

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kematangan Pemilihan Karir

1. Pengertian Kematangan Pemilihan Karir

Flippo mengatakan karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketrentaman, dan arti dalam hidup seseorang. Serangkaian pengalaman yang berhubungan dengan kerja disini tidak harus merupakan suatu profesi, dalam arti hukum dan kedokteran untuk dianggap sebagai suatu karir, namun diartikan sebagai sesuatu yang luas.¹

Sedangkan untuk definisi kematangan pemilihan karir sendiri, menurut Super yang dikutip oleh susantoputri dkk “bahwa kematangan karir adalah keberhasilan dan kesiapan individu untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap perkembangan karir.”²

Sedangkan menurut Brown dan Brooks yang dikutip oleh Salami mengatakan “kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya”. Crites menyatakan bahwa kematangan karir

¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Erlangga, 1984), 271.

² Susantoputri et. al., “Hubungan Antara Efikasi Diri Karir Dengan Kematangan Karir Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang”, *Psikologi*, Vol. 10 (2014), 67.

sebagai sejauh mana individu dapat menguasai tugas-tugas perkembangan karirnya termasuk komponen pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan perkembangan karirnya.³

Menurut Pickworth yang dikutip oleh Devi Jatmika & Linda mendefinisikan kematangan karir sebagai "kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan yang harus dihadapinya karena perkembangan biologis dan sosial serta harapan masyarakat terhadap individu yang telah mencapai tahap perkembangannya".⁴ Gonzalez menyatakan bahwa kematangan karir merupakan kematangan individu yang disesuaikan dengan tahap perkembangannya dengan melihat kesesuaiannya antara tahap perkembangannya dengan melihat kesesuaian antara tahap kematangan individu dengan usia kronologisnya.⁵

Berdasarkan pengertian kematangan pemilihan karir diatas maka dapat disimpulkan. Kematangan karir adalah kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karirnya yang harus dihadapi termasuk komponen pengetahuan dan sikap sesuai dengan perkembangan karirnya.

Menurut Holland, sebagaimana yang dikutip oleh John W. Santrock yakni "ketika individu menemukan karir yang cocok dengan

³ S.O. Salami, "Gender, Identity Status And Career Maturity Of Adolescents In The South Nigeria", *Journal of Social Sciences*, Vol. 16 (2008), 37

⁴ Devi Jatmika & Linda, "Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir", *PSIBERNETIKA*, 2 (Oktober, 2015), 187.

⁵ M. A. Gonzalez, "Career Maturity: a Priority for Secondary Education", *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 16 (2008), 749.

kepribadiannya, mereka lebih mungkin menikmati pekerjaan dan bertahan dengan pekerjaannya lebih lama daripada rekan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang tidak cocok dengan kepribadiannya.”⁶

2. Tahap-Tahap Perkembangan Karir

Super sebagaimana dikutip oleh Lina Revilla Malik membagi tahap – tahap perkembangan karir menjadi lima tahap, yaitu:⁷

a. Tahap Pertumbuhan (Usia 4-14 tahun).

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Di samping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan.

⁶ John W. Santrock, *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*, terj. Achmad Chusairi dan Juda Damanik (Jakarta: Erlangga, 2002), 94.

⁷ Lina Revilla Malik, “Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Samarinda”, *Fenomena*, Vol. 7 (2015), 112-113.

b. Tahap Eksplorasi (Usia 15-24 tahun).

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan sementara namun dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan alternatif pilihan pekerjaan yang sesuai.

c. Tahap Penentuan (Usia 25-44 tahun).

Pada tahap ini individu memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini dibagi menjadi dua sub tahap, yaitu:

- 1) Percobaan dengan komitmen (usia 25-30 tahun).
- 2) Stabilitas (usia 25-30 tahun).

d. Tahap Pemeliharaan (Usia 45-64 tahun)

Pada tahap ini individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga

posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini, yaitu : *Holding, Updating dan Innovating*.

e. Tahap Penurunan (usia 65 tahun keatas).

Pada tahap ini individu mulai mempertimbangkan masa pra pensiun, hasil kerja dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurangnya kemampuan mental dan fisik sehingga merubah aktifitas kerja. Tahap ini dibagi menjadi dua sub tahap, yaitu:

- 1) Pelambatan (usia 65-70 tahun).
- 2) Pensiun (usia 71 tahun ke atas).

3. Dimensi Kematangan Pemilihan Karir

Menurut Super konsep kematangan karir (*career maturity*) memiliki beberapa dimensi, yaitu:⁸

1) *Career planning* (perencanaan karir)

Konsep ini mengukur seberapa sering individu mencari beragam informasi mengenai pekerjaan dan seberapa jauh mereka mengetahui mengenai beragam jenis pekerjaan. Seberapa banyak perencanaan yang dilakukan individu adalah hal penting dalam konsep ini. Beberapa kegiatan yang tercakup dalam konsep ini antara lain; mempelajari informasi terkait

⁸ Woro Pinasti, "Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta", (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011).

jenis pekerjaan yang diminati, membicarakan perencanaan yang dibuat dengan orang-orang dewasa (orang yang lebih berpengalaman), mengikuti kursus yang dapat membantu membuat keputusan karir, ikut serta dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kerja magang/paruh waktu, dan mengikuti pelatihan atau pendidikan yang berkenaan dengan jenis pekerjaan yang diminati. Konsep ini juga berkaitan dengan pengetahuan mengenai kondisi pekerjaan, jenjang pendidikan yang disyaratkan, prospek kerja, pendekatan lain untuk memasuki pekerjaan yang diminati, dan kesempatan untuk peningkatan karir.

2) *Career exploration* (eksplorasi karir)

Konsep penting dalam dimensi adalah keinginan untuk menjelajahi atau mencari informasi mengenai pilihan karir. Pada dimensi ingin diketahui seberapa besar keinginan individu untuk mencari informasi dari beragam sumber seperti orang tua, kerabat lain, teman-teman, para guru, konselor, buku-buku, dan bahkan film. Konsep eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi yang dapat diperoleh individu.

3) *Decision making* (pembuatan keputusan)

Pada dimensi ini, ide mengenai pengambilan keputusan sangat penting. Konsep ini berkenaan dengan kemampuan menggunakan pengetahuan dan membuat perencanaan karir.

Dalam hal ini, individu diposisikan dalam situasi di mana orang lain harus membuat keputusan karir yang terbaik. Jika individu mengetahui bagaimana orang lain harus membuat keputusan karir, maka mereka juga dapat membuat keputusan karir yang baik bagi diri mereka.

4) *World-of-work Information* (informasi dunia kerja)

Konsep ini memiliki dua komponen dasar; pertama berkaitan dengan pengetahuan individu mengenai tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti kapan orang lain harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka, bagaimana orang lain mempelajari pekerjaan mereka, dan mengapa orang berpindah kerja. Kedua, mencakup pengetahuan mengenai tugas kerja (*job desk*) pada pekerjaan tertentu. Super menilai bahwa sangat penting bagi individu untuk mengetahui dunia kerja sebelum membuat keputusan pilihan karir.

5) *Knowledge of the Preferred Occupational Group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati)

Dimensi ini berhubungan pengetahuan mengenai tugas kerja (*job desk*) dari pekerjaan yang mereka minati, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan. Dimensi ini juga terkait kemampuan individu dalam mengidentifikasi orang-orang yang ada pada pekerjaan yang mereka minati. Kategori minat yang dapat mereka pilih mencakup verbal, numerik,

clerical, mekanis, keilmuan, seni, promosional, sosial, dan luar ruang atau pekerjaan lapangan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Super et. al. mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok.⁹ Berikut ringkasan kelima faktor yang dimaksud tersebut.

- 1) Faktor bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.
- 2) Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum kampus, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga.
- 3) Kepribadian, meliputi konsep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma dan tujuan hidup.
- 4) Faktor vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir. Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di kampus dan luar kampus.

Winkel juga menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu faktor internal terdiri dari nilai,

⁹ S. A. Lilly Nurillah, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa, *Journal Of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, Vol.1 (Januari 2017), 74.

taraf inteligensi, bakat, minat, kepribadian dan pengetahuan dan yang kedua faktor eksternal terdiri dari masyarakat, sosial ekonomi, keluarga, pendidikan sekolah dan pergaulan teman sebaya.¹⁰

Selain itu Laura E. Berk dalam bukunya *Development Through The Lifespan* mengatakan ada banyak sekali hal yang memengaruhi pengambilan keputusan dalam karir, seperti kepribadian, keluarga, guru, dan stereotip gender.¹¹

B. Self Efficacy

1. Pengertian *Self Efficacy*

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Menurut Bandura yang telah dikutip oleh M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S. “bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.”¹² Stajkovic dan Luthans juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.¹³

¹⁰ W. S. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 1997), 592-598.

¹¹ Laura E. Berk, *Development Through The Lifespan (Edisi Kelima): Dari Masa Dewasa Awal sampai Menjelang Ajal (Volume 2)*, terj. Daryatno (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 37.

¹² M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S., *Teori-Teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 73.

¹³ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: PT. Andi, 2006), 338.

Menurut Alwisol “Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”.¹⁴ Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal dengan istilah efikasi diri.

Sementara itu, Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.¹⁵

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimilikinya dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif untuk melakukan suatu tindakan atau menyelesaikan suatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut bandura terdapat empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri yaitu¹⁶ :

¹⁴ Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi* (Malang: UMM Press, 2009), 287.

¹⁵ Albert Bandura, (http://lib.uinmalang.ac.id/?mod=th_viewer&id=chapter_ii/07410085.pdf. di akses 10 September 2014)

¹⁶ Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi* (Malang: UMM Press, 2009), . 288.

a. *Mastery experience*

Pengalaman menyesuaikan masalah adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri seseorang, karena *mastery experience* memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan, dan keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat didalam keyakinan individu. Sumber yang berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum, performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, kegagalan akan menurunkan hal tersebut.¹⁷

b. *Vicarious experience*

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang digunakan untuk model sosial. Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama apabila individu merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik daripada orang yang menjadi subjek belajarnya. Individu akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri

¹⁷ Jess Feist dan Gregory J., Teori Kepribadian, terj. Smita Prathita Sjahputri (Jakarta: Salemba Humanika, 2016), 214.

individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Persuasi verbal

Persuasi verbal mempunyai pengaruh yang kuat pada peningkatan efikasi diri individu dan menunjukkan perilaku yang digunakan secara efektif. Pada kondisi yang tepat persuasi verbal dapat mempengaruhi efikasi diri. Seseorang yang dikenai *persuasi verbal* bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, maka orang tersebut akan menggerakkan usaha yang lebih besar dan akan meneruskan penyelesaian tugas tersebut.

4) Keadaan fisiologis dan emosional

Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari

2. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura, yang telah dikutip oleh M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S., efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut:¹⁸

1) Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

2) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

¹⁸ M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S., *Teori-Teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 80.

3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Menurut Luthans efikasi diri mempengaruhi tiga hal diantaranya¹⁹:

1) Pemilihan perilaku

Pemilihan perilaku yaitu keputusan akan dibuat atas dasar berapa ampuhnya seseorang merasa terhadap pilihan. Misalnya penugasan kerja atau bahkan bidang karir.

2) Usaha motivasi

Usaha motivasi yaitu orang yang akan mencoba untuk lebih keras dan lebih banyak memberikan usaha pada tugas dimana individu mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada individu dengan penilaian kemampuan rendah.

¹⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi edisi 10* (Yogyakarta: ANDI, 2006), 340.

3) Keteguhan

Keteguhan yaitu orang dengan efikasi diri tinggi akan bertahan ketika menghadapi masalah atau bahkan gagal, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah ketika hambatan muncul.

Sedangkan menurut Bandura, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*, antara lain:²⁰

- 1) Sifat tugas yang dihadapi. Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat daripada situasi tugas yang lain.
- 2) Intensif eksternal. Intensif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas.
- 3) Status atau peran individu dalam lingkungan derajat sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya.
- 4) Informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

4. Klasifikasi *Self Efficacy*

Hara Permana dkk, dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian

²⁰ J. W. Atkinson, *Pengantar Psikologi*, terj. Nurdjanah dan Rukmini (Jakarta: Erlangga, 1995), 78.

Pada Siswa Kelas IX di MTS Al Hikmah Brebes” memberikan ciri-ciri individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi dan rendah:²¹

a. *Self efficacy* tinggi

Cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas. Cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekaligus tugas yang dirasa sulit. Menganggap kegagalan sebagai akibat kurangnya usaha, pengetahuan dan keterampilan. Gigih dalam berusaha. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki. Hanya sedikit menampakkan keragu-raguan. Suka mencari situasi baru.

b. *Self efficacy* rendah

Cenderung menghindari tugas. Ragu-ragu akan kemampuannya. Tugas yang sulit dipandang sebagai ancaman. Lamban dalam membenahi diri ketika mendapat kegagalan. Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah. Tidak berfikir bagaimana cara menghadapi masalah. Tidak suka mencari situasi yang baru.

C. Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Pemilihan Karir

Mahasiswa terutama yang sudah berada di tingkat akhir diharapkan telah mampu mandiri dan mampu mengambil keputusan sendiri terutama berkenaan dengan dirinya. Saat ini lulusan sarjana secara tidak langsung dituntut untuk lebih berkualitas juga memiliki kemampuan (*skill*) dan

²¹ Hara Permana, et. al., “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas Ix Di Mts Al Hikmah Brebes”, *Hisbah*, 1 (Desember, 2016), 59.

pengetahuan (*knowledge*) yang lebih dalam tentang dunia kerja. Kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan juga bergantung pada karir atau profesi yang akan dipilih. Maka dari itu perlu adanya perencanaan karir yang matang dari setiap lulusan sarjana.

Namun, dalam kenyataannya tidak jarang dari mahasiswa tersebut belum mengetahui tentang bidang pekerjaan yang ingin digelutinya setelah lulus kuliah. Ini terjadi dikarenakan banyaknya kasus di kalangan mahasiswa yang minat kerjanya tidak sesuai dengan bakat dan minat yang mereka miliki. Selain itu terdapat sebagian mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan setelah lulus kuliah. Kondisi yang seperti ini bisa disebabkan oleh karena beberapa hal misalnya saja karena kurangnya bekal ilmu, ketrampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja.

Jika ditinjau dari usia, mahasiswa yang berada di tingkat akhir rata-rata berusia sekitar 20-24 tahun. Jika mengacu pada teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super, mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi pada sub tahap Penentuan (*Specification*).²² Pada tahap ini seharusnya individu sudah menentukan ke suatu bidang pekerjaan tertentu yang sesuai dengan minatnya.

Individu yang mampu memilih karir dengan tepat adalah individu yang memiliki kematangan karir. Salah satu indikasi bahwa individu telah

²² W. S. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 1997), 579.

matang dalam karirnya ialah ketika ia memiliki keyakinan penuh pada dirinya atas kemampuannya mencapai karir.²³ Keyakinan penuh bisa juga disebut dengan *self efficacy*. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Bandura tentang *self efficacy*. Bandura menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.²⁴

Self efficacy berarti meyakini diri sendiri bahwa ia yakin dengan apa yang dimilikinya dan yakin ia akan berhasil dan sukses. Hal ini senada dengan pendapat Jess Feist dan Gregory J. Feist yakni manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.²⁵

Berkaitan dengan kemungkinan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan pemilihan karir maka dapat dikatakan mahasiswa atau individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, akan mampu merencanakan karir di masa depan dengan sebaik-baiknya yang sesuai

²³ Woro Pinasti, "Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta", (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011).

²⁴ M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S., *Teori-Teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 73.

²⁵ Jess Feist dan Gregory J., *Teori Kepribadian*, terj. Smita Prathita Sjahputri (Jakarta: Salemba Humanika, 2016), 212.

dengan kemampuan yang dimilikinya, serta mampu membuat alternatif-alternatif rencana yang dapat memudahkan karir dirinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa maka, semakin tinggi juga tingkat kematangan pemilihan karir. Namun akan terjadi sebaliknya jika, tingkat *self efficacy* yang dimiliki rendah maka semakin rendah juga tingkat kematangan pemilihan karirnya.