

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kematangan Karir

1. Definisi Kematangan Karir

Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2006) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Kematangan karir meliputi kesiapan, sikap, dan kompetensi untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir dengan efektif. Super (dalam Sukadji, 2000) mengatakan kematangan karir memiliki pengaruh dan kaitan dengan tahap kehidupan seseorang. Individu yang memiliki kematangan karir lebih dapat membuat pilihan dan keputusan karir yang tepat dan realistis. Individu yang memiliki kematangan karir juga mampu mengidentifikasi jenis-jenis pekerjaan yang ada dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan atau karir yang telah dipilih.

Leong dan Barak (dalam Mubiana, 2010) mengatakan kematangan karir merupakan kesiapan individu untuk menjalankan tugas perkembangan vokasional dengan tepat pada tahap perkembangan karir.

Kematangan karir seseorang dapat dilihat dari perbandingan antara kematangan seseorang dengan orang lain yang berbeda usia, tetapi memiliki tahap kematangan yang sama (Crites dalam Gonzalez, 2008).

Gonzalez dkk (2007) mendefinisikan kematangan karir sebagai perilaku seseorang yang mencerminkan tugas-tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tiap-tiap tahap kematangan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir pada remaja sekolah menengah atas adalah kemampuan siswa dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki wawasan mengenai dunia kerja, dan memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir termasuk pemilihan jurusan.

2. Dimensi Kematangan karir

Menurut Super (dalam Gonzalez, 2008) kematangan karir terdiri dari:

a. *Career planning* (Perencanaan karir)

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan

dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Nilai rendah pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti seminar, kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu.

Perencanaan karir mengacu kepada seberapa banyak individu “merasa” mengetahui aktivitasnya, bukan seberapa banyak “sebenarnya” seorang individu mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan rencana karirnya.

b. *Career exploration* (Eksplorasi karir)

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan memanfaatkan sumber informasi atau referensi karir yang berpotensi seperti orang tua, keluarga, teman, guru, konselor, buku, dan lain sebagainya. Nilai rendah pada dimensi *career exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

c. *Career decision making* (Pengambilan keputusan karir)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan karir. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

d. *World of work information* (Informasi dunia kerja)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan alasan orang lain berganti pekerjaan, mengetahui cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Nilai tinggi pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas

dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk tepat untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir memiliki 4 dimensi adalah *career planning* (perencanaan karir), *career exploration* (eksplorasi karir), *career decision making* (pengambilan keputusan karir), dan *world of work information* (informasi dunia kerja).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Perkembangan karir remaja khususnya pencapaian kematangan karir dipengaruhi oleh banyak faktor. Shertzer dan Stone (dalam Winkel dan Hastuti, 2006) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir remaja menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Faktor pribadi (internal), terdiri dari:
 - 1) Nilai-nilai kehidupan (value), yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang di mana dan kapan pun juga. Nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup sampai umur tua dan sangat menentukan bagi gaya hidup seorang individu (*life style*).
 - 2) Bakat, yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang tertentu, seperti usaha kognitif, keterampilan, atau kesenian. Suatu bakat menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu jabatan.
 - 3) Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang

berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.

- 4) **Inteligensi**, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang di dalamnya proses berpikir memegang peranan.
- 5) **Kepribadian**, yaitu ciri-ciri yang memberikan corak yang khas pada seseorang. Pada umumnya diakui bahwa individu tertentu akan kurang cocok untuk memegang suatu jabatan tertentu karena sifat-sifatnya mempersulit dalam memenuhi tuntutan khas pada jabatan atau pekerjaan tertentu.

6) *Locus of control*

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur pada tahun 2005, menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control internal*. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan *locus of control internal*, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka individu akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

7) **Efikasi diri**

Efikasi diri mempengaruhi individu dalam memilih kegiatannya, termasuk masalah karir yang akan dipilih pada jenjang berikutnya. Bandura (1997) mengatakan individu dengan efikasi diri yang rendah akan menghindari semua tugas dan menyerah dengan mudah ketika

masalah muncul, sehingga dapat menghambat proses kematangan karir. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha atau mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan dengan melakukan pendekatan terhadap tugas yang sulit, membuat tujuan yang menantang, dan berusaha mencapai jenjang karir yang dicita-citakan serta memiliki daya tahan yang kuat untuk mencapainya. Siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan yakin pada kemampuannya untuk mencapai pengalaman karir yang sukses, seperti memilih suatu karir, tampil baik dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan dalam karirnya (Brown, 2002).

8) Optimisme

Individu yang optimis akan lebih dapat mengelola kemampuannya dalam menghadapi situasi yang dihadapinya. Sikap positif ini akan membuat siswa melihat keadaan secara rasional, tidak mudah putus asa, dan mencari jalan keluar dengan mempersiapkan perencanaan, pemilihan kerja, serta pengambilan keputusan mengenai karir secara tepat. Situasi dunia kerja yang mengkhawatirkan saat ini tidak menjadikan siswa yang optimis berputus asa, tidak siap diri ataupun apatis, namun dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut dapat diubah dengan kemampuan yang dimilikinya (Seligman, 1992).

9) Pengetahuan/ hasil belajar, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang

dunia kerja yang dimiliki oleh orang muda dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat dan bercirikan idealisasi.

10) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seorang individu seperti tinggi badan, ketajaman penglihatan, dan lain sebagainya. Untuk pekerjaan tertentu dapat berlaku berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.

b. Faktor lingkungan (eksternal), terdiri dari:

1) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana individu dibesarkan.

Pandangan/ keyakinan masyarakat mencakup gambaran tentang tinggi-rendahnya suatu jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan bermasyarakat, atau cocok tidaknya jabatan tertentu untuk pria dan wanita.

2) Sosial ekonomi, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan orang tua, daerah tempat tinggal, dan suku bangsa. Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karir. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan, figur teladan, dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja. Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang rendah akan merasa kurang percaya diri untuk mengejar karir yang dianggap bergengsi (Super dalam Patton dan Lokan, 2001).

- 3) Dukungan keluarga, yaitu keluarga akan menyatakan segala harapan dan mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.
- 4) Sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada peserta didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan/ pekerjaan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk laki-laki dan perempuan.
- 5) Teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- 6) Gender
Wanita memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.
- 7) Tingkat pendidikan
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, dan Winstoa (dalam Naidoo, 1998) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir siswa remaja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu *value*, bakat, minat, inteligensi, kepribadian, *locus of control*, efikasi diri, optimisme, dan pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal yaitu masyarakat, sosial ekonomi, dukungan keluarga, pihak sekolah, teman sebaya, tingkat pendidikan, dan gender. Faktor internal yang akan diteliti adalah faktor efikasi diri dan optimisme.

4. Tahap Perkembangan Karir

Menurut Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006) tahap perkembangan karir terdiri dari:

a. Growth (4-14 tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan. Tahap ini terdiri dari 3 subtahap yaitu:

1) Subtahap *fantasy* (4-10 tahun)

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

2) Subtahap *interest* (11-12 tahun)

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

3) Subtahap *capacity* (13-14 tahun)

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

b. *Exploration* (15-24 tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai. Tahap ini terdiri dari 3 subtahap, yaitu :

1) Subtahap *tentative* (15-17 tahun).

Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menentukan pilihan pekerjaan. Individu mulai menggunakan pilihan tersebut dan dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Hal-hal yang dipertimbangkan oleh individu pada masa ini adalah kebutuhan, minat, kapasitas, nilai dan kesempatan secara menyeluruh.

2) Subtahap *transition* (18-21 tahun).

Sub tahap ini merupakan periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang bersifat khusus, pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan professional serta berusaha mengimplementasikan konsep diri. Tugas perkembangan pada masa ini yaitu mengkhususkan pilihan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil dan mencoba mewujudkan konsep diri.

3) Subtahap *trial* (22-24 tahun).

Tugas perkembangan pada masa ini adalah melaksanakan pilihan pekerjaan dengan memasuki dunia kerja. Individu mencoba dengan sedikit komitmen yang ditandai dengan mulai ditemukannya lahan atau lapangan pekerjaan yang dipandang cocok dan mencobanya sebagai sesuatu yang sangat potensial.

c. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini

merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini terdiri dari 2 subtahap, yaitu:

1) Subtahap *trial with commitment* (25-30 tahun)

Pada tahap ini individu merasa nyaman dengan pekerjaan, sehingga ingin terus mempertahankan pekerjaan yang dimiliki. Tugas perkembangan pada masa ini adalah menstabilkan pilihan pekerjaan.

2) Subtahap *stabilization* (31-44 tahun).

Pada tahap ini pola karir individu menjadi jelas dan telah menstabilkan pekerjaan. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini adalah menetapkan pilihan pekerjaan agar memperoleh keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta melakukan peningkatan dalam dunia kerja dengan menunjukkan perilaku yang positif dan produktif dengan rekan kerja.

d. *Maintenance* (45-64 tahun)

Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini, yaitu:

1) *Holding*

Pada tahap ini individu menghadapi tantangan dengan berkompetisi bersama rekan kerja, perubahan teknologi, memenuhi tuntutan keluarga, dan berkurangnya stamina.

2) *Updating*

Individu pada tahap ini harus bekerja keras dalam mengerjakan tugas dengan lebih baik melalui memperbarui pengetahuan dan keterampilan.

3) *Innovating*

Pada tahap ini individu melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda, melakukan pekerjaan yang berbeda, dan menghadapi tantangan baru.

e. *Decline* (lebih dari 65 tahun)

Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa prapensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja. Tahap ini terdiri dari 2 subtahap, yaitu:

1) Subtahap *decelaration* (65-70 tahun).

Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif dan mulai merencanakan pensiun. Hal ini ditandai dengan adanya penyerahan tugas sebagai salah satu langkah mempersiapkan diri menghadapi pensiun.

2) Subtahap *retirement* (lebih dari 71 tahun).

Sub tahap ini ditandai dengan masa pensiun dimana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerja.

Menurut Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2006), pada masa-masa tertentu dalam hidupnya, individu dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan karir tertentu, yaitu :

- a. Perencanaan garis besar masa depan (*Crystalization*) antara 14-18 tahun yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya.
- b. Penentuan (*Specification*) antara umur 18-24 tahun yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan tersebut.
- c. Pemantapan (*Establishment*) antara 24-35 tahun yang bercirikan membuktikan diri mampu memangku jabatan yang terpilih.
- d. Pengakran (*Consolidation*) sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa tahap perkembangan karir dimulai dari tahap *growth* (4-14 tahun), *exploration* (15-24 tahun), *establishment* (25-44 tahun), *maintenance* (45-64 tahun), dan *decline* (lebih dari 64 tahun).

B. Efikasi Diri

1. Definisi Efikasi Diri

Secara sederhana efikasi diri diartikan sebagai keyakinan diri. Bandura mengatakan efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak.

Efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi.

Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Penilaian individu terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai (Bandura, 1997).

Menurut Brehm dan Kassin (1990) efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan *out come* yang diinginkan dalam suatu situasi.

Baron dan Byrne (2003) memandang efikasi diri sebagai evaluasi individu mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan efikasi diri adalah penilaian yang berupa keyakinan subyektif individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hasil tertentu. Efikasi diri adalah penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang optimal.

2. Dimensi Efikasi Diri

Bandura (2009) membagi efikasi diri menjadi tiga dimensi yang perlu diperhatikan apabila ingin mengukur keyakinan diri seorang individu, yaitu:

- a. *Level* (tingkat kesulitan tugas), yaitu dimensi yang berkaitan dengan tingkat kesulitan masalah atau tugas yang dapat diatasi oleh individu sebagai hasil persepsi tentang kompetensi dirinya.

Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya. Individu yang memiliki level yang tinggi akan memilih tugas yang sifatnya sulit atau menantang karena memiliki keyakinan bahwa dia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit tersebut. Sedangkan individu dengan level yang rendah akan memilih tugas yang sifatnya mudah karena memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas yang mudah, akibatnya rentan akan terhadap tekanan.

- b. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu dimensi yang berhubungan dengan keyakinan individu akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan baik.

Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan mendorong dirinya untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai hambatan. Sebaliknya individu yang memiliki keyakinan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung dalam upaya mencapai tujuan.

- c. *Generality* (generalitas), dimensi yang berkaitan dengan kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas

pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi. Individu dengan tingkat generalisasi yang tinggi akan yakin pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas dalam berbagai situasi, sedangkan individu dengan tingkat generalisasi yang rendah akan menganggap dirinya hanya mampu melaksanakan tugas dalam situasi tertentu saja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu *level* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas).

3. Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (2009) terdapat empat sumber yang dapat mengembangkan efikasi diri, yaitu:

- a. *Enactive attainment* dan *performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi) merupakan suatu pengalaman belajar yang diperoleh melalui learning by doing atau experiential learning. Menurut Bandura (1997) *enactive mastery experience* merupakan salah satu sumber yang memberikan kontribusi paling besar dalam pembentukan efikasi diri karena sumber ini didasarkan pada pengalaman-pengalaman keberhasilan pribadi individu.

Tinggi dan rendahnya efikasi diri yang terbentuk dalam diri individu bergantung pada:

- 1) Banyaknya kesuksesan dan kegagalan yang dialami
 - 2) Persepsi mengenai tingkat kesulitan
 - 3) Usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan
 - 4) Pengalaman yang diingat dan disimpan oleh daya ingat
 - 5) Banyaknya bantuan eksternal, lingkungan tempat individu berada
- b. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain) merupakan penilaian mengenai keyakinan diri sebagian diperoleh melalui hasil yang dicapai oleh orang lain yang dijadikan sebagai model. Pengalaman belajar yang diperoleh melalui pengamatan perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model individu dapat meningkatkan keyakinan diri. Peningkatan efikasi diri akan efektif jika model mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.
- c. *Verbal persuasion* (persuasi verbal) merupakan keyakinan akan kemampuan diri yang diperoleh dari orang lain yang disampaikan secara lisan. Sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.
- d. *Physiological state* dan *emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis) merupakan ambang ketergugahan emosi individu dalam menghadapi suatu keadaan tertentu. Situasi yang menekan gejala emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang

lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki 4 sumber yaitu pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal, serta keadaan fisiologis dan psikologis.

4. Pengaruh Efikasi Diri

Menurut Bandura (2009) efikasi diri berfungsi untuk mempengaruhi seseorang dalam mengarahkan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan yang meliputi:

a. Pilihan perilaku.

Adanya efikasi diri yang dimiliki, individu akan menetapkan tindakan apa yang akan ia lakukan dalam menghadapi suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

b. Pilihan karir

Efikasi diri merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Seorang individu akan mampu memilih karir yang memang mampu ia capai. Bila individu merasa mampu melaksanakan tugas-tugas dalam karir tertentu maka biasanya, ia akan memilih karir tersebut.

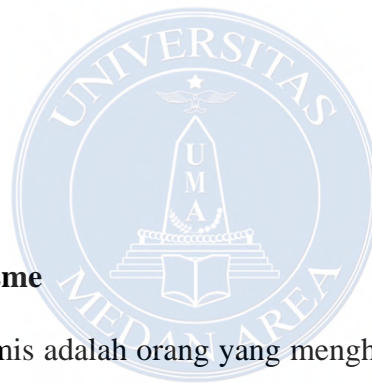
c. Kuantitas usaha dan keinginan untuk bertahan

Dengan adanya efikasi diri akan membuat individu berusaha untuk bertahan dan menghadapi kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas serta tidak mudah menyerah.

d. Kualitas usaha

Dengan adanya efikasi diri, individu akan mampu melibatkan kemampuan kognitifnya dalam penggunaan strategi belajar yang lebih bervariasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi pilihan perilaku, pilihan karir, daya tahan, kualitas usaha individu.



C. Optimisme

1. Definisi Optimisme

Orang yang optimis adalah orang yang mengharapkan hasil positif. Seorang yang optimis berharap untuk mengatasi stres dan tantangan sehari-hari secara efektif, sebaliknya orang yang pesimis adalah mereka yang mengharapkan hasil negatif dan tidak berharap untuk mengatasi masalah dengan berhasil (Scheier dan Carver, 1994).

Berkaitan dengan pengertian optimisme, Feist dan Feist (2010) mendefinisikan sebagai kebiasaan berpikir positif, cara yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif merupakan suatu bentuk berpikir yang berusaha untuk mencapai hasil terbaik dari keadaan terburuk. Dengan mengandalkan keyakinan bahwa setiap masalah pasti ada pemecahannya,

orang yang berpikir positif tidak mudah putus asa akibat hambatan yang dihadapi, (Peale dalam Alwisol, 2011).

Menurut Goleman (2002) optimisme berarti memiliki pengharapan yang kuat bahwa segala sesuatu dalam kehidupan akan dapat dilewati, kendati itu dipenuhi berbagai hambatan yang dapat menimbulkan kemunduran dan frustrasi. Goleman memandang optimisme dari titik pandang kecerdasan emosional yaitu sikap yang menyangga individu agar jangan sampai terjatuh dalam kebodohan, keputusasaan, atau depresi bila dihadang kesulitan.

Optimisme merupakan sikap selalu memiliki harapan baik dalam segala hal serta kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menyenangkan. Dengan kata lain optimisme adalah cara berpikir atau paradigma berpikir positif (Carver & Scheier, 1994). Orang yang optimis adalah orang yang memiliki ekspektasi yang baik pada masa depan dalam kehidupannya. Masa depan mencakup tujuan dan harapan-harapan yang baik dan positif mencakup seluruh aspek kehidupannya (Scheier & Carver dalam Snyder, 2002). Konsep optimisme dan pesimisme fokus kepada ekspektasi individu terhadap masa depan.

Sikap optimis disebut dengan optimisme. Optimisme merupakan sebuah ekspektansi menyeluruh bahwa akan ada lebih banyak hal yang baik daripada hal yang buruk terjadi pada masa yang akan datang. Individu yang optimis merupakan individu yang mengira akan terjadi hal-hal baik pada diri mereka dan individu yang pesimis adalah individu yang mengira akan terjadi hal-hal buruk pada diri mereka (Seligman, 1992).

Menurut Feist dan Feist (2010) optimisme dan pesimisme merupakan sikap yang dimiliki oleh individu terhadap kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidupnya dan juga merupakan salah satu faktor personal yang mempengaruhi tindakan individu dalam menghadapi tekanan yang dialaminya. Individu yang optimis memiliki kecenderungan untuk selalu mengharapkan hal-hal yang positif akan terjadi, sedangkan individu yang pesimis mengharapkan hal-hal buruk untuk terjadi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan pengertian optimisme adalah berpikir secara positif dan mengharapkan hasil yang positif, mempunyai kepercayaan diri, serta berusaha menggali yang terbaik dalam dirinya sendiri dan mengharapkan hasil yang terbaik dari suatu situasi.

2. Dimensi Optimisme

Menurut Seligman (1995), setiap individu mempunyai gaya menjelaskan kejadian-kejadian dalam hidupnya yang merupakan suatu pola pemikiran yang terbentuk dari kecil hingga dewasa. Gaya menjelaskan ini akan menjadi suatu kebiasaan dan menjadi pola kepribadian yang akan menunjukkan individu tersebut menjadi optimis atau pesimis.

Gaya penjelasan individu terkait dengan optimisme terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. *Permanence* (stabil- tidak stabil) merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan waktu, yaitu temporer dan permanen. Orang yang pesimis akan menjelaskan kegagalan atau kejadian yang menekan dengan cara

mengatakan secara permanen atau menetap. Hal ini ditandai dalam cara menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dengan kata-kata “selalu” dan “tidak pernah”. Sebaliknya, orang-orang yang optimis akan melihat peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai sesuatu yang terjadi secara temporer, yang ditandai dengan kata-kata “kadang-kadang”, dan melihat peristiwa yang menyenangkan sebagai sesuatu yang permanen.

Contoh:

Peristiwa tidak menyenangkan

Permanen (pesimis) : Dia selalu membuat saya jengkel

Temporer (optimis) : Dia kadang-kadang menjengkelkan

Peristiwa menyenangkan

Temporer (pesimis) : Saya beruntung hari ini

Permanen (optimis) : Saya selalu beruntung

- b. *Pervasiveness* (global-khusus) adalah gaya penjelasan yang berkaitan dengan dimensi ruang lingkup, dibedakan menjadi spesifik dan universal. Orang yang pesimis akan mengungkapkan pola pikir dalam menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dengan cara universal, sedangkan orang yang optimis dengan cara spesifik. Dalam menghadapi peristiwa yang menyenangkan, orang yang optimis melihatnya secara universal, sedangkan orang yang pesimis memandang peristiwa menyenangkan disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (spesifik) saja.

Contoh:

Peristiwa tidak menyenangkan

Universal (pesimis) : saya memang menyebalkan.

Spesifik (optimis) : saya menyebalkan bagi dia.

Peristiwa menyenangkan

Spesifik (pesimis) : saya hanya pandai dalam matematika

Universal (optimis) : saya pandai

- c. *Personalization* (internal-eksternal) yaitu gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan sumber penyebab, internal, dan eksternal. Orang optimis memandang masalah-masalah yang menekan dari sisi lingkungan (eksternal) dan memandang peristiwa yang menyenangkan berasal dari dalam dirinya (internal). Sebaliknya, orang yang pesimis memandang masalah-masalah yang menekan bersumber dari dalam dirinya (internal) dan menganggap keberhasilan sebagai akibat dari situasi di luar dirinya (eksternal).

Contoh:

Peristiwa tidak menyenangkan

Internal (pesimis) : Dia tidak mau berdansa dengan saya karena saya bukan pendansa yang baik.

Eksternal (optimis) : Dia tidak mau berdansa dengan saya karena dia tidak suka berdansa.

Peristiwa menyenangkan

Eksternal (pesimis) : keberhasilan ini karena kemampuan teman-teman satu tim saya

Internal (optimis) : keberhasilan ini karena kemampuan saya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam optimisme adalah permanensi (berkaitan dengan waktu), pervasivitas (berkaitan dengan ruang lingkup), dan personalisasi (berkaitan dengan sumber penyebab).

3. Pengaruh Optimisme

Orang pesimis berpikir bahwa setiap masalah timbul akibat kesalahannya sendiri. Sebaliknya, ketika menghadapi masalah atau kegagalan, orang optimis akan berpikir bahwa hal itu tidak akan berlangsung lama dan tidak membuat seluruh segi kehidupannya menjadi bermasalah. Menurut Seligman (1992), cara berpikir yang digunakan individu akan mempengaruhi hampir seluruh bidang kehidupannya antara lain dalam bidang berikut:

a. Pendidikan

Dalam bidang prestasi orang yang pesimis berada dibawah potensi mereka yang sesungguhnya, sedangkan orang optimis dapat melebihi potensi yang mereka miliki. Orang yang optimis lebih berhasil daripada orang yang pesimis meskipun orang yang pesimis itu mempunyai minat dan bakat yang relatif sebanding.

b. Pekerjaan

Individu yang berpandangan optimis lebih ulet menghadapi berbagai tantangan sehingga akan lebih sukses dalam bidang pekerjaan dibandingkan individu yang berpandangan pesimis. Eksperimen menunjukkan bahwa orang yang optimis mengerjakan tugas-tugas dengan lebih baik di sekolah, kuliah dan pekerjaan.

c. Lingkungan

Menurut Clark (dalam Feist dan Feist, 2010) tumbuhnya optimisme dipengaruhi oleh pengalaman bergaul dan orang-orang. Mendukung pendapat Clark, Seligman (1992) menambahkan bahwa kritik pesimis dari orang-orang yang dihormati, seperti orangtua, guru, dan pelatih akan membuat individu segera memulai kritik terhadap dirinya dengan gaya penjelasan yang pesimis pula. Pengalaman berinteraksi antara anak dan orangtuanya juga mempengaruhi pembentukan gaya penjelasan anak. Akibat interaksinya sehari-hari itu, gaya penjelasan yang biasa diucapkan orangtua dalam menjelaskan penyebab terjadinya suatu peristiwa yang akan ditiru oleh anak.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa optimisme dapat mempengaruhi individu dalam hal pilihan pendidikan, pekerjaan, dan interaksi dengan lingkungan.

4. Ciri-ciri Optimisme

Menurut Ginnis (dalam Feist dan Feist, 2010) orang optimis mempunyai ciri-ciri khas, sebagai berikut:

- a. Jarang terkejut oleh kesulitan. Hal ini dikarenakan orang yang optimis berani menerima kenyataan dan mempunyai penghargaan yang besar pada hari esok.
- b. Merasa yakin bahwa mampu mengendalikan atas masa depan mereka. Individu merasa yakin bahwa dirinya mempunyai kekuasaan yang besar sekali terhadap keadaan yang mengelilinginya. Keyakinan bahwa individu menguasai keadaan ini membantu mereka bertahan lebih lama setelah lain-lainnya menyerah.
- c. Menghentikan pemikiran yang negatif. Orang optimis bukan hanya menyela arus pemikiran yang negatif dan menggantikannya dengan pemikiran yang lebih logis, mereka juga berusaha melihat banyak hal sedapat mungkin dari segi pandangan yang menguntungkan.
- d. Menggunakan imajinasi untuk melatih sukses. Orang optimis akan mengubah pandangannya hanya dengan mengubah penggunaan imajinasinya, mereka belajar mengubah kekhawatiran menjadi bayangan yang positif.
- e. Selalu gembira bahkan ketika tidak bisa merasa bahagia. Orang optimis berpandangan bahwa dengan perilaku ceria akan lebih merasa penuh harapan yang menyenangkan.

- f. Suka bertukar berita baik. Orang optimis berpandangan, apa yang kita bicarakan dengan orang lain mempunyai pengaruh yang penting terhadap suasana hati kita.
- g. Membina cinta dalam kehidupan. Orang yang optimis saling mencintai sesama, memperhatikan orang-orang yang sedang berada dalam kesulitan, dan menyentuh banyak arti kemampuan. Kemampuan untuk mengagumi dan menikmati banyak hal pada diri orang lain merupakan daya yang sangat kuat yang membantu mereka memperoleh optimisme.
- h. Menerima apa yang tidak bisa diubah. Orang optimis berpandangan orang yang paling bahagia dan paling sukses adalah yang ringan kaki, yang berhasrat mempelajari cara baru, yang menyesuaikan diri dengan sistem baru setelah sistem lama tidak berjalan. Ketika orang lain membuat frustrasi dan mereka melihat orang-orang ini tidak akan berubah, mereka menerima orang-orang itu apa adanya dan bersikap santai. Mereka berprinsip “Ubahlah apa yang bisa anda ubah dan terimalah apa yang tidak bisa anda ubah”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang optimisme yaitu jarang terkejut oleh kesulitan, merasa mampu untuk mengendalikan masa depan mereka, menghentikan pemikiran yang negatif, menggunakan imajinasi untuk meraih sukses, selalu gembira, suka bertukar berita baik, membina cinta dalam kehidupan, dan menerima apa yang tidak bisa diubah.

D. Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Sekolah Menengah Atas

Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Hal ini tidak tergantung pada jenis keterampilan atau keahlian yang dimiliki individu, tetapi berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan. Keyakinan yang kuat akan kemampuan diri menyebabkan individu terus berusaha hingga tujuannya tercapai. Namun, apabila keyakinan akan kemampuan diri tidak kuat, maka individu akan cenderung mengurangi usahanya apabila menemui masalah.

Efikasi diri mempengaruhi aktivitas-aktivitas kognitif dan tingkah laku melalui 4 proses, yaitu proses kognitif, motivasi, afektif, dan selektif. Begitu juga dengan aktivitas kognitif individu dalam perkembangan karir.

Proses kognitif mencakup perolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Perolehan informasi mengenai dunia kerja dan karir secara umum diorganisasikan oleh proses kognitif. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana siswa menafsirkan keadaan, membuat scenario, dan memvisualisasikan masa depan yang direncanakan. Informasi dari hasil pengorganisasian tersebut menjadi pengetahuan dasar yang akan digunakan sebagai alternatif-alternatif pilihan karir. Selanjutnya siswa akan mengevaluasi alternatif-alternatif dari informasi tersebut dan menetapkan pilihan karir berdasarkan alternatif-alternatif tersebut.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi dapat memotivasi dirinya sendiri dan berusaha melatih tingkah lakunya untuk mengantisipasi keadaan, sedangkan

individu dengan efikasi diri yang rendah akan memandang bahwa segala sesuatu lebih sulit dari keadaan yang sebenarnya, sehingga individu cenderung memiliki standar yang lebih rendah dalam membuat pilihan karir.

Menurut Schunk (dalam Santrock, 2003) efikasi diri mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya, termasuk masalah karir yang akan dipilihnya pada jenjang berikutnya. Siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan yakin pada kemampuannya untuk mencapai pengalaman karir yang sukses, seperti memilih suatu karir, tampil baik dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan dalam karirnya (Brown, 2002). Efikasi diri juga dapat mempengaruhi siswa untuk dapat menggambarkan minat karir dan cita-cita karir dari berbagai macam pilihan karir.

Bandura menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi aspirasi pendidikan dan karir siswa, tingkat minat dalam pencarian akademik, pencapaian performansi akademik, dan bagaimana siswa mempersiapkan diri untuk karir yang lebih luas. Aspirasi karir merupakan faktor yang mempengaruhi kematangan karir.

Bandura (1997) mengatakan individu dengan efikasi diri yang rendah akan menghindari semua tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul, sehingga dapat menghambat proses kematangan karir. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha atau mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan dengan melakukan pendekatan terhadap tugas yang sulit, membuat tujuan yang menantang, dan berusaha mencapai jenjang karir yang dicita-citakan serta memiliki daya tahan yang kuat untuk mencapainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Erna Susiati (2008) pada siswa kelas X SMAN 8 Bandung menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan

antara efikasi diri siswa dengan kematangan karir. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kematangan karirnya. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Septikasari (2010) pada siswa MAN Malang I dan Komandyahrini (2008) pada siswa SMAN 81 Jakarta dan SMA LabSchool Jakarta.

Individu dengan tingkat kematangan karir yang tinggi akan memperoleh karir yang sukses dan memuaskan. Individu akan menunjukkan kesadaran yang lebih pada proses pengambilan keputusan karir, berpikir tentang alternatif pekerjaan lain, dan menghubungkan perilaku saat ini dengan tujuan masa depan. Individu juga memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam membuat keputusan karir, menjalankan pilihan karir, dan kemauan untuk mengakui tuntutan dunia kerja (Powell & Luzzo, 1998).

E. Hubungan Optimisme dengan Kematangan Karir pada Siswa Sekolah Menengah Atas

Siswa remaja berbuat dan bertindak sesuai dengan adanya faktor-faktor yang datang dari luar dirinya dan dari dalam dirinya (Hurlock, 1999). Salah satu dorongan yang ada dalam diri adalah berpikir. Tujuan berpikir adalah memecahkan masalah tersebut. Dalam berpikir ini, seseorang bisa memunculkan suatu optimisme dalam dirinya. Pola berpikir bisa dibedakan menjadi dua yaitu, pola berpikir positif dan pola berpikir negatif. Dalam menghadapi permasalahan atau peristiwa yang tidak mengenakan peran pola pikir ini sangat penting. Seseorang yang menggunakan pola pikir positif dalam menghadapi peristiwa yang

tidak mengenakan akan bersikap optimis sedangkan apabila menggunakan pola berpikir negatif akan menimbulkan sikap yang pesimis.

Sikap optimis ini harus ditanamkan sejak dini terhadap generasi muda, dalam hal ini remaja yang berada pada jenjang pendidikan menengah atas dikarenakan pada usianya seorang remaja sudah dihadapkan pada suatu tugas perkembangan karir untuk memilih, mempersiapkan diri dan merencanakan karir. Hal ini juga sejalan dengan salah satu tugas perkembangan remaja yaitu memilih dan mempersiapkan diri untuk suatu bidang pekerjaan tertentu (Havighurst dalam Hurlock, 1999).

Seligman (1994) mendefinisikan sikap optimis sebagai suatu sikap yang mengharapkan hasil yang positif dalam menghadapi masalah, dan berharap untuk mengatasi stress dan tantangan sehari-hari secara efektif. Seligman (1994) menjelaskan terbentuknya pola pikir optimis tergantung juga pada cara pandang seseorang pada perasaan dirinya bernilai atau tidak. Perasaan bernilai dan berarti biasanya tumbuh dari pengakuan oleh lingkungan. Optimisme yang tinggi yang berasal dari dalam individu dan dukungan yang berupa penghargaan dari orang-orang tertentu membuat individu merasa dihargai dan berarti. Kebiasaan berpikir optimis itu bisa dipelajari oleh siapa saja, sebab tidak ada seorang pun yang ingin menjadi pesimis.

Siswa remaja yang mampu menguasai dan menjalankan tugas-tugas perkembangan karir dapat dikatakan telah mempunyai tingkat kematangan karir yang baik. Kematangan karir terlihat dari cara siswa dalam memilih jurusan dan pekerjaan dengan penuh keyakinan (Hackett dalam Bandura, 2009). Dengan

keyakinan dalam menghadapi tantangan yang ada diharapkan remaja dapat menjalani tugas-tugas perkembangan karirnya dengan baik.

Siswa yang optimis akan lebih dapat mengelola kemampuannya dalam menghadapi situasi yang dihadapinya. Situasi kerja yang mengkhawatirkan saat ini tidak menjadikan siswa yang optimis berputus asa, tidak siap diri ataupun apatis, namun dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut dapat diubah dengan kemampuan yang dimilikinya. Sikap positif ini akan membuat siswa melihat keadaan secara rasional, tidak mudah putus asa ataupun menghindar dari keadaan tersebut melainkan akan mencari jalan keluar dengan mempersiapkan sejak dini perencanaan dan pemilihan kerja serta pengambilan keputusan mengenai pekerjaan secara tepat.

Creed, Patton and Bartrum (2004) melakukan penelitian untuk melihat hubungan optimisme dengan variabel yang terkait dengan karir (kematangan karir, tujuan, dan keputusan membuat karir) pada siswa sekolah menengah atas. Hasil penelitian menemukan bahwa siswa yang memiliki optimisme memiliki skor kematangan karir yang tinggi, hal ini berarti bahwa optimisme memiliki peranan dan hubungan dengan kematangan karir.

F. Hubungan Efikasi Diri dan Optimisme dengan Kematangan Karir pada Siswa Sekolah Menengah Atas

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan mempengaruhi pilihan karir, kinerja, dan kegigihan (Betz, 2004). Para peneliti memiliki bukti bahwa efikasi diri yang rendah mengakibatkan individu

menghindari jurusan, program studi dan karir dalam berbagai bidang. Misalnya, Betz dan Hackett (1981) menunjukkan bahwa efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses pembuatan keputusan karir terkait dengan kebimbangan dalam pembuatan keputusan karir, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan yang ditunjukkan dengan seringnya individu berganti-ganti jurusan di perguruan tinggi.

Carver dan Scheiers (dalam Bartrum dkk, 2002) mengatakan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi kematangan karir seseorang, yang dilihat dari kemampuannya dalam menentukan karir di masa depan. Siswa yang memiliki efikasi diri yang rendah merasa kurang mampu, sehingga dapat membatasi jumlah pilihan karir atau keberhasilan dalam karir yang dipilihnya. Sedangkan siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan terdorong untuk lebih termotivasi dalam pencapaian tujuan karir.

Creed, Patton, dan Bartrum (2002) melakukan penelitian yang menemukan bahwa siswa yang memiliki skor optimisme yang tinggi menunjukkan kematangan karir yang tinggi pula. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan siswa dalam mengeksplorasi dan merencanakan karir. Sebaliknya siswa dengan sikap pesimis tidak memiliki pengetahuan yang terkait dengan karir dan prestasi akademisnya cenderung rendah. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara optimisme dengan kematangan karir.

Lazarus (dalam Patton dkk, 2004) mengatakan optimisme dapat mempengaruhi seseorang dalam hal penerimaan, perasaan, dan upaya penyelesaian masalah dari suatu situasi dan masalah. Siswa yang optimis akan

memandang setiap hambatan eksternal dalam mencapai karir seperti keadaan ekonomi yang kurang, hanya sebagai tantangan bukan sebagai ancaman. Jadi, dapat dikatakan optimisme dapat mempengaruhi motivasi siswa dalam mencapai karir yang diharapkan.

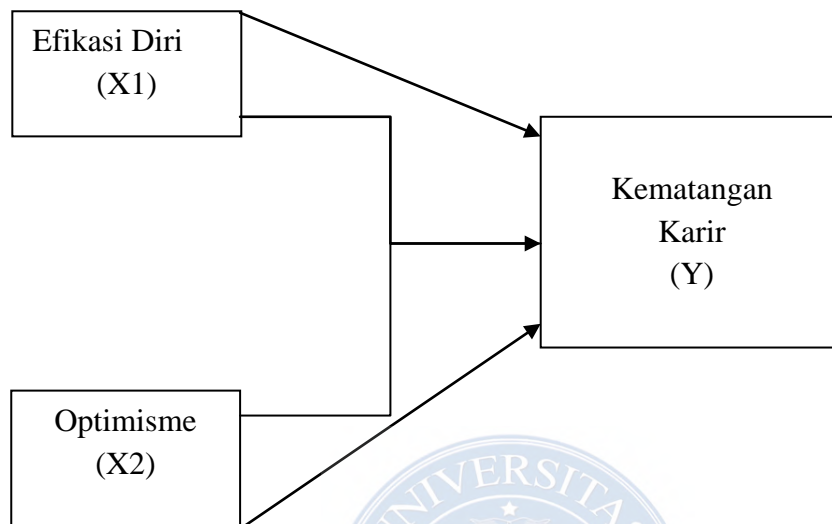
Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat dilihat adanya hubungan efikasi diri dan optimisme dengan kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa efikasi diri dan optimisme memiliki hubungan dengan kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas. Siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam membuat keputusan karir, menjalankan pilihan karir, mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan, dan berusaha mencapai jenjang karir yang dicita-citakan dikarenakan siswa merasa yakin dengan kemampuan dirinya bahwa dia bisa untuk mencapai karir yang telah ditetapkan tanpa membatasi pilihan karirnya.

Sementara siswa yang memiliki optimisme yang tinggi akan lebih dapat mengelola kemampuannya dalam menghadapi situasi yang tidak mendukung dalam usaha pencapaian cita-citanya. Hal ini disebabkan siswa yang optimis tidak akan mudah berputus asa dan akan mencari jalan keluar dengan mempersiapkan sejak dini perencanaan dan pemilihan kerja secara tepat serta memiliki keyakinan bahwa hal tersebut dapat diubah dengan kemampuan yang dimilikinya. Orang

yang optimis memiliki harapan bahwa situasi yang akan datang pasti akan bersifat positif dan mendukung upaya pencapaian cita-cita yang diinginkan.



H. Hipotesis

Berdasarkan konsep teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri, semakin rendah pula kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

2. Terdapat hubungan positif antara optimisme dengan kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

Hal ini berarti semakin tinggi optimisme, maka semakin tinggi pula kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas. Sebaliknya semakin rendah optimisme, semakin rendah pula kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

3. Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan optimisme secara bersama-sama dengan kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri dan optimisme, maka semakin tinggi pula kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri, semakin rendah pula kematangan karir pada siswa sekolah menengah atas.

