

Pelatihan Efikasi Diri Karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier

Syifa Pujianti

Program Studi Psikologi
Universitas Islam "45" Bekasi

Lucky Purwantini

Program Studi Psikologi
Universitas Islam "45" Bekasi

ARTICLE INFO

Article History:

Received 25 Januari 2019

Revised 12 Februari 2019

Accepted 1 Maret 2019

Keywords :

career maturity, career
self-efficacy

ABSTRACT

This study aims to examine the level of career maturity in XII grade students. This study conducted by experiment method with the quasi experiment approach. The subject is 42 students of XII bahasa SMAN 2 Telukjambe Timur, Karawang. This study using career maturity scale with reliability value of Alpha Cronbach 0,931 and career self-efficacy scale with reliability value of Alpha Cronbach 0,924. The data analysis techniques which are used in this research are Independent Sample T-test and Paired Sample T-test. The study found that there are differences in career maturity level between experiment group and control group before and after training. Based on the result of Paired Sample T-test there are also differences in career maturity level of experiment group before and after training.

PENDAHULUAN

Pemilihan karier yang dilakukan oleh siswa di usia remaja merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dilewati dalam upaya persiapan karier. Melakukan suatu perencanaan sangatlah penting dalam mencapai tujuan, sebab sebagaimana dipahami hasil dari proses suatu perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan dan evaluasi. Selain itu, merencanakan karier pada prinsipnya adalah tanggung jawab individu yang lebih mengetahui mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhannya.

Pada kenyataannya, menentukan dan memilih pilihan karier tidak semudah yang dibayangkan, karena tidak semua individu mengetahui dan memahami tentang karier yang akan direncanakannya dan mengalami kebingungan untuk memilih pilihan karier. Permasalahan tersebut berupa ketidakpahaman tentang bakat dan minatnya, minimnya pengetahuan tentang dunia penjurusan studi lanjut,

sampai perbedaan pendapat dengan orang tua mengenai jurusan sekolah dan kuliah yang hendak diambil (Saifuddin, 2018). Fenomena tersebut pada saat ini dialami oleh siswa kelas XII SMA. Penelitian yang dilakukan oleh Hayadin pada tahun 2006 (Afifah, 2017) terhadap 400 siswa kelas XII SMA, MA, dan SMK di DKI Jakarta mengungkapkan hasil bahwa sebanyak 64,25% siswa belum mampu mengambil keputusan untuk profesi, pekerjaan, dan karier yang akan digeluti. Menurut Lekasana (Afifah, 2017) kebimbangan karier pada siswa menengah atas akan berakibat pada pencapaian kematangan karier siswa.

Eli Ginzberg (Masmuhazir, 2017) mengatakan bahwa sesuai dengan tahap perkembangan karier remaja termasuk SMA, siswa yang berusia 15-21 tahun pemikiran mereka sudah mengalami peralihan dari pilihan karier yang bersifat subjektif ke pilihan karier yang bersifat realistis, sehingga mereka lebih sadar akan faktor-faktor yang terlibat dalam perencanaan karier dan mengembangkan konsep diri yang lebih jelas dan tepat.

Marpaung dan Yulandari (2016) menyatakan bahwa siswa SMA memiliki kematangan karier yang lebih rendah dibandingkan siswa SMK, disebabkan karena sistem kurikulum di SMK telah mengarahkan pada penjurusan bidang karier tertentu sejak awal dibandingkan dengan di SMA yang baru menjuruskan siswa pada kelas XI. Hal tersebut juga didukung dengan masih banyaknya pengangguran akademik di Indonesia yang menjadi bukti bahwa kematangan karier siswa SMA belum matang.

Data lain dari Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia pada tahun 2016-2018 mencatat tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2018 sebanyak 6,8 juta jiwa (BPS, 2018). Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang sama sekali tidak mempunyai pekerjaan. Survey Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut data BPS didominasi oleh penduduk lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) pada Februari 2018 sebanyak 1,6 juta jiwa. Tingkat pengangguran lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) selalu mendominasi setiap tahunnya dibandingkan dengan pendidikan tertinggi lainnya. Dalam penelitiannya, Aziz (2018) juga mengungkapkan bahwa siswa pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) dihadapkan pada pilihan apakah ia akan melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi, langsung ke dunia pekerjaan, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Mulyani, Setiawan, dan Hidayat (2014) menunjukkan bahwa siswa Madrasah Aliyah Negeri Cikarang memiliki tingkat kematangan karier sebesar 64,0%. Walaupun memiliki persentase yang cukup besar, penelitian Nasution, Sukarti, dan Rachmahana mengungkapkan bahwa hanya kurang dari 5% siswa yang sudah mampu menjawab dengan tegas dan penuh keyakinan. Selebihnya ragu-ragu menjawab atau bahkan tidak menjawab sama sekali. Menurut Witko (Nasution, 2015) proses eksplorasi karier dan pengambilan keputusan dapat membuat tekanan yang berkelanjutan dalam kehidupan remaja. Reaksi stres memungkinkan remaja memberikan tanggung jawabnya kepada orang lain dan bahkan menunda atau menghindar, sehingga membuat keputusan yang tidak optimal.

Menurut data BPS di Karawang pada Februari 2018 sejumlah pengangguran didominasi lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 49.145 jiwa (BPS Kabupaten Karawang, 2018). Selain itu, data dari Pemerintah Desa Sukaluyu,

Telukjambe Timur, Karawang, mencatat bahwa terdapat 243 penduduk yang menganggur dan 172 penduduk yang setengah menganggur dengan kriteria usia 15 tahun ke atas (Pemdes Sukaluyu, 2015). Berdasarkan data tersebut mengindikasikan bahwa masih banyaknya siswa SMA yang belum mempersiapkan kematangan kariernya.

SMAN 2 Telukjambe Timur merupakan salah satu sekolah yang beralamat di Desa Sukaluyu, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang yang didirikan sejak 2014-2015. Di sekolah tersebut, terdapat tiga jurusan yaitu IPA, IPS, dan Bahasa. Peneliti tertarik untuk mewawancarai siswa kelas XII yang sebentar lagi akan lulus. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada enam orang siswa kelas XII di SMAN 2 Telukjambe Timur, Karawang yang dilaksanakan pada tanggal 14 Desember 2017 diketahui bahwa 66,7% siswa yang sudah memiliki pilihan karier namun masih memiliki kebingungan dan keraguan untuk menentukan pilihan karier, terdapat 50% merasa menyesal karena jurusan saat ini, siswa yang mengalami perdebatan dengan orang tua terkait jurusan saat ini 33,3%, dan siswa yang merasa kurangnya informasi pilihan karier terdapat 66,7%. Hasil wawancara tersebut didominasi oleh siswa kelas XII bahasa.

Hal tersebut didukung berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 06 Desember 2017, beliau mengatakan bahwa SMAN 2 Telukjambe Timur, Karawang merupakan sekolah baru, sehingga siswa kelas XII masih memiliki keterbatasan informasi tentang perkuliahan maupun bidang pekerjaan. Selain itu, wawancara dengan guru bimbingan dan konseling kelas XII di sekolah tersebut menyatakan bahwa siswa kelas XII di SMAN 2 Telukjambe Timur, Karawang memang masih memiliki keterbatasan informasi mengenai pilihan karier, terutama kelas XII jurusan bahasa mengalami kebingungan dalam memilih dan menentukan karier karena beranggapan bahwa jurusan bahasa tidak fleksibel pada jurusan lain, merasa menjadi kelas yang terbuang, dan keraguan orangtua mengenai prospek jurusan bahasa yang belum jelas untuk ke depannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin meneliti lebih dalam tentang efikasi diri karier dengan kematangan karier. Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian payung mengenai kematangan karier dan dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kematangan karier dan efikasi diri karier dan mengetahui adakah perbedaan tingkat kematangan karier sebelum dan sesudah diberikan pelatihan.

1. Kematangan Karier

Crites (Saifuddin, 2018) menyatakan bahwa kematangan karier dibutuhkan untuk dapat memilih dan merencanakan karier yang tepat, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan. Maka dari itu, siswa kelas XII SMA sudah saatnya untuk memiliki kematangan karier yang tinggi. Kematangan karier merupakan suatu tahap yang diperlukan seorang remaja untuk menuju tahap dewasa, yaitu suatu tahap perkembangan ketika seseorang sudah harus memikirkan masa depannya, salah satunya berupa karier.

Kematangan karier merupakan konstruk psikologis yang mengalami banyak perkembangan. Konstruk ini pertama kali diungkapkan oleh seorang ahli psikologi konseling dan karier yang bernama Donald Edwin Super. Super (Saifuddin, 2018) menyatakan bahwa kematangan karier adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karier yang khas pada tahap perkembangan karier. Super juga (Saifuddin, 2018) menyebutkan bahwa kematangan karier sebagai suatu keberhasilan yang didapatkan individu ketika dapat menyelesaikan tugas perkembangan karier yang khas.

Kematangan karier adalah sikap dan kompetensi individu dalam menentukan keputusan karier yang ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Kematangan karier juga merupakan ide sentral dalam perkembangan karier (Lohmay, 2017). Menurut Savickas (Saifuddin, 2018) kematangan karier merupakan kesiapan seseorang untuk mencari informasi, membuat keputusan karier yang sesuai dengan usianya, serta menguasai tugas perkembangan mengenai kariernya. Levinson, Ohler, Caswell, dan Kiewra juga menjelaskan bahwa pengertian tersebut meliputi kemampuan seseorang untuk menentukan pilihan karier yang tepat meliputi perhatian mengenai apa yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karier dan apakah pilihan karier tersebut sudah realistis dan konsisten antar waktu (Saifuddin, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diungkapkan, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karier adalah kemampuan dan kesiapan individu untuk menghadapi dan menguasai tugas perkembangan karier sesuai dengan tingkat perkembangan kariernya dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karier, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karier, dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja.

2. Efikasi Diri Karier

Hackett dan Betz (Bandura, 1997) merupakan orang yang mengembangkan teori efikasi diri karier dengan menerapkan konsep efikasi diri untuk perilaku yang berhubungan dengan karier. Efikasi diri yang paling terkait dengan aktivitas pengembangan karier adalah efikasi diri karier, yaitu persepsi seseorang tentang penilaian tentang kemampuan dirinya untuk memilih dan berkembang secara optimal dalam bidang pekerjaan tertentu (Setiaji, 2015). Betz mengungkapkan bahwa efikasi diri karier terdiri atas dua domain, yaitu *career choice content* dan *career choice process*. *Career choice content* merujuk pada isi bidang studi terkait dengan jenis karier tertentu. Sebaliknya, *career choice process* mengacu pada bagaimana tindakan seseorang dalam memilih dan mengimplementasikan pilihan terhadap bidang karier tertentu (Setiaji, 2015).

Efikasi diri karier merupakan interaksi dinamis antara tiga faktor, yaitu pernyataan perilaku, proses internal dalam bentuk proses kognitif, afektif, dan peristiwa-peristiwa biologis, serta lingkungan eksternal (Betz, 2006). Hackett dan Betz menyebutkan bahwa efikasi diri karier memiliki peran yang lebih kuat daripada minat, nilai, dan kemampuan dalam menentukan pilihan karier (Hackett, 2009). Pervin (Susantoputri, 2014) mengatakan bahwa efikasi diri rendah

memiliki kebimbangan dalam pembuatan keputusan karier, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional atau kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan.

Maka dari itu, definisi dari efikasi diri karier adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tugas karier yang harus dilalui sesuai rentang usia perkembangan karier yang dihadapi. Tugas perkembangan karier pada setiap rentang usia individu akan berubah sesuai dengan usia.

METODE

1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah *Quasi Experimental Design*. Desain *quasi experimental* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonequivalent Control Group Design*.

A. Tabel 1. Desain Nonequivalent Control Group Design

	Randomisasi	Pretest	Perlakuan	Posttest
KE	-	O1	√	O2
KK	-	O1	-	O2

Keterangan:

KE : Kelompok Eksperimen

KK : Kelompok Kontrol

O : Pengukuran Terhadap Variabel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, yakni *purposive sampling*. Subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah kelas XII jurusan bahasa dengan jumlah siswa sebanyak 42 orang yang kemudian dibagi menjadi dua kelompok terdiri dari 17 siswa sebagai subjek kelompok eksperimen dan 17 siswa sebagai subjek kelompok kontrol.

Adapun metode atau teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen penelitian skala efikasi diri karier dan kematangan karier yang disusun berdasarkan skala *likert*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *independent sampel t-test* dan *paired sampel t-test*. Uji *independent sample t-test* digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok, sedangkan uji *paired sample t-test* digunakan untuk membandingkan selisih dua mean dari dua sampel yang berpasangan dengan asumsi data berdistribusi normal.

HASIL

1. Baseline Data

Berdasarkan hasil skoring, diperoleh 17 orang sebagai sampel dalam kelompok eksperimen dan 17 orang sebagai sampel dalam kelompok kontrol. Berikut hasil skoring pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol:

B. Tabel 2. Tingkat Kematangan Karier Berdasarkan Kelompok Sebelum diberikan Pelatihan (Pretest)

No. Subjek	Kelompok Eksperimen	Kategori	Kelompok Kontrol	Kategori
1.	121	Sedang	127	Sedang
2.	134	Sedang	128	Sedang
3.	129	Sedang	150	Tinggi
4.	134	Sedang	144	Tinggi
5.	96	Sedang	150	Tinggi
6.	109	Sedang	128	Sedang
7.	128	Sedang	149	Tinggi
8.	120	Sedang	147	Tinggi
9.	109	Sedang	144	Tinggi
10.	132	Sedang	128	Sedang
11.	119	Sedang	150	Tinggi
12.	122	Sedang	136	Tinggi
13.	132	Sedang	135	Sedang
14.	115	Sedang	150	Tinggi
15.	128	Sedang	147	Tinggi
16.	133	Sedang	150	Tinggi
17.	133	Sedang	119	Sedang
Rata-Rata	136,71		141,94	

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa masing-masing kelompok terdiri dari 17 orang. Hasil *pretest* kematangan karier pada kelompok eksperimen berada dikategori sedang, sedangkan hasil *pretest* kematangan karier pada kelompok kontrol menunjukkan bahwa tingkat kematangan kariernya berada di kategori sedang dan tinggi. Nilai rata-rata tingkat kematangan karier sebelum diberikan pelatihan pada kelompok eksperimen diperoleh hasil sebesar 136,71 dan pada kelompok kontrol nilai rata-rata kematangan kariernya adalah 141,94.

2. Pelatihan Efikasi Diri Karier

Setelah melakukan *pretest*, selanjutnya diberikan *treatment* atau perlakuan pada kelompok eksperimen. Perlakuan yang dilakukan berupa pelatihan yang dilaksanakan selama satu kali pertemuan. Setelah dilaksanakan pelatihan tahap selanjutnya adalah *posttest* pada kelompok eksperimen sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Kematangan Karier Kelompok Eksperimen Sebelum dan Sesudah diberikan Pelatihan (*Pretest dan Posttest*)

No. Subjek	Kematangan Karier (<i>Pretest</i>)	Kategori	Kematangan Karier (<i>Posttest</i>)	Kategori	Keterangan
1.	121	Sedang	134	Sedang	Meningkat
2.	134	Sedang	135	Sedang	Meningkat
3.	129	Sedang	134	Sedang	Meningkat
4.	134	Sedang	140	Tinggi	Meningkat
5.	96	Sedang	164	Tinggi	Meningkat
6.	109	Sedang	136	Tinggi	Meningkat
7.	128	Sedang	135	Sedang	Meningkat
8.	120	Sedang	135	Sedang	Meningkat
9.	109	Sedang	140	Tinggi	Meningkat
10.	132	Sedang	135	Sedang	Meningkat
11.	119	Sedang	134	Sedang	Meningkat
12.	122	Sedang	134	Sedang	Meningkat
13.	132	Sedang	135	Sedang	Meningkat
14.	115	Sedang	134	Sedang	Meningkat
15.	128	Sedang	137	Tinggi	Meningkat
16.	133	Sedang	136	Tinggi	Meningkat
17.	133	Sedang	141	Tinggi	Meningkat
Rata-rata	136,71		137,59		

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat kematangan karier kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan mengalami peningkatan skor sebesar 41,17%. Selain itu, dalam penelitian ini menunjukkan hasil skor tingkat kematangan karier pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah dilakukan *posttest*. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Tingkat Kematangan Karier Berdasarkan Kelompok Setelah diberikan Pelatihan (*Posttest*)

No. Subjek	Kelompok Eksperimen	Kategori	Kelompok Kontrol	Kategori
1.	134	Sedang	139	Tinggi
2.	135	Sedang	129	Sedang
3.	134	Sedang	161	Tinggi
4.	140	Tinggi	136	Tinggi
5.	164	Tinggi	160	Tinggi
6.	136	Tinggi	133	Sedang
7.	135	Sedang	174	Tinggi
8.	135	Sedang	135	Sedang
9.	140	Tinggi	154	Tinggi
10.	135	Sedang	140	Tinggi
11.	134	Sedang	171	Tinggi

No. Subjek	Kelompok Eksperimen	Kategori	Kelompok Kontrol	Kategori
12.	134	Sedang	125	Sedang
13.	135	Sedang	135	Sedang
14.	134	Sedang	131	Sedang
15.	137	Tinggi	155	Tinggi
16.	136	Tinggi	167	Tinggi
17.	141	Tinggi	153	Tinggi
Rata-rata	137,59		146,94	

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil *posttest* kematangan karier kelompok eksperimen dan kelompok kontrol mengalami peningkatan. Adapun peningkatan skor kelompok eksperimen sebesar 41,17% dan kelompok kontrol sebesar 64,7%. Maka, berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa skor kematangan karier kelompok eksperimen dan kelompok kontrol mengalami peningkatan.

3. Uji Independent Sampel T-test

Adapun hasil uji *independent sampel t-test* sebelum dilakukan pelatihan, sebagai berikut:

C. Tabel 5. Hasil Uji Independent Sampel T-test (Pretest)

	Pretest Kelompok	N	Mean	F	t	Sig. (2-tailed)
Kematangan Karier	Eksperimen	17	136,71	0,432	-3,953	0,000
	Kontrol	17	141,94		-3,953	0,000

Dari hasil perhitungan uji *independent sampel t-test* diperoleh nilai $t = -3,953$, nilai mean kelompok eksperimen = 136,71, mean kelompok kontrol = 141,94, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kematangan karier antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum diberikan *treatment* atau perlakuan dan tingkat kematangan karier kelompok kontrol lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier kelompok eksperimen. Uji *independent sampel t-test* tidak hanya dilakukan sebelum kelompok eksperimen diberikan pelatihan. Adapun hasil uji *independent sampel t-test* setelah diberikan pelatihan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Independent Sampel T-test (Posttest)

	Posttest Kelompok	N	Mean	F	t	Sig. (2-tailed)
Kematangan Karier	Eksperimen	17	137,59	22,874	-2,221	0,034
	Kontrol	17	146,94		-2,221	0,037

Berdasarkan hasil perhitungan uji *independent sampel t-test* setelah diberikan *treatment* diperoleh nilai mean kelompok eksperimen = 137,59 dan nilai mean kelompok kontrol = 146,94, nilai $t = -2,221$, $p = 0,034$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kematangan karier pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah diberikan *treatment* dengan tingkat kematangan karier kelompok kontrol lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier kelompok eksperimen. Selain itu, uji *independent sampel t-test* dilakukan untuk mengetahui adakah perbedaan tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan subjek perempuan. Adapun hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Perbedaan Tingkat Kematangan Karier Laki-laki dan Perempuan Sebelum dan Sesudah dilakukan Treatment (Pretest dan Posttest)

	Jenis Kelamin	N	Mean	F	t	Sig (2-tailed)
Kematangan Karier (Pretest)	Laki-laki	15	132,53	1,566	-1,149	0,258
	Perempuan	27	139,04		-1,242	0,222
Kematangan Karier (Posttest)	Laki-laki	15	137,33	1,794	-0,755	0,455
	Perempuan	27	141,78		-0,798	0,430

Berdasarkan hasil perhitungan uji *independent sampel t-test* tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan perempuan diperoleh hasil yang berbeda pada saat *pretest* dan *posttest*. Adapun hasil yang diperoleh pada saat *pretest*, nilai mean subjek laki-laki = 132,53 dan nilai mean subjek perempuan = 139,04, nilai $t = -1,149$, $p = 0,258$ ($p > 0,05$), sehingga hasil *pretest* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan perempuan sebelum diberikan *treatment* dan tingkat kematangan karier subjek perempuan lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier subjek laki-laki.

Hasil perhitungan uji *independent sampel t-test* setelah diberikan *treatment* diperoleh nilai mean subjek laki-laki = 137,33 dan nilai mean subjek perempuan = 141,78, nilai $t = -0,755$, $p = 0,455$ ($p > 0,05$), sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kematangan karier antara subjek dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan setelah dilakukan *treatment*. Berdasarkan hasil uji tersebut, tingkat kematangan karier subjek perempuan lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier subjek laki-laki baik sebelum dilakukan pelatihan maupun setelah dilakukan pelatihan.

4. Uji Paired Sampel T-test

Uji *paired sampel t-test* digunakan untuk menguji perbedaan antara dua kelompok (dua kategori) yang saling berhubungan. Uji *paired sampel t-test* pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adakah perbedaan kematangan karier

pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan *treatment*. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Tingkat Kematangan Karier Kelompok Eksperimen Sebelum dan Sesudah dilakukan Pelatihan

Kematangan Karier Sebelum dan Sesudah <i>Treatment</i>	N	t	Sig. (2-tailed)
	17	-3,834	0,001

Hasil uji *paired sampel t-test* sebelum dan sesudah diberikan *treatment* berupa pelatihan efikasi diri karier diperoleh hasil $N = 17$, $t = -3,834$, $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kematangan , $t = -3,834$, $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kematangan karier sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada kelompok eksperimen.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SMAN 2 Telukjambe Timur, Karawang dan subjek dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII jurusan bahasa di sekolah tersebut. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 42 orang yang kemudian dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pembagian kelompok subjek berdasarkan *baseline* data yang berasal dari hasil *pretest* subjek. Berdasarkan hasil *pretest* diperoleh 17 orang siswa yang menjadi kelompok eksperimen dan 17 orang siswa yang menjadi kelompok kontrol.

Pertemuan pertama pelatihan efikasi diri karier dilaksanakan pada Sabtu, 17 Februari 2018 dari pukul 11.00 WIB. Pada pelatihan di pertemuan pertama, peneliti membawa serta anggota Himpunan Mahasiswa Psikologi (HIMAPSI) untuk memberikan aktivitas kepada kelompok kontrol berupa bedah Novel Dilan 1990. Pelatihan efikasi diri karier dilaksanakan pada Kamis, 22 Februari 2018. Pelatihan dilaksanakan di ruangan kelas XII jurusan bahasa. Hambatan yang paling utama dalam pelaksanaan pelatihan efikasi diri karier adalah sangat terbatasnya waktu dan ruangan. Pada sesi pertama, kegiatan yang dilakukan adalah melakukan registrasi peserta, pembukaan, dan kontrak belajar. Setelah itu, dilanjutkan pada sesi kedua dengan memberikan materi tentang “Persiapkan Masa Depanmu!”. Sesi ini terdapat dua sub materi. Materi I tentang “Tugas Perkembangan Remaja Akhir”. Dalam materi ini membahas tentang tugas dan perkembangan remaja. Materi tersebut diberikan kepada subjek sebagai materi pembuka agar subjek menyadari tentang tahap perkembangan yang sedang dan akan dilalui pada tahap remaja akhir.

Materi II pada sesi ini adalah “Lulus Sekolah Mau Kemana? Kuliah atau Bekerja?”. Pada materi kedua peneliti lebih memfokuskan interaksi dengan peserta pelatihan. Peserta pelatihan dengan bebas mengungkapkan pendapatnya tentang kuliah dan bekerja, sehingga memunculkan berbagai topik yang dapat didiskusikan mengenai hal tersebut. Setelah materi pada sesi pertama selesai, dilanjutkan sesi kedua yaitu “Diri Sendiri adalah Modal Awal”. Dalam sesi kedua juga terdapat beberapa sub materi yang diberikan. Materi I pada sesi kedua

membahas tentang “*Potential, Passion, and Personality*”. Materi yang diberikan berupa pembahasan mengenai pengertian dari *potential, passion, and personality* serta bagaimana cara untuk mengetahui ketiga hal tersebut yang dimiliki oleh individu masing-masing. Kemudian, siswa diminta untuk menuliskan deskripsi diri yang berkaitan dengan *potential, passion, and personality* yang dimilikinya. Sub materi selanjutnya pada sesi kedua, membahas tentang “*Goal Setting*”. Materi *Goal Setting* ini diberikan kepada subjek agar subjek semakin yakin dengan apa yang akan dipilih kemudian menentukan tindakan untuk merealisasikan apa yang diinginkannya sesuai dengan deskripsi diri yang sudah dilakukan. Seseorang yang menyadari tentang kekurangan serta kelebihan akan mampu melakukan pencegahan jika terdapat hambatan. Pada materi ini, peserta juga diminta untuk membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang. Tujuannya adalah agar peserta mampu menentukan tujuan mengenai karier yang akan dipilihnya dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pilihan kariernya.

Sesi ketiga pada pelatihan ini adalah *ice breaking*. Tujuan diadakannya *ice breaking* adalah agar subjek sebagai peserta pelatihan tidak merasa jenuh dan bosan. Setelah dilakukan *ice breaking*, sesi keempat dilanjutkan dengan pemberian materi. Sub materi I pada sesi keempat adalah materi tentang “*Optimis vs Pesimis*”. Setelah materi tersebut selesai, sub materi pada sesi keempat dilanjutkan dengan materi “*Vicarious Experience*”. Materi tersebut dilakukan dengan memberikan tayangan video motivasi kepada subjek sebagai peserta pelatihan. Tayangan video yang diberikan merupakan kisah nyata yang langsung diberikan oleh yang bersangkutan. Video pertama menayangkan video tentang mahasiswa jurusan bimbingan dan konseling di Universitas Mulawarman, Samarinda. Dia merupakan mahasiswa peraih beasiswa Studi Etos dan menjadi mahasiswa berprestasi baik di universitas tempatnya kuliah maupun di mancanegara. Semasa SMA, dia merupakan siswa kelas jurusan bahasa. Tayangan video tersebut bertujuan untuk membangkitkan semangat subjek yang merupakan siswa kelas jurusan bahasa. Tayangan video tersebut menjadi materi penutup pelatihan efikasi diri karier. Setelah dilakukan pelatihan, tahap selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian tersebut. Adapun hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan diantaranya:

Uji *independent sampel t-test* dilakukan sebelum dan sesudah diberikan *treatment*. Adapun hasil uji *independent sampel t-test* sebelum dilakukan *treatment (pretest)* adalah terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum diberikan *treatment*. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai $t = -3,953$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Adapun nilai mean yang diperoleh dari hasil sebelum dilakukan *treatment*, yaitu 136,71 untuk kelompok eksperimen dan 141,94 untuk kelompok kontrol, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan karier kelompok kontrol lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier kelompok eksperimen sebelum diberikan *treatment*.

Setelah diberikan *treatment* pada kelompok eksperimen diperoleh hasil $t = -2,221$, $p = 0,034$ ($p < 0,05$), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah diberikan

treatment dengan nilai mean kelompok eksperimen sebesar 137,59 dan nilai mean kelompok kontrol sebesar 146,94, artinya tingkat kematangan karier kelompok kontrol lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier kelompok eksperimen setelah diberikan *treatment*.

Tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan perempuan sebelum dan sesudah diberikan *treatment*. Sebelum dilakukan *treatment* diperoleh nilai $t = -1,149$, $p = 0,258$ ($p > 0,05$), sehingga tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan perempuan sebelum diberikan *treatment* tidak memiliki perbedaan, sedangkan hasil yang diperoleh setelah diberikan *treatment* adalah nilai $t = -0,755$, $p = 0,455$ ($p > 0,05$), maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan perempuan setelah diberikan *treatment*. Dari kedua hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan karier antara subjek laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan sebelum maupun sesudah diberikan *treatment*. Berdasarkan hasil uji, tingkat kematangan karier subjek perempuan lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier subjek laki-laki baik sebelum dilakukan pelatihan maupun setelah dilakukan pelatihan. Namun, tingkat kematangan karier keduanya mengalami peningkatan.

Hasil dari uji *paired sampel t-test* sebelum dan sesudah diberikan *treatment* pelatihan efikasi diri karier diperoleh hasil nilai $t = -3,834$, $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kematangan karier sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada kelompok eksperimen. Menurut Isman (2015) hasil pelatihan yang telah dilakukan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya, faktor pemahaman peserta, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelatihan, teknologi yang digunakan, kondisi atau ketersediaan waktu peserta, dan lain sebagainya.

Ditinjau berdasarkan hasil observasi lokasi penelitian, SMAN 2 Telukjambe Timur, Karawang belum memiliki cukup sarana dan prasarana yang memadai, sehingga hal tersebut mempengaruhi hasil pelatihan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Suasana kelas yang bising dan ramai membuat kegiatan pelatihan menjadi kurang kondusif, walaupun kadang-kadang suasana menjadi hening ketika diberikan instruksi namun tidak bertahan lama. Selain itu, durasi pelatihan yang singkat pun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan berdampak kepada pemahaman peserta. Hal tersebut pula yang menyebabkan hasil pelatihan efikasi diri karier pada kelompok eksperimen menjadi memiliki perbedaan yang kurang signifikan setelah diberikan pelatihan. Dalam penelitian eksperimen dikenal dengan adanya validitas internal. Validitas internal yang mempengaruhi hasil dalam penelitian ini diantaranya, kematangan (*maturation*) merupakan proses-proses di dalam suatu penelitian merupakan fungsi waktu, misalnya penambahan usia, rasa lapar, kelelahan, atau kurangnya minat dan perhatian (Hastjarjo, 2011). Penelitian yang telah dilaksanakan dimulai pada waktu jam pelajaran terakhir, sehingga siswa yang menjadi kelompok eksperimen sudah kurang fokus dan ingin cepat pulang. Oleh karena itu, tingkat kematangan karier kelompok eksperimen lebih rendah dibandingkan kelompok kontrol.

Hasil orientasi pilihan karier siswa kelas XII jurusan bahasa tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor ekonomi keluarga dan sistem pendidikan yang berkaitan dengan SNMPTN dan SBMPTN. Keadaan ekonomi menjadi salah satu permasalahan yang mendominasi dalam kehidupan. Siswa kelas XII jurusan bahasa memilih untuk bekerja setelah lulus dari sekolah karena kurang mampu secara ekonomi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kebutuhan ekonomi dalam keluarga yang semakin tinggi membuat salah satu anggota keluarganya harus rela untuk mengorbankan keinginannya termasuk untuk melanjutkan pendidikan. Siswa kelas XII jurusan bahasa beranggapan bahwa dengan bekerja dapat membantu orang tua dan tidak menjadi beban bagi keluarga, sehingga dapat melatih kemandirian dirinya. Hal tersebut didukung dengan penelitian di Taiwan oleh Huang dan Hseih yang menunjukkan hasil bahwa status ekonomi sosial seseorang dapat memprediksi keyakinan dalam keputusan karier (Kartika, 2015). Penelitian serupa pada mahasiswa tingkat akhir di USU, mahasiswa yang memiliki latar belakang ekonomi rendah memiliki kematangan karier yang rendah, hal ini disebabkan karena kurangnya informasi mengenai pekerjaan, tidak adanya *role model* dalam mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri (Kartika, 2015). Namun, tidak sedikit juga siswa kelas XII jurusan bahasa yang menyebutkan bahwa memilih bekerja karena keinginan dirinya sendiri, karena walaupun bekerja keinginan untuk melanjutkan pendidikan tetap ada dan uang hasil bekerja dapat digunakan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain permasalahan ekonomi, siswa kelas XII jurusan bahasa kurang diberikan kesempatan untuk mendaftarkan diri mengikuti SNMPTN dan SBMPTN. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah, pendaftaran SNMPTN hanya diperuntukkan bagi siswa yang memperoleh peringkat 10 besar di setiap kelasnya. Hal ini dipengaruhi karena nilai akreditasi sekolah yang belum mencukupi sehingga kesempatan yang diberikan hanya sedikit. Keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti dalam penelitian yang telah dilakukan terdiri dari aspek psikologis subjek dan alokasi waktu yang digunakan serta keterbatasan fasilitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum dan setelah diberikan *treatment*. Selain itu, tingkat kematangan karier antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan dan tingkat kematangan karier subjek perempuan lebih tinggi daripada tingkat kematangan karier subjek laki-laki, baik sebelum ataupun sesudah diberikan *treatment*. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan tingkat kematangan karier sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kepada kelompok eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M.Z. (2017). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karier. *Skripsi*. Bekasi: Universitas Islam "45" (tidak diterbitkan).
- Afifah, M.Z., Purwantini, L. (2017). Efikasi Diri dan Kematangan Karier pada Siswa SMA dan SMK. *Soul*. 9(2). 71-82.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*, Edisi Revisi. Malang: MM Press.
- Ardiyanti, D., Alsa, A. (2015). Pelatihan "PLANS" untuk Meningkatkan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*. 1(1). 1-17.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., Gunawan, W. (2016). Sumber-sumber Efikasi Diri Karier Remaja. *Jurnal Psikogenesis*. 4(2). 141-151.
- Aziz, A., Siswanto, K.A.P. (2018). Hubungan antara *Self Regulated Learning* dengan Kematangan Karier pada Siswa SMA. *Analitika*. 10(1). 7-13.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriah, D.L. (2012). *Metodologi Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Betz, N.E., Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to The Future. *Journal of Career Assessment*. 14(3). 4-11.
- Budisiwi, H. (2012). *Model Bimbingan Karir Holland untuk Meningkatkan Kematangan Pilihan Karir Siswa*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Defriyanto., Purnamasari, N. (2016). Pelaksanaan Layanan Bimbingan Konseling Karir dalam Meningkatkan Minat Siswa dalam Melanjutkan Studi Kelas XII di SMA Yadika Natar. *Konseli: Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 03(2). 271-285.
- Tingkat Pengangguran Penduduk Desa Sukaluyu. Diunduh dari situs pempdesdesasukaluyu.com/profil-desa/keadaan-sosial/.

- Dwifajar. (2017). Fenomena Mahasiswa Salah Jurusan yang Akhirnya Jadi Pengangguran. Salah Siapa?. Hipwee Community. Diterbitkan 24 Mei 2017.
- Gani, I. (2016). Efektivitas Konseling Karier John Lewis Holland Guna Meningkatkan Self Efficacy Career dan Career Decision Making. *Thesis*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga (tidak diterbitkan).
- Ghufron, M. N., Risnawati, R.S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hackett, G. (2009). Self-Efficacy in Career Choice and Development. *Self-efficacy in Changing Societies: Edited by Albert Bandura*. Cambridge University Press.
- Hartawanti, D., Mariyanti, S. (2014). Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan *Burnout* pada Pengajar Taman Kanak-kanak Sekolah “X” di Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 12(2). 54-60.
- Hastjarjo, T.D. (2011). Validitas Eksperimen. *Buletin Psikologi*. 19(2). 70-80.
- Herin, M., Sawitri, D.R. (2017). Dukungan Orang Tua dan Kematangan Karir pada Siswa SMK Program Keahlian Tata Boga. *Jurnal Empati*. 6(1). 301-306.
- Heryanto, I., Triwibowo, T. (2018). *Path Analysis menggunakan SPSS dan Excel*. Bandung: Informatika.
- Iffah, F.N. (2012). Pelatihan Efikasi Diri untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMA. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Isman, M. (2015). *Menentukan Durasi Pelatihan*. Diunduh dari artikeltraining.wordpress.com.
- Jainuri, M. (2013). *Aplikasi Komputer (SPSS): Uji Persyaratan Analisis Data dengan SPSS*.
- Kartika, L., Arlinkasari, F. (2015). Hubungan Antara Kematangan Karier dengan *Contextual Support And Barrier* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Jakarta. *Jurnal Psikogenesis Fakultas Psikologi Universitas YARSI*. 3(2). 199-207.
- Latipun. (2014). *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*. 1(3). 747-755.

- Lohmay, F., Ramli, T.M. (2017). Keefektifan Panduan Pelatihan Berbasis *Appreciative Inquiry* Terhadap Peningkatan Kematangan Karier Siswa SMP. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*. 2(1).65-72.
- Luthan, F. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mahmud, M. (2014). *Landasan Pendidikan*. Cirebon: Ciputat: Haja Mandiri.
- Malihah, N. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Siswa SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan Terhadap Perencanaan Karier. *Skripsi*. (tidak diterbitkan).
- Marpaung, D. N & Yulandari, N. (2016). Kematangan Karier Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah. *Jurnal Psikoislamedia*. 1(2), 311-324.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Masmuhazir, M. (2017). Efikasi Diri dan Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMK Wahid Hasyim Bangil Pasuruan. *Skripsi*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mulyani, S., Setiawan, T.I., Hidayat, D.R. (2014). Kematangan Karier Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cikarang. 103-108.
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Univeristas Indonesia.
- Nasution, I.N., Sukarti., & Rachmahana, R.S. (2015). Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karier untuk Meningkatkan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karier Siswa SMP. *Jurnal Intervensi Psikologi*. 97-115.
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*.
- Rahmi, F. & Puspasari, D. (2017). Kematangan Karier Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah di Kota Padang. *Jurnal RAP UNP*. 8(1), 24-35.
- Rishadi, F. (2016). Hubungan Antara Efiaksi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI SMK Negeri Pangkalpinang Tahun Ajaran 2015/2016. *E-Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 3(5). 51-59.
- Rustika, I. M. (2012). 2012. Efikasi Diri: Tinjauan Albert Bandura. *Buletin Psikologi*. 20(1). 18-25.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan Karir Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santrock, J.W. (2014). *Psikologi Pendidikan: Edisi 5*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Saraswati, A., Ratnaningsih, I.Z. (2016). Hubungan Antara Efikasi Diri Akademik dengan Kematangan Karier pada Siswa Kelas XI SMKN 11 Semarang. *Jurnal Empati*. 5(3). 430-434.
- Setiaji, K. (2015). Pilihan Karir Mengajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (Kajian Motivasi Karir Mengajar, *Career Self Efficacy*, Status Sosial Ekonomi, Minat menjadi Guru Terhadap Prestasi Akademik). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*. 10(2). 196-211.
- Suka Duka di Jurusan Bahasa SMA di Sekolah Saya. (2014). Diunduh dari kaskus.co.id.
- Susantoputri., Kristina, M., & Gunawan, W. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier dengan Kematangan Karier pada Remaja di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*. 10(1). 67-73.
- Tifani. (2015). Hubungan Antara Locus of Control dengan Kematangan Karier pada Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*. 9(2). 106-129.
- Tingkat Pengangguran Terbuka. Diunduh dari www.bps.go.id
- Tingkat Pengangguran Terbuka. Diunduh dari www.karawangkab.bps.go.id
- Widhiarso, W. (2010). *Catatan pada Uji Linieritas Hubungan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Widyaningrum, D., Harstjarjo, T.D. (2016). Pengaruh Bimbingan Karier terhadap Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. 2(2). 86-100.
- Yunus, H.S. (2010). *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.