

Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang

Susantoputri, Maria Kristina, William Gunawan

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Krida Wacana
e-mail : william.gunawan@ukrida.ac.id

Abstrak

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 626 remaja usia 14 sampai 19 tahun yang sedang menjalankan pendidikan SMA di Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil uji hipotesis antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang menunjukkan $r = 0,456$ dengan $p < 0,01$. Hal tersebut memiliki arti bahwa ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang. Koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel searah, yang memiliki arti semakin tinggi efikasi diri karier, maka semakin tinggi pula kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang.

Kata kunci: efikasi diri karier, kematangan karier, remaja

Abstract

The hypothesis of this study is that there is a relationship between career self-efficacy with career maturity in adolescents in the city of Tangerang. This research using quantitative method. The results of hypothesis testing between career self-efficacy in 626 adolescents with career maturity in the city of Tangerang showed: $r = 0.456$ with $p < 0.01$. This means that there was a relationship between career self-efficacy with career maturity in adolescents in the city of Tangerang. Positive correlation coefficient indicates that the relationship between the two variables in the same direction, which means the higher the career self-efficacy, then the higher the career maturity in adolescents in the area of Tangerang City.

Keywords : career self-efficacy, career maturity, adolescents

Pendahuluan

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia adalah karier. Menurut Winkel dan Hastuti (2006), karier memiliki makna yang lebih mendalam dibandingkan pekerjaan, karena mencakup suatu proses yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang, termasuk didalamnya pekerjaan. Karier didefinisikan sebagai serangkaian sikap, aktivitas atau perilaku yang diasosiasikan dengan peran pekerjaan sepanjang kehidupan seseorang (Arthur & Lawrence dalam Rachmawati, 2012). Decenzo dan Robbins (dalam Rachmawati, 2012) mendefinisikan karier sebagai suatu bentuk hubungan antara pekerjaan dengan pengalaman yang akan dicapai individu sepanjang kehidupannya. Widjaja (2010) mengatakan bahwa karier merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan setiap individu selalu dihadapkan dengan keputusan-keputusan karier. Havighurst (dalam Wijaya, 2012) mengatakan bahwa persiapan dalam pemilihan karier merupakan salah satu tugas perkembangan di masa remaja.

Pada masa remaja, perkembangan karier berjalan seiring dengan bertambahnya usia, dan mengalami dinamika yang pen-

ting pada masa sekolah menengah (Miller & Mitchell dalam Wijaya 2012). Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) tergolong dalam kategori remaja. Super (2001) mengatakan bahwa perkembangan karier pada masa remaja disebut tahap pertumbuhan, pada usia 14 sampai 15 tahun dan tahap eksplorasi, pada usia 16 sampai 19 tahun. Pada tahap ini remaja mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja, kemudian mulai mencoba peran-peran baru (Super, 2001). Menurut Suardi (2008), untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, seorang individu memerlukan karier yang matang. Maka dari itu, Prayitno (dalam Falentini, Taufik, dan Mudjiran, 2013) menyatakan bahwa salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai siswa Sekolah Menengah Atas adalah mencapai kematangan dalam pilihan karier yang akan dikembangkan lebih lanjut.

Super (2001) mengatakan bahwa kematangan karier adalah keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap perkembangan karier. Brown dan Brooks (1996) mengatakan kematangan karier sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu

untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya. Kematangan karier akan berdampak pada kesiapan seseorang untuk membuat pilihan karier, termasuk di dalamnya pilihan mengenai studi lanjutan (Widjaja, 2010). Pada kenyataannya, sebagian remaja tidak mampu membuat pilihan karier dengan tepat dan sesuai dengan tahap perkembangan kariernya. Erikson (dalam Widjaja, 2010) mengatakan bahwa ketidakmatangan karier merupakan masalah terpenting yang dihadapi remaja.

Pada praktek kerja magang yang dilakukan peneliti di SMA Kristen Kanaan Tangerang, hasil Daftar Cek Masalah (DCM) membuktikan bahwa seluruh siswa kelas X dan XI pada sekolah tersebut memiliki presentase tertinggi pada masalah karier. Pada kelas X.1, presentase pada masalah karier sebesar 44%, kelas X.2 sebesar 43%, kelas XI IPA sebesar 58%, dan kelas XI IPS sebesar 55%. Pada praktek kerja magang, dalam sesi konseling yang dilakukan peneliti dengan seorang siswa kelas XI menunjukkan bahwa siswa tersebut salah memilih jurusan. Pada saat sesi konseling, siswa tersebut berkata, "Saya sebenarnya suka sama pelajaran akuntansi dan kuliahnya mau ambil jurusan itu, tapi sekarang saya masuk jurusan IPA, bukan IPS". Hal tersebut juga dapat dijadikan salah satu bukti bahwa siswa pada sekolah SMA Kristen Kanaan memiliki masalah tentang karier. Penelitian lain dilakukan oleh Super ketika mengikuti perkembangan sejumlah siswa kelas XI (Widjaja, 2010). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai ciri kematangan karier seperti merencanakan, menerima tanggung jawab, dan kesadaran akan berbagai aspek pekerjaan yang disukai tidak teratur dan tidak stabil selama periode SMA (Widjaja, 2010).

Menurut Patton dan Creed (dalam Widjaja, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah komitmen terhadap karier, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, gender, dan kemampuan memutuskan pilihan karier. Menurut Partino (dalam Widjaja, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah pelayanan konseling, persepsi tentang pilihan studi, nilai-nilai kehidupan, efikasi diri, dan kemampuan akademis. Menurut Seligman (dalam Pinasti, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah faktor keluarga, faktor internal individu, dan faktor sosial ekonomi. Faktor internal individu diantaranya adalah self-esteem (harga diri), self-efficacy (efikasi diri), self-expectation, locus of control, keterampilan, minat, bakat, kepribadian, dan usia (Seligman, dalam Pinasti 2011).

Penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (dalam Pinasti, 2011) pada pelajar di

Australia berhasil mengungkap bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karier adalah self-efficacy. Dalam penelitian Blustein ditemukan bahwa efikasi diri merupakan prediktor kuat dalam mempengaruhi kematangan karier (Pinasti, 2011). Selain itu, penelitian Zulkaida dan kawan-kawan menemukan bahwa sumbangan efikasi diri terhadap kematangan karier menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu (Wibowo, 2010).

Menurut Santrock (2003), efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Bandura (dalam Feist & Feist, 2008) mendefinisikan efikasi diri (Self Efficacy) sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan kontrol terhadap fungsi perilaku dan peristiwa lingkungan. Menurut Widjaja (2010), dalam proses mencapai kematangan karier, seorang remaja perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dari remaja lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Mereka harus menentukan dengan tepat bidang karier dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

Pervin (dalam Widjaja, 2010), mengatakan bahwa efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karier, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karier, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karier yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karier. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri, seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, termasuk di dalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karier seperti banyaknya pilihan alternatif pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2010) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karier remaja. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,547 dengan $p < 0,01$. Terdapat hasil penelitian lain yang berbeda dengan hasil penelitian yang sudah peneliti bahas sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tyas, Wijanti, dan Karyanta (2012) tentang hubungan antara motivasi belajar dan keyakinan diri dengan kematangan karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali menunjukkan bahwa ada hubungan yang lemah dan tidak signifikan

antara keyakinan diri dengan kematangan karier pada siswa SMAK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,115 dengan $p > 0,05$.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan perbedaan hasil hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier, maka peneliti memutuskan untuk meneliti variabel yang sama pada subjek yang berbeda. Penelitian ini akan dilakukan pada remaja usia 14 sampai 19 tahun yang tergolong siswa pada SMA di daerah Kota Tangerang. Alasan peneliti memilih remaja pada SMA di daerah Kota Tangerang sebagai populasi, karena peneliti sempat melakukan field experience pada salah satu sekolah di daerah tersebut. Selain itu, peneliti juga menemukan fenomena tentang karier dari hasil Daftar Cek Masalah (DCM) yang peneliti ambil ketika melakukan tugas field experience di sekolah tersebut yang menunjukkan bahwa siswa kelas X dan XI pada sekolah tersebut memiliki masalah terhadap karier. Penelitian yang dilakukan pada daerah tersebut juga untuk menghemat biaya, tenaga dan waktu.

Berdasarkan kondisi riil dan kondisi ideal yang sudah peneliti berikan, rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang.

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah untuk memperluas ilmu Psikologi, terutama Psikologi Pendidikan, khususnya Pendidikan Karier. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan kajian bagi para pendidik, orangtua murid dan remaja, khususnya siswa SMA untuk memberikan pandangan mengenai hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan seminar tentang karier pada sekolah.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada remaja usia 14 sampai 19 tahun yang sedang menjalankan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di daerah Kota Tangerang. Penelitian ini dilakukan pada enam sekolah dari enam kecamatan yang berada di daerah Kota Tangerang, yang dipilih secara acak dengan

menggunakan teknik Cluster Random Sampling. Setiap sekolah diwakili oleh tiga kelas dari kelas X, XI, dan XII yang juga dipilih secara acak sesuai kebijakan sekolah. Sampel penelitian ini berjumlah 626 siswa. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 12 November 2013 sampai tanggal 12 Desember 2013.

Alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala Kematangan Karier dan Career Decision Making Self Efficacy Scale-Short form (CDSE-SF). Uji validitas skala kematangan karier dihitung dengan menggunakan Alpha Cronbach. Cronbach (dalam Azwar, 2012) mengatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pengukuran validitas. Terdapat 8 aitem ditolak pada skala kematangan karier, karena memiliki angka di bawah 0,3. Maka dari itu, terdapat 22 aitem yang dapat digunakan pada Skala Kematangan Karier.

Uji reliabilitas skala kematangan karier dilakukan dengan pendekatan konsistensi internal (internal consistency). Konsistensi internal (internal consistency) dilakukan hanya dengan menggunakan satu bentuk tes yang digunakan hanya satu kali saja pada sekelompok subjek (single-trial administration) dengan melihat konsistensi skor antar aitem tes (Urbina, 2004).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur dengan menggunakan teknik perhitungan koefisien alpha, maka didapatkan hasil reliabilitas pada skala kematangan karier yaitu sebesar 0,847. Hasil uji reliabilitas pada alat ukur Career Decision Making Self Efficacy Scale-Short form (CDSE-SF) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,835. Terdapat 6 aitem ditolak, karena memiliki angka di bawah 0,3. Maka dari itu, terdapat 19 aitem yang dapat digunakan pada alat ukur Career Decision Making Self Efficacy Scale-Short form (CDSE-SF).

Teknik analisis hasil yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Pearson Product Moment yang diolah dengan menggunakan program Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) 19.00. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan/atau menguji hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel tersebut berskala interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama (Nurhayati, 2012). Sebelum dilakukan perhitungan korelasi, terlebih dahulu peneliti melakukan uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit. Menurut Sarwono (2012), Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sesuai dengan distribusi teoritis tertentu.

Hasil

Berdasarkan Kecamatan dan Sekolah, secara berurutan jumlah kelompok subjek yang paling banyak adalah SMAN A (18,4%), kemudian SMA B dan SMAN C (masing-masing 18,1%), disusul SMAN D (16%), kemudian SMA E (15,8%), dan terakhir SMA F (13,7%). Berdasarkan Kelas, secara berurutan jumlah kelompok subjek yang paling banyak adalah kelas XI (34,8%), kemudian kelas X (33,9%) dan terakhir kelas XII (31,3%). Berdasarkan Usia, tampak bahwa penyebaran usia di antara partisipan memenuhi kriteria usia remaja, antara 14-19 tahun. Secara berurutan, jumlah adalah yang berada pada usia 16 tahun

(33,2%), kemudian usia 15 tahun (31,9%), disusul usia 17 tahun (28,1%), kemudian usia 18 tahun (4,0%), 14 tahun (2,4%) dan usia 2 tahun (0,3%).

Hasil uji normalitas pada variabel kematangan karier menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit sebesar 0,099 dengan $p > 0,05$, sedangkan uji normalitas pada variabel efikasi diri karier menunjukkan nilai sebesar 0,108 dengan $p > 0,05$. Berdasarkan uji normalitas pada dua variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kematangan karier dan efikasi diri karier memiliki sebaran data yang normal, sehingga dapat digeneralisasi pada populasi

Tabel 1. Uji Normalitas

	SKK	CDSE-SF
N	626	626
Kolmogrov – Smirnov Z	1.225	1.208
Signifikansi (2-tailed)	0,099	0,108

Hasil uji korelasi antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang menunjukkan nilai $r = 0,456$ dengan $p < 0,01$. Hal tersebut me-

iliki arti bahwa ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	N	
Korelasi	626	0,456
Signifikansi	626	0,000

Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier dan efikasi diri karier pada usia 14 sampai 15 tahun, dan usia 16 sampai 19. Hasil tersebut konsisten dengan ditemukannya hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier dan efikasi diri karier remaja pada kelas

X sampai kelas XI, karena usia 14 sampai 19 tahun cenderung berada pada kelas tersebut. Hasil terakhir dalam penelitian ini adalah ditemukannya perbedaan yang signifikan antara kematangan karier dan efikasi diri karier remaja berdasarkan kecamatan di daerah Kota Tangerang.

Tabel 3. Uji Perbedaan

Keterangan	Kematangan karier	Efikasi Diri Karier
Kelas	- F Hitung < F Tabel (2,938 < 3,01), $p > 0,05$	- F Hitung < F Tabel (0,089 < 3,01), $p > 0,05$
Usia	- F Hitung < F Tabel (0,075 < 3,89), $p > 0,05$ pada usia 14 sampai 15 tahun - F Hitung < F Tabel (1,327 < 2,63), $p > 0,05$ pada usia 16 sampai 18 tahun	- F Hitung < F Tabel (0,626 < 3,89), $p > 0,05$ pada usia 14 sampai 15 tahun - F Hitung > F Tabel (8,089 > 2,63), $p > 0,05$ pada usia 16 sampai 18 tahun
Kecamatan dan Sekolah	- F Hitung > F Tabel (8,048 > 2,23), $p < 0,05$	- F Hitung > F Tabel (3,737 > 2,23), $p < 0,05$

Pembahasan

Uji hipotesis tentang hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang. Korelasi dari penelitian ini dapat dikategorikan sebagai hubungan dalam korelasi cukup kuat dan positif (Sarwono, 2012). Koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Artinya, semakin tinggi efikasi diri karier, maka semakin tinggi pula kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang, demikian juga sebaliknya.

Hasil yang telah disebutkan dapat membuktikan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (dalam Pinasti, 2011) pada pelajar di Australia, penelitian yang dilakukan Bluestin (dalam Pinasti, 2011), serta penelitian yang dilakukan Zulkaida dan kawan-kawan (dalam Wibowo, 2010), bahwa salah satu faktor yang berhubungan bahkan menjadi prediktor kuat dalam mempengaruhi kematangan karier adalah efikasi diri. Menurut Widjaja (2010), dalam proses mencapai kematangan karier, seorang remaja perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dari remaja lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Mereka harus menentukan dengan tepat bidang karier dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

Pervin (dalam Widjaja, 2010), mengatakan bahwa efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karier, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karier, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karier yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karier. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri, seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, termasuk di dalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karier seperti banyaknya pilihan alternatif pekerjaan. Sedangkan, Bandura (Pinasti, 2011) menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut yang menyebabkan individu yang memiliki efikasi diri yang lebih tinggi akan siap menentukan karier yang tepat untuk dirinya dibandingkan den-

gan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tyas, Wijanti, dan Karyanta (2012) tentang hubungan antara motivasi belajar dan keyakinan diri dengan kematangan karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali menunjukkan bahwa ada hubungan yang lemah dan tidak signifikan antara keyakinan diri dengan kematangan karier pada siswa SMAK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali. Hasil penelitian tersebut dapat dibandingkan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang dan remaja di SMAK Muhammadiyah 2 yang berada di daerah Boyolali berbeda. Dua hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di satu daerah, belum tentu atau tidak sama dengan daerah lain. Namun peneliti menyadari bahwa perbandingan tersebut belum cukup membuktikan bahwa hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier di satu daerah berbeda dengan daerah lain. Hal tersebut dinyatakan karena penelitian yang dilakukan oleh Tyas, Wijanti, dan Karyanta tidak dilakukan untuk populasi satu daerah, namun berada pada daerah yang berbeda dengan peneliti.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier usia 14 sampai 15 tahun dan usia 16 sampai 19 tahun. Jika kita berbicara usia remaja, hal yang sering dikaitkan dengannya adalah pendidikan yang digolongkan pada beberapa kelas. Dalam penelitian ini juga secara konsisten menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier kelas X, XI, dan XII. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Super (2001) yang menggolongkan usia ke dalam tahap-tahap perkembangan karier, dimana dalam penelitian ini terdapat dua tahap perkembangan karier, yaitu tahap pertumbuhan (0-15 tahun) dan tahap eksplorasi (16-24 tahun).

Hasil penelitian yang dilakukan Gunawan (2013) menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya perbedaan skor efikasi diri karier yang disebabkan oleh perbedaan usia. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara efikasi diri karier pada usia 14 sampai 15 tahun dan usia 16 sampai 19 tahun. Jika kita berbicara usia remaja, hal yang sering dikaitkan dengannya adalah pendidikan yang digolongkan pada beberapa kelas. Dalam penelitian ini juga secara konsisten menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara efikasi diri karier kelas X, XI, dan XII.

Feist dan Feist (2008) menyatakan bahwa efikasi diri bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya, tergantung dari kompetensi yang dibutuhkan pada aktivitas yang berbeda, ada atau tidak adanya orang lain, kompetensi yang dirasakan oleh orang-orang lain, kecenderungan untuk menghadapi kegagalan daripada keberhasilan serta keadaan fisiologis yang menyertai. Sejalan dengan pernyataan tersebut, dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara efikasi diri karier remaja berdasarkan kecamatan di daerah Kota Tangerang. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier remaja berdasarkan kecamatan di daerah Kota Tangerang. Hal tersebut, salah satunya dapat dibuktikan berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada beberapa sekolah, sejalan dengan pengambilan data. Dapat dilihat bahwa sekolah yang memiliki guru BP dan fasilitas konseling seperti pada SMAN 12 memiliki efikasi diri karier dan kematangan karier yang lebih tinggi dibandingkan sekolah yang tidak memiliki guru BP dan fasilitas konseling seperti di SMA Kristen Kanaan.

Suryanti (2011) menyatakan bahwa siswa yang pada tahap perkembangan karier masuk dalam tahap eksplorasi terbantu dengan adanya bimbingan karier. Melalui informasi yang diberikan sekolah, siswa mulai memahami berbagai alternatif yang tersedia serta memahami cara untuk mengembangkan pilihan karier yang telah dipilih. Sejalan dengan pendapat tersebut, Tohirin (dalam Suryanti, 2011) menyatakan bahwa bimbingan karier di sekolah membantu siswa untuk memperoleh informasi karier, memperoleh pemahaman karier, merencanakan dan membuat pilihan karier tertentu setelah menyelesaikan pendidikan, mampu meyesuaikan dengan karier yang dipilih, serta mampu mengembangkan karier yang telah dipilihnya.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah Kota Tangerang. Tidak ada perbedaan yang signifikan efikasi diri karier dan kematangan karier kelas X, XI, dan XII dan ada perbedaan yang signifikan efikasi diri karier dan kematangan karier pada enam sekolah yang berada pada enam kecamatan di daerah Kota Tangerang.

Daftar pustaka

Brown, D., & Brooks, L. (1996). *Career choice & development* (3rd ed). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers
Fakultas Psikologi UKRIDA. (2012).

- Pedoman penulisan skripsi. Jakarta, Indonesia: Fakultas Psikologi UKRIDA
- Falentini, F. Y., Taufik., & Mudjiran. (2013, Januari 1). Usaha yang dilakukan siswa dalam menentukan arah pilihan karier dan hambatan-hambatan yang ditemui: Studi deskriptif terhadap siswa sman 3 payakumbuh. *Konselor: Jurnal Profesi Konseling*. Retrieved from: <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/konselor/article/view/1266/1095>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Teori kepribadian: Theories of personality* (Edisi, 7). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika
- Gunawan, W. (2013). Pengaruh sumber-sumber efikasi diri dan efikasi diri pengambil keputusan karier terhadap adaptabilitas karier remaja. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia
- Karyanta, A. N., Tyas, P. S., & Wijanti, S. (2012). Hubungan antara motivasi belajar dan keyakinan diri dengan kematangan karier pada siswa smk muhammadiyah 2 andong boyolali. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*. Retrieved from: <http://candradiwa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candradiwa/article/view/23/13>
- Nurhayati, S. (2012). *Metodologi penelitian praktis* (Edisi, 2). Pekalongan, Indonesia: Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, D. R. (2008). *Human development: Perkembangan manusia: Buku 2* (10 th ed). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika
- Pinasti, W. (2011, Juni). Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karier mahasiswa uin syarif hidayatullah jakarta. *Skripsi*. Retrieved from: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1364/1/WORO%20PINASTI-FPS.pdf>
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri belajar analisis data dengan spss*. Yogyakarta: Mediakom Rachmawati, E. Y. (2012). Hubungan antara self efficacy dengan kematangan karier pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di universitas Surabaya. *Calypra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* vol. 1 no. 1. Retrieved from: <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/30/26>
- Santrock, J. W. (2003). *Psychology* (7 th ed). New York: McGraw-Hill
- Sarwono, J. (2012). *Metode riset skripsi pendekatan kuantitatif : Menggunakan prosedur spss: Tuntutan praktis dalam menyusun skripsi*. Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Sunardi. (2008). *Hakekat karier*. PLB FIP UPI.

- Retrieved from: http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_BIASA/196002011987031-SUNARDI/karya_tls-materi_ajar_pdf/HAKEKAT_KARIER.pdf
- Super, D. E. (2001). *The psychology of career*. New York: Harper
- Suryanti, R. (2011, Juli 21). Hubungan antara locus of control internal dan konsep diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Surakarta. Skripsi. Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah UNS. Retrieved from: <http://eprints.uns.ac.id/7560/>
- Wibowo, S. (2010). Pengaruh keyakinan diri dan pusat kendali terhadap kematangan karir (kasus siswa smk negeri 6 jakarta). Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia
- Widjaja, A. M. (2010, Maret 18). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada remaja. Skripsi.UNIKA Repository. Retrieved from: <http://eprints.unika.ac.id/3094/>
- Wijaya, F. (2012). Hubungan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa kelas x man cibinong. Retrieved from: http://scholar.google.com/scholar?q=WIJAYA%2C+FITRI+A.+Hubungan+Antara+Kematangan+Karier+dengan+Motivasi+Belajar+pada+Siswa+Kelas+X+MAN+Cibinong.+2012&btnG=&hl=id&as_sdt=0%2C5#
- Winkel, W. S., & Hastuti.(2006). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi