

Peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir melalui pelatihan perencanaan karir

Erika Hapsari^a dan Nono Hery Yoenanto^b

^aProgram Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

^bFakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: erika.hapsari-2016@psikologi.unair.ac.id

Diserahkan: 25 Nopember 2021

Diterima: 23 Desember 2021

Abstrak. Efikasi diri menggambarkan kepercayaan diri seseorang mengenai keterampilan dan kemampuannya untuk mengatur eksekusi dan meregulasi kinerja pada area tertentu. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan secara positif dengan pengambilan keputusan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir setelah dilakukan pelatihan perencanaan karir. Subjek dari penelitian ini adalah 26 siswa SMA kelas XII yang sedang mengikuti bimbingan belajar. Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan melakukan pre-test, pelatihan dan post-test. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai mean atau rata-rata efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir sebelum dan sesudah pelatihan perencanaan karir. Modul pelatihan juga dinilai oleh tiga professional judgment terkait dengan materi, penyajian, Bahasa, dan desain pelatihan. Berdasarkan penilaian dari tiga professional judgment, modul penelitian sudah baik dari sisi materi (75%), penyajian (91,7%), Bahasa (83,3%), dan desain pelatihan (83,3%). Nilai mean pada pre-test (33.35) adalah lebih rendah dari nilai mean pada post-test (39.91). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Abstract. Self-efficacy describes a person's confidence in his skills and ability to manage execution and regulate performance in certain areas. Several research results show that self-efficacy is positively related to career decision making. This study aims to analyse changes in self-efficacy in career decision making after career planning training. The subjects of this study were 26 high school students of class XII who were following tutoring. This research is experimental research by conducting pre-test and post-test training. The analysis was conducted by comparing the mean or average value of self-efficacy in making career decisions before and after career planning training. The training module was also assessed by three professional judgments related to the material, presentation, language, and training design. Based on the assessments of three professional judgments, the research module was good in terms of material (75%), presentation (91.7%), language (83.3%), and training design (83.3%). The mean value on the pre-test (33.35) is lower than the mean value on the post-test (39.91). Therefore, it can be concluded that career planning training can improve self-efficacy in making career decisions.

Kata kunci: *self-efficacy*, pelatihan perencanaan karir, *experimental research*, modul pelatihan

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi berdampak pada kebutuhan akan peningkatan kualitas kompetensi pada setiap pekerjaan. Selain itu, kecanggihan teknologi juga meningkatkan kompleksitas proses pengambilan keputusan karir terkait dengan persyaratan pendidikan. Kondisi ini menjadi satu tantangan tersendiri bagi setiap orang yang mengambil keputusan tentang karir, terutama siswa SMA.

Siswa SMA merupakan remaja yang berada pada masa transisi antara masa anak-anak dan masa dewasa. Para remaja ini mengalami masa kristalisasi karir yang umumnya muncul antara usia 14 – 18 tahun (Bokhorst et al., 2008; Fuller & Marler, 2009; Muris & Ollendick, 2002; Tinsley et al., 1989). Remaja yang baru lulus SMA biasanya dihadapkan pada pengambilan keputusan antara bekerja atau melanjutkan kuliah, dan mereka seringkali merasa ragu-ragu dan kesulitan ketika dalam memilih karir (Albion, 2000; Gati et al., 1996; Hirschi et al., 2011). Selain dua pilihan antara bekerja atau melanjutkan kuliah tersebut, khusus yang memutuskan untuk melanjutkan kuliah mereka biasanya juga ragu-ragu dan kesulitan dalam memutuskan jurusan mana yang sesuai dengan karir yang diinginkan.

Proses untuk menyejajarkan pengambilan keputusan karir dengan persyaratan pendidikan saat ini telah menjadi semakin kompleks dengan adanya evolusi teknologi yang canggih, dunia menjadi desa global di mana pendidikan karir memerlukan lebih banyak perhatian dari sebelumnya (Onoyase & Onoyase, 2009). Penelitian-penelitian terkait dengan siswa sekolah menengah di seluruh dunia yang mengalami tantangan dalam membuat pengambilan keputusan karir adalah (Issa & Nwalo, 2008; Macgregor, 2007; Watson et al, 2010). Ogutu et al., (2017) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa efikasi diri memiliki kontribusi yang signifikan pada keputusan pemilihan karir pada siswa. Ogutu et al., (2017) merekomendasikan perlunya peningkatan kualitas pembuatan keputusan karir melalui pedoman pemilihan karir dan juga bimbingan (konsultasi) dalam pembuatan keputusan karir.

Potensi permasalahan muncul pada beberapa remaja meskipun mereka memiliki banyak kesempatan untuk mempersiapkan diri dengan lebih baik dalam mengambil keputusan karir. Permasalahan tersebut misalnya kemiskinan, kehidupan di rumah yang sulit, masalah sekolah, dan lingkungan komunitas yang negatif. Faktor-faktor tersebut dapat mengganggu apa yang telah dipelajari remaja mengenai cara membuat keputusan karir yang positif (Roger, 2015). Berdasarkan data konseling salah satu tim konselor psikologis di Indonesia, yaitu Konselor Deteksi pada bulan September-Oktober 2013 (Ardiyanti & Alsa, 2015) mengungkapkan bahwa 164 siswa kelas XII dari berbagai SMA di Yogyakarta mengalami kesulitan dan kebingungan untuk menetapkan pilihan program studi yang sesuai dengan diri mereka. Ardiyanti & Alsa (2015) juga melakukan survei terhadap 157 siswa kelas XI yang berasal dari tiga SMA di Yogyakarta. Survei tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat 43% siswa yang belum yakin dan masih bingung dengan pilihan program studi di perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Ardiyanti & Alsa, (2015) terhadap siswa kelas XI dan XII, diketahui bahwa terdapat empat penyebab ketidakyakinan siswa dalam menetapkan pilihan program studi, yaitu: (1) siswa belum tahu minatnya pada program studi tertentu, (2) pilihan program studi yang diminati siswa berbeda dengan keinginan orang tua, (3) siswa belum tahu prospek karir dari program studi yang diminati, dan (4) siswa merasa belum memiliki kemampuan yang memadai untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir sehingga merasa tidak yakin dan tidak percaya diri untuk mendaftar di program studi tertentu. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada poin ke empat penyebab ketidakyakinan siswa dalam menetapkan pilihan program studi, yaitu siswa merasa belum memiliki kemampuan yang memadai untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir.

Persepsi individu mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas tertentu disebut dengan efikasi diri. Efikasi diri menggambarkan kepercayaan diri seseorang atau persepsi diri individu mengenai keterampilan dan kemampuannya untuk mengatur eksekusi dan meregulasi kinerja pada area tertentu. Konsep ini merefleksikan pikiran terdalam seseorang mengenai keyakinan yang dirasakan yang penting untuk menjalankan suatu tugas secara efektif.

Penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa efikasi diri berhubungan secara positif dengan pengambilan keputusan karir adalah Jones et al, 2010; Pampaka et al., 2011; Loo & Choy, 2013; dan Purzer, 2011. Siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih terarah dalam pengambilan keputusan karir karena hal tersebut mempengaruhi pilihan yang diambil oleh siswa dan tindakan yang mereka lakukan. Penempatan efikasi diri ke dalam domain karir telah memunculkan istilah *career*

self-efficacy. Betz & Hackett (1981) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai label yang luas yang melingkupi ekspektasi *self-efficacy* terhadap berbagai perilaku yang berhubungan dengan pilihan karir dan penyesuaian pekerjaan (misalnya perkembangan karir). Selanjutnya, salah satu domain dari *career self-efficacy* adalah *career decision making self-efficacy* atau efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merujuk pada tingkat kepercayaan diri yang dimiliki seorang untuk berhasil menyelesaikan tugas yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir Taylor & Joellen (1990). Efikasi diri dalam pengambilan keputusan meliputi ekspektasi terhadap kejadian yang spesifik yang termasuk kegigihan dalam aktivitas pengambilan keputusan karir (Maples & Luzzo, 2005).

Individu yang memiliki *career decision making self-efficacy* rendah cenderung berpengaruh negatif terhadap pemilihan karir melalui penilaian kognitif yang negatif mengenai kemampuan mereka. Sebaliknya, individu dengan *career decision making self-efficacy* yang tinggi memiliki kecenderungan mampu secara tegas memutuskan pilihan karir mereka (Mathieu et al., 1993; Taylor & Betz, 1983), memiliki kepastian karir yang tinggi, memiliki komitmen dan motivasi yang lebih tinggi dalam membuat keputusan karir, gigih dalam menghadapi kesulitan (Bandura, 2001). Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merupakan salah satu intervensi yang tepat untuk mengatasi permasalahan dalam pengambilan keputusan karir yang dialami seseorang.

Beberapa penelitian, diantaranya Dillinger & Landrum (2002); Landrum & Mulcock (2007); Prehar & Ignelzi (2012); dan Reese & Miller (2006) menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa dapat ditingkatkan melalui program intervensi karir, meningkatkan pengetahuan tentang karir, pilihan kursus, dan mengajarkan kepada mereka keterampilan yang diperlukan untuk mengakses informasi mengenai pekerjaan, menetapkan tujuan karir, merencanakan karir mereka, dan mengembangkan identitas karir. Penelitian ini menggunakan pelatihan sebagai metode intervensi untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa SMA. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2007) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif, serta keterampilan dan keahlian. Oleh karena itu, metode pelatihan dianggap sebagai metode intervensi yang tepat karena efikasi diri merupakan determinan kognitif yang memengaruhi perilaku seseorang, dalam penelitian ini perilaku pengambilan keputusan karir.

Penelitian telah menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa berkembang melalui program intervensi karir dengan meningkatkan pengetahuan mereka tentang karir, pilihan kursus, tuntutan kurikulum, serta mengajarkan kepada mereka keterampilan yang diperlukan untuk mengakses informasi mengenai pekerjaan, menetapkan tujuan karir, merencanakan karir mereka, dan mengembangkan identitas karir (Dillinger & Landrum, 2002; Landrum & Mulcock, 2007; Prehar & Ignelzi, 2012; dan Reese & Miller 2006). Hasil penelitian Reese dan Miller (2006) menunjukkan adanya peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang berkaitan dengan penetapan tujuan karir, mencari informasi mengenai karir, dan perencanaan karir pada siswa yang telah menyelesaikan pelatihan perencanaan karir dibandingkan dengan siswa yang tidak mengikuti pelatihan perencanaan karir. Ardiyanti & Alsa (2015) telah merangkum beberapa intervensi perencanaan karir yang terbukti meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, yaitu pelatihan perencanaan karir (Izzawati & Lisnawati, 2015), kursus karir (Fouad et al., 2009; Scott & Ciani, 2008), konseling karir (Yulianto, 2012), dan *group training* (Wang et al., 2010). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa intervensi perencanaan karir terbukti dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa intervensi yang tepat untuk masalah efikasi diri yang rendah dalam pengambilan keputusan karir pada siswa adalah intervensi perencanaan karir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri siswa SMA dalam pengambilan keputusan karir.

Penelitian ini menggunakan metode pelatihan intervensi yang menggabungkan empat sumber daya yang disebutkan oleh Bandura (1977). Keempat sumber daya tersebut adalah performance accomplishments, vicarious experience, verbal persuasion, and physiological states. Modul pelatihan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan landasan teori perencanaan karir yang dikemukakan oleh Bowsbey, Dikel dan Sampson dalam (Niles dan Bowsbey, 2017). Bowsbey, Dikel dan Sampson dalam menyebutkan (Niles dan Bowsbey, 2017) bahwa proses perencanaan karir yang terdiri dari 7 tahapan, yaitu: (1) *Become aware of need to make career decisions*, (2) *Learn about and/or reevaluate vocational self concept*, (3) *Identify occupational alternatives*, (4) *Obtain information about identified alternatives*, (5) *Make tentative choices from among available occupations*, (6) *Make educational choices*, dan (7) *Implement a vocational choice*. Selanjutnya, metode pembelajaran yang digunakan adalah experiential learning yang dikemukakan oleh Kolb (1984). Dalam metode ini disebutkan bahwa proses belajar dapat terjadi ketika seorang individu melakukan sebuah aktivitas, memperhatikan, dan menganalisis aktivitas yang sedang terjadi secara kritis, dan kemudian menemukan pemahaman atau kesimpulan yang dapat dijadikan pembelajaran untuk proses modifikasi perilaku di masa selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian empiris di bidang psikologi sumber daya manusia, pendidikan, dan perkembangan tentang perencanaan karir, pengambilan keputusan karir, dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Kajian tentang perencanaan karir dan pengambilan keputusan karir akan mendorong terciptanya sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kemampuan pengambilan keputusan karir.

2. Metode

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pemberian intervensi berupa pelatihan perencanaan karir dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Pelatihan perencanaan karir dalam penelitian ini diwujudkan dalam modul penelitian yang didesain berdasarkan tujuh tahapan dalam proses perencanaan karir yang dikemukakan oleh Bowsbey, Dikel dan Sampson dalam (Niles dan Bowsbey, 2017). Ketujuh tahapan tersebut adalah:

- 1) memiliki kesadaran akan kebutuhan untuk membuat pengambilan keputusan karir,
- 2) mempelajari tentang dan atau mengevaluasi kembali konsep diri pekerjaan,
- 3) mengidentifikasi alternatif pekerjaan,
- 4) mengumpulkan informasi terkait alternatif pekerjaan yang telah diidentifikasi,
- 5) mengambil beberapa alternative pilihan dari alternative pekerjaan yang telah diidentifikasi,
- 6) membuat pilihan atau perencanaan pendidikan, dan
- 7) mengimplementasikan pilihan atau perencanaan pendidikan yang telah dibuat.

Validitas modul Pelatihan Perencanaan Karir dilakukan dengan bantuan dari *professional judgement*. Bantuan *professional judgement* berupa saran dan penilaian terhadap kesesuaian modul dengan tujuan pelatihan yang ingin diperoleh. Hasil penilaian modul dari *professional judgement* ada pada Tabel 1.

Tabel 1. Penilaian kualitatif modul pelatihan oleh *professional judgement*

No.	Rater	Masukan
1.	Novia Solichah, M.Psi., Psikolog	<ol style="list-style-type: none">a. Bagus sekali modul pelatihan dan materi memang sangat dibutuhkan untuk remaja.b. Karena dilaksanakan 1 kali pertemuan, dan langsung kurang lebih 8 jam karena subyek remaja akan lebih baik jika kegiatan dibuat <i>se-fun</i> mungkin supaya atensi teman-teman peserta tetap terjaga.c. Ini untuk mengukur pengetahuan saja atau sampai keterampilan, jika pemahaman kuesioner/skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir saja cukup, tapi jika keterampilan mengukurnya menggunakan apa? Apakah observasi dari penugasan dalam membuat perencanaan karir atau <i>role play</i>?

2.	Edwin Nofsan Naufal, S.Psi	a. Secara umum modul dan instrument pelatihan perencanaan karir sudah sistematis, efektif, dan valid.
3.	Gigih Gesang, S.Psi	<p>a. Tujuan pelatihan dibuat menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Saya melihat pelatihan ini pada dasarnya dibuat dengan tujuan meningkatkan efikasi diri siswa dengan memberikan pemahaman mengenai perencanaan karir.</p> <p>b. Pada tahap <i>reflective observation</i>, akan lebih kuat jika peserta diminta untuk saling berbagi pengalaman terlebih dahulu kepada rekannya, baik berdua maupun berkelompok. Kemudian baru diminta untuk berbagi pengalaman di depan kelas.</p> <p>c. Pada tahap <i>abstract conceptualization</i>, ada baiknya trainer mengarahkan pada aspek efikasi diri baru kemudian mengarahkan pada perencanaan karir, Kesimpulan yang sebaiknya didapatkan oleh peserta pada tahap ini adalah bahwa mereka perlu memahami perencanaan karir untuk meningkatkan efikasi diri.</p> <p>d. Pemantapan materi pada sesi 3 dibuat dengan penekanan pada memahami perencanaan karir untuk meningkatkan efikasi diri. Istilah dalam langkah-langkah pengembangan karir perlu disederhanakan (dialihbahasakan) menyesuaikan karakteristik peserta usia SMA.</p> <p>e. Tahapan <i>active experimentation</i> di sesi 6 dan 7 dapat dibuat berkelompok dengan meningkatkan peran fasilitator untuk mendampingi kelompok dalam pengerjaan dan tanya jawab. Akan lebih baik ditambahkan sesi sharing dari beberapa peserta mengenai manfaat yang didapatkan dari pelatihan ini yaitu meningkatkan efikasi diri dengan lebih memahami tentang perencanaan karir.</p> <p>f. Evaluasi dapat dilakukan dengan melakukan uji keterkaitan antara peningkatan skor efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dengan skor perencanaan karir.</p>

Selain menggunakan penilaian secara kualitatif, dilakukan juga penilaian secara kuantitatif dengan menggunakan metode total agreement. Tabel 2 menjelaskan hasil penilaian kuantitatif *professional judgement*.

Tabel 2. Penilaian kuantitatif modul pelatihan oleh *professional judgement*

	Professional Judgement 1	Professional Judgement 2	Professional Judgement 3	%
Materi	3	3	3	75
Penyajian	4	4	3	91,7
Bahasa	4	3	3	83,3
Desain	3	4	3	83,3

Berdasarkan table 2, hasil penilaian secara kuantitatif terhadap modul pelatihan dari aspek penyajian, Bahasa, dan desain sangat baik karena di atas 80%. Hanya materi pelatihan yang mendapatkan nilai 75%.

Definisi variable efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dalam penelitian ini diadopsi dari definisi yang dikemukakan oleh Taylor & Betz, (1983). Taylor & Betz (1983) menyebutkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan individu yang mengarah pada kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas dalam membuat keputusan karir. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir diukur dengan menggunakan lima kompetensi, yaitu 1) penilaian diri yang akurat, 2) mengumpulkan informasi terkait pekerjaan, 3) penetapan tujuan, 4) membuat rencana masa depan, dan 5) pemecahan masalah.

Penelitian ini adalah *experimental research*. Penelitian ini melakukan *pre-test*, perlakuan (dalam hal ini pelatihan perencanaan karir) dan *post-test* pada subjek penelitian (Neuman, 2007). Hasil dari kedua pengukuran di awal dan akhir nantinya akan dibandingkan untuk melihat hasil dari pelatihan perencanaan karir yang diberikan.

Subyek penelitian ini adalah Siswa SMA kelas XII Bimbingan Belajar Exist. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria subyek penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Siswa kelas XII Bimbingan Belajar Exist.
- 2) Bersedia dijadikan responden.
- 3) Bersedia mengikuti perlakuan yang diberikan peneliti selama proses pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan adalah skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia. Kuesioner tersebut akan diberikan sebelum dan sesudah pemberian perlakuan dalam hal ini pelatihan perencanaan karir, untuk melihat dampak pemberian perlakuan. Skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir diadopsi dari skala yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz pada tahun 1983. Blueprint skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Blueprint skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir

No.	Dimensi CDMSE	Sebaran item	Total
1.	<i>Gathering information</i>	5, 7	2
2.	<i>Self Appraisal</i>	1, 2	2
3.	<i>Goal Selection</i>	3, 6	2
4.	<i>Planning</i>	8, 9	2
5.	<i>Problem Solving</i>	4, 10	2
Jumlah			10

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari pelatihan perencanaan karir terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa SMA. Oleh karena itu, hasil dari kuesioner yang diberikan sebelum dan setelah pelatihan perencanaan karir dianalisis dengan melihat perbandingan nilai mean (rata-rata) pada *pre-test* dan *post-test*. Apabila nilai rata-rata pada saat *post-test* lebih tinggi dari nilai *pre-test*, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karir.

3. Hasil

Penelitian dilakukan bekerja sama dengan salah satu bimbingan belajar di Kota Tangerang, yaitu Bimbingan Belajar Exist. Bimbingan Belajar Exist merupakan lembaga pendidikan yang memberikan layanan tambahan pelajaran bagi siswa SMP dan SMA. Selain membantu siswa memahami pelajaran sekolahnya, Bimbingan Belajar Exist juga membantu pengembangan diri siswa melalui program konseling psikologis, pelatihan yang berhubungan dengan pengembangan diri, serta konseling untuk membantu siswa dalam memilih perguruan tinggi dan jurusan kuliah yang tepat dan berhasil mencapai pilihannya tersebut. Saat ini Bimbingan Belajar Exist memiliki 3 cabang di Kota Tangerang dengan jumlah siswa sebanyak 250 siswa dan pengajar sebanyak 15 orang. Pada penelitian ini, lokasi pelatihan dilaksanakan di Bimbingan Belajar Exist Cabang Bintaro yang lokasinya satu bangunan dengan Masjid Jame' Bintaro. Letak Bimbingan Belajar Exist sendiri di lantai 2 Masjid

tersebut, yang terdiri dari 3 ruangan kelas dan satu ruangan aula yang cukup untuk menjadi tempat pelatihan.

Subyek penelitian ini adalah siswa SMA kelas XII yang merupakan siswa Bimbingan Belajar Exist. Pemilihan subyek penelitian dilakukan dengan menyebarkan poster terkait pelatihan perencanaan karir pada siswa dan orang tua siswa Bimbingan Belajar Exist kelas XII. Pada proses penyebaran poster tersebut, peneliti dibantu oleh karyawan dari Bimbingan Belajar Exist, sehingga peneliti lebih mudah mendapatkan kepercayaan, baik siswa maupun orang tua. Siswa yang tertarik mengikuti pelatihan perencanaan karir tersebut kemudian mendaftarkan diri sebagai peserta pelatihan, yang dalam penelitian ini, kemudian menjadi subyek penelitian. Terdapat 27 siswa yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan perencanaan karir yang diadakan oleh peneliti, namun pada saat hari pelaksanaannya, hanya 26 siswa yang datang dan mengikuti pelatihan. Dari jumlah tersebut 4 siswa adalah laki-laki dan 22 siswa perempuan. Semua peserta tersebut kemudian mengikuti pelatihan secara penuh dan bersedia mengisi inform consent, pre-test, dan post-test. Selanjutnya, hasil olah statistik sebelum dan sesudah pelatihan perencanaan karir ditunjukkan pada Tabel 4 dan 5.

Tabel 4. Paired sample T-test

Pair	Pretest- Posttest	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval		T	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
		-6.346	4.326	.848	-8.094	-4.599	-7.480	25	.000

Berdasarkan hasil uji beda menggunakan Paired Sample T-Test, nilai sig. yang diperoleh adalah 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada hasil tes Skala CDMSE Antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan perencanaan karir.

Tabel 5. Nilai mean untuk pre-test dan post-test

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pre-test	32.85	26	6.025	1.182
	Post-test	39.19	26	6.093	1.195

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa mean pada pre-test adalah 32.85 sedangkan mean pada post-test adalah 39.19. Hal ini berarti bahwa nilai rata-rata skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir setelah dilakukan pelatihan perencanaan karir lebih tinggi dibandingkan sebelum dilakukan pelatihan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir terbukti meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada peserta pelatihan.

4. Pembahasan

Analisis individual ketika proses pemberian intervensi sedang berlangsung menunjukkan bahwa sebagian besar subyek penelitian dapat menyerap informasi yang diberikan oleh fasilitator pelatihan. Selama proses intervensi peserta mulai menyadari pentingnya melakukan perencanaan karir sedini mungkin, mereka juga mulai memahami diri mereka sendiri (minat karir, bakat, nilai-nilai yang dianut, kelebihan dan kelemahan mereka, dan lain lain). Beberapa subyek sudah mampu menentukan pilihan profesi atau karir yang sesuai dengan diri mereka dan membuat perencanaan pendidikan yang tepat. Namun terdapat beberapa subyek penelitian yang masih belum mampu mengintegrasikan antara karakteristik kepribadian mereka dengan karir yang sesuai. Subyek yang belum mampu membuat keputusan karir di akhir sesi intervensi rata-rata disebabkan karena memiliki banyak pilihan karir dan jurusan dan tidak mampu menentukan prioritas. Meskipun belum semua subyek penelitian mampu melakukan pengambilan keputusan karir di akhir sesi intervensi, namun

hampir seluruh subyek penelitian menunjukkan perilaku yang mengarah pada usaha dalam membuat keputusan karir. Saat proses intervensi, peserta diminta untuk membuat pilihan karir, beberapa peserta tampak mencari informasi karir melalui Internet, beberapa peserta berkonsultasi secara langsung dengan fasilitator pelatihan, dan beberapa berkonsultasi dengan subyek penelitian lainnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Taylor & Betz (1983) bahwa efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir akan mempengaruhi perilaku eksplorasi karir dan perkembangan keterampilan pengambilan keputusan karir.

Penelitian membuktikan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah konstruk yang dinamis yang dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karir (Betz 2006; Betz dan Luzzo, 1996; Luzzo, Funk, & Strange, 1996; Luzzo & Taylor, 1994; Scott & Ciani, 2008 dalam Miles, 2015). penelitian telah menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa berkembang melalui program intervensi karir dengan meningkatkan pengetahuan mereka tentang karir, pilihan kursus, tuntutan kurikulum, serta mengajarkan kepada mereka keterampilan yang diperlukan untuk mengakses informasi mengenai pekerjaan, menetapkan tujuan karir, merencanakan karir mereka, dan mengembangkan identitas karir (Dillinger & Landrum, 2002; Landrum & Mulcock, 2007; Prehar & Ignelzi, 2012; Reese & Miller, 2006).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Reece dan Miller (dalam Lip, 2014), menunjukkan adanya peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada siswa yang menyelesaikan pelatihan perencanaan karir dibandingkan dengan siswa yang tidak mengikuti pelatihan perencanaan karir. Kesulitan dalam pengambilan keputusan karir juga tampak berkurang secara signifikan pada siswa yang mengikuti pelatihan perencanaan karir dibandingkan pada siswa yang tidak mengikuti pelatihan. Hasil penelitian ini telah memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir pada siswa SMA kelas XII dapat secara efektif meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Proses pendekatan *experiential learning* dalam penelitian ini membuat subjek menghadapi pembelajaran dalam situasi nyata (*concrete experience*), melakukan observasi dan refleksi, membuat konsep abstrak dalam kognitif, dan aktif melakukan eksperimen Metode pelatihan dengan menggunakan pendekatan *experiential learning* membuat subyek penelitian juga mampu menyadari pentingnya membuat perencanaan karir dan membuat subyek penelitian memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti proses pelatihan perencanaan karir. Selain metode pelatihan yang digunakan, pemilihan aktivitas belajar yang digunakan seperti diskusi kelompok dan pengisian lembar kerja membuat subyek penelitian dapat secara langsung merasakan dan berlatih melakukan proses pengambilan keputusan karir yang dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir mereka.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Pelatihan perencanaan karir tersebut dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir apabila memiliki modul yang digunakan dalam pelatihan relevan dengan tujuan pelatihan. Oleh karena itu, modul pelatihan dalam penelitian ini diuji validitasnya melalui saran dan penilaian dari *professional judgment*. Ada tiga *professional judgment* yang diminta untuk menilai modul pelatihan dalam penelitian ini. Dua dari tiga *professional judgment* memberikan penilaian secara garis besar bahwa modul dan instrument pelatihan adalah bagus. Ada saran-saran dari para *professional judgment*, diantaranya: kegiatan dibuat lebih fun, pada tahap *reflective observative* akan lebih kuat jika peserta diminta untuk saling berbagi pengalaman terlebih dahulu kepada rekannya, pada tahap *abstract conceptualization*, ada baiknya

trainer mengarahkan pada aspek efikasi diri baru kemudian mengarahkan pada perencanaan karir. Hasil nilai rata-rata skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir setelah dilakukan pelatihan perencanaan karir lebih tinggi dibandingkan sebelum dilakukan pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir terbukti secara meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir para peserta pelatihan.

Referensi

- Albion, M. (2000). Career decision making difficulties of adolescent boys and girls. *Australian Journal of Career Development, 9*(2), 14–19.
- Ardiyanti, D., & Als, A. (2015). Pelatihan " PLANS " untuk Meningkatkan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology, 1*(1), 1–17.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 326–339. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Bokhorst, C. L., Westenberg, P. M., Oosterlaan, J., & Heyne, D. A. (2008). Changes in social fears across childhood and adolescence: Age-related differences in the factor structure of the Fear Survey Schedule for Children-Revised. *Journal of Anxiety Disorders, 22*, 135–142. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2007.01.014>
- Dillinger, R. J., & Landrum, R. E. (2002). An information course for the beginning psychology major. *Teaching of Psychology, 29*(3), 230–232. https://doi.org/10.1207/S15328023TOP2903_12
- Fouad, N., Elizabeth W. C., & Kantamneni K. (2009). The Effectiveness of a Career Decision-Making Course. *Journal of Career Assessment, 17*(3). <https://doi.org/10.1177/1069072708330678>
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 329–345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Issa, A.O. & Nwalo, K. (2008). Factors Affecting the Career Choice of Undergraduates in Nigerian Library and Information Science Schools. *African Journal of Library, Archives and Information Science*. http://findarticles.com/p/articles_7002_1_18/ai_n28539226/?tag=content;coll
- Izzawati, N., & Lisnawati. (2015). Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir terhadap Peningkatan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal Psikologi Tabularasa, 10*(1), 70–88. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=457019&val=5292&title=EfektivitasPelatihanPerencanaanKarirterhadapPeningkatanEfikasiDiridalamPengambilanKeputusanKarir>
- Jones Brett D., Jones Marie Paretti, Serge F. Hein, & Tamara W. K. (2010). An Analysis of Motivation Constructs with First-Year Engineering Students: Relationships Among Expectancies, Values, Achievement, and Career Plans. *Journal of Engineering Education, 99*(4).
- Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick, J., D. (2007). *Implementing the four levels a practical guide for effective evaluation of training programs*. Berrett-Kohler Publisher Inc.
- Kolb, D. A. (1984). Experience as the Source of Learning and Development Second Edition. In *Pearson Education, Inc. Upper Saddle River*. <https://doi.org/10.1002/job.4030080408>
- Landrum R. E. & Stephen D. Mulcock. (2007). Use of Pre- and Postcourse Surveys to Predict Student Outcomes. *Teaching of Psychology 34*(3):163-166.
- Loo, C. W., & Choy, J. L. F. (2013). Sources of Self-Efficacy Influencing Academic Performance of Engineering Students. *American Journal of Educational Research, 1*(3), 86–92. <https://doi.org/10.12691/education-1-3-4>
- Macgregor, K. (2007). *South Africa: Student Dropout Rates Alarming in SA Universities*.
- Maples M R. & Darrell Luzzo. (2005). Evaluating DISCOVER's Effectiveness in Enhancing College Students' Social Cognitive Career Development. *The Career Development Quarterly 53*(3)
- Mathieu, P. S., Sowa, C. J., & Niles, S. (1993). Differences in career self-efficacy among women. *Journal of Career*

Development, 19, 187–196.

- Muris, P., & Ollendick, T. H. (2002). The assessment of contemporary fears in adolescents using a modified version of the Fear Survey Schedule for Children-Revised. *Journal of Anxiety Disorders*, *16*, 567–584. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(02\)00106-8](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(02)00106-8)
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of Social Research : Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education Inc.
- Niles S.G. & E.H. Bowlsbey. (2017). *Career Development Interventions*. Pearson
- Ogotu, J. P., Odera, P., & Maragia, S. N. (2017). Self-Efficacy as a Predictor of Career Decision Making Among Secondary School Students in Busia County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, *8*(11), 20–29. www.iiste.org
- Onoyase, D. & Onoyase, A. (2009). *The relationship between personality and career Choice of secondary students in Federal government colleges in Nigeria* (Nabraska (ed.)). Delta State University Nigeria.
- Pampaka, M., Kleanthous, I., Hutcheson, G. D., & Wake, G. (2011). Measuring mathematics self-efficacy as a learning outcome. *Research in Mathematics Education*, *13*(2), 169–190. <https://doi.org/10.1080/14794802.2011.585828>
- Prehar C.A. & D. A. Ignelzi. (2012). The Relationship Between Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy, Career Exploration, and Work Experience among Engineering Graduates. *HR Mars-Exploring International Capital*. *2* (2), ISSN: 2226-6348. Zhejiang Gongshang University
- Purzer, S. (2011). The Relationship between Team Discourse, Self-Efficacy and Individual Achievement: A Sequential Mixed-Methods Study. *Journal of Engineering Education*, *100*(4), 655–679.
- Reese R.J. & C. D. Miller. (2006). Effect of a University Career Development Course on Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, *14* (2).
- Roger, C. S. (2015). *A Descriptive Study of Teens' Career Decision-Making Self-Efficacy*. https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_theses
- Scott, A. B., & Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, *34*(3), 263–285. <https://doi.org/10.1177/0894845307311248>
- Taber, B. J. (2013). Time Perspective and Career Decision-Making Difficulties in Adults. *Journal of Career Assessment*, *21*, 200–209. <https://doi.org/10.1177/1069072712466722>.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *22*, 63–81.
- Taylor, K. M., & Joellen, P. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocation Behavior*, *31*(1), 17–31.
- Tinsley, H. E., Bowman, S. L., & York, D. C. (1989). Career Decision Scale, My Vocational Situation, Vocational Rating Scale, and Decisional Rating Scale: Do they measure the same constructs? *Journal of Counseling Psychology*, *36*(1), 115–120.
- Wang, J., Zhang, D., & Shao, J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, *02*(06), 551–556. <https://doi.org/10.4236/health.2010.26082>
- Watson, M., McMahon, M., Foxcrof, C., & Els, C. (2010). Occupational aspirations of low socio-economic Black South African children. *Journal of Career Development*, *37*(4), 717–734.
- Yulianto, U. & W. M. (2012). Pengaruh Konseling Karir Secara Kelompok Terhadap Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Studi Lanjut Pada Siswa SMA. In M. P. Psikologi (Ed.), *Magister Profesi Psikologi* (Tesis). Universitas Gadjah Mada.