BAB II

EFIKASI DIRI DAN PENETAPAN PILIHAN KARIR

A. Efikasi Diri dan Penetapan Pilihan Karir

1. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Ia mendefenisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.[13] Sementara itu, Baron dan Byrne mendefenisikanan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.[14]

Meskipun Bandura menganggap bahwa efikasi diri terjadi pada suatu kemampuan fenomena situasi khusus, para peneliti yang lain telah membedakan efikasi diri khusus dari efikasi diri secara umum atau *generalized self-efficacy*.[15] Efikasi diri secara umum

[13]Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM PRESS, 2011), hal. 287.
[14] Albert Bandura, (http://lib.uinmalang.ac.id/?mod=th_viewer&id=chapter_ii/07410085.pdf. di akses 10 September 2014)
[15] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi edisi 10*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hal. 338.

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

menggambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Efikasi diri secara umum berhubungan dengan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian dari yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Meskipun demikian, keduanya juga memiliki perbedaan, yaitu efikasi diri tidak mempunyai komponen penghargaan diri seperti *self-esteem*. Harga diri (*self-esteem*) mungkin suatu sifat yang menyemarakkan efikasi diri. Sebagai contoh, sesorang bisa memiliki efikasi diri secara umum yang tinggi, dia mungkin menganggap dirinya sanggup dalam banyak situasi. Namun, memiliki harga diri yang rendah karena dia percaya bahwa dia tidak memiliki nilai pokok pada hal yang dikuasai.

Bandura mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut dia, efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun

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

besarnya.[16] Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh sebab-musabab yang besar pada tindakan kita, efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel personal lainnya, terutama harapan terhadap hasil untuk menghasilkan perilaku. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha.[17]

Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.[18] Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara dengan orang dengan efikasi diri yang tinggi akan

[16] Albert Bandura, (http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th_viewer&id=chapter_ii/07410085.pdf. di akses 10 September 2014)

[17] Sahar Pratama, (http://saharpratama.blogspot.com/2013/02/efikasi-diri-self-efficacy.html di akses 10 Oktober 2014)

[18] Syamsu Yusuf, A Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian, (*Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 135.

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

berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam mengatasi motivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Efikasi diri ini adalah indikator positif dari *self-evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Allah juga berfirman tentang pentingnya efikasi diri tersebut, di mana Allah SWT menekankan bahwa Allah sendiri tidak akan menguji kaumnya melebihi batas kemampuannya sesuai dengan QS Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara umum keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam

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

hidupnya. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain. Serta merupakan tuntunan dari Allah yang mengharapkan kaumnya untuk selalu memiliki kesanggupan dalam dirinya karena Allah SWT tidak pernah menguji hambah-Nya melebihi kemampuannya.

b. Faktor Pembentuk Efikasi Diri

Menurut Bandura tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura ada beberapa yg mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

1) Jenis kelamin

Orang tua sering kali memiliki pandangan yang berbeda terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan. Zimmerman mengatakan bahwa terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa wanita lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibanding laki-laki, walapun prestasi akademik mereka tidak

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

terlalu berbeda.[19] Semakin seorang wanita menerima perlakuan streotipe gender ini, maka semakin rendah penilaian mereka terhadap kemampuan dirinya. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu para pria memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibanding dengan wanita, begitu juga sebaliknya wanita unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan dengan pria.

2) Usia

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya.

3) Tingkat pendidikan

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki efikasi

[19] B.E.Hurlock, *Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hal. 43.

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

diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

4) Pengalaman

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. Efikasi diri terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinann bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapai keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melalukan pekerjaan.

c. Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Persepsi atau pandangan awal seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui *reward* dan *punishment* dari orang-orang disekitarnya. Unsur

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

penguat (*reward* dan *punishment*) lama-lama dihayati sehingga terbentuk pengertian dan keyakinan mengenai kemampuan diri. Bandura mengatakan bahwa persepsi terhadap efikasi diri pada setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus.

Menurut bandura terdapat empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri yaitu[20] :

1) *Mastery exprience*

Pengalaman menyesuaikan masalah adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri seseorang,[21] karena *mastery exprience* memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan, dan keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat didalam keyakinan individu.

Sumber yang berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum , performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, kegagalan akan menurunkan hal tersebut. Pernyataan tersebut mimilki dampak yaitu :

a) performa yang berhasil akan meningkatkan efikasi diri secara profesional dengan kesulitan dari tugas tersebut.

[20] Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM PRESS, 2011), hal. 288.
[21] Alwisol, *Psikologi Kepribadian*.

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) Tugas yang diselesaikan dengan baik oleh diri sendiri akan lebih efektif daripada yang diselesaikan dengan bantuan orang lain.

c) Kegagalan sangat mungkin untuk menurunkan efikasi diri saat mereka tahu bahwa mereka telah memberikan usaha terbaik mereka.

d) Kegagalan dalam kondisi rangsangan atau tertekan emosi yang tinggi tidak terlalu merugikan diri dibanding kegagalan dalam kondisi maksimal.

e) Kegagalan sebelum mengukuhkan rasa menguasai sesuatu akan lebih berpengaruh buruk pada rasa efikasi diri daripada kegagalan setelahnya.

f) Kegagalan yang terjadi kadang-kadang mempunyai dampak yang sedikit terhadap efikasi diri, terutama pada mereka yang mempunyai ekspektasi tinggi terhadap kesuksesan.

2) *Vicarious exprerience*

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang digunakan untuk model sosial. Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama apabila individu merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik daripada orang yang menjadi subjek belajarnya. Individu akan mempunyai kecenderungan merasa

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

mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motifasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melihat orang lain yang mirip dengan dirinya berhasil atau sukses melalui usaha keras dapat meningkatkan kepercayaan bahwa dirinya juga mempunyai kemampuan untuk berhasil, dan sebaliknya dengan mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan keyakinan dan usaha dari individu tersebut.

3) *Persuasi verbal*

Ini merupakan cara ketiga untuk meningkatkan kepercayaan seseorang mengenai hal-hal yang dimilikinya untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan keberhasilan atau kesuksesan. *Persuasi verbal* mempunyai pengaruh yang kuat pada peningkatan efikasi diri individu dan menunjukan perilaku yag digunakan secara efektif. Pada kondisi yang tepat *persuasi verbal* dapat mempengarui efikasi diri.[22] Seseorang mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa dirinya mampu mengatasi masalah masalah yang akan dihadapinya. Seseorang yang dikenai *persuasi verbal* bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, maka orang tersebut akan menggerakan usaha

[22] Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, hal. 289.

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 lebih besar dan akan meneruskan penyelesaian tugas tersebut.

4) Keadaan fisiologis dan emosional

Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi , goncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari. Individu mengartikan reaksi cemas, takut, stress dan ketegangan sebagai sifat yang menunjukan bahwa performansi dirinya menurun. Penilaian seseorang terhadap terhadap efikasi diri dipengaruhi oleh suasana hati. Suasana hati yang positif akan meningkatkan efikasi diri sedangkan suasana hati yang buruk akan melemahkan efikasi diri.

d. Dimensi Efikasi Diri

Gibson menyebutkan bahwa efikasi diri mempunyai tiga dimensi yaitu: besaran, kekuatan dan generalitas besaran merujuk pada minat terhadap sesuatu yang diyakini individu bisa diatasi. Kekuatan meliputi kenyakinan individu dalam melaksanakan kerja

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

pada tingkat kesulitan khusus. Generalitas merujuk pada sejauh mana harapan berlaku umum dalam semua situasi.[23]

Jadi efikasi diri dapat mempengaruhi minat seseorang terhadap segala sesuatu yang ia pilih, hal ini disebabkan efikasi diri merefleksikan keyakinan individu atas kemampuan mampu mengatasi kesulitan apapun demi keberhasilan usaha yang dipilihnya.

Menurut Bandura efikasi diri terdiri dari beberapa dimensi yaitu:

1) Tingkat kesulitan (Level)

Kemampuan individu dalam mengatasi tingkat kesulitan yang berbeda. Individu yang tingkat efikasi dirinya tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yaitu keyakinan bahwa apa yang ia geluti akan sukses. Sebaliknya individu yang mempunyai efikasi rendah ia akan mempunyai keyakinan yang rendah pula tentang usaha yang dilakukannya. Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkat beban individu terhadap tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu melakukannya dan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar kemampuannya.

[23] Albert Bandura, (http://lib.uinmalang.ac.id/?mod=th_viewer&id=chapter_ii/07410085.pdf. di akses 10 September 2014)

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

Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk kecerdasan, usaha, ketepatan, produktivitas dan cara menyelesaikan tantangan.

2) Keluasan (*Generality*)

Berkaitan dengan cakupan luas tingkah laku dimana individu merasa yakin dengan kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu. Generalisasi bervasiasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif, dan afeksi.

3) Ketahanan (*Strength*)

Berkaitan dengan keyakinan kekuatan pada individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha terhadap apa yang ingin dicapai meski terdapat kesulitan dan rintangan. Dengan adanya efikasi diri kekuatan usaha yang lebih besar akan mampu didapat. Semakin kuat efikasi diri maka semakin kuat ketekunan semakin tinggi pula kemungkinan kegiatan yang dipilih akan berhasil.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi efikasi diri terdiri dari level yaitu sikap optimis dan motivasi untuk

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

berprestasi, general yaitu kemampuan mengembangkan diri dan strength yaitu kekuatan menghadapi tugas.

e. Dampak Efikasi Diri

Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan prilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Menurut luthan efikasi diri mempengaruhi tiga hal diantaranya[24]:

1) Pemilihan perilaku

Pemilihan perilaku yaitu keputusan akan dibuat atas dasar berapa ampuhnya seseorang merasa terhadap pilihan. Misalnya penugasan kerja atau bahkan bidang karir.

2) Usaha motivasi

Usaha motivasi yaitu orang yang akan mencoba untuk lebih keras dan lebih banyak memberikan usaha pada tugas dimana individu mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada individu dengan penilaian kemampuan rendah.

3) Keteguhan

Keteguhan yaitu orang dengan efikasi diri tinggi akan bertahan ketika menghadapi masalah atau bahkan gagal, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah ketika hambatan muncul.

[24] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi edisi 10,* (Yogyakarta: ANDI, 2006), hal. 340.

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

Karakteristik individu yang memiliki Efikasi Diri yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani sesecara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakuakanya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Karakteristik individu yang memiliki efikasi diri yang rendah adalah individu yang merasa tidak berdaya, cepat sedih, apatis, cemas, menjauhkan diri dari tugas-tugas yang sulit, cepat menyerah saat menghadapi rintangan, aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin di capai, dalam situasi sulit cenderung akan memikirkan kekurangan mereka, beratnya tugas tersebut, dan konsekuensi dari kegagalanya, serta lambat untuk memulihkan kembali perasaan mampu setelah mengalami kegagalan.

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

f. Fungsi Efikasi Diri

Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi keyakinan untuk mampu menyelesaikan setiap tugas yang dihadapi. Jadi efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada setiap aktivitas individu. Pengaruh dan fungsi tersebut menurut bandura antara lain:

1) Fungsi kognitif, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadi seseorang. Semakin kuat efikasi diri , semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh seseorang bagi dirinya sendiri dan memperkuat komitmen terhadap tujuan tersebut.
2) Fungsi motivasi, efikasi diri berperan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar orang dibangkitkan secara kognitif. Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya untuk menggunakan pikiran-pikiran tentang masa depan sehingga seseorang membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dilakukan.
3) Fungsi afeksi, efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping, dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang dialami individu pada situasi sulit dan tertekan.
4) Fungsi selektif, efikasi diri akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh seseorang. Seseorang menghidari aktivitas dan situasi yang dipercayai telah melampaui batas kemampuan coping dirinya,

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

namun seseorang tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kognitif, motivasi, afeksi dan fungsi pada setiap aktivitas seseorang yang diproyeksikan kedalam prilaku, mendorong sikap optimis, pengembangan diri, motivasi berprestasi dan kekuatan menghadapi tugas.

2. Penetapan Pilihan Karir

a. Konsep Dasar dan Hakekat Karir

Menurut bahasa karir adalah pekerjaan[25] namun menurut para ahli, istilah karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Atas dasar ini, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakekat karir, bagian ini akan menjelaskan tentang konsep dasar karir, teori-teori perkembangan karir, serta implikasinya terhadap konseling.

Surya menjelaskan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karir dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan

[25] Pius A Partanto dan Dahlan Al Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. (Surabaya: ARKOLA, 1994), hal. 309

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 dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir.[26] Dengan demikian pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir. Sementara itu, perkembangan karir sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai factor kehidupan manusia.

Milgram menegaskan bahwa perkembangan karir merupakan suatu proses kehidupan panjang dari kristalisasi identitas vokasional. Suatu variasi luas dari kombinasi faktor keturunan, fisik, pribadi-sosial, sosiologis, pendidikan, ekonomi, dan pengaruh-pengaruh budaya. Dalam bagian lain juga disebutkan bahwa karir adalah gaya hidup. Artinya bahwa karir adalah suatu makna utama dari ekspresi kemampuan dan minat khusus yang secara intensif disadari sebagai implikasi dari pilihan pekerjaan untuk gaya hidup di masa mendatang.[27] Dalam diskusi tentang karir sebagai gaya hidup, isu-isu yang berlawanan dengan nilai-nilai pekerjaan yang menyenangkan sering kali muncul. Atas dasar ini karir hakekatnya adalah bagaimana memadukan antara kemampuan dengan nilai kesenangan sebagai satu kesatuan. Karir sebagai gaya hidup adalah bagian dari proses pengambilan keputusan pada semua orang, dengan maksud agar tidak menimbulkan konflik antara kesenangan dalam pekerjaan

[26] Dewa ketut sukardi, *Psikologi Pemilihan Karir*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hal. 45.
[27] Camp conseling, (https://bkpemula.wordpress.com/2011/12/10/221/ di akses tanggal 15 januari 2015)

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

dengan pemenuhan aspirasi dan dalam merealisasikan kemampuannya.

Munandir menyatakan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan dan hal memutuskan karir bukanlah peristiwa sesaat , melainkan proses yang panjang dan merupakan bagian dari proses perkembangan individu. Hoyt menjelaskan bahwa karir adalah totalitas dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam sepanjang hidupnya.[28] Dalam arti sempit karir adalah jumlah total dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam kategori pekerjaan umum, seperti sebagai pengajar, akunting, dokter, atau sales.

b. Teori-teori Karir

Untuk lebih memahami hakekat karir dapat ditinjau dari teori-teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli[29]. Menurut Gibson dan Mitche paling tidak terdapat lima teori perkembangan karir, yaitu : (1) teori proses, (2) teori perkembangan, (3) teori kepribadian, (4) teori sosiologi, (5) teori ekonomi, dan (6) teori lain.

1) Teori Proses

Menurut teori proses, pilihan pekerjaan dan akhirnya masuk dalam suatu pekerjaan tertentu sesuai pilihan adalah

[28] Camp conseling, (https://bkpemula.wordpress.com/2011/12/10/221/ di akses tanggal 15 januari 2015)

[29] Dayang marniawarih. 2010. (http://bismillah-nonong.blogspot.com/2010/04/teori-teori-konseling.html. di akses tanggal 15 Januari 2015)

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

proses yang berisi tahapan-tahapan tertentu yang akan dilalui oleh setiap individu. Salah satu tokoh teori proses adalah Ginzberg. Menurut Ginzberg, perkembangan karir terikat pada tiga eleman dasar, yaitu proses, iveribilitas, dan kompromi.

2) Teori Perkembangan

Menurut teori ini memandang bahwa perencanaan karir merupakan perkembangan karir pada seseorang sebagai aspek perkembangan totalitas pribadi. Sebagaimana aspek perkembangan yang lain, perkembangan jabatan berlangsung mulai sejak awal kehidupan dan berlangsung secara terus menerus secara kontinum sampai akhir hayatnya.

3) Teori Kepribadian

Dalam teori ini memandang bahwa pilihan jabatan / pekerjaan merupakan ekspresi dari kepribadian. Dinyatakan bahwa perilaku mencari pekerjaan hakekatnya adalah upaya mencocokkan antara karakteristik individu dengan lapangan pekerjaan khusus.

4) Teori Sosiologi

Menurut Osipow teori ini secara fundamental didasarkan kepada pemikiran bahwa elemen-elemen di luar individu memiliki pengaruh kuat terhadap individu dalam sepanjang hidupnya, termasuk pendidikan dan keputusaan pekerjaan. Para pendukung teori ini juga berpandangan bahwa derajat kebebasan

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

individu dalam pilihan pekerjaan atau jabatan adalah jauh dari apa yang semula diasumsikan dan harapan diri seseorang tidaklah bebas dari harapan masyarakatnya. Sebaliknya, masyarakat menyajikan peluang pekerjaan atau jabatan dalam suatu pola-pola yang berhubungan dengan keanggotaan kelas sosial. Berkaitan dengan kelas sosial dan perkembangan karir, Lipsett menyatakan bahwa keanggotaan kelas sosial berpengaruh terhadap pilihan karir tertentu ketika ia mencapai usia remaja. Sejalan dengan itu Sewell dan Shah juga menyatakan bahwa walaupun tahapan dalam pengambilan keputusan pendidikan karir secara mendasar tidak berbeda dari kelas ke kelas, namun waktu dan pilihannya tampaknya berbeda. Pada remaja dari kelas sosial yang lebih rendah, disamping pengambilan keputusan dilakukan pada usia yang lebih muda, pilihan karirnya juga berbeda, dibandingkan dengan kelas sosial yang lebih tinggi.[30]

Sedangkan menurut Gibson dan Mitchell bahwa pilihan karir lebih berhubungan dengan kesempatan dari pada sesuatu yang sengaja direncanakan. Kesempatan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kelas sosial, disamping factor-faktor lain seperti budaya, kondisi-kondisi yang dibawa sejak lahir atau

[30] Winda Ayu Lestari, *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja,* (http://one. Indoskripsi.com.//3693/2/F100040097.Pdf, diakses 15 januari 2015)

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

muncul kemudian, kesempatan pendidikan, dan observasi terhadap model.

5) Teori Ekonomi

Menurut Gibson dan Mitchell teori ini menekankan pentingnya faktor-faktor ekonomi dalam pilihan karir. Hal ini terutama terkait dengan tersedianya beberapa tipe pekerjaan versus tersedianya pekerja-pekerja yang *qualified* untuk pekerjaan tersebut. Faktor utama dalam pilihan karir adalah : "Apa jenis pekerjaan yang dapat saya peroleh?". Pilihan karir terutama berdasar kepada pertimbangan apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar diri sendiri dan keluarganya, keamanan pekerjaan, keuntungan (khususnya asuransi kesehatan serta rencana pensiun) atau faktor-faktor yang dianggap paling menguntungkan dan paling bernilai pada individu tersebut (tidak selalu dalam bentuk uang).

6) Teori lain

Termasuk dalam teori lain ini adalah teori belajar sosial. Teori ini bermaksud menjawab pertanyaan mengapa seseorang memasuki lapangan pekerjaan tertentu dan mengapa orang memperlihatkan preferensi kerja tertentu. Salah satu tokoh dalam teori ini adalah Krumboltz yang mengembangkan teori karirnya berdasar atas teori belajar sosial dari Bandura. Menurutnya pribadi dan lingkungan merupakan faktor penting

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

bagi penentuan keputusan karir seseorang. Pengambilan keputusan karir juga tidak berlangsung secara kebetulan, tetapi ditentukan pandangan dirinya sebagai hasil interaksi antara diri dan lingkungan tersebut, melalui pengalaman, respon-respon kognitif dan perasaan, serta keterampilan dalam membuat keputusan.

c. Pendekatan Teori Karir Krumboltz

Pada tahun 1979 teori Krumboltz, berdasarkan teori pembelajaran sosial Albert Bandura diperkenalkan. Meskipun ide Bandura mengenai perolehan perilaku telah berubah sampai pada beberapa tingkat tertentu, Krumboltz tidak membuat perubahan yang berarti dalam teorinya. perbedaan antara teori-teori yang berasal dari teori pembelajaran dan teori kepribadian adalah teori tersebut tidak begitu memperhatikan peran kepribadian, seperti minat dan nilai-nilai dalam proses pengambilan keputusan karir, tetapi lebih memfokuskan pada proses pembelajaran yang mengarahkan pada keyakinan dan minat diri serta bagaimana hal ini mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir.[31]

Teori ini bermaksud menjawab pertanyaan mengapa orang memasuki lapangan pekerjaan tertentu. Munculnya teori ini berasal dari teori belajar sosial umum yang tokoh utamanya adalah A. Bandura. Teori belajar sosial ini sendiri berkembang dari teori

[31] Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, hal. 287.

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

behaviorisme dan teori tentang penguatan. Teori krumboltz, menganggap penting pribadi dan lingkungan sebagai faktor-faktor yang menentukan keputusan orang tentang karir. Faktor individu berkenaan dengan apa yang sudah ada pada diri seseorang, seperti jenis kelamin, rupa atau tampakan fisik dan kemampuan-kemampuan unsur bawaan.[32]

Sehubungan dengan karir, lingkungan mencakup lingkungan kerja, pasar kerja, syarat kerja, peraturan dan undang-undang kerja, serta hal-hal lain di dalam masyarakat, yang berpengaruh pada kehidupan kerja seperti adat kebiasaan, perang, politik, ekonomi. Pribadi dan lingkungan berinteraksi, dan interaksi ini menimbulkan pandangan diri orang yang bersangkutan dan ini mempengaruhi tingkah laku kerjanya. Kelangsungan tingkah laku ini dibentuk oleh penguatan (ganjaran) atau hukuman. Teori belajar sosial di dasarkan pada konsep saling menentukan tanpa penguatan dan pengaturan diri.[33] Orang yang mengalami kejadian yang mengganjar atau sebaliknya dan di dalam kontak itu, individu merespons terhadap kejadian yang dialaminya tersebut.

Pendekatan belajar sosial terhadap teori perkembangan karir (*Sosial Learning Approaches To Career Development Theory*) menekankan pada pentingnya perilaku dan kognisi dalam membuat keputusan karir. Pembuatan keputusan karir individu dipengaruhi

[32] Albert Bandura, (http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/BK-Psikologi/article/view/33136 di akses tanggal 15 januari 2015)
[33] Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, hal. 287.

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

oleh lingkungan (proses pembelajaran sosial) terutama dari orang lain yang berarti signifikan (*significant other*). Dalam mengambil keputusan individu dapat mengamati, meniru, dan mencontohi orang-orang yang ada disekelilingnya, jika apa yang diamatinya itu sesuai dengan keinginan individu, maka apa yang diamatinya itu dapat direalisasikannya menjadi sebuah perilaku. Kombinasi antara hereditas, lingkungan, sejarah, atau pengalaman belajar dan pendekatan keterampilan atau keahlian adalah hal yang patut diperhatikan dalam pembuatan keputusan karir. Pengambilan keputusan adalah pilihan yang di buat individu dari dua atau lebih alternatif.[34]

Menurut pandangan Krumboltz, Mitchell dan Gelatt teori belajar sosial dalam penentuan pilihan merupakan hasil perkembangan secara umum dari perilaku belajar sosial, yang di ajukan oleh Bandura.[35] Teori ini berasumsi bahwa kepribadian dan perilaku yang dimiliki seseorang timbul dari pengalaman belajar yang unik. Pengalaman belajar ini terdiri dari kontak antara analisis kognitif yang positif dan *event-event* yang menguatkan secara negatif.

[34] Stephens P Robbins, Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi edisi 16* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 109.

[35] Albert Bandura, (http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/BK-Psikologi/article/view/33136 di akses tanggal 15 januari 2015)

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

d. Faktor-faktor Teori Karir Krumboltz

Pengalaman belajar yang terdiri dari pengaruh kognitif yang positif dimaksudkan adalah faktor-faktor berikut:

1) Atribut pembawaan, seperti ras, gender hal lainnya serta kemampuan bawaan seperti keterampilan, keintelektualan serta perilaku.
2) Kondisi lingkungan sosial, seperti kehidupan sosial, pengalaman individu dalam kerja, pelatihan, kebijakan sosial serta pengalaman kerja dari orang lain, yang mempengaruhi pemilihan kerja.
3) Pengalaman belajar di masa lalu, dibagi menjadi 2 tipe yaitu pengalaman belajar asosasi yang mana individu mengamati keterkaitan antara kejadian da mampu untuk memprediksi segala kemungkinan. Pengalaman belajar secara aplikasi, individu mampu mengaplikasikan di lingkungan secara langsung dengan hasil yang dapat diobservasi.
4) Skill dalam pendekatan tugas, berkaitan skill individu dalam melaksanakan tugas baru, melalui pengalaman bahwasanya seperti pemecahan masalah, skill, kebiasaan kerja, mental set, respon emosional serta proses kognitif.

Dari 4 faktor-faktor di atas menyebabkan pengaruh primer yang sangat penting dalam penentuan karir individu yaitu:

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) *Self observation generalizations* (SOG's), hal ini merupakan penggambaran bahwa belajar individu berdasarkan pada pengalaman hidupnya yang diperoleh lewat vikarius even atau pengalaman pribadi.

b) *Worldview generalizations*, melihat gambaran lingkungan secara umum dan percaya bagaimana dunia berfungsi, meniru lingkungan dan menginterpretasikan

c) *Task approach skill* (TAS's), kemampuan kognitif dan performa serta kemampuan untuk menyatu dengan lingkungan serta menginterpretasikan hal tersebut kepada pengamatan diri sendiri, kaitannya dengan pemilihan karir adalah adanya skill akan perencanaan, pencarian informasi, estimasi serta mempertimbangkan nilai kerja.

d) Tindakan yang ditampakkan, hal yang ditampakkan itu sangat spesifik, yang berhubungan dengan perilaku dalam pemilihan kerja yang sebabkan pengamatan diri sendiri, penggeneralisasian serta pendekatan skill dalam tugas di atas tadi, seperti nantinya individu akan mengetahui kerja yang spesifik dengan skillnya. Atau bisa disebut, kemajuan dalam karir seperti menerima kerja yang spesific.

Maka 4 pengaruh primer pada diri individu di atas merupakan hasil dari 4 faktor sebelumnya, oleh karena itu meningkatnya derajat spesikasi dari 4 faktor tersebut, maka individu

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

mampu memperlihatkan kemampuannya jika dia telah diperkuat untuk melaksanakan aktivitas dengan performa yang sukses.

Sedangkan yang disebut pengaruh *event* negatif sebelumnya adalah dianggap tidak mampu dalam bekerja bahkan menolak suatu aktifitas jika mereka telah dihukum dalam melaksanakan aktifitas tersebut, atau telah melihat orang lain yang dihukum ketika melakukan aktifitas tadi. Maka secara positif dipengaruhi oleh nilai seseorang yang negatif terhadap suatu aktifitas atau telah dipengaruhi oleh kata-kata yang dikaitkan dengan aktifitas tadi.

Oleh karena itu, teori belajar sosial dalam menentukan pilihan kerja menjelaskan mengenai pilihan karir yang sebenarnya, dan teori mengenai belajar dalam pemilihan karir juga menggambarkan apa yang bisa dilakukan konselor untuk membantu klien mereka menyelesaikan dilema kerja klien tersebut.

e. Masalah dalam Teori Karir Krumboltz

Diantara banyaknya aplikasi praktis dari kerja Krumbolt adalah adanya aturan pembuatan pilihan dan bagaimana hal ini bisa mempengaruhi kepercayaan yang tidak rasional. Seperti Krumboltz telah memperkenalkan masalah yang timbul dari observasi diri, generalisasi yang salah serta ketidak akuratan interpretasi kondisi lingkungan, maka masalah ini diantaranya:

1) Individu mungkin tidak dapat mengakui bahwa masalah yang dihadapinya dapat diatasi (mereka berasumsi bahwa sebagian

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

besar masalah merupakan bagian dari kehidupan yang normal dan tidak dapat diatasi).

2) Individu mungkin tidak dapat melakukan upaya yang dibutuhkan untuk membuat keputusan atau memecahkan masalah (mereka tidak banyak berusaha mengeksplorasi alternatif).
3) Individu mungkin tidak menyadari adanya alternatif yang memuaskan (mereka melakukan *overgeneralisasi* asumsi yang salah).
4) Individu mungkin memilih alternatif yang buruk atau alas an yang tidak tepat (individu tidak mampu mengevaluasi karir secara realistic karena keyakinan yang salah dan ekspektasi yang tidak relistik).
5) Individu mungkin mengalami kekecewaan dan kecemasan akibat persepsi bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (tujuannya mungkin tidak realistik atau konflik dengan tujuan lain).

Oleh karena itu seorang konselor harus mengenal dan menelusuri masalah ini dan menganalisa hal tersebut dalam melakukan konseling karir.

Krumboltz mengatakan bahwa secara potensial penyebab kesusahan dalam membuat pemilihan karir yang bersumber dari penggeneralisasian yang salah, pembandingan diri dengan satu

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

orang, perkiraan yang dilebih-lebihkan dalam hasil dampak emosional, menggambarkan hubungan sebab akibat yang salah, ketidakcocokan dalam hubungan fakta dan memberikan kecendrungan yang tak pantas kepada *event* yang probabilitas lemah. Maka Krumboltz percaya bahwa beberapa dari hal ini berhubungan kepada fakta kesusahan dalam menentukan pemilihan karir.

f. Status dan Kegunaan Teori Krumboltz

Teori karir Krumboltz hanya menarik perhatian sebagian kecil peneliti dan praktisi meskipun banyak yang merekomendasikannya. Teori ini cukup atraktif sebagai dasar konseling karir. dia menolak gagasan tradisional bahwa tujuan konseling karir adalah untuk memilih pekerjaan berdasarkan karakter personal pembuat keputusan. Tetapi, dia menyarankan bahwa tujuannya adalah untuk memfasilitasi perolehan pengetahuan tentang diri dan skill yang dibutuhkan untuk menangani dunia yang selalu berubah yang dipenuhi dengan ketidakpastian. Dia mengembangkan *Career Belief's Inventory* dan buku catatan yang menyertainya untuk membantu pembaca mengidentifikasi keyakinan mereka dan memadukannya dengan minat mereka. Menurut Krumboltz individu yang tidak belajar untuk mengambil keuntungan dalam kesempatan pembelajaran yang diberikan kepada mereka dalam pelatihan dasar berkelanjutan cenderung untuk membuat keputusan tidak bagus. Yang paling penting, konseling karir harus menyiapkan klien untuk

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

mengenali dan mengambil keuntungan dari kesempatan pembelajaran yang diberikan pada mereka.[36] Konseling karir harus dilakukan dengan empat pertimbangan.

1) Para klien harus siap untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian mereka dibandingkan keadaan mereka ketika pertama kali mereka masuk proses konseling. Konselor karir harus membantu klien untuk memetakan status mereka dan memberikan garis besar rencana untuk perubahan dan pengembangan. Dengan adanya rencana untuk berubah. Para klien mengembangkan struktur perkembangan kesempatan mereka.
2) Para klien harus siap dengan sebuah kondisi umum pekerjaan yang sedang berubah.
3) Meskipun diagnosa permasalahan pengembangan karir saat ini adalah sebuah langkah dalam proses konseling karir, hal ini tidak cukup. Para klien harus didorong untuk menghadapi tekanan dunia yang selalu berubah.
4) Para konselor karir harus lebih fokus dan membantu klien menangani serangkaian masalah pekerjaan yang meeka hadapi. Klien harus memahami nilai dan hal yang memuaskan mereka. Mereka harus meraih kontrol hidup mereka, untuk mampu

[36] Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: ANGKASA, 1992), 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

menangani permasalahan di tempat kerja, termasuk bagaimana maju di tempat kerja dan rencana untuk berhenti.

g. Inventory Holland

Selain teori Krumboltz teori Holland adalah salah satu teori yang dipakai dalam bimbingan karir. Holland berpendapat bahwa dalam pemilihan karir, ada perpaduan antara kepribadian individu, minat, dan juga lingkungan.[37] Jika minat dan kepribadian individu sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan dan cocok, maka individu akan semakin betah dalam pekerjaan nya, dan sebaliknya, jika tidak sesuai akan mengakibatkan pekerjaan tidak optimal dan juga individu tidak bertahan lama dalam pekerjaannya. Karena salah satu kata kunci kepribadian adalah penyesuaian (adjustment).[38]

Menurut John Holland, individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Pada dasarnya, pilihan karir merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian ke dalam dunia kerja yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap stereotipe okupasional tertentu. Perbandingan antara *self* dengan persepsi tentang suatu okupasi dan penerimaan atau penolakannya merupakan faktor penentu utama dalam pilihan karir. Harmoni antara pandangan

[37] Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hal. 24.

[38] Syamsu Yusuf dan A Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 135.

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 terhadap dirinya dengan okupasi yang disukainya membentuk "*modal personal style*".

Orientasi kesenangan pribadi (modal personal orientasi) merupakan proses perkembangan yang terbentuk melalui hereditas dan pengalaman hidup individu dalam bereaksi terhadap tuntutan lingkungannya. Sentral bagi teori Holland adalah konsep bahwa individu memilih sebuah karir untuk memuaskan orientasi kesenangan pribadinya. Jika individu telah mengembangkan suatu orientasi yang dominant, maka akan lebih besar kemungkinan baginya mendapatkan kepuasan dalam lingkungan okupasi yang sesuai. Akan tetapi, jika dia belum dapat menentukan pilihan, maka kemungkinan mendapat kepuasan itu akan hilang. Orientasi kesenangan pribadi yang didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai akan menentukan pilihan gaya hidup individu.

Berdasarkan konsep tersebut, Holland mengemukakan enam jenis lingkungan okupasional yang disenangi (*modal occupational environments*) dan enam orientasi kesenangan pribadi yang cocok dengan enam lingkungan tersebut.

Perkembangan tipe-tipe kepribadian adalah hasil dari interaksi-interaksi faktor-faktor bawaan dan lingkungan[39] dan lingkungan dan interaksi-interaksi ini membawa kepada preferensi-preferensi untuk jenis-jenis aktivitas-aktivitas khusus, yang pada

[39] Sri Hastuti dan Winkel, W.S. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo,2005), hal. 634.

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

gilirannya mengarahkan individu kepada tipe-tipe perilaku-perilaku tertentu yang rangkumannya adalah sebagai berikut[40]:

1) Tipe Realistik

Tipe ini yang preferensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematik terhadap obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan binatang-binatang. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas pemberian bantuan atau pendidikan. Preferensi-preferensi membawa kepada pengembangan kompetensi-kompetensi dalam bekerja dengan benda-benda, binatang-binatang, alat-alat dan perlengkapan teknik, dan mengabaikan kompetensi-kompetensi sosial dan pendidikan. Menganggap diri baik dalam kemampuan mekanikal dan atletik dan tidak cakap dalam keterampilan-keterampilan sosial hubungan-hubungan insani. Menilai tinggi benda-benda nyata, seperti : uang dan kekuasaan. Ciri-ciri khususnya adalah praktikalitas, stabilitas, konformitas. Mungkin lebih menyukai keterampilan-keterampilan dan okupasi-okupasi teknik.

2) Tipe Investigatif

Tipe ini memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematik, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan

[40] Muhammad Thayeb dan Manhiru, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 77-78.

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

kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif. Contoh-contoh dari okupasi-okupasi yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe-tipe investigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.

3) Tipe Artistik

Tipe ini lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang ambiguous, bebas, dan tidak tersistematisasi untuk menciptakan produk-produk artistik, seperti lukisan, drama, karangan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematik, teratur, dan rutin. Kompetensi-kompetensi dalam upaya-upaya artistik dikembangkan dan keterampilan-keterampilan yang rutin, sistematik, klerikal diabaikan. Memandang diri sebagai ekspresif, murni, independen, dan memiliki kemampuan-kemampuan artistik. Beberapa ciri khususnya adalah emosional, imaginatif, impulsif, dan murni. Okupasi-okupasi artistik biasanya adalah lukisan, karangan, akting, dan seni pahat.

4) Tipe Sosial

Tipe ini lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas rutin dan sistematik yang

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

melibatkan obyek-obyek dan materi-materi. Kompetensi-kompetensi sosial cenderung dikembangkan, dan hal-hal yang bersifat manual & teknik diabaikan. Menganggap diri kompeten dalam mcmbantu dan mengajar orang lain serta menilai tinggi aktivitas-attivitas hubungan-hubungan sosial. Beberapa ciri khususnya adalah kerja sama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana. Okupasi-okupasi sosial mencakup pekerjaan-pekerjaan seperti mengajar, konseling, dan pekerjaan kesejahteraan sosial.

5) Tipe Enterprising

Tipe ini lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematik, abstrak, dan ilmiah. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif dan yang bersifat supervisi dikembangkan, dan yang ilmiah diabaikan. Memandang diri sebagai agresif, populer, percaya diri, dan memiliki kemampuan memimpin. Keberhasilan politik dan ekonomik dinilai tinggi. Ciri-ciri khasnya adalah ambisi, dominasi, optimisme, dan sosiabilitas.

6) Tipe Konvensional

Tipe ini lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, 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

sistematik guna memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang tidak pasti, bebas dan tidak sistematik. Kompetensi-kompetensi dikembangkan dalam bidang-bidang klerikal, komputasional, dan sistem usaha. Aktivitas-aktivitas artistik dan semacamnya diabaikan. Memandang diri sebagai teratur, mudah menyesuaikan diri, dan memiliki keterampilan-keterampilan klerikal dan numerikal. Beberapa ciri khasnya adalah efisiensi, keteraturan, praktikalitas, dan kontrol diri. Okupasi-okupasi yang sesuai adalah bankir, penaksir harga, ahli pajak, dan pemegang buku.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Konsep dalam Pemilihan Karir Siswa Kelas XI SMK N 2 Jombang

Dalam penelitian ini peneliti berusaha mengungkap beragam konsep yang di gunakan para siswa kelas XI SMK N 2 Jombang, beberapa konsep dalam pemilihan karir di antaranya: mempunyai minat dan potensi dalam pemilihan karirnya, meyakini pilihan karirnya, mempersiapkan kebutuhan sebelum berkarir dan memilih karir, serta merasa dapat menjalani pilihan karirnya. Langkah-langkah pemilihan karir siswa kelas XI SMK 2 Jombang yaitu: mempertimbangkan kesesuaian pilihan karir dan kompetensi keahliannya, memperhitungkan faktor eksternal, mencari informasi tentang pilihan karirnya, dan yang terakhir memilih karir.

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. Hubungan *Self Efficasy* dengan Stres pada Mahasiswa Fakultas Dakwah Semester VIII IAIN Sunan Ampel dalam Menyusun Skripsi

Dalam penelitian ini peneliti berusaha mencari apakah ada hubungan antara Self Efficasy dengan stres pada mahasiswa fakultas Dakwa semester VIII IAIN Sunan Ampel dalam menyusun skripsi, penulis menggunakan uji statistik korelasi kendall's tau dengan sampel sebanyak 52 mahasiswa dari populasi 505 dengan teknik cluster, hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh antara Self Efficasy dengan stres pada mahasiswa fakultas Dakwa semester VIII IAIN Sunan Ampel dalam menyusun skripsi yaitu sebesar 0,575

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti nilai yang terkumpul. Sebuah hipotesis akan benar jika hasil penelitian tersebut menyatakan kebenarannya, dan akan ditolak jika tidak sesuai dengan hasil penelitiannya. Mengingat hipotesis sebagai pedoman dalam penelitian maka penulis merumuskan sebagai berikut:

a) Ha. Ada hubungan antara efikasi diri dengan penetapan pilihan karir mahasiswa BKI Angkatan 2012.
b) Ho. Tidak ada hubungan antara efikasi diri dengan penetapan pilihan karir mahasiswa BKI Angkatan 2012.

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

Jika (Ho) terbukti setelah diuji, maka (Ho) diterima dan (Ha) ditolak. Namun sebaliknya jika (Ha) terbukti setelah diuji maka (Ha) diterima dan (Ho) ditolak.

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