

## Peranan *Locus of Control*, *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*, dan Prestasi Belajar terhadap Kematangan Karir

SAFITRI<sup>1</sup>, PUJI LESTARI PRIANTO<sup>2</sup>, PATRICIA<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia  
Kampus Baru UI - Depok, 16424  
<sup>3</sup>E-mail: patrice\_id@yahoo.com

Diterima 13 Oktober 2009, Disetujui 25 Juni 2010

**Abstract:** The objective of the study was to find out the most dominant factor, among locus of control, self esteem, self efficacy and academic achievement, which contributed to career maturity. This was a non-experimental field study involving 116 respondents who were students of SMAN 112, a state high school in Jakarta. Measurement tools used in this study were locus of control scale which was modified from Taganing's tool (2006), self-esteem scale adapted from self-esteem inventory created by Coopersmith (1967), self-efficacy scale by Zulkaida et. al and career maturity by Taganing (2006). Result showed that the four factors had equal contribution of 7,1 percent towards career maturity. However, this figure was not significant because the respondents came from a school with distinctive quality. Also, respondents had homogenous characteristics.

**Key words:** : locus of control, self-esteem, self-efficacy, career maturity

### PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia. Menurut Levinson (dalam Isaacson, 1985), komponen terpenting yang menentukan kebahagiaan kehidupan orang dewasa adalah keluarga dan pekerjaan. Untuk mendapatkan kebahagiaan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Levinson tersebut, individu harus memiliki kepuasan terhadap karir yang telah dimiliki.

Menurut Duffy dan Atwater (2005), karir adalah suatu pola kerja bertujuan yang telah dilakukan individu sepanjang hidupnya. Karir merupakan hal yang berlangsung sepanjang hidup seseorang. Maka dari itu untuk mendapatkan kesuksesan dan merasakan kepuasan atas karir yang dimiliki, dibutuhkan perencanaan karir yang matang sejak dini untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat dan nilai-nilai yang dimiliki.

Pendidikan merupakan sebuah penghubung yang menjembatani pelajar ke dunia pekerjaan. Pelajar yang mulai erat kaitannya dengan masalah karir, terutama Sekolah Menengah Atas (SMA) akan memasuki dunia profesi dan pekerjaan yang sangat kompetitif yang berbeda dengan dunia pendidikan di mana para pelajar menuntut ilmu. Berdasarkan pandangan Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma

(1951 dalam Crites, 1973) perkembangan karir terbagi menjadi tiga tahap pokok yaitu tahap fantasi (0 sampai dengan 11 tahun), tahap tentatif (12 sampai dengan 18 tahun), dan tahap realistik (19 sampai dengan 25 tahun). Pelajar SMA termasuk berada pada tahap tentatif. Pada tahap ini, remaja mulai menyadari bahwa mereka memiliki minat dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Selain itu, remaja cenderung melakukan pekerjaan atau kegiatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dan sudah mampu memikirkan atau merencanakan karir berdasarkan minat, kemampuan dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan.

Dalam membantu pelajar untuk mempersiapkan karirnya maka terdapat bimbingan karir di sekolah yang bertujuan untuk membantu pelajar dalam memahami mengenai keadaan, kemampuan dan nilai-nilai yang ada pada diri, memahami kesempatan kerja yang ada, dan mempunyai persiapan yang matang dalam memasuki dunia kerja (Sukadji, 1990).

Dengan adanya bimbingan karir di sekolah maka pelajar SMA memiliki perencanaan mengenai karir yang akan dijalani nantinya. Perencanaan karir ini penting karena ketika pelajar memasuki kelas 2 SMA, pelajar mulai berhadapan dengan pemilihan penjurusan yaitu Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), dan Bahasa. Lalu ketika

di kelas 3 SMA, pelajar harus mulai menentukan pilihan dalam meneruskan ke perguruan tinggi atau bekerja. Maka dari itu seharusnya pelajar telah memiliki perencanaan karir sehingga dapat menentukan pilihan karir dengan matang. Dalam menentukan pilihan karir dengan tepat maka individu membutuhkan kematangan karir. Kematangan karir meliputi pengetahuan akan diri, pekerjaan, kemampuan memilih suatu pekerjaan, dan merencanakan langkah-langkah pendidikan menuju karir yang diharapkan (Crites, 1973).

Menurut Lenning (1994) kematangan karir yang dimiliki oleh seseorang melibatkan perencanaan sementara dan waktu/keterampilan manajemen hidup, di mana hal tersebut penting sebagai masukan untuk diri sendiri dan dorongan dalam bekerja. Oleh karena itu, perencanaan karir penting dilakukan karena akan menentukan kematangan karir individu tersebut. Dengan demikian pelajar seharusnya melakukan perencanaan karir yang diawali dengan mengumpulkan pengetahuan mengenai berbagai macam karir yang sesuai dengan minat dan bakat.

Walaupun telah terdapat bimbingan karir di sekolah, kebanyakan pengalaman pelajar tidak cukup luas dan mendalam sebagai dasar memilih pekerjaan, seperti adanya pengangguran terdidik di Indonesia yang tercatat di BPS pada bulan Februari 2007, di mana mencapai 7,02 % atau 740.206 orang. Hal ini terjadi karena minat pelajar dalam melanjutkan pendidikan untuk mendapatkan pekerjaan didasarkan pada peluang kerja yang besar (<http://www.seputar-indonesia.com/>). Riset perencanaan karir yang dilakukan oleh Peta Masa Depan *Management Centre* di beberapa SMA, SMK, dan MA di Jakarta pada tahun 2007 menunjukkan bahwa pelajar cenderung tidak memiliki perencanaan karir yang matang. Selain itu salah satu artikel di Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat juga menunjukkan bahwa cukup banyak anak lulusan SMA yang tidak tahu rencana mereka setelah menyelesaikan pendidikannya. Oleh karena itu agar pelajar dapat memilih dan merencanakan karir secara tepat, maka penting untuk mengetahui aspek-aspek yang memengaruhi kematangan karir seseorang.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat hubungan antara kematangan karir dengan berbagai karakteristik yang relevan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Luzzo (1995 dalam Kimchik, 1997). Dalam penelitian tersebut terungkap adanya lima faktor yang dapat memengaruhi tingkat kematangan karir seseorang yaitu *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, usia dan prestasi belajar.

Berkaitan dengan penelitian Luzzo ini, terdapat juga penelitian mengenai kematangan karir yang

dilakukan di Indonesia. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Zulkaida, dkk (2007), yang menemukan bahwa kematangan karir lebih dipengaruhi oleh *locus of control* dibandingkan dengan *self-efficacy*. Dalam penelitian tersebut, subjek yang digunakan adalah pelajar SMA. Penelitian ini akan digunakan subjek penelitian dari pelajar SMA yang akan dilihat mengenai kematangan karirnya. Hal ini perlu dilakukan karena penelitian mengenai kematangan karir di Indonesia masih terbatas.

**Kematangan Karir.** Menurut Super (dalam Atwater, 1983) kematangan karir adalah kemampuan seseorang dalam merencanakan dan mencari kemungkinan-kemungkinan karir, serta mencari informasi mengenai pilihan karir yang relevan dengan dirinya. Super menjelaskan bahwa kematangan karir tidak hanya terkait dengan tugas-tugas perkembangan yang terselesaikan oleh seseorang tetapi juga dengan perilaku yang dimanifestasikan dalam caranya melaksanakan tugas-tugas perkembangan pada periode tertentu.

Pendapat Yost dan Corbishly (1987 dalam Seligman, 1994) juga mendukung Super bahwa, kematangan karir adalah kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas dan transisi dalam proses perkembangan karir dan kesiapan seseorang untuk membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia dan tahapan perkembangannya. Demikian pula dengan definisi kematangan karir yang dikemukakan oleh Savickas (1999 dalam Creed & Patton, 2003) yaitu kesiapan seseorang dalam membuat keputusan karir dan mengatasi tugas perkembangan karirnya.

Menurut Super (1955 dalam Crites, 1973), dimensi kematangan karir terbagi menjadi lima yaitu *Orientation to vocational choice* (Orientasi terhadap pilihan karir), *Information and planning* (Informasi dan perencanaan), *Consistency of vocational preferences* (Konsistensi minat pekerjaan), *Crystallization of traits* (Kristalisasi sifat), *Wisdom of vocational preferences* (Hikmat yang berkaitan dengan pekerjaan). Crites (1973) membuat *Career Maturity Inventory* (CMI) untuk mengukur kematangan karir. CMI terdiri dari *Career choice competencies*, dan *Career choice attitudes* adalah rumusan dari dimensi Super yaitu *Orientation to vocational interest*, *Information and planning*, dan beberapa komponen dari *Crystallization of traits*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kematangan karir adalah CMI dari Crites yang telah dikembangkan dengan budaya Indonesia oleh Taganing, dkk. CMI memiliki dua sub tes yaitu *Career choice attitudes* atau sikap terhadap karir dan

*Career choice competencies* atau kompetensi karir. Terdapat 30 item untuk mengukur *Career choice attitudes* dan 50 item untuk *Career choice of competencies*.

**Locus of control.** *Locus of control* merupakan konsep dari *teori social learning* yang telah dikembangkan oleh Rotter (Pintrich & Schunk, 1996). *Locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi – dipersepsikan berasal dirinya sendiri ataupun dari luar dirinya (Duffy & Atwater, 2005). Konstruk ini menunjukkan kecenderungan seseorang, di mana seseorang yang memiliki *locus of control* internal mempersepsikan adanya kaitan antara perilaku dengan penguatan, sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal mempersepsikan tidak adanya kaitan antara perilaku mereka dengan adanya penguatan (Pintrich & Schunk, 1996). Menurut Larsen & Buss (2002 dalam Zulkaida, dkk., 2007) *locus of control* yaitu seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibatnya (*outcome*).

Individu yang memiliki *locus of control* internal biasanya memiliki prestasi belajar yang tinggi dan berusaha untuk mendapatkan informasi mengenai masa depannya. Berbeda dengan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal, di mana individu lebih mempercayai keberuntungan dibandingkan bergantung pada kemampuannya dan tampak kurang dapat menghadapi kenyataan (Rotter, 1975 dalam Kimchick, 1997).

Menurut Taylor (1982 dalam Kimchick 1997), individu yang memiliki internal *locus of control* lebih berperan aktif dalam pendidikannya, pemilihan karir, membuat keputusan, dan pengumpulan informasi. Sementara individu dengan eksternal *locus of control* merasa kurang memiliki kekuatan dalam mengatur dirinya, dan percaya bahwa perencanaan karir lebih dipengaruhi oleh faktor keberuntungan dan kurang memiliki waktu dan sumber dalam pengumpulan informasi dan aktivitas pengambilan keputusan karir.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah alat ukur dari Zulkaida, dkk (2007). Dalam penelitian tersebut, alat ukur dikembangkan berdasarkan dimensi yang dikembangkan oleh Rotter. Dalam mengetahui pembentukan *locus of control* yang dimiliki oleh seseorang maka peneliti menambahkan faktor-faktor yang memengaruhi *locus of control*.

**Self-esteem.** Menurut (Frey & Carlock, 1987) *self-esteem* adalah penilaian mengenai positif, negatif, netral terhadap dirinya. *Self-esteem* merupakan

perasaan seseorang mengenai penghargaan dirinya atau penilaian seseorang mengenai nilai, penerimaan, dan penghargaan (Blascovich & Tomaka, 1991). Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *self-esteem* merupakan suatu derajat penilaian mengenai diri secara global, di mana diri dipersepsikan secara positif, negatif, netral; atau tingkat seseorang menilai, menerima, menghargai dan menyukai dirinya sendiri.

Dalam hubungannya dengan karir, harapan dan ekspektansi dalam mencapai suatu karir tergantung pada *self-esteem* seseorang. Remaja yang sudah menentukan tujuan karir untuk dirinya biasanya mempunyai *self-esteem* yang tinggi dibandingkan dengan individu yang belum mempunyai tujuan karir (Chiu, 1990; Munson, 1992 dalam Rice, 1996). Individu yang memiliki *self-esteem* rendah biasanya mengira dirinya tidak akan berhasil, dan merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya dalam mencapai kesuksesan. Selain itu, seseorang yang memiliki *self-esteem* yang rendah selalu menghindari kegiatan yang diyakininya tidak dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Super (1963 dalam Chiu, 1990) dikatakan bahwa *self-esteem* memiliki peranan dalam perkembangan karir seseorang yaitu dalam perkembangan proses mengkristalisasinya pekerjaan yang dipilih oleh remaja. Individu yang memiliki *self-esteem* yang rendah akan sulit untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya sedangkan individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi dapat menentukan pilihan pekerjaan yang sesuai dan mulai mengkristalisasikan pilihan dari pekerjaannya (Chiu, 1990). Seseorang yang memiliki pandangan yang positif pada dirinya akan lebih merasa dirinya lebih berharga akan menghasilkan perilaku yang positif dan tingkah laku yang mengarah pada tujuan karirnya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *self-esteem* adalah alat ukur dari Purwaningsih (2007). Respon yang diharapkan dari alat ukur ini adalah "Ya" atau "Tidak". Menurut karakteristik individu dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi dari Combs dan Coopersmith, peneliti dapat membedakan individu dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi dan individu dengan tingkat *self-esteem* yang rendah. Lalu dalam mengetahui pembentukan *self-esteem* seseorang maka peneliti menambahkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *self-esteem*.

**Self-efficacy.** *Self-efficacy* berawal dari teori *social learning* yang dikemukakan oleh Bandura. Teori *self-efficacy* telah lama dikenal dan dipakai dalam memahami hubungan antara *self-talk* dan perilaku seseorang. Menurut Ormrod (2006), *self-*

*efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Bandura (1986 dalam Pintrich & Schunk, 1996) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan dalam mengorganisasi dan menjalankan suatu perilaku yang dibutuhkan dalam mencapai suatu performa tertentu. Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan dalam mengorganisasikan dan menjalankan suatu bidang berdasarkan performa yang telah ditetapkan sebelumnya atau suatu sasaran yang diinginkan.

Betz (1992 dalam Nasta, 2007) mengatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan seseorang merasa malas dalam membuat keputusan atau memilih sebuah karir dan dapat tertunda sampai datangnya hari untuk memilih suatu pekerjaan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung telah memiliki visualisasi mengenai kesuksesan dirinya dan mencari dukungan positif dan hasil dari karir yang ingin dicapainya (Bandura, 1993 dalam Nasta, 2007). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki tujuan karir dan telah mempersiapkan tantangan yang akan dihadapi, dan kuatnya komitmen yang dimiliki dalam mengejar tujuan karir tersebut (Bandura, 1997 dalam Nasta, 2007).

Menurut Bandura (1977 dalam Maarat, 2003), terdapat tiga dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. *Level* adalah sejauh mana *self-efficacy* performa seseorang pada suatu tugas dari yang paling mudah sampai dengan yang paling sulit. *Generality* adalah pemikiran seseorang mengenai kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas atau situasi tertentu ataupun serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi. *Strength* adalah kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki.

Dalam mengukur *self-efficacy*, peneliti menggunakan skala *self-efficacy* yang digunakan dalam Zulkaida, dkk (2007). Skala ini dimodifikasi kembali oleh peneliti dengan mengacu dimensi *self-efficacy* dari Bandura (1977 dalam Maarat, 2003) dan faktor-faktor yang memiliki pengaruh pada pembentukan *self-efficacy* seseorang.

**Prestasi Belajar.** Prestasi belajar merupakan kemampuan, keterampilan, dan sikap pelajar dalam menyelesaikan suatu hal (Arifin, 1991). Keberhasilan seseorang dalam performanya di sekolah merefleksikan kumpulan dari kompetensi meliputi motivasi dan kemampuan mengelola diri seperti kemampuan kognitif. Oleh karena itu, prestasi belajar merupakan

prediktor yang baik dalam melihat perkembangan karir seseorang (Bishop, 1989 dalam Pajares & Urdan, 2006). Dalam mengetahui prestasi belajar seseorang maka digunakan nilai rapor yang dimiliki oleh pelajar pada semester sebelumnya.

**Permasalahan.** Permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kematangan karir?
2. Apakah *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar, masing-masing (secara parsial) memiliki pengaruh terhadap kematangan karir?
3. Jika terbukti memiliki pengaruh, maka antara *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar, manakah yang pengaruhnya paling dominan?

**Hipotesis.** Hipotesis Nol (Ho):

- a. Tidak terdapat pengaruh *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kematangan karir.
- b. Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir.
- c. Tidak terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap kematangan karir.
- d. Tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir.
- e. Tidak terdapat pengaruh prestasi belajar terhadap kematangan karir.

Hipotesis Alternatif (Ha) :

- a. Terdapat pengaruh *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kematangan karir
- b. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir.
- c. Terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap kematangan karir.
- d. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir.
- e. Terdapat pengaruh prestasi belajar terhadap kematangan karir.

## METODE

**Variabel Penelitian.** Variabel dalam penelitian ini adalah *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta kematangan karir sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

**Responden Penelitian.** Responden dalam penelitian ini adalah pelajar kelas 2 atau kelas 3 SMA

yang mengikuti pendidikan di SMAN 112 di Jakarta Barat.

**Instrumen Penelitian.** Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner terdiri dari empat bagian, yaitu: 1) kuesioner yang mengukur kematangan karir, 2) kuesioner yang mengukur *locus of control*, 3) kuesioner yang mengukur *self-esteem*, dan 4) kuesioner yang mengukur *self-efficacy*. Terdapat data diri responden, seperti sekolah, nomor urut di kelas, kelas dan jumlah nilai rapor pada semester lalu.

**Metode Analisis Data.** Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Statistik deskriptif untuk memberikan gambaran terhadap karakteristik obyek yang diteliti. Regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara parsial (masing-masing faktor). Selain itu analisis regresi tersebut dapat digunakan untuk menguji faktor mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kematangan karir pelajar SMA. Perhitungan metode analisis statistik tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows version 10.1*.

## HASIL

### Peranan *Locus of Control*, *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*, Prestasi Belajar Terhadap Kematangan Karir.

Dari tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,226 (mendekati nol), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel atau faktor *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar dengan kematangan karir tidak erat. Pernyataan ini didukung dengan nilai signifikansi F sebesar 0,146. Nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 tersebut menandakan bahwa peranan *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar terhadap kematangan karir tidak signifikan. Dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini diperoleh  $R^2$  sebesar 0,071, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas (*locus of control*, *self-esteem*, *self-*

*efficacy*, dan prestasi belajar) dalam menjelaskan variabel terikat (kematangan karir) hanya sebesar 7,1%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Peranan masing-masing variabel bebas maka dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.** Peranan *Locus of Control*, *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*, dan Prestasi Belajar terhadap Kematangan Karir

Variabel	Signifikansi	Partial Correlation
<i>Locus of control Internal</i>	0,754	-0,030
<i>Locus of control Eksternal</i>	0,514	-0,062
<i>Self-esteem</i>	0,062	0,177
<i>Self-efficacy</i>	0,281	0,103
Prestasi Belajar	0,518	-0,062

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai signifikansi dari *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar tidak signifikan. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada SMA lainnya. Peranan tiap faktor (*locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar) terhadap kematangan karir dapat dilihat dari nilai korelasi parsial. Hal ini berguna dalam melihat seberapa besar hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen (*locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar) dan kematangan karir dengan mengontrol variabel lain yang memiliki hubungan dengan kedua variabel yang dikorelasikan. Nilai peranan variabel bebas terhadap kematangan karir yang paling besar yaitu *self-esteem*, dengan nilai korelasi sebesar 0,177. Lalu diikuti dengan *self-efficacy* (0,103), internal *locus of control* internal (-0,030), *locus of control* eksternal (-0,062), dan prestasi belajar (-0,062).

**Gambaran Umum Kematangan Karir.** Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden berada pada nilai rata-rata, maka dapat dikatakan responden memiliki karakteristik kematangan karir yang sedang. Peneliti melakukan pemeriksaan kembali untuk melihat standar norma tes kematangan karir berdasarkan norma Kematangan Karir Taganing (2006). Berdasarkan norma Tes Kematangan Karir Taganing (2006), pada Skala Sikap responden berada pada kategori rendah dan pada Tes Kompetensi responden berada pada kategori tinggi.

## SIMPULAN

Dari penelitian ini diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control*, *self-*

**Tabel 1.** Hasil Regresi ganda antara *Locus of Control*, *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*

R	$R^2$	F	Signifikansi F
0,226	0,071	1,679	0,146

*esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kematangan karir pada pelajar SMAN 112, dengan nilai dari koefisien  $R^2$  sebesar 0,071. Hasil ini tidak signifikan, sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada SMA lainnya.

Berdasarkan hasil analisa dari korelasi parsial diketahui bahwa secara mandiri *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir pelajar SMAN 112. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada SMA lainnya.

## DISKUSI

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luzzo (1995 dalam Kimchik, 1997), yang menemukan bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, prestasi belajar, dan usia. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar terhadap kematangan karir secara bersama-sama sebesar 7,1%, di mana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilihat dalam penelitian ini. Hasil ini relatif kecil, hal ini diasumsikan disebabkan oleh adanya faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Faktor lain yang memengaruhi seperti *work salience* (Naidoo, 1998) dan *work commitment* (Creed & Paton, 2003). Hasil dari penelitian kemungkinan akan lebih besar jika penelitian memperhatikan variabel *work salience* dan variabel *work commitment* dalam memengaruhi kematangan karir.

Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan prestasi belajar tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir. Peneliti mengasumsikan bahwa hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi penelitian sehingga hasil dari penelitian tidak signifikan. Faktor yang dapat memengaruhi hasil penelitian sehingga menjadi tidak signifikan adalah pemilihan responden penelitian, faktor sekolah, dan juga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Responden penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelajar SMAN 112 yang kebetulan merupakan salah satu SMA unggulan di Jakarta. Pelajar SMA unggulan memiliki kemampuan dan kecerdasan yang lebih unggul dibandingkan dengan pelajar lainnya. Adanya karakteristik yang berbeda pada pelajar SMA unggulan ini memengaruhi *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy* dan prestasi belajar. Hal ini terlihat dari gambaran umum *locus*

*of control*, *self-esteem*, *self-efficacy* dan prestasi belajar yang dimiliki oleh mayoritas pelajar.

Dari penyebaran tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berada pada kategori *locus of control* internal, berada pada kategori cukup pada *self-esteem* dan *self-efficacy*, dan memiliki tingkat prestasi yang tinggi. Berdasarkan penyebaran tersebut dapat dikatakan responden penelitian homogen sehingga tidak memiliki variasi yang beragam. Diasumsikan bahwa homogenya responden penelitian ini membuat hasil dari korelasi parsial menjadi tidak signifikan.

*Error* dalam penelitian juga dimungkinkan terjadi seperti keletihan responden pada saat pengambilan data, yang menyebabkan *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy* dan prestasi belajar menjadi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kematangan karir seseorang. Estimasi waktu yang diberikan oleh peneliti adalah satu jam untuk mengerjakan empat alat ukur pada waktu yang sama. Selain itu, adanya *error* penelitian juga mungkin dikarenakan terlalu banyaknya instrumen penelitian yang digunakan.

Berdasarkan gambaran umum penelitian ditemukan bahwa tingkat kematangan karir responden penelitian memiliki tingkat kematangan karir yang sedang. Dari data yang ada ternyata skor total rata-rata responden penelitian pada Skala Sikap berada pada kategori rendah dan skor total rata-rata Tes Kompetensi berada pada kategori tinggi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden sangat memahami dirinya, memiliki pemahaman yang tinggi mengenai jenis pekerjaan, memiliki tujuan yang konsisten, dan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perkembangan karirnya. Namun responden kurang dapat menentukan karir yang diinginkan, kurangnya keterlibatan dalam proses pemilihan karir, belum mandiri dalam membuat keputusan karir, memiliki orientasi karir yang belum jelas.

Rendahnya nilai Skala Sikap dikarenakan faktor eksternal seperti keluarga, sosial ekonomi, teman, dan sekolah. Menurut Seligman (1994), keluarga mempunyai peranan utama dalam perkembangan karir seseorang seperti pengalaman masa kecil, adanya *role models* orang tua. Selain itu adanya faktor sosial ekonomi juga dapat memengaruhi rendahnya nilai skor total Skala Sikap responden penelitian ini. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan sosial ekonomi dalam keluarga yang dapat mengakibatkan adanya perbedaan dalam pemilihan suatu pekerjaan, sedikitnya variasi kegiatan eksplorasi pekerjaan yang diikuti individu, pola asuh orang tua (Schulenberg dkk, 1984 dalam Rodermund &

Silbereisen, 1998), dan tingkat aspirasi karir (Dillard & Perrin, 1980 dalam Seligman, 1994). Pengaruh teman juga dapat memengaruhi sikap seseorang terhadap karir. Keberadaan dan pertolongan dari teman dalam kehidupan pelajar dapat dilihat sebagai dukungan sosial yang paling besar dalam hidup seorang pelajar (Rodermund & Silbereisen, 1998).

Faktor sekolah memiliki peranan dalam tingkat kematangan karir responden penelitian. Tingginya kompetensi terhadap karir mungkin dikarenakan pihak sekolah menyediakan banyak informasi mengenai berbagai macam pekerjaan yang ada seperti mengadakan *Career Days*. Namun sikap responden terhadap karir masih rendah dikarenakan responden hanya menyerap banyak informasi mengenai pekerjaan yang ada tapi masih belum dapat memutuskan pekerjaan apa yang diinginkan sehingga responden penelitian lebih memilih pekerjaan berdasarkan keputusan orang tua ataupun saran dari guru dan teman sehingga responden penelitian tidak memilih pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.

Rendahnya sikap terhadap karir pada responden penelitian mungkin juga dikarenakan adanya *fear of failure* yang dimiliki oleh responden penelitian. *Fear of failure* adalah perasaan takut dipermalukan dikarenakan kekurangan atau kelemahan diri sehingga takut untuk mengambil resiko dalam menghadapi tantangan (Atwater, 2005). Seseorang yang menginginkan kesuksesan dan memiliki *fear of failure* yang tinggi, biasanya akan menetapkan tujuan di bawah ekpektansi dirinya dan akan lebih cemas dalam mencapai tujuan tersebut. Adanya *fear of failure* ini akan menghambat kematangan karir seseorang.

Pada penelitian ini terdapat beberapa kelemahan sehingga perlu dilakukan penelitian selanjutnya. Hal ini bertujuan agar hasil dari penelitian selanjutnya meneliti mengenai kematangan karir pada pelajar SMA.

Hasil regresi dari penelitian ini relatif kecil, hal ini diasumsikan disebabkan adanya faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Faktor yang mungkin berpengaruh adalah *work salience* (Naidoo, 1998) dan *work commitment* (Creed & Patton, 2003). Hasil dari penelitian kemungkinan akan lebih besar jika penelitian memperhatikan variabel *work salience* dan variabel *work commitment* dalam memengaruhi kematangan karir.

Hasil dari penelitian ini tidak signifikan dikarenakan responden penelitian yang digunakan homogen. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk mengambil responden beberapa sekolah sehingga hasil penelitian lebih kaya dan dapat

digeneralisasikan pada pelajar SMA.

Dari hasil yang didapatkan, sikap terhadap karir yang dimiliki oleh responden penelitian rendah. Hal ini diasumsikan disebabkan oleh adanya *fear of failure* (Atwater, 2005). Adanya *fear of failure* ini akan menghambat kematangan karir seseorang. Maka dari itu pada penelitian lebih selanjutnya disarankan untuk memperhitungkan variabel *fear of failure*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., (1991). *Evaluasi instruksional, prinsip, teknik, prosedur*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Hall.
- Atwater, E. (1983). *Psychology of adjustment* (2nd ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R. (2006). *Social psychology* (11th ed). USA: Pearson Education, Inc.
- Bernardelli, A., DeStefano, J., & Dumont, F. (1983). Occupational information-seeking as a function of perception of locus of control and other personality variables. *Canadian Counselor*, 17, 75-81.
- Berns, R. M., (1997). *Child, family, school, community, socialization and support* (4th ed.). Orlando-Florida: Hacourt Brace College Publisher.
- Betz, N. E., (2004). Contribution of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1991). Measures of self-esteem. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.) *Measures of personality and social psychological attitudes*. Volume I. San Diego, CA: Academic Press.
- Brown, D., & Isaacson, L. E. (1997). *Career information, career counseling and career development* (6th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Chiu, L. H. (1990). The relationship of career goal and self-esteem among adolescents. *Adolescence*, 25, 593.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedent of self-esteem*. San Fransisco: C.H. Freeman and Company.
- Crain, C.W (1980). *Adolescent development and behavior* (3rd ed). New Jersey : Prentice - Hall.
- Creed, P.A., & Patton, W. A. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29, 277-290.
- Crites, J. O., (1973). *Theory and research handbook: Career Maturity Inventory*. California : McGraw-Hill
- Cronbach, L. J. (1960). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row, Publisher.

- Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi. (2004). *Petunjuk teknis pengelolaan SMA Plus*. Jakarta Selatan.
- Duffy, K. G., & Atwater, E. (2005). *Psychology for living: Adjustment, growth, and behavior today* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Frey, D., & Carlock, C. J. (1987). *Enhancing self-esteem*. Indiana: Accelerated Development. Inc.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York: Columbia University Press.
- Guilford, J.P., & Fruchter, B. (1978). *Fundamental statistic in psychology an education* (6th ed). Mc. Graw – Koentjaraningrat. (1983). *Metode-metode penelitian masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Ilma.
- Lefcourt, H. M. (1991). Locus of Control. In Robinson J. P, Shaver P. R, Wrightsman L. S (Eds.) *Measures of personality and social psychological attitudes, 1*, 413-499. San Diego: Academic Press, Inc.
- Mcilveen, R., & Gross, R. (1997). *Developmental psychology*. London: Hodder and Stoughton
- Lenning, C. J. (1994). An investigation of the effects of agency and time perspective variables on career maturity. *The Journal of Psychology, 128*, 243.
- Levinson, E. M, Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development, 76*, 475.
- Liebert, & Spiegel, (1997). *Personality, strategies, and issues*. Pacific Grove: Brooks/Coole Publishing Company.
- London, H., & Exner, J. E. Jr, (1978). *Dimensions of personality*. New York: John Wiley and Sons.
- Lutanida, I. R. (2001). *Penggunaan strategi-strategi self-regulated learning pada siswa sekolah unggulan dan siswa sekolah non-unggulan*. (Skripsi). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Maarat, D. (2003). *Assessing self-efficacy and agency of secondary school students in a multi-cultural context: Implication for academic achievement*. New Zealand.
- Mcilveen, R., & Gross, R. (1997). *Developmental Psychology*. London: Hodder and Stoughton
- Nasta, K.A., (2007). *Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behaviors*. New York.
- Newman, B.M, & Newman, P. R (1979). *Development through life: A psychological approach* (Rev. ed). Illinois: The Dorsey Press.
- Naidoo, A.V. (1998). *Career maturity a review of four decades of research*. Bellville: University of the Western Cape.
- Ormrod, J. E., (2006). *Educational psychology: Developing learners* (5th ed.). Ohio: Pearson Prentice Hall.
- Osipow, S. H., & Walsh, W. B. (1990). *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Pajares, F., & Urdan, T. (2006). *Self-efficacy beliefs of Adolescents*. Connecticut: Information Age Publishing.
- Phares, J.E., (1978). Locus of control. In London, H. and Exner, J. E. Jr. *Dimensions of Personality*. New York: John Wiley and Sons.
- Pintrich, R. P., & Schunk, H. D. (1996). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Prentice Hall.
- Powell, D. F., & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly, 145*.
- Purwaningsih, E. H. (2007). Hubungan *self-esteem* dengan kematangan karir pada remaja akhir (Skripsi). Depok : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rice, F. P., (1990). *The Adolescence* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Rice, F. P., (1996). *The adolescence. Development, relationship, and culture* (8th ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Sukadji, S. (1990). *Psikologi pendidikan dan psikologi sekolah*. Depok: Urdat Fakultas Psikologi
- Super, D. E. (1955). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (pp. 192-293). San Francisco: Jossey-Bass.
- Suryabrata, S., (1998). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Taganing K., N. M; Putri, D. E.; Rahardjo, W., Muluk, H., & Rifameutia, Tj. (2006). Adaptasi, uji validitas dan reliabilitas Career Maturity (CMI) pada Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi, 2*, 59-75. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Tan, E. (1989). The career maturity of Singaporean adolescents—where do we stand and what can be done? *Singapore Journal of Education, 10*, 40-50.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wilhite, S.C., (1990). Self-efficacy, locus of control, self-assessment of memory ability, and study activities as predictors of college course achievement. *Journal of Educational Psychology, 82*, 696-700
- Zulkaida, A., Kurniati, N. M. T., Retnaningsih, Muluk, H., & Rifameutia, T. (2007). Pengaruh Locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Pesat (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil), 2*.
- Marjohan. (2007). *Menumbuhkan budaya gemar belajar dan hidup mandiri*. Diakses dari <http://enewsletterdisdik.wordpress.com/artikel-opini/>. tanggal 25 Januari 2008.
- Perencanaan Karier Sejak Dini*. (2007). Oleh Admin BruderFIC. Diakses dari <http://bruderfic.or.id/h-62/>

- perencanaan-karir-sejak-dini.html tanggal 25 Januari 2008
- Zamroni, M. I. (2008). *Mismatch pendidikan dan pengangguran terdidik*. Diakses dari <http://www.seputar-indonesia.com/cdisicetak/opinisore/mismatchpendidikan-dan-pengangguran-ter.html> tanggal 25 Januari 2008.
- Urgensi Perencanaan Studi dan Masa Depan. (2007). Diakses dari [www.petamasadepanku.net](http://www.petamasadepanku.net) tanggal 25 Januari 2008
- SMU Unggulan Makasar Tawuran, 2 Siswa Tewas. (2007). Diakses dari <http://www.detiknews.com/index.php/detik.search/> tanggal 25 Januari 2008
- Ubaydillah, A. N (2007). *Bagaimana menjadi percaya diri*. Diakses dari [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com) tanggal 27 Januari 2008.