contoh-contoh *coping statement (cs).*

Konselor perlu memberikan penjelasan tentang maksud *cs* sejelas-jelasnya. Dalam penjelasan ini konselor dapat memberi contoh *cs* sehingga klien dapat membedakan dengan jelas antara *cs* dengan pikiran yang menyalahkan diri.

2) Pembuatan contoh oleh klien.

Setelah memberikan beberapa penjelasan konselor dapat meminta klien untuk memikirkan *cs.* Konselor juga perlu mendorong klien untuk memilih *cs* yang paling natural atau wajar.

[42] Mochammad Nursalim, dkk, *Strategi Konseling* (Surabaya: Unesa University Press, 2005),hal.49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Klien mempraktekkan *cs*

Dengan menggunakan *cs* yang telah ditemukan, konselor selanjutnya meminta klien untuk latihan memverbalisasikannya. Ini sangat penting, sebab banyak klien yang tidak biasa menggunakan *cs*. Latihan seperti itu dapat mengurangi beberapa perasaan kaku klien dan dapat meningkatkan keyakinan bahwa ia mampu (perasaaan mampu) untuk membuat *"pernyataan diri"* yang berbeda. Hal ini yang menjadikan *self-efficacy kariernya* meningkat.

d. Pindah dari pikiran-pikiran negative ke *coping thoughts.*

Setelah klien mengidentifikasi pikiran-pikiran *negative* dan mempreaktekkan *cs* alternatif, konselor selanjutnya melatih klien untuk pindah dari pikiran-pikiran negatif ke *cs*. Terdapat dua kegiatan dalam prosedur ini yaitu:

1) Pemberian contoh peralihan pikiran oleh konselor, dan
2) Latihan peralihan pikiran oleh klien.[43]

e. Pengenalan dan latihan penguat positif.

Bagian terakhir dari Restrukturisasi kognitif berisikan kegiatan mengajar klien tentang cara-cara memberikan penguatan bagi dirinya sendiri untuk setiap keberhasilan yang dicapainya. Ini dapat dilakukan dengan cara konselor memodelkan dan klien mempraktekkan pernyataan-pernyataan diri yang positif. Maksud dari pernyataan ini adalah untuk membantu klien menghargai setiap keberhasilannya. Meskipun konselor

[43] Mochammad Nursalim, dkk, *Strategi Konseling* (Surabaya: Unesa University Press, 2005),hal.49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat memberikan penguatan dorongan dari seseorang ketika ia dihadapkan pada situasi yang sulit.

Untuk mempermudah klien, konselor dapat menjelaskan maksud dan memberikan contoh tentang pernyataan diri positif, kemudian meminta klien untuk mempraktekkannya.

f. Tugas rumah dan latihan tindak lanjut.

Meskipun tugas rumah bagian *integral* dari setiap tahapan prosedur Restrukturisasi Kognitif, klien pada akhirnya dapat mampu untuk menggunakan Restrukturisasi Kognitif kapanpun diperlukan dalam situasi yang menekan. Tugas rumah ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada klien untuk mempraktekkan keterampilan yang diperoleh dalam menggunakan *cs* dalam situasi yang sebenarnya. Jika penggunaan Restrukturisasi Kognitif tidak mengurangi penilaian diri terhadap kemampuan karier klien, konselor dan klien perlu membatasi kembali masalah dan tujuan terapi.[44]

C. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Mastur, Sugiharto dan Sukiman, Penelitian dengan judul: ***"Konseling Kelompok dengan Teknik Restrukturisasi Kognitif untuk Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa".*** **(2012).** Penelitian ini dilakukan berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri siswa kelas VIII SMP Negeri 4 Bae Kudus tahun pelajaran 2011/212 mayoritas

[44] Mochammad Nursalim, dkk, Strategi Konseling (Surabaya; UNESA University Press, 2005),hlm.49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berada pada kategori sedang. Penelitian ini bertujuan menghasilkan model konseling kelompok dengan teknik restrukturisasi kognitif untuk meningkatkan kepercayaan diri siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model konseling kelompok dengan teknik restrukturisasi kognitif efektif meningkatkan kepercayaan diri siswa. Faktanya pada uji hipotesis menunjukkan bahwa semua indikator kepercayaan diri siswa mengalami peningkatan yang signifikan setelah mendapatkan intervensi konseling kelompok dengan teknik restrukturisasi kognitif. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua indikator kepercayaan diri memperoleh nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05. Dengan demikian hipotesa nol (Ho) yang berbunyi rata-rata kepercayaan diri siswa sebelum dan sesudah eksperimen adalah identitik/sama ditolak. Artinya rata-rata kepercayaan diri siswa sebelum dan sesudah intervensi terdapat perbedaan atau mengalami peningkatan.

2. Adik Hermawan, penelitian (tesis) dengan judul: ***"Konseling Kelompok REBT Berbasis Islam Untuk Meningkatkan Self Efficacy Peserta Didik MTs Nurul Huda Demak".*** **(2014).** Dengan subyek penelitian 16 peserta didik kelas VIII yang dibagi dalam dua kelompok. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya memasukkan unsur-unsur keislaman dalam teknik pelaksanaannya dengan cara meodifikasi unsur-unsur keislaman seperti *Tazkiyyatunnufus* (penyucian diri) untuk membentuk sikap yang sesuai dengan ajaran Islam. Hasil penelitian membuktikan bahwa konseling REBT

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbasis Islam efektif digunakan untuk meningkatkan *self efficacy* peserta didik.

2. Luluk Sersiana, Retno Lukitaningsih, Tamsil Muis, Budi Purwoko, Jurnal BK UNESA. Vol 03 No 01. Pp 172-180 172: ***"Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgri Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013".*** **(2012).** Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian adalah siswa kelas XI SMK PGRI Wonoasri. Sampel penelitian berjumlah 76 siswa. Tehnik pengambilan sampel menggunakan *proportional* sampel. Tehnik pengambilan data skripsi adalah angket dengan model skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Self-efficacy* Karir dan Persepsi terhadap Masa Depan Karir dengan Kematangan Karir Siswa SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013 dengan taraf signifikansi 0,000. *Self-efficacy* karir dan persepsi terhadap masa depan karir secara bersama-sama memiliki hubungan yang linier dan mempengaruhi kematangan karir pada siswa SMK PGRI Wonoasri dengan kontribusi sebesar 66,8%. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif *Self-efficacy* Karir terhadap Kematangan Karir adalah 50,7% dan 0,34%. Sedangkan untuk sumbangan relatif dan sumbangan efektif Persepsi Masa Depan Karir terhadap Kematangan Karir masing-masing dengan nilai 49,3% dan 0,33%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga diperoleh model persamaan matematik sebagai berikut Y=1,184 +0,537X1+0,620X2.

3. Dian Ratna Sawitri, Jurnal Psikologi UNDIP, Vol.5, No.2: ***"Pengaruh Status Identitas dan Efikasi Diri Keputusan Karir Terhadap Keraguan Mengambil Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tahun Pertama di Universitas Diponegoro."*** **(2009).** Penelitian ini mengenai keraguan mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun pertama di Universitas Diponegoro, untuk membuktikan bahwa model teoritik yang menggambarkan pengaruh tidak langsung status identitas melalui efikasi diri keputusan karir, sesuai untuk menjelaskan keraguan mengambil keputusan karir.

Subjek penelitian adalah 389 mahasiswa tahun pertama (angkatan 2008) di Universitas Diponegoro. Alat ukur dalam penelitian ini adalah Skala Keraguan Mengambil Keputusan Karir, Skala Status Identitas, dan Skala Efikasi Diri Keputusan Karir, yang masing-masing dimodifikasi dari Career Decision Making Difficulties Questionnaire, Extended Objective Measure of Ego Identity Status 2, dan Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form. Analisis terhadap model persamaan struktural dengan program Analysis of Moment Structures (AMOS) 16.0 menunjukkan bahwa model teoritik dapat diterima.

Model teoritik yang menggambarkan pengaruh tidak langsung status identitas melalui efikasi diri keputusan karir, sesuai untuk menjelaskan keraguan mengambil keputusan karir. Sebagaimana dihipotesiskan, status identitas achievement memiliki pengaruh langsung yang positif dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bermakna terhadap efikasi diri keputusan karir sedangkan status identitas diffusion memiliki pengaruh langsung yang negatif dan bermakna terhadap efikasi diri keputusan karir. Sementara, efikasi diri keputusan karir memiliki pengaruh langsung yang negatif dan bermakna terhadap keraguan mengambil keputusan karir. Namun berbeda dengan yang diharapkan, status identitas moratorium dan foreclosure tidak memiliki pengaruh bermakna terhadap efikasi diri keputusan karir.

4. Retno Juli Widyastuti, Titin Indah Pratiwi, Judul: Jurnal BK UNESA. Volume 03 Nomor 01 Tahun 2013, 231 – 238: ***"Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa."*** **(2013).** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir, mengetahui besarnya pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir, dan mengetahui hubungan simultan antara faktor *self efficacy* dan dukungan sosial keluarga dengan kemantapan pengambilan keputusan karir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan metode analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 16,00 *for windows*.

Alat pengumpulan data yaitu menggunakan angket. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 siswa yang diambil secara *proporsional random sampling.* Dari hasil penelitian menerangkan bahwa adanya hubungan simultan antara faktor *self efficacy* dan dukungan sosial keluarga dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemantapan pengambilan keputusan karir karena P value = 0,000 berarti P value < 0,05. Untuk hasil uji regresi linier sederhana pengaruh *self efficacy* terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir berdasarkan R squared diperoleh 0,308 yang berarti *self efficacy* berpengaruh terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir dengan kontribusi sebesar 30,8%. Sedangkan pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir berdasarkan R squared diperoleh 0,116 yang artinya dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir dengan kontribusi sebesar 11,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki kontribusi lebih besar terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir dibanding dukungan sosial keluarga.

D. Hipotesis Penelitian

Dalam hal ini, istilah hipotesis berasal dari kata *"hypo"* yang artinya dibawah, dan *"thesa"* yang artinya kebenaran. Jadi, hipotesis adalah dibawah kebenaran dan kebenaranya masih perlu diuji lagi. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian samapai data terkumpul.[45]

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

[45] Suharsimi Akunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006),cet.ke-13,hal.71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.[46]

Hipotesis adalah sebagian kesimpulan tetapi kesimpulan itu belum akhir (final) masih harus dibuktikan kebanarannya. Hipotesis adalah suatu jawaban dugaan yang dianggap benar.[47] Hipotesis dapat dipandang sebagi konklusi yang sifatnya sementara atas dasar pengetahuan – pengetahuan.[48]

Untuk itu, dapat disimpulkan yang dimaksud hipotesis adalah dugaan sementara tentang kebenaran mengenai hubungan variabel atau lebih, ini berarti dugaan itu bisa benar atau salah tergantung peneliti dalam mengumpulkan data sebagai pembuktian dari hipotesis.

Berdasarkan kerangka berfikir dan landasan dasar penelitian diatas selanjutya dapat disusun hipotesis. Mengingat hipotesis sebagai pedoman dalam penelitian, maka Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. **Ha:** Bimbingan konseling karir melalui teknik restrukturisasi kognitif ***efektiv*** untuk meningkatkan *self-efficacy karier* siswa kelas XII SMK Darul Ulum, Baureno, Bojonegoro.
b. **Ho:** Bimbingan konseling karir melalui teknik restrukturisasi kognitif ***tidak efektiv*** untuk meningkatkan *self-efficacy karier* siswa kelas XII SMK Darul Ulum, Baureno, Bojonegoro.

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2011),hal.64
[47] Winarno Surahman. *Metode Penelitian Ilmiah* (Bandung: Transito, 2010),hal.11
[48] Sutrisno Hadi. *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Gajah Mada, 1986),hal.74

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis dalam penelitian ini adalah *Ha diterima* dan *Ho ditolak*. Akan tetapi hipotesis yang masih merupakan jawaban sementara tersebut, selanjutnya akan dibuktikan kebenaranya secara empiris/nyata dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti melakukan pengumpulan data.[49]

Dari pengumpulan data itulah nanti akan dibuktikan efektive dan tidaknya bimbingan konseling karir melalui teknik restrukturisasi kognitif dalam meningkakan *self-efficacy karier* siswa.

Dasar penulisan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) *Self-efficacy karier* seseorang dipengaruhi oleh kognitifnya dalam memandang diri dan kemampuanya. Untuk itu, peneliti menganggap bahwa masalah ini dapat ditangani dengan menggunakan bimbingan konseling karir melalui teknik restrukturisasi kognitif, karena proses konseling dengan menggunakan teknik ini berpusat pada kognitif siswa.
2) Besarnya *efektivitas* penanganan bimbingan konseling karir melalui teknik restrukturisasi kognitif terhadap meningkatnya negative self-efficacy karir siswa, berkemungkinan memiliki ***persentase tinggi,*** karena *self-efficacy* karir siswa menjadi rendah akibat dari pola berfikirnya yang negative/irrasional, maka hal ini dapat ditingkatkan dengan merubah pola berfikirnya menjadi positif dan rasional.

[49] Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kaualitaatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014),hal.31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id