

EFIKASI DIRI DENGAN ASPIRASI KARIR REMAJA

Self-Efficacy with Adolescent Career Aspiration

Ari Rahmi Hasfaraini¹

¹Universitas Borneo Tarakan, Amal Lama, Tarakan

e-mail korespondensi: arirahmi@borneo.ac.id

ABSTRAK

Data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2022 yang mencapai 8,4 juta orang setara dengan 5,86% dari total angka kerja nasional. Hal itu disebabkan oleh efikasi diri remaja yang rendah dan berakibat pada aspirasi karir yang rendah. Aspirasi karir yang rendah berkorelasi negatif dengan tingkat pengangguran. Teori efikasi diri mengacu pada teori Bandura yang dibagi oleh Jiang dan Park ke dalam lima dimensi, yaitu dimensi penilaian diri, dimensi pengumpulan informasi bidang karir, dimensi seleksi tujuan, dimensi rencana masa depan, dan dimensi pemecahan masalah. Selain itu, aspirasi karir merujuk pada aspek-aspek aspirasi karir dari Holland yaitu realistis, investigatif, sosial, enterprising, dan konvensional. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan aspirasi karir pada remaja.

Kata Kunci: Aspirasi Karir, Efikasi Diri, Remaja

ABSTRACT

Data from the Central Statistics Agency (BPS) in 2022 reaches 8.4 million people, equivalent to 5.86% of the total national employment rate. This is caused by low adolescent self-efficacy and results in low career aspirations. Low career aspirations are negatively correlated with unemployment rates. The theory of self-efficacy refers to Bandura's theory which is divided by Jiang and Park into five dimensions, namely the dimension of self-assessment, the dimension of gathering career information, the dimension of goal selection, the dimension of future plans, and the dimension of problem solving. In addition, career aspirations refer to aspects of Holland's career aspirations, namely realistic, investigative, social, enterprising, and conventional. Based on several previous studies, it has been shown that there is a positive relation between self-efficacy and career aspirations in adolescents.

Kata Kunci: Career Aspiration, Self-Efficacy, Adolescent

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 pengangguran paling banyak berasal pada usia 20-24 tahun yaitu sekitar 30,12% dari jumlah keseluruhan pengangguran nasional. Kemudian, ada sekitar 1,86 juta jiwa yang menganggur di usia 15-19 tahun. Artinya, Ari Rahmi Hasfaraini

persentase pengangguran di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia. Walaupun angka pengangguran di Indonesia rendah dalam beberapa tahun terakhir, namun hal tersebut memerlukan perhatian serius dari berbagai kalangan. Di samping itu, pengangguran menurut jenjang pendidikan Efikasi Diri Dengan...

(SMA dan SMK) tidak menutup kemungkinan bahwa angka tersebut merupakan yang dimaksud dengan “pengangguran”. Anak muda yang berusia antara 15 sampai dengan 25 tahun yang tidak memiliki pekerjaan tetap dianggap sebagai menganggur. Pertanyaannya ialah kenapa masih terjadi pengangguran di Indonesia? Kenapa tingkat pengangguran itu hampir banyak terjadi pada usia diatas 15 tahun? Kenapa pengangguran itu terjadi pada remaja Indonesia? Serta apakah individu-individu tersebut dan belum memiliki pekerjaan tetap itu dulunya memiliki aspirasi karir yang rendah di usia remaja (sepanjang usia 15 hingga 25 tahun)? Pertanyaan-pertanyaan tersebut perlu di jawab dengan serius.

Penyebab utama dari adanya pengangguran di Indonesia adalah karena aspirasi karir yang rendah ketika masih berusia dibawah 25 tahun atau remaja. Remaja merupakan masa pencarian identitas, anak berusia remaja menghadapi penentuan mengenai jati diri mereka, keadaan mereka, dan kemana arah hidup mereka (Santrock, 2011). Berkaitan dengan kalimat “kemana arah hidup mereka” berarti bahwa pada usia menginjak remaja, mereka harus mengetahui karir yang akan dia pilih. Oleh sebab itu, Erikson berpendapat bahwa masa remaja merupakan masa-masa yang paling penting sekaligus penentu untuk keberhasilannya pada masa-masa berikutnya (Semiun, 2013). Namun, lanjut Erikson bahwa jika pada masa remaja, seseorang belum bisa menentukan identitas dirinya yaitu berkaitan dengan identitas karirnya, maka individu tersebut akan mengalami krisis identitas (Semiun,

Ari Rahmi Hasfaraini

2013) yang berujung pada masalah pengangguran. Jadi, yang di maksud dengan identitas karir ialah individu-individu yang sudah siap ketika ingin menentukan karirnya. Hal ini, berkaitan dengan pengertian aspirasi karir menurut Holland, Reardon dan Bullock yaitu individu-individu yang siap membuat keputusan karir sesuai dengan minat, tujuan, dan *skill* individu (Hargett, 2011).

Sejumlah penelitian yang di lakukan sekitar 25 tahun belakangan ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi aspirasi karir individu remaja menurut beberapa peneliti seperti Elliot dan Healy; Heisserer dan Parette; Metzner; NSSE; Peterson, Wagner, dan Lamb; Seidman; Steele, Kennedy, dan Gordon; Tinto; Trippi dan Cheatham; Young, Backer, dan Roger (Hargett, 2011) adalah disebabkan oleh bimbingan akademis yang berkualitas, kepuasan individu, serta kesuksesan akademik ketika masih menjadi peserta didik di SMA/SMK atau Universitas. Menurut Holland bahwa individu yang memiliki aspirasi karir yang tinggi adalah disebabkan oleh motivasi pengetahuan, kepribadian, kemampuan atau keterampilan individu itu sendiri (Lattuca, Terenzini, Harper, & Yin, 2009). Holland mempercayai bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi pilihan pekerjaan mereka di kemudian hari (Enke, 2009). Oleh sebab itu, Holland membagi 6 (enam) tipe kepribadian aspirasi karir yang disingkat RIASEC yaitu, Realistis (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E), dan *Conventional* (C). Ke-enam tipe kepribadian itu merupakan kesesuaian kepribadian individu dengan lingkungan

Efikasi Diri Dengan...

pekerjaan yang dipilihnya (Enke, 2009). Misalnya, individu yang suka terlibat dalam kegiatan praktis, menikmati alam bebas, dan senang bekerja ketika menggunakan alat bantu berupa mesin atau peralatan mekanis, maka individu tersebut di kategorikan sebagai tipe kepribadian Realistis (R).

Efikasi diri ialah kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk bisa berhasil dalam bidang tertentu (Stromberg, 2008). Aspek-aspek efikasi diri individu yang berkaitan dengan aspirasi karir adalah *Level* tingkat kesulitan tugas, *Generality* Luas bidang tugas, dan *Strength* kemampuan keyakinan. Beberapa penelitian seperti Bandura dkk menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi pada setiap individu lebih cenderung untuk menginginkan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri dan berusaha untuk mengujanya (Stromberg, 2008). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka spesifikasi masalah yang kami kemukakan dalam makalah ini ialah apakah efikasi diri dapat mengakibatkan aspirasi karir seseorang itu meningkat? Apakah dengan adanya hubungan positif antara efikasi diri dan aspirasi karir individu dapat berimplikasi pada proses penyelesaian tingkat pengangguran di Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA

Aspirasi Karir

Stromberg (2008) mengatakan bahwa aspirasi karir adalah keinginan atau ambisi seseorang untuk memilih dan memperoleh pekerjaan dibidang yang diminati. Aspirasi karir merupakan bagian dari kebutuhan, motivasi, minat dan niat individu untuk memilih karir di masa depan
Ari Rahmi Hasfaraini

(Padmanabhan, 2016). Padmanabhan (2016) melanjutkan bahwa konsep aspirasi karir didefinisikan sebagai harapan atau tujuan yang dibentuk oleh niat dan kepribadian individu. Menurut Holland, aspirasi karir berkaitan dengan minat individu yang dipengaruhi oleh enam tipekepribadian dan pola lingkungan (Hargett, 2011). Berdasarkan beberapa definisi aspirasi karir menjadi aspirasi, motif, niat, keinginan dan kepentingan individu yang bermuara pada pola kepribadian dan lingkungan individu.

Perlu dikatakan bahwa aspirasi karir sangat penting dimiliki oleh remaja khususnya pelajar atau remaja. Mereka yang memiliki aspirasi karir yang baik diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas pada tahap perkembangannya serta memiliki motivasi dan keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan karir aspirasinya. Di sisi lain, cita-cita karir mereka memotivasi mereka untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin dalam kehidupan profesional mereka sehingga mereka dapat berhasil dalam kehidupan karirnya dikemudian hari. Membicarakan terkait topik aspirasi karir merupakan isu yang paling penting di era terkini. Menurut Dimakakou, Mylonas, dan Argyropoulou (2008) serta Hargett (2011) bahwa aspirasi karir banyak diperbincangkan oleh beberapa peneliti sejak 40 tahun belakangan ini, dan meningkat pada 25 tahun belakangan ini (misal., Herr, Cramer, & Niles; Einarsdo'ttir, Rounds, egisdo'ttir, & Gerstein; Fouad & Dancer; Haverkamp, Collins, & Hansen; Elliott & Healy; Heisserrer & Parette; Metzner; NSSE; Young, Backer, & Roger).

Efikasi Diri Dengan...

Beberapa peneliti tersebut diatas kebanyakan mengembangkan teori aspirasi karir dari Holland. Reardon dan Bullock mengatakan bahwa teori aspirasi karir dari Holland banyak menarik perhatian beberapa peneliti (Hargett, 2011). Reardon dan Bullock (Hargett, 2011) mengungkapkan bahwa teori aspirasi karir dari Holland dapat membantu kita untuk mengetahui aspirasi karir dari peserta didik serta dapat merekomendasikan bagi mereka untuk membuat keputusan karir yang sesuai dengan minat, tujuan, dan keterampilan dari peserta didik itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, maka pembicaraan ini berkorelasi dengan proses penyelesaian masalah pengangguran yang telah dikemukakan di awal pembahasan makalah ini. Adapun pembahasan mengenai teori aspirasi karir dari Holland berdasarkan aspek-aspek kepribadian akan di paparkan pada pembahasan dibawah ini.

Aspek-aspek Aspirasi Karir

Teori Holland didasarkan pada empat asumsi utama (Hargett, 2011). Pertama, individu diklasifikasikan berdasarkan enam tipe kepribadian, yaitu: Realistis (R), Investigasi (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E), dan *Conventional* (C) yang disingkat "RIASEC". Kedua, ada enam lingkungan kerja yang sesuai dengan enam tipe kepribadian individu diatas yaitu R, I, A, S, E, dan C. Misalnya, orang yang senang bekerja dengan peralatan mekanik memiliki kepribadian yang realistis (R). Asumsi ketiga adalah bahwa setiap individu mengekspresikan sikap, keterampilan dan kemampuannya, mengambil peran dalam

Ari Rahmi Hasfaraini

pekerjaan, dan terlibat dalam masalah pekerjaan apapun jika yang dilakukannya sesuai dengan aspirasi karirnya. Asumsi keempat adalah bahwa perilaku seorang individu ditentukan oleh interaksi antara lingkungan dan kepribadian dalam proses pembentukan tipe-tipe kepribadian tersebut.

Teori Holland menggunakan model heksagonal untuk menentukan hubungan antara enam tipe kepribadian dan lingkungan (Hargett, 2011). Keenam tipe kepribadian dari Holland (Michalos, 2010), Realistis (R) adalah mereka yang senang menggunakan alat dan mesin, yang lebih suka terlibat dalam kegiatan praktis, yang menyukai alam, yang sering bekerja dengan alat seperti mesin dan peralatan. Tipe kepribadian Investigasi (I) adalah orang yang senang menghadapi tantangan dengan menganalisis masalah tertentu secara menyeluruh, mencoba menemukan solusi untuk setiap masalah yang mereka hadapi, dan mencoba memahami masalah tersebut lebih dalam. Tipe kepribadian Sosial (S) adalah orang yang tertarik untuk membantu orang lain atau kelompok tertentu. Tipe kepribadian *Enterprising* (E) adalah orang dengan rasa percaya diri yang tinggi, keinginan untuk bersaing dalam dunia bisnis, dan keinginan untuk mengambil peran utama dalam bisnis, persuasif dan untuk mencapai status sosial yang tinggi. Tipe kepribadian *Conventional* (C) adalah orang yang dapat dipercaya ketika melakukan tugas yang dapat dilakukan berdasarkan peraturan dan pedoman yang ada.

Teori Holland dapat membantu kita untuk mengetahui tipe-tipe kepribadian individu dalam proses pencarian identitas Efikasi Diri Dengan...

karirnya. Beberapa penelitian seperti yang dikemukakan oleh Dimakakou, Mylonas, dan Argyropoulou (2008) serta Hargett (2011) diatas mengungkapkan bahwa teori Holland dapat membantu kita untuk mengetahui pilihan karir individu yang sesuai dengan minat, kemampuan, kebutuhan, niat, dan ambisi individu kedepan. Di samping itu, beberapa penelitian menurut Hargett (2011) bahwa teori Holland pun dapat membantu kita untuk mengetahui apakah individu merasa puas dengan pekerjaannya setelah individu tersebut menentukan karirnya (misal., Bruch & Krishok; Frantz & Walsh; Posthuma & Navran; dan Reutefors, Scheinder, & Overton). Berdasarkan beberapa aspek-aspek alih-alih tipe-tipe kepribadian dari Holland yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa teori Holland ini dapat menjadi rekomendasi bagi kita dalam proses menyelesaikan masalah pengangguran di Indonesia. Dengan menggunakan teori Holland ini, maka kita dapat mengetahui aspirasi karir remaja alih-alih adalah mengatasi masalah krisis identitas karir yang sedang dan akan dialami oleh sebagian remaja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aspirasi Karir

Stromberg (2008) menunjukkan bahwa aspirasi karir dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang mempengaruhi aspirasi karir (Strombrg, 2008) yaitu perbedaan gender, *self-efficacy* dan pengaruh keluarga. Sebuah proses wawancara yang dilakukan oleh francis (Stromberg, 2008) dengan siswa yang

Ari Rahmi Hasfaraini

berusia 14 hingga 15 tahundi London, memeriksa persepsi gender remaja tentang aspirasi karir, menemukan bahwa wanita cenderung mengejar karir di keperawatan dan memilih tata rambut terkait dengan nilai-nilai. Nilai feminin anak perempuan dibandingkan dengan anak laki-laki yang mengejar pekerjaan ambisius berarti mereka lebh memungkinkan untuk melanjutkan ke tingkat universitas daripada gelar sarjana. Di sisi lain, karena nilai maskulinnya, laki-laki lebih terlibat sebagai teknisi dan pengusaha daripada perempuan yang lebih memilih pekerjaan dengan nilai kreatif. Berbeda dengan penelitian Francis, peneliti Lupart, Cannon, dan Telfer (Stromberg, 2008) mempresentasikan topik penelitian mereka, yaitu siswa SMP menemukan bahwa laki-laki lebih memilih karir masa depan sejalan dengan keinginan mereka untuk meningkatkan status sosial melalui bisnis. Perempuan lebih percaya diri meraih gelar sarjana dari universitas lain untuk meningkatkan status sosialnya. Persepsi spesifik gender tentang aspirasi karir antara perempuan dan laki-laki mencakup gagasan yang berbeda tentang karir masa depan mereka. Selain itu, gender juga mempengaruhi aspirasi karir dan bukan pada kenyataan bahwa pilihan karir yang tepat.

Efikasi diri ialah kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk bisa berhasil dalam bidang tertentu (Stromberg, 2008). Disamping itu, efikasi diri pun tergantung pada persepsi gender. Dalam sebuah penelitian yang meneliti terkait efikasi diri pada usia 11 sampai 15 tahun ditemukan bahwa anak laki-laki memiliki efikasi diri yang tinggi untuk memilih

Efikasi Diri Dengan...

karirnya dalam bidang sains dan teknologi, sedangkan pada perempuan memiliki efikasi diri yang tinggi untuk memilih karirnya dalam bidang sosial, pendidikan, dan layanan kesehatan (Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli dalam Stromberg, 2008). Beberapa penelitian seperti Bandura dkk menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi pada setiap individu lebih cenderung untuk menginginkan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri dan berusaha untuk mengejanya (Stromberg, 2008). Sebaliknya, Bandura dkk mengatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang rendah pada pekerjaan tertentu akan cenderung untuk tidak mengejanya alih-alih menginginkannya (Stromberg, 2008). Stromberg (2008) mengungkapkan bahwa ketika individu percaya pada kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang dipilihnya, maka kecenderungan individu tersebut untuk membingkai pekerjaan tersebut sebagai cita-cita dan berusaha untuk mencapainya. Misalnya, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi pada pekerjaan sebagai seorang polisi, maka ia akan menjadikan pilihan pekerjaannya itu sebagai cita-cita dan berusaha untuk meraihnya. Beberapa penelitian yang dilakukan pada remaja (Stromberg, 2008) menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi berkorelasi dengan keberhasilan belajar alih-alih keberhasilan akademik, dan keberhasilan akademik serta efikasi diri itu berkorelasi positif dengan aspirasi karir. Jadi, efikasi diri yang tinggi tergantung pada keberhasilan akademik individu, yang hal itu berimplikasi pada aspirasi karir. Bandura dkk (Stromberg, 2008)

Ari Rahmi Hasfaraini

menemukan bahwa orang tua memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan efikasi diri dan prestasi akademik anak mereka sendiri. Dengan begitu maka aspirasi karir berkaitan dengan pengaruh orang tua, sebab dengan keberhasilan orang tua itulah maka efikasi diri dan prestasi akademik anak akan meningkat sekaligus berpengaruh pada aspirasi karir si anak.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Turner dan Lapan (Stromberg, 2008) menemukan bahwa dukungan orang tua berpengaruh pada efikasi diri karir si anak. Temuan ini menunjukkan bahwa orang tua yang memberi dukungan pada anak mereka akan mendorong si anak untuk meraih karirnya. Beberapa periset menemukan bahwa pekerjaan orang tua mempengaruhi aspirasi karir anak-anak mereka (Trice dan Kapp dalam Stromberg, 2008). Temuan tersebut menunjukkan pada kita bahwa situasi pekerjaan orang tua mempengaruhi ke-diri-an si anak untuk meraih cita-citanya alih-alih aspirasi karir. Di samping itu, status pekerjaan dari ibu lebih mempengaruhi persepsi gender si anak, baik itu laki-laki maupun perempuan, untuk menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan si ibu (Stromberg, 2008). Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa persepsi perbedaan gender, efikasi diri, dan pengaruh orang tua sangat berkorelasi dengan aspirasi karir seseorang.

Efikasi Diri

Bandura (1997: 4) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu potensi yang ada pada faktor kognitif manusia, efikasi diri ini berpengaruh

Efikasi Diri Dengan...

terhadap perilaku manusia yang mengacu kepada keyakinan suatu kemampuan mengorganisir dan menjalankan tindakan wajib untuk membuat pencapaian. Menurut Feist dan Feist (2009: 211) efikasi diri sebagai keyakinan individu bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Sementara itu menurut Schunk (2008: 210) bahwa efikasi diri sangat terkait dengan keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan. *Self-efficacy* memberi siswa fleksibilitas dan kekuatan untuk menghadapi situasi sekolah yang sulit. Sikap yang tidak mudah bosan, pantang menyerah, dan tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan suatu masalah atau tugas di sekolah merupakan ciri siswa dengan efikasi diri yang tinggi (Florina & Zagoto, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka kami mencoba merangkum beberapa definisi dari efikasi diri yaitu merupakan perilaku manusia yang mengacu kepada keyakinan menjalankan tindakan wajibnya dan diharapkan menghasilkan sesuatu yang diharapkan.

Aspek-aspek Efikasi Diri

Dalam teori efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir peneliti mengambil tiga aspek dari Bandura tiga dimensi effikasi diri menurut Bandura (1997) yaitu *Magnitude/Level* (Tingkat kesulitan tugas) adalah aspek yang berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual

Ari Rahmi Hasfaraini

mungkin terbatas pada tugas-tugas sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya. Dan menyangkut aspirasi karir individu akan memiliki aspirasi karir terhadap karir yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya. *Generality* (Luas Bidang Tugas) adalah aspek yang berhubungan luas bidang tugas. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas, disini aspirasi karir seseorang akan muncul dari pengalaman luas bidang tugas yang pernah dikerjakan. *Strength* (kemampuan keyakinan) adalah aspek yang berkaitan dengan tingkat kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat Effikasi diri yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pegalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya, aspirasi karir disini muncul ketika individu yakin akan kemampuannya.

Teori Bandura dapat membantu kita untuk mengetahui efikasi diri dalam proses pencarian identitas karirnya. Beberapa penelitian seperti yang dikemukakan oleh Makransky (2015), Miguel (2013), Taylor dan Batz (1983) serta Ardiyanti (2013) mengungkapkan bahwa teori Bandura dapat membantu kita untuk mengetahui efikasi

Efikasi Diri Dengan...

diri terhadap pilihan karir individu yang sesuai dengan minat, kemampuan, kebutuhan, niat, dan ambisi individu kedepan. Di samping itu, beberapa penelitian menurut Ardiyanti (2013) bahwa teori Bandura pun dapat membantu kita untuk mengetahui apakah individu memiliki efikasi diri terhadap aspirasi karir. Berdasarkan beberapa aspek-aspek dari Bandura yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa teori Bandura ini dapat menjadi rekomendasi bagi kita dalam proses menyelesaikan masalah pengangguran di Indonesia. Dengan menggunakan teori Bandura ini, maka kita dapat mengetahui efikasi diri remaja terhadap aspirasi karir yaitu mengetahui seberapa efikasi seorang remaja dalam mengatasi masalah krisis identitas karir yang sedang dan akan dialami oleh sebagian remaja.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat kami kemukakan dinamika psikologis atau kerangka teoritik psikologis sebagai berikut:



Efikasi diri ialah kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk bisa berhasil dalam bidang tertentu (Stromberg, 2008). Beberapa penelitian juga menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi pada setiap individu lebih cenderung untuk menginginkan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri dan berusaha untuk mengujarnya (Bandura dkk dalam Stromberg, 2008).

Ari Rahmi Hasfaraini

Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang rendah pada pekerjaan tertentu akan cenderung untuk tidak mengujarnya alih-alih menginginkannya (Bandura dkk dalam Stromberg, 2008). Stromberg (2008) mengungkapkan bahwa ketika individu percaya pada kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang dipilihnya, maka kecenderungan individu tersebut untuk membingkai pekerjaan tersebut sebagai cita-cita dan berusaha untuk mencapainya. Misalnya, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi pada pekerjaan sebagai seorang polisi, maka ia akan menjadikan pilihan pekerjaannya itu sebagai cita-cita dan berusaha untuk meraihnya. Jadi, efikasi karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aspirasi karir seseorang.

Terdapat aspek-aspek efikasi diri individu yang berkaitan dengan aspirasi karir adalah *level* tingkat kesulitan tugas, *generality* Luas bidang tugas, dan *strength* kemampuan keyakinan. Aspirasi karir adalah keinginan atau ambisi individu untuk memilih dan memperoleh pekerjaan di bidang yang di minatnya (Stromberg, 2008). Menurut Holland tentang aspirasi karir adalah berkaitan dengan minat individu yang dipengaruhi oleh ke-enam tipe kepribadian dan model lingkungan (Hargett, 2011). Keenam tipe kepribadian dari Holland (Michalos, 2010) yaitu Realistis (R) adalah mereka yang suka menggunakan alat dan mesin., mereka lebih suka terlibat dalam kegiatan yang bersifat praktis, menikmati alam bebas, bekerja menggunakan alat bantu berupa mesin dan peralatan, dan sering memilih untuk bekerja sendiri., tipe kepribadian Investigasi (I)

Efikasi Diri Dengan...

adalah individu yang suka menikmati tantangan dengan menggunakan pikiran untuk menganalisis suatu masalah tertentu secara mendalam, mencoba menemukan solusi untuk setiap masalah yang sedang dihadapi, serta mencoba untuk memahami suatu masalah lebih mendalam., tipe kepribadian Sosial (S) adalah seseorang yang tertarik untuk membantu orang lain atau suatu kelompok tertentu., tipe kepribadian *Enterprising* (E) adalah seseorang yang memiliki percaya diri yang tinggi untuk siap bersaing di dunia bisnis, keinginan untuk memimpin suatu usaha, bersikap persuasive, dan cenderung untuk meraih status sosial yang tinggi., tipe kepribadian *Conventional* (C) adalah seseorang yang bisa di andalkan ketika terlibat dalam pekerjaan yang bisa di selesaikan dengan mengikuti peraturan atau pedoman tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di kemukakan bahwa jika efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan diri individu pada kemampuannya untuk meraih cita-cita karirnya, dan kemampuan yang dimaksud dalam kalimat ini adalah tipe kepribadian individu yaitu RIASEC, maka efikasi diri bisa dijadikan variabel independen yang berkorelasi positif dengan variabel dependen yaitu aspirasi karir. Artinya bahwa tipe-tipe kepribadian yaitu RIASEC yang dipengaruhi oleh efikasi diri individu dapat mendorong individu untuk meraih cita-cita pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Dengan kata lain, jika aspek-aspek dari efikasi diri seseorang itu terpenuhi, maka hal tersebut dapat mempengaruhi aspirasi karir seseorang yang terdiri dari keenam tipe kepribadian

Ari Rahmi Hasfaraini

yaitu RIASEC. Beberapa penelitian menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi pada setiap individu lebih cenderung untuk menginginkan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri dan berusaha untuk mengujarnya (Bandura dkk dalam Stromberg, 2008). Walaupun beberapa penelitian yang telah dipaparkan di awal pembahasan bahwa disamping efikasi diri, persepsi gender, keberhasilan akademik dan pengaruh dukungan orang tua pun berkorelasi positif dengan aspirasi karir. Akan tetapi, ketiga variabel independen tersebut yaitu persepsi gender, keberhasilan akademik dan pengaruh dukungan orang tua itu pun memiliki kerangka konseptual yang saling tumpang-tindih dengan efikasi diri. Misalnya, berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dipaparkan pada awal pembahasan bahwa keberhasilan akademik itu dipengaruhi oleh efikasi diri seseorang maupun sebaliknya. Jadi, dengan kata lain bahwa ketiga variabel independen tersebut saling mempengaruhi efikasi diri seseorang alih-alih yaitu sekaligus mempengaruhi aspirasi karir seseorang. Jadi, kesimpulannya adalah efikasi diri seseorang disebabkan oleh persepsi gender, keberhasilan akademik, dan pengaruh dukungan orang tua, yang beberapa variabel tersebut berimplikasi pada aspirasi karir berdasarkan tipe-tipe kepribadian yaitu RIASEC.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa efikasi diri individu memiliki korelasi positif secara teoritik dengan aspirasi karir. Artinya, tipe-tipe kepribadian dari aspirasi karir individu

Efikasi Diri Dengan...

di sebabkan oleh efikasi diri. Di samping itu, jika individu telah memilih karirnya karena disebabkan oleh efikasi diri dan aspirasi karir sesuai tipe-tipe kepribadian, maka individu tersebut akan merasa puas setelah bekerja di pekerjaan yang di minatnya. Kedua variabel tersebut di atas, yaitu efikasi diri dan aspirasi karir, dapat menjadi rekomendator bagi kita untuk mengatasi persoalan pengangguran yang sedang berlangsung. Apabila ada kekurangan di dalam penulisan ini, maka pintu kritik dan saran dibuka selebar-lebarnya dari berbabagi kalangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. (1997). *Self efficacy in changing societies*. New York, NY: Cambridge University Prees
- Difa, A. (2016). Aplikasi model rasch pada pengembangan skala efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa. *Journal Psikologi*. 43(3), 248 - 263
- Ferst, J. & Feist, G. J. 2009. *Theories of personality (7th ed)*. New York, NY: McGraw-Hill
- Florina, S. & Zagoto, L. (2019). Efikasi Diri dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal JRPP*. 2(2), 386-391.
- Hargett, J. M. (2011). *Person-environment congruence and academic achievement of college students: An application of holland's theory* (Unpublished doctoral dissertation). Educational Psychology and Research, The University of Memphis.
- Ari Rahmi Hasfaraini
- Lattuca, L. R., Terenzini, P. T., Harper, B. J., & Yin, A. C. (2009). *Academic Environments in Detail: Holland's Theory at the Subdiscipline Level*. Papare originally presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, March 27, 2008, New York.
- Makransky, G. Rogers, M. E., & Creed, P. E. (2015). Analysis of the construct validity and measurement invariance of the career decision self-efficacy scale: A rasch model approach. *Journal of Career Assesment*, 23(4), 645-660.
- Miguel. J. P., Silva. J. T, & Prieto, G. (2013). Career decision self-efficacy scale short form : A rasch analysis of the Portuguese version. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 116-123.
- Padmanabhan, VK. B. (2016). Relationship Between Self-Efficacy and Career Aspiration Among Higher Secondary School Students. *International Journal of Applied Research*. 2 (3),701-704.
- Stromberg, A. C. (2008). *Career Aspirations: Similarities and Differences Between Adolescence with Learning Disabilities and Adolescence not Receiving Special Education Services* (Unpublished theses). Rochester Institute of Technology, New York, NY.
- Serena, Enke MS. (2009). *A Pictorial Version of The RIASEC Scales of The Personal Globe Inventory* (Unpublished doctoral dissertation)
- Efikasi Diri Dengan...

Psychology Departemen, Colodaro
State University.

Schunk, D. H: Pintrich. P. rdan Meece J. L.
2008. Motivation in education theory
research and application. New Jersey:
Merril Prattice Hall

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(1), 63-81.