

## **Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir terhadap Peningkatan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir**

**Nurlaely Izzawati dan Lisnawati**

Program Studi Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

### **Abstract**

This reserach aimed to determine the effectiveness of the training of career planning to improves the self efficacy in career decision making. As the design of study, the research used randomized pre test – post test with control group design. This study used 30 students as the subjects, which divided into two groups: 15 subjects as the experimental group and 15 subjects as the control group. Scale of the self efficacy incareer decision making was used to collecting the data, which was prepared by researcher. The results of the analysis using the Independent Sample t-Test showed that,  $t= 4.412$  and  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). The results of the analysis using thePaired Sample t-Test showed that,  $t=-6.400$  and  $p=0,001$  ( $p<0,05$ ). Therefore, it can be concluded that the training of the career planning could be increased the self efficacy in career decision making.

Key words : career planning training, self efficacy in career decision making

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan perencanaan karir, dalam meningkatkan efikasi diri pada pengambilan keputusan karir. Desain penelitian yang digunakan adalah randomized pre test – post test with control group design. Subyek penelitian berjumlah 30 orang siswa MAN kelas XI. Sebanyak 15 siswa sebagai kelompok eksperimen dan 15 siswa sebagai kelompok kontrol. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang disusun oleh peneliti. Hasil analisis data penelitian yang menggunakan teknik statistik Independent Sample t-Test, menunjukkan nilai t sebesar 4.412,  $p = 0,000$  ( $p<0,05$ ). Selain itu, hasil analisis yang menggunakan teknik Paired Sample t-Test, menunjukkan nilai t sebesar -6.400,  $p = 0,000$  ( $p<0,05$ ). Dengan demikian, pelatihan perencanaan karir efektif untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Kata kunci : perencanaan karir, efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir

### **Pengantar**

Minat siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan perguruan tinggi, semakin meningkat setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan jumlah pendaftar SNMPTN, antara tahun 2012, 2013 dan 2014. Jumlah pendaftar SNMPTN pada

tahun 2012 tercatat sebanyak 618.804 peserta, pada tahun 2013 sebanyak 765.531 peserta, dan tahun 2014 sebanyak 777.357 peserta (Harahap, 2014). Meningkatkannya minat siswa pendidikan menengah atas untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, menunjukkan bahwa proses perkembangan karir pada siswa pendidikan menengah atas juga semakin meningkat.

---

Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan dengan menghubungi: Lisnawati, Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Email: lisna\_wt@ymail.com

Karir bagi siswa pendidikan menengah atas adalah menentukan pilihan pendidikan lanjutan dan pekerjaan (Santrock, 2003). Oleh karena itu, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi merupakan salah satu tugas karir dalam proses perkembangan karir pada setiap individu. Menurut Super (Brown, 2002), siswa pendidikan menengah atas sebagai seorang remaja memiliki tugas perkembangan karir berupa eksplorasi karir. Tahap eksplorasi karir terdiri dari tiga subtahap. Pada tahap awal, yaitu pada usia 15-17 tahun, remaja mulai mengkristalisasikan pilihan pekerjaan. Pada tahap berikutnya, yaitu pada usia 18-21 tahun, remaja mulai mempersempit pilihan karir mereka dan mulai mengarahkan tingkah laku agar dapat bekerja pada bidang karir tertentu. Pada tahap ketiga yaitu pada usia 22-24 tahun, komitmen remaja masih sangat rendah dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang akan didapatkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, siswa SMA yang rata-rata berusia antara 15-17 tahun, seharusnya sudah mulai mengkristalisasikan pilihan pekerjaan yang akan ditekuninya di kemudian hari, yang tergambar dalam rencana karir yang akan ditekuni, maupun program

studi yang akan dipilihnya di perguruan tinggi, bagi yang berencana akan melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Dalam hal ini, gambaran karir menjadi penting dimiliki oleh siswa.

Menentukan gambaran karir yang akan diambil oleh siswa pendidikan menengah atas merupakan bagian dari tahapan eksplorasi karir. Menurut Super (Savickas, 2002), tahapan eksplorasi lebih berfokus pada penggalian sedalam atau seluas mungkin, atas berbagai informasi diri serta bidang karir sebagai dasar menentukan pilihan karir selanjutnya. Pemilihan sekolah lanjutan yang sejalan dengan karir yang diinginkan oleh individu merupakan bagian dari eksplorasi karir. Dengan demikian, ekplorasi karir bagi siswa pendidikan menengah atas, juga merujuk pada pemilihan program studi yang akan ditempuhnya di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, sebagai bentuk persiapan memasuki perguruan tinggi, siswa pendidikan menengah atas seharusnya sudah mengetahui gambaran karir yang akan diambilnya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Ardiyanti (2014) pada lembaga tim konselor "Detection" di

Yogyakarta, pada bulan September hingga Oktober 2013, sebanyak 164 orang siswa kelas XII dari beberapa SMA di Yogyakarta, mengalami masalah dalam memilih program studi di perguruan tinggi. Mereka mengalami kebingungan dan kesulitan dalam menetapkan pilihan program studi yang akan diambilnya di perguruan tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebanyak 10 dari 15 orang siswa, mengalami keraguan dalam memilih program studi yang akan diambil di perguruan tinggi.

Fenomena tersebut sejalan dengan temuan peneliti melalui hasil studi pendahuluan penelitian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari senin, tanggal 9 November 2014 terhadap AN, seorang siswa MAN "X" Yogyakarta, didapatkan hasil bahwa siswa tersebut mengalami masalah dalam memilih program studi di perguruan tinggi. AN mengatakan bahwa ia bingung memilih program studi yang akan diambilnya nanti. AN mengatakan bahwa sebenarnya ia ingin sekali kuliah di UGM mengambil jurusan biologi, akan tetapi masih bingung dan ragu karena persaingannya yang ketat. AN juga mengatakan bahwa sempat

terpikirkan olehnya, untuk mengambil jurusan yang persaingannya sedikit, akan tetapi kurang diminatinya. Menurut AN, informasi tentang prospek karir pada masing-masing program studi yang diketahuinya masih sangat sedikit.

Focused Group Discussion (FGD) kemudian dilakukan pada lima orang siswi MAN "X" Yogyakarta, untuk mengetahui penyebab kebingungan dalam memilih program studi. Kelima siswi tersebut mengatakan bahwa, mereka terkadang merasa kurang yakin dengan kemampuannya, untuk menempuh program studi pilihan masing-masing. Mereka mengatakan bahwa sejauh ini, hasil nilai tryout ujian nasional yang mereka ikuti di sekolah masih dibawah standar. Mereka merasa pesimis dapat lulus seleksi di program studi dan universitas yang mereka inginkan. Salah satu peserta FGD yaitu L, mengatakan bahwa ia juga kurang mengetahui minat dan bakat yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, diketahui terdapat beberapa penyebab ketidakyakinan siswa dalam menentukan pilihan program studinya, antara lain yaitu siswa masih merasa

bingung dengan bakat dan minat yang dimilikinya, mereka merasa bahwa informasi tentang prospek karir yang dimilikinya sangat sedikit, dan mereka juga merasa bahwa kemampuan mereka belum mencukupi untuk mendaftar di program studi yang mereka inginkan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku siswa yang tidak mampu mengambil keputusan program studi, didahului dengan adanya rasa tidak yakin atau keraguan dalam menetapkan pilihan program studinya. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu dalam menetapkan pilihan berperan penting dalam kemunculan perilaku pengambilan keputusan karir.

Taylor & Betz (1983), mendefinisikan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir sebagai keyakinan seseorang untuk dapat sukses dalam menilai diri dengan tepat, mengumpulkan informasi bidang kerja, menyeleksi tujuan, membuat perencanaan karir dan memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan karir. Taylor and Betz (Wang, 2010) menjelaskan bahwa efikasi diri yang rendah dalam pengambilan keputusan karir, berkaitan dengan ketidaktahuan individu akan kelebihan dan

kekurangannya, tidak mendapatkan informasi tentang rencana karir, tidak dapat membuat tujuan, tidak dapat membuat perencanaan karir, dan tidak bisa memecahkan masalah terkait karirnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti tersebut, terdapat kesesuaian antara penyebab kebingungan siswa dalam menentukan pilihan program studinya, dengan rendahnya efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Kebingungan siswa akan bakat, minat, serta kemampuan yang dimilikinya, kurangnya informasi tentang prospek karir yang dimilikinya, menjadi indikator adanya permasalahan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang dimiliki oleh siswa.

Germeijs dan Verschueren (2007) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan berhasil dalam membuat keputusan karir yang tepat. Pengambilan keputusan karir yang tidak tepat, dapat membuat seseorang berpotensi untuk mengalami permasalahan psikologis dan akademik di kemudian hari. Efikasi diri yang rendah juga akan membuat seseorang menjadi mudah cemas, tertekan,

cenderung lebih pasif dan negatif dalam situasi pengambilan keputusan karir (Wang, 2010). Sebaliknya, efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang tinggi, membuat individu mampu mempertahankan pilihan program studinya, meskipun lingkungan kurang mendukung. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang tinggi juga dapat mendorong individu, untuk mencari berbagai solusi yang akan dihadapinya dalam proses pengambilan keputusan karir (Ardiyanti, 2014). Dengan demikian, efikasi diri menjadi penting untuk diperhatikan dalam pengambilan keputusan karir pada siswa.

Berdasarkan uraian tersebut, upaya untuk meningkatkan efikasi diri siswa dalam pengambilan keputusan karir menjadi hal yang penting dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar siswa dapat memiliki bekal yang memadai dalam pengambilan keputusan karir, sehingga terhindar dari permasalahan psikologis dan akademik di kemudian hari.

Beberapa intervensi yang telah dilakukan, sebagai upaya untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, diantaranya yaitu “pelatihan PLANS untuk meningkatkan efikasi diri dalam

pengambilan keputusan karir pada siswa SMA” yang dilakukan oleh Ardiyanti (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat peningkatan skor efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada kelompok eksperimen setelah mengikuti pelatihan PLANS, dengan kontribusi terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir sebesar 73%. Selain itu, Mulyana (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa melalui pelatihan perencanaan karir, dapat meningkatkanmeningkatkan efikasi diri siswa dalam pengambilan keputusan karir, dengan efektivitas sebesar 45,3%. Iyyasi (2013) juga melakukan penelitian mengenai program “pilihanku”, untuk meningkatkan efikasi diri dalam keputusan pemilihan korps karbol AAU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, program “pilihanku” berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri dalam keputusan pemilihan korps karbol, dengan taraf efektivitas sebesar 66,7%.

Penelitian mengenai workshop bimbingan karir terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, dilakukan oleh Kusumaningrum (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, workshop bimbingan karir mampu

memberikan pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada kelompok eksperimen. Setiawati (2009) melakukan penelitian tentang, peran konseling karir untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa SMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa SMP, setelah mengikuti konseling karir, dengan sumbangan efektif sebesar 7,33%.

Penelitian tentang pengaruh konseling karir secara kelompok, terhadap efikasi diri pengambilan keputusan studi lanjut pada siswa SMA, dilakukan oleh Yulianto (2012). Pendekatan yang digunakan dalam konseling karir ini yaitu pendekatan sosial kognitif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konseling karir secara kelompok dapat meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan studi lanjut pada siswa SMA. Santoso (2013) dalam penelitiannya mengenai pengaruh berbagi pengetahuan dalam perencanaan karir, terhadap efikasi diri para pencari kerja dalam membuat keputusan karir. Penelitian ini menggunakan metode

berbagi pengetahuan, yang dilakukan dengan prinsip-prinsip CoP (Community of Practice) atau prinsip-prinsip dalam kelompok praktek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode berbagi pengetahuan, mampu meningkatkan efikasi diri dalam membuat keputusan karir dengan sumbangan efektif sebesar 38,8%.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik menggunakan pelatihan perencanaan karir, sebagai teknik intervensi yang digunakan untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa.

Kirkpatrick (Iyyasi, 2013) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu metode pembelajaran yang bertujuan mengubah aspek kognitif, afektif, serta hasil keterampilan dan keahlian. Efikasi diri merupakan determinan kognitif yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan karir siswa, sehingga intervensi dengan metode pelatihan ini dipandang tepat untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa. Selain itu, efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan dan diturunkan, melalui salah satu atau beberapa kombinasi

empat sumber. Bandura (1997) menjelaskan empat sumber informasi yang dapat mempengaruhi terbentuknya dan berkembangnya efikasi diri, yaitu pengalaman keberhasilan (mastery experience), pengalaman orang lain (vicarious experience), persuasi verbal dan kondisi fisiologis. Pada penelitian ini, peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir menggunakan sumber informasi persuasi verbal, pengalaman orang lain (vicarious experience) dan pengalaman keberhasilan (mastery experience). Adanya persuasi verbal, pengamatan pengalaman orang lain melalui media video dan menganalisis keberhasilan yang sudah dicapai oleh individu dalam materi pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Zlate (Antoni, 2010) menyatakan lima tahapan dalam perencanaan karir, yaitu analisis diri, eksplorasi peluang karir, membuat keputusan dan penetapan tujuan, perencanaan dan mengejar target karir. Pada penelitian ini, efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir akan ditingkatkan melalui faktor pilihan karir dan pengetahuan tentang dunia kerja. Tahapan perencanaan karir dapat

mempengaruhi pilihan karir dan pengetahuan tentang dunia kerja pada individu. Pada tahapan perencanaan karir, individu memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang dirinya serta pilihan karir termasuk pekerjaan yang ideal bagi individu. Selain itu, tahapan perencanaan karir melalui kegiatan eksplorasi peluang karir mampu meningkatkan pengetahuan tentang dunia kerja yang dimiliki individu. Oleh karena itu, perencanaan karir merupakan modal awal untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Pelatihan perencanaan karir yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori perencanaan karir dari Zlate (Antoni, 2010). Terdapat lima sesi pelatihan, antara lain : (1) Analisis diri, (2) Eksplorasi peluang karir, (3) Membuat keputusan dan penetapan tujuan, (4) Perencanaan dan (5) Mengejar target karir. Metode pembelajaran dalam pelatihan menggunakan experiential learning. Pemilihan metode experiential learning dikarenakan metode ini merupakan metode pembelajaran yang mengutamakan proses pengalaman dan pengambilan makna. Bentuk pelatihan

dengan metode experiential learning memberikan pembelajaran dengan mengalami secara langsung proses perencanaan karir tersebut.

Pelatihan perencanaan karir ini juga memiliki kelebihan dalam efisiensi waktu. Jika pada pelatihan perencanaan karir sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiyanti (2014), pelatihan membutuhkan waktu dua hari dengan durasi waktu 11 jam. Maka pelatihan perencanaan karir ini hanya membutuhkan waktu dua hari dengan durasi  $\pm$  9 jam.

### **Metode**

#### *Variabel Penelitian*

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dan pelatihan perencanaan karir. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas-tugas yang terkait dengan membuat keputusan karir secara tepat. Karir yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu profesi serta pendidikan studi lanjut yang akan dipilih oleh siswa setelah lulus dari jenjang pendidikan menengah atas. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir

dalam penelitian ini diukur menggunakan skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang dibuat oleh peneliti yang terdiri dari lima aspek yaitu, penilaian diri, mengumpulkan informasi karir, menyeleksi tujuan karir, membuat rancangan karir, dan memecahkan permasalahan karir. Apabila subyek memperoleh skor tinggi, maka menunjukkan subyek memiliki tingkat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang tinggi. Sedangkan apabila subyek memperoleh skor skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang rendah, maka subyek memiliki tingkat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang cenderung rendah. Sedangkan Pelatihan Perencanaan karir merupakan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dengan materi yang lebih menekankan pada perencanaan karir. Dalam pelatihan perencanaan karir ini peserta diajak untuk lebih mengenal potensi, minat dan bakatnya dalam bidang karir, melakukan eksplorasi peluang karir, membuat keputusan karir dan penetapan tujuan, melakukan perencanaan karir dan mengejar target

karir. Pelatihan perencanaan karir ini menggunakan metode experiential learning. Pelatihan perencanaan karir berlangsung selama dua hari dengan total waktu  $\pm$  9 jam.

### *Subjek Penelitian*

Subyek dalam penelitian ini berjumlah 30 orang siswa MAN kelas XI yang terdiri dari 15 orang siswa sebagai kelompok eksperimen dan 15 orang siswa sebagai kelompok kontrol. Adapun karakteristik subyek dalam penelitian ini antara lain : (1) Siswa MAN kelas XI, (2) Memiliki skor efikasi diri rendah hingga sedang.

Siswa MAN dipilih sebagai subyek penelitian, pada awalnya didasarkan pada indeks siswa MAN yang diterima di perguruan tinggi selama ini masih kecil (Kedaulatan rakyat, 2015). Hal ini dapat menjadi salah satu indikasi dari kurangnya efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang dimiliki oleh siswa MAN. Selain itu, belum adanya perencanaan karir sebagai salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam mengatasi permasalahan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, membuat peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian berupa pelatihan perencanaan karir.

Pada penelitian ini, sampel penelitian yang memenuhi kriteria subyek penelitian dikenai random assignment, yang kemudian dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen merupakan kelompok yang mendapatkan perlakuan berupa pelatihan perencanaan karir, sedangkan kelompok kontrol merupakan kelompok yang tidak mendapat perlakuan berupa pelatihan perencanaan karir. Kelompok kontrol merupakan kelompok waiting list, artinya jika penelitian ini terbukti, maka kelompok kontrol nantinya akan diberikan perlakuan berupa pelatihan perencanaan karir.

Pembagian sampel ke dalam dua kelompok ini menggunakan teknik random dengan mengundi peserta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini pada awalnya adalah sebanyak 40 orang siswa yang terdiri dari, 20 orang siswa sebagai kelompok eksperimen dan 20 orang siswa sebagai kelompok kontrol.

*Alat Ukur*

Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir diukur dengan menggunakan skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, yang terdiri dari lima aspek yaitu, penilaian diri, mengumpulkan informasi karir, menyeleksi tujuan karir, membuat rencana karir, dan memecahkan permasalahan karir. Skala disusun oleh peneliti berdasarkan teori teori dari Taylor dan Betz (1983). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik parametric dengan Independent Samples t-Test dan Paired Samples t – Test.

*Prosedur Penelitian*

Prosedur penelitian terdiri dari persiapan, penyusunan alat ukur, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan eksperimen dan pengolahan data. Rancangan ekperimen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu randomized *pre test – post test with control group design*.

Tabel 1

*Disain Eksperimen*

Subyek	Pretest	Perlakuan	Posttest
Kelompok eksperimen	Y1	X	Y2
Kelompok kontrol	Y1	-	Y2

**Hasil**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana keefektifan Pelatihan Perencanaan Karir untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Uji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis statistic *Independent Sample t-Test*, untuk menguji ada tidaknya perbedaan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sedangkan teknik *Paired Sample t-Test*, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, antara sebelum dan sesudah pemberian perlakuan pada kelompok eksperimen. Adapun hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 2.

*Hasil Analisis Independent Samples t Test Kelompok Eksperimen dan Kontrol*

Statistik Tes	t	p	Syara t p	Keterangan
Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir	4.412	0,000	p<0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4.412, dengan nilai p = 0,000

( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan skor *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Adapun hasil uji *Paired Samples t-Test* untuk menguji sejauh mana pengaruh pemberian perlakuan pada kelompok eksperimen, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3  
*Hasil Analisis Paired Sample t-Test Kelompok Eksperimen dan Kontrol*

Kelompok	Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir			
	Nilai t	Nilai p	Syarat p	Keterangan
Eksperimen	-6,40	0,00	$p < 0,05$	Signifikan
Kontrol	0,30	0,76	$p > 0,05$	Tidak signifikan

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai t sebesar - 6.400 dengan  $p = 0,000 (p < 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan pada hasil pengukuran efikasi diri dalam perencanaan karir, pada saat *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen. Sedangkan uji *Paired Samples t Test* pada kelompok kontrol menunjukkan nilai t sebesar 0,303 dengan  $p = 0,766$

( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara hasil pengukuran pada saat *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada perbedaan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, antara siswa yang mengikuti pelatihan perencanaan karir sebagai kelompok eksperimen, dengan siswa yang tidak mengikuti pelatihan perencanaan karir sebagai kelompok kontrol. Siswa yang mengikuti pelatihan perencanaan karir mengalami peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan perencanaan karir. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir efektif untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

### Diskusi

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, peningkatan efikasi diri menurut Bandura dapat diperoleh melalui pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal dan kondisi fisiologis. Pada

penelitian ini, peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir menggunakan sumber informasi persuasi verbal, pengalaman orang lain (*vicarious experience*) dan pengalaman keberhasilan (*mastery experience*). Adanya persuasi verbal, pengamatan pengalaman orang lain melalui media video dan menganalisis keberhasilan yang sudah dicapai oleh individu dalam materi pelatihan perencanaan karir, dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Penilaian diri merupakan kemampuan untuk secara akurat menilai diri sendiri, terkait dengan kemampuan, minat dan nilai-nilai yang individu tersebut miliki (Taylor & Betz, 1983). Penilaian diri yang tepat akan meningkatkan efikasi diri individu. Dalam pelatihan ini, subyek diajak agar dapat lebih memahami tentang dirinya, mulai dari tipe kepribadian yang dimiliki, kemampuan, prinsip hidup serta minatnya pada beberapa pilihan karir yang akan diambilnya, melalui kegiatan yang dilakukan dalam sesi analisis diri. Trainer berperan memberikan persuasi verbal kepada subyek melalui worksheet penilaian diri yang diisi oleh subyek, sehingga subyek terbantu untuk dapat

menilai dirinya secara lebih tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2009), menyatakan bahwa analisis diri mampu meningkatkan penilaian diri pada individu.

Mengumpulkan informasi karir merupakan kemampuan untuk mencari sumber informasi tentang jurusan dan pekerjaan, termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang menarik (Taylor & Betz, 1983). Melalui sesi eksplorasi karir, subyek mendapatkan penjelasan materi tentang peluang karir, agar memiliki wawasan tentang informasi karir. Pada sesi ini, peserta melakukan *roleplay*, tentang bagaimana melakukan eksplorasi karir.

Seleksi tujuan karir merupakan kemampuan untuk mencocokkan karakteristik yang dimiliki individu, dengan tuntutan dan manfaat karir, sehingga dapat membantu individu untuk mengidentifikasi beberapa pilihan karirnya (Taylor & Betz, 1983). Aspek seleksi tujuan karir dapat ditingkatkan melalui sesi pengambilan keputusan dan penetapan tujuan. Pada sesi ini, melalui pengisian lembar worksheet pengambilan keputusan karir, subyek diajak untuk mempersempit pilihan karirnya. Pemilihan atau pengambilan

keputusan terhadap beberapa pilihan karir, juga mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam setiap pilihan karir yang akan diambil oleh subyek. Selain itu, pada sesi ini peserta juga diajak untuk mengerjakan lembar target karir sebagai salah satu upaya untuk merealisasikan karir yang akan dipilihnya tersebut. Trainer berperan memberikan persuasi verbal kepada subyek melalui worksheet pengambilan keputusan karir, sehingga subyek terbantu untuk lebih yakin dalam mengambil keputusan karir.

Membuat rencana karir adalah mengetahui bagaimana menerapkan pilihan pendidikan atau karir, termasuk mendaftarkan dalam program pendidikan, mencari pekerjaan, menulis resume dan wawancara pekerjaan (Taylor & Betz, 1983). Melalui sesi perencanaan karir, subyek diajak untuk merencanakan hal-hal apa saja yang harus dilakukannya agar target karirnya dapat tercapai. Menyusun langkah konkrit membuat peserta semakin memperjelas langkah yang harus dilakukannya untuk mencapai karirnya tersebut, sehingga hal ini juga akan semakin meningkatkan keyakinan

peserta dalam membuat perencanaan karirnya. Dalam hal ini, trainer berperan memberikan persuasi verbal kepada subyek melalui worksheet rencana karir, sehingga subyek terbantu untuk dapat merencanakan karirnya dengan baik.

Pemecahan masalah merupakan kemampuan untuk mengetahui rencana alternatif, atau strategi untuk mengatasi rencana yang tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah dilakukan (Taylor & Betz, 1983). Aspek pemecahan masalah dalam efikasi diri pengambilan keputusan karir, ditingkatkan melalui sesi mengejar target karir. Pada sesi ini subyek diajak untuk menemukan hambatan apa saja yang dialaminya dalam membuat keputusan karir, serta solusi dan rencana alternatif yang akan dilakukannya. Subyek mengisi worksheet mengejar target karir, agar dapat merencanakan solusi dan rencana alternatif karirnya. Trainer berperan memberikan persuasi verbal kepada subyek, sehingga subyek dapat memiliki gambaran mengenai hambatan, solusi, dan rencana yang lebih baik dalam membuat keputusan karir.

Pengalaman yang diperoleh subyek selama mengikuti kegiatan pelatihan, diharapkan dapat menjadi

pengalaman keberhasilan bagi subyek, untuk mampu merencanakan karir dengan baik. Pengalaman keberhasilan tersebut dapat menjadi salah satu sumber yang dapat meningkatkan efikasi diri individu, khususnya dalam mengambil keputusan karir.

Penggunaan pendekatan experiential learning memungkinkan peserta yang mengikuti pelatihan perencanaan karir memiliki persepsi bahwa merencanakan karir bukan tugas yang sulit. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, yaitu sifat tugas yang dihadapi. Menurut Bandura, semakin sulit dan kompleks suatu tugas bagi individu, maka semakin besar keraguannya terhadap kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah maka dirinya sangat yakin pada kemampuannya untuk berhasil (Bandura, 1997). Peserta dapat memiliki persepsi bahwa pengambilan keputusan karir bukan tugas yang sulit, karena dalam proses pelatihan, peserta mendapatkan wawasan tentang perencanaan karir.

Selain wawasan perencanaan karir, peserta juga diajak untuk membuat

perencanaan karir. Adanya aktivitas diskusi kelompok yang pada masing-masing kelompok didampingi oleh satu fasilitator, memungkinkan proses experiential learning berjalan lebih intensif. Adanya aktivitas diskusi, bertanya dan menanggapi dalam kelompok tersebut membuat peserta dapat saling belajar antar satu dengan lainnya. Oleh karena itu, penggunaan experiential learning dalam penelitian ini membantu peserta untuk memiliki pengalaman dalam membuat perencanaan karir, serta mengambil makna dari pengalaman dalam membuat perencanaan karir tersebut.

Pendekatan experiential learning sebagai pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, juga menjadi faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan perencanaan karir dalam penelitian ini. Menurut Ancok (2002), experiential learning merupakan belajar melalui pengalaman. Artinya, peristiwa di dalam kehidupan dapat distimulasikan melalui suatu permainan yang dapat dirasakan secara langsung oleh peserta pelatihan. Pendekatan pelatihan yang menggunakan metode experiential learning akan memberikan banyak kesempatan kepada peserta, untuk belajar

dari pengalaman pribadi dalam melakukan perencanaan karir. Pada setiap sesi dalam pelatihan, dilakukan kegiatan roleplay, sebagai bagian dari proses untuk mengambil pengalaman perencanaan karir tersebut. Roleplay melalui penugasan individu dalam pelatihan perencanaan karir ini, memberikan kesempatan kepada peserta untuk merasakan secara langsung apa yang dipelajarinya.

Adanya aktivitas diskusi kelompok yang pada masing-masing kelompok didampingi oleh satu fasilitator, memungkinkan proses experiential learning berjalan lebih intensif. Adanya aktivitas diskusi, bertanya dan menanggapi dalam kelompok tersebut membuat peserta dapat saling belajar antar satu dengan lainnya. Oleh karena itu, penggunaan experiential learning dalam penelitian ini membantu peserta untuk belajar melalui pengalaman orang lain (vicarious experience), yang merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap efikasi diri individu.

Selain beberapa faktor diatas, faktor lain yang berpengaruh terhadap hasil penelitian adalah karakteristik subyek yang cenderung homogen, yaitu

memiliki tingkat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang berada pada kategori sedang. Hal ini menjadikan peserta lebih terbuka dalam mendiskusikan masalah karirnya, karena mereka memiliki permasalahan yang cenderung sama, yaitu kurang yakin terhadap pilihan karirnya. Selain itu, keadaan ruangan yang nyaman, kondusif dan tidak bising, juga berpengaruh terhadap keberhasilan penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi peserta, terkait dengan fasilitas pelatihan yang dinilai peserta sudah baik. Selain itu, fasilitas pelatihan yang memadai juga dapat dilihat dari hasil observasi fasilitas pelatihan yang ditunjukkan dengan adanya media atau peralatan yang memadai, seperti : layar LCD, LCD, soundsystem, AC, white board, microphone, penerangan. Selain itu, kondisi dari ruang pelatihan juga sudah memadai juga ditunjukkan dengan besarnya kapasitas ruangan yang digunakan mampu menampung sejumlah peserta pelatihan.

Faktor lain yang mampu meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir peserta yaitu kemampuan trainer. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil evaluasi

pelatihan yang diisi oleh peserta, yang menyatakan bahwa kemampuan trainer dalam penguasaan materi, komunikasi, menjawab pertanyaan, dan membuat peserta aktif dalam pelatihan ini sudah baik. Hal ini juga terlihat dalam hasil observasi dalam pelatihan perencanaan karir ini. Meskipun dalam beberapa sesi, durasi penyampaian materi kurang tepat waktu, akan tetapi secara keseluruhan trainer mampu membangkitkan antusiasme para peserta dalam mengikuti rangkaian kegiatan pada pelatihan ini.

Setelah melakukan analisis data dan evaluasi, dapat diketahui bahwa semua peserta pelatihan mengalami peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan. Perubahan secara kuantitatif dapat dilihat dari hasil deskripsi hasil penghitungan skor skala, yang menunjukkan peningkatan skor efikasi diri dalam pengambilan keputusan pada kelompok eksperimen, dengan peningkatan sebanyak 2-39 poin. Sedangkan perubahan secara kualitatif dapat dilihat berdasarkan hasil evaluasi dari lembar refleksi diri yang diisi oleh peserta, yang menunjukkan adanya perubahan cara berpikir peserta, yang semakin yakin dengan pilihan karirnya.

Hasil penelitian menunjukkan

bahwa hipotesis diterima. Akan tetapi peneliti menemukan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Meskipun pelaksanaan kegiatan pelatihan ini sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan, namun pelaksanaannya dalam beberapa sesisulit dikendalikan dan terkadang terkesan terburu-buru. Hal ini menyebabkan materi-materi yang diberikan pada beberapa sesi menjadi kurang mendalam. Berdasarkan evaluasi pula, peneliti memandang perlunya penambahan kriteria, terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dalam pemilihan subyek penelitian. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengontrol subyek, sehingga perubahan yang terjadi dalam penelitian disebabkan karena pemberian perlakuan, bukan karena faktor lainnya.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini yaitu penyusunan aitem dalam skala, yang memungkinkan subyek pada penelitian ini melakukan faking good dalam mengisi skala. Sehingga, terdapat perbedaan antara data hasil studi pendahuluan, dengan data screening dalam penelitian ini. Data screening yang juga digunakan sebagai data pretest, didistribusikan oleh guru

bimbingan konseling, untuk kemudian guru bimbingan konseling menyerahkannya kepada ketua kelas masing-masing. Hal ini dapat menyebabkan peneliti tidak dapat menjelaskan secara langsung kepada subyek, apabila ada aitem yang tidak dipahaminya, serta memungkinkan adanya siswa yang bekerjasama dalam mengisi skala tersebut.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir berpengaruh untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa yang mengikuti pelatihan meningkat, antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

Setelah melihat dan mengkaji hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran. Subyek penelitian diharapkan untuk selalu proaktif menggali informasi karir yang diminatinya, agar pengetahuannya tentang pilihan karir semakin bertambah. Selain itu, subyek penelitian juga diharapkan dapat mengaplikasikan perencanaan kegiatan yang telah disusun, terkait dengan pencapaian

karirnya dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut bertujuan agar efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang dimiliki subyek semakin meningkat.

Sekolah dapat menggunakan pelatihan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa. Selain itu, guru juga dapat membantu siswa dalam melakukan perencanaan karir, dengan mengembangkan diskusi apabila siswa menemui permasalahan terkait karir. Guru juga dapat melakukan tindak lanjut dari pelatihan yang sudah dilaksanakan, dengan memantau progress perencanaan karir yang sudah dibuat oleh siswa yang mengikuti pelatihan.

Penelitian tentang efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir masih perlu untuk dikembangkan lagi. Dalam hal ini, penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat ukur yang berbeda, sehingga dapat lebih meminimalisir adanya *social desirability*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan kriteria yang digunakan dalam pemilihan subyek penelitian, terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, sebagai variabel kontrol.

### Kepustakaan

- Ancok, D. (2002). *Outbound management training*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Antoni, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroșani, Economics*, 10(2); 13-22
- Ardiyanti, D. (2014). Pelatihan “PLANS” untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa SMA. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy : The exercise of control*. New York : W. H Freeman Company
- Brown, D., & Associates (2002). *Career choice and development (4th. Ed)*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Germeijs, V., Verschueren, K. (2007). High school student's career decision making process : Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70; 223-241.
- Harahap, R. F. (2014). Tak Capai Target, Peserta SNMPTN Tembus 777.357. Pendaftar diakses pada tanggal 10 Januari 2015 dari <http://news.okezone.com/read/2014/04/01/373/963617/tak-capai-targetpeserta-snmptn-tembus-777-357-pendaftar>
- Iyyasi, F. (2013). Pengaruh program “pilihanku” untuk meningkatkan efikasi diri dalam keputusan pemilihan korps karbol AAU. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Kusumaningrum, D. S. (2012). Pengaruh *workshop* bimbingan karir terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Mulyana, O. P. (2009). Peningkatan efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir melalui pelatihan perencanaan karir. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Santosa, E. I. (2013). Pengaruh Berbagai Pengetahuan dalam Perencanaan Karir terhadap Efikasi Diri Para Pencari Kerja dalam Membuat Keputusan Karir. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Santrock, J. W. (2003). *Perkembangan remaja*. Jakarta : Erlangga.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction : a developmental theory of vocational behavior. Dalam D. Brown, dkk., *Career Choice and Development : Fourth Edition* (pp 149-205). San Fransisco : John Wiley & Son.
- Setiawati, O. R. (2009). Peran konseling karir untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan

karir siswa perempuan SMP. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Suseno, M. N. (2012). *Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap efikasi diri sebagai pelatih pada mahasiswa*. Jakarta : Kementrian Agama.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983) Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22 (1), 63-81.

Wang, J. L., Zhang, D., Shao, J. J. (2010). Group training on the improvement of college student's career decision-making self efficacy. *Journal of Health*, 2; 551-556.

Yulianto, U. (2012). Pengaruh konseling karir secara kelompok terhadap efikasi diri pengambilan keputusan studi lanjut pada siswa SMA. *Tesis* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.