

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Layanan Bimbingan Karier

1. Pengertian Layanan Bimbingan Karier

Konsep bimbingan karier di Indonesia telah didefinisikan secara jelas dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 111 Tahun 2014. Dokumen ini menjelaskan bahwa bimbingan karier adalah suatu proses yang bertujuan menolong siswa dalam mengenal potensi diri, menjelajahi berbagai pilihan karier, dan membuat keputusan yang tepat mengenai masa depan mereka. Proses ini melibatkan pemberian dukungan oleh konselor atau guru BK dalam menolong siswa mencapai kesuksesan dalam kehidupan profesionalnya.⁹

Dewa Ketut Sukardi memandang bimbingan karier sebagai suatu proses yang berkelanjutan, di mana seorang guru pembimbing memberikan dukungan secara sistematis kepada individu untuk mengembangkan kemandirian. Sementara itu, Mohammad Surya mendefinisikan bimbingan karier sebagai upaya untuk membantu individu mengatasi tantangan dalam memilih karier, menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan mencapai potensi maksimal dalam kehidupan.

⁹Hartono, *Bimbingan Karier* (Jakarta:Kencana, 2016), 139.

Dengan melihat uraian ini, dapat disimpulkan bimbingan karier dapat dipahami sebagai sebuah perjalanan yang membantu individu menemukan jati diri, mengeksplorasi berbagai kemungkinan, dan merancang masa depan yang memuaskan. Proses ini tidak hanya melibatkan pemberian informasi, tetapi juga dukungan dalam pengambilan keputusan yang bijaksana, sehingga individu dapat mencapai tujuan hidup yang lebih bermakna. Tujuan utama bimbingan karier adalah memfasilitasi individu dalam mengoptimalkan potensi diri sehingga mereka dapat meraih kesuksesan dalam kehidupan dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.¹⁰

Bimbingan karier merupakan komponen penting dari bimbingan dan konseling. Layanan ini bisa menolong siswa mengatasi masalah yang terkait dengan karier mereka sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi karier mereka dengan penuh semangat. Layanan bimbingan karier, menurut Bimo Walgito dalam buku Trihana Widiyanti, adalah proses mempelajari dan memahami diri sendiri, memahami potensi diri sendiri, dan mengatasi tantangan.¹¹

¹⁰ Ferrari, Johnson, and McCown, "Jurnal 04_Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Teaching Factory," 1995, 42–47.

¹¹ Trihana Widiyanti and Makin -, "Layanan Bimbingan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Pada Siswa Kelas Xii Smk Kesehatan Insan Mulia Yogyakarta Tahun Ajaran 2018/2019," *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 3, no. 2 (2019): 348–60, <https://doi.org/10.31316/g.couns.v3i2.323>.

Menurut Mohamad Surya dalam buku Supriatna, bimbingan karier adalah upaya untuk menyelesaikan masalah karier siswa serta menolong dalam menyesuaikan diri dengan kehidupan baru mereka dan agar mereka dapat memperoleh keberhasilan. Bimbingan karier secara khusus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan siswa.¹²

Layanan bimbingan karier ialah layanan yang merupakan bagian penting dari program pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perkembangan individu. Bimbingan karier menolong individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan kognitif dan afektif, serta pemahaman tentang proses pengambilan keputusan dan pembentukan konsep diri yang positif. Jadi, bimbingan karier bertujuan untuk membekali individu dengan pemahaman diri yang mendalam, pengetahuan tentang dunia kerja, serta kemampuan untuk merancang masa depan yang sesuai dengan aspirasi mereka.¹³ Layanan bimbingan karier merupakan sesuatu yang bisa menolong atau sesuatu yang dapat membantu siswa menemukan identitasnya atau menemukan jati dirinya, minat dan bakat yang ada dalam dirinya. Karna melalui topik yang berhubungan dengan layanan bimbingan karier yaitu topik mengenai Pilihan karier setelah lulus SMK.

¹² Lydia Sri Rosdiana et al., "Analisis Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Siswa SMK : Studi Kepustakaan," *Jurnal Ilmu Kependidikan* 11, no. 1 (2022): 36.

¹³ Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan Dan Konseling Dalam Berbagai Latar Kehidupan*, 2006.

3. Layanan bimbingan karier

a. Layanan individu

Melalui layanan konseling individual, seorang konselor memberikan bantuan langsung kepada klien dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang mereka hadapi.¹⁴

b. Layanan kelompok

layanan kelompok ialah jenis layanan yang membantu siswa bekerja sama untuk mendapatkan berbagai sumber daya yang bermanfaat dari berbagai sumber daya, yang dapat membantu mereka dalam hidup mereka baik sebagai individu maupun sebagai siswa, membantu mereka menyesuaikan diri dalam kelompok dan menerima persamaan dan perbedaan antar anggota kelompok.¹⁵

c. Layanan klasikal

Layanan klasikal adalah model dasar bimbingan yang mengharuskan konselor berinteraksi langsung dengan siswa saat memberikan informasi.¹⁶ Siswa menerima layanan klasikal selama jam pelajaran bimbingan dan konseling, dengan topik yang sesuai

¹⁴ EFOM JANNAH, "Pelaksanaan Layanan Konseling Individual Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas Xii Sma Negeri 2 Pekanbaru," 2022, <http://repository.uin-suska.ac.id/61876/>.

¹⁵ A., & Sainuddin, I. H. (2021), Makna Filsafat. 10.31219/osf.io/g8cuk Arsi, "Jenis Jenis Layanan Bk," *Ghina Shafina Frasella 1*, no. jenis jenis layanan bk (2024): ghina-henfra sulistiawan.

¹⁶ Anden Agung Nugroho, G Rohastono Ajie, and Program Studi Bimbingan dan Konseling, "Reproduksi Siswa Melalui Layanan Bimbingan Klasikal Metode Jigsaw," *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia 4*, no. 2 (2019): 49–55.

kebutuhan dan permasalahan siswa, termasuk pemberian informasi dan peningkatan kompetensi karier.

d. Layanan orientasi

Layanan orientasi karier dapat diartikan sebagai proses pengenalan awal individu terhadap berbagai lingkungan, seperti sekolah, tempat kerja, dan ruang belajar, yang membentuk pemahaman mereka tentang dunia kerja dan perannya di dalamnya.¹⁷ Layanan orientasi karier mencakup pengenalan terhadap lingkungan, institusi, dan objek-objek karier seperti kantor, bengkel, pabrik, serta penggunaan alat dan perangkat kerja yang khusus, dan sejenisnya.

Maksudnya adalah layanan orientasi karier itu dilaksanakan untuk mengenal lingkungan pribadi siswa.

4. Tujuan bimbingan karier

Inti dari bimbingan karier adalah membekali siswa dengan kemampuan untuk membuat pilihan karier yang tepat berdasarkan potensi dan minat mereka. Hal ini melibatkan pemahaman diri siswa dan pengamatan lingkungan sekitar yang sesuai dengan kebutuhan

¹⁷ M Yunus, "Pelaksanaan Layanan Orientasi Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Pekanbaru," *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, (2010): 10.

serta minat mereka untuk menentukan jalur masa depan mereka.

Menurut W.S. Winkel, tujuan bimbingan karier adalah:¹⁸

- a. Memahami aspek-aspek dunia kerja dan faktor-faktor yang relevan untuk memilih program atau jurusan yang sesuai.
- b. Untuk mengembangkan sikap positif dan pandangan objektif terhadap diri sendiri dan dunia kerja.
- c. Membantu siswa membuat Keputusan realistis tentang karier sesuai dengan kemampuan mereka.

Sedangkan menurut Dewa Ketut Sukardi tujuan bimbingan karier di sekolah antara lain:¹⁹

- a. Meningkatkan pemahaman diri siswa tentang diri mereka sendiri.
- b. Memperluas pengetahuan siswa tentang dunia kerja secara umum.
- c. Mengembangkan sikap dan nilai siswa terhadap diri mereka sendiri dalam menghadapi pilihan karier dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.
- d. Mendorong siswa untuk memiliki sikap dan nilai yang sesuai terhadap pekerjaan yang mereka impikan.

¹⁸ W.S Winkel, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan* (Jakarta: Gramedia, 1991), 167

¹⁹Dewa Ketut Sukardi, *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah* (Surabaya, 1983), 36.

- e. Meningkatkan keterampilan berpikir siswa agar mereka dapat membuat Keputusan tentang karier yang sesuai dengan minat dan ketersediaan di dunia kerja.
- f. Membekali siswa dengan keterampilan dasar yang penting untuk dunia kerja seperti kemampuan komunikasi, kerjasama, inisiatif dan lainnya

Jadi, bimbingan karier bertujuan untuk menolong siswa mengembangkan pemahaman diri dan lingkungan sekitarnya supaya bisa menentukan keputusan yang sesuai m karier mengenai di masa depan. Hal ini meliputi memahami dunia kerja, pengembangan perilaku positif terhadap diri sendiri dan dunia kerja, serta membuat keputusan karier yang realistis sejalan dengan kemampuan danminatnya.

5. Manfaat layanan bimbingan karier di SMK

- a. Memahami kelebihan dan kekurangan diri sendiri

elalui bimbingan karier, siswa dapat mengenali potensi dan kelemahan diri, sehingga bisa membuat keputusan tentang masa depan yang lebih objektif, terlepas dari pengaruh lingkungan sekitar seperti tekanan teman sebaya atau pertimbangan finansial semata.²⁰

²⁰ Maria Ni Komang Ayu, I Gde Dhika Widarnandana, and Diah Widiawati Retnoningias, "Pentingnya Perencanaan Karier Terhadap Pengambilan Keputusan Karier," *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 11, no. 3 (2022): 341, <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7021>.

b. Memahami dinamika kebutuhan tenaga kerja

Dunia kerja yang terus berkembang menciptakan beragam peluang baru bagi lulusan, di mana pilihan karier tidak lagi terbatas pada bidang studi mereka. Dulu, seorang sarjana teknik misalnya, secara otomatis akan menjadi seorang teknisi. Namun, saat ini, spektrum pekerjaan semakin luas.

c. Mencegah rasa frustrasi saat memilih karier

Tidak banyak siswa yang mengetahui hal yang mesti mereka lakukan saat dihadapkan pada berbagai pilihan karier.

d. Memilih karier yang tepat

Banyak siswa seringkali mengambil keputusan terkait jurusan atau karir tanpa benar-benar memahami minat dan kemampuan diri yang sebenarnya, sehingga potensi mereka tidak termaksimalkan.

e. Meningkatkan kepercayaan diri

Setelah memahami secara mendalam tentang prospek dan persyaratan suatu profesi, siswa akan merasa lebih percaya diri dalam mengejar karier yang dipilih.

6. Langkah-langkah umum dalam layanan bimbingan karier ialah

a. Menentukan masalah

Proses layanan bimbingan karier dimulai dengan mengidentifikasi masalah klien, atau kasus. Misalnya, berdasarkan perilaku dan fenomena yang ditampilkan siswa dalam

kehidupannya sehari-hari, seorang siswa dapat mengidentifikasi masalah kebiasaan buruk seperti sering terlambat, membolos, dan kesulitan fokus dapat menghambat perkembangan akademik dan membuat siswa kesulitan dalam menentukan masa depan.

b. Pengumpulan data

Data dikumpulkan ketika persoalan yang akan dibahas dalam layanan bimbingan karier ditentukan. Data siswa harus komprehensif (menyeluruh) dan mencakup diri mereka, orang tua, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan.

c. Analisis data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dievaluasi. Data numerik dari hasil tes dapat dianalisis secara kuantitatif, sedangkan data non-numerik, misalnya hasil angket, memerlukan analisis kualitatif. Salah satu temuan menarik adalah banyak siswa yang belum yakin akan jurusan yang ingin mereka tekuni di perguruan tinggi.

d. Diagnosis

Sebagai contoh, pembimbing (konselor) melakukan diagnosis dengan mencari faktor penyebab siswa mengalami masalah.

e. Pronosis

Langkah-langkah bantuan yang direncanakan oleh konselor dimulai setelah mengidentifikasi akar permasalahan yang

menyebabkan siswa kesulitan memilih jurusan, konselor akan merancang langkah-langkah intervensi yang tepat.

f. Terapi

Setelah menentukan jenis bantuan yang akan diberikan, langkah selanjutnya adalah menerapkannya. Contoh bagaimana konselor menggunakan layanan informasi karier untuk memecahkan masalah klien.²¹

7. Fungsi layanan bimbingan karier ialah sebagai berikut

a. Fungsi pemahaman

Slameto berpendapat bahwa BK berperan penting dalam membantu individu untuk lebih mengenal diri sendiri dan lingkungannya.

b. Fungsi fasilitas

Memfasilitasi konseli untuk mencapai pertumbuhan yang optimal dalam segala aspek kehidupan.

c. Fungsi penyesuaian

Bimbingan dan konseling memfasilitasi proses adaptasi konseli terhadap lingkungannya secara efektif dan berkelanjutan.

²¹ D I Man and Kota Pekanbaru, "JURUSAN PADA PERGURUAN TINGGI," 2023, 30.

d. Fungsi penyaluran

Samsul Munir Amin menyatakan bahwa BK berperan penting untuk menolong siswa membuat keputusan yang tepat terkait pemilihan jurusan, program studi, maupun aktivitas ekstrakurikuler yang sesuai minat dan potensinya.

e. Fungsi adaptasi

Untuk memastikan program pendidikan dapat mengakomodasi minat, kemampuan, dan kebutuhan yang beragam dari setiap siswa..

f. Fungsi pencegahan

Konselor berperan aktif dalam memberikan bekal kepada konseli agar mampu menghindari tindakan yang berpotensi merugikan diri sendiri atau orang lain.

g. Fungsi perbaikan

Konselor berperan sebagai fasilitator dalam membantu konseli memperbaiki pola pikir, perasaan, dan tindakan yang tidak sehat.

h. Fungsi pemeliharaan

Membantu konseli menjaga kesejahteraan pribadi dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan.

i. Fungsi penyembuhan

Konselor memberikan dukungan yang dibutuhkan konseli untuk mengatasi berbagai permasalahan yang menghambat perkembangannya.

j. Fungsi pengembangan

Sutirna berpendapat bahwa bimbingan dan konseling memiliki peran proaktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk pertumbuhan siswa.²²

8. Jenis-jenis Layanan Bimbingan Karier

Tohirin berpendapat, jenis layanan dalam bimbingan karier untuk siswa di sekolah mencakup:²³

- a. Layanan informasi, Tujuan layanan ini ialah menolong siswa memahami pribadi mereka secara mendalam, termasuk kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi pilihan karier mereka di masa depan.
- b. Informasi tentang lingkungan hidup siswa akan mendapatkan informasi terkini mengenai berbagai jalur pendidikan dan peluang kerja yang relevan dengan minat dan kemampuan mereka.
- c. Layanan penempatan bertujuan membekali siswa dengan keterampilan menentukan keputusan yang sesuai mengenai masa

42.

²² Nafisatun Nikmah, "*Layanan Bimbingan Karier Untuk Pemanjapan Keputusan Karier*," 40–

²³ Dewa Ketut Sukardi, *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah*, 37–38.

depan mereka, baik itu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi maupun langsung bekerja. Melalui layanan ini, siswa dibimbing dalam merencanakan karier, menentukan program studi yang sesuai, dan mengambil langkah konkret dalam mencapai tujuan mereka.

- d. Layanan orientasi. Layanan orientasi karier mencakup pengenalan terhadap lingkungan, institusi, dan objek-objek karier seperti kantor, bengkel, pabrik, serta penggunaan alat dan perangkat kerja yang khusus, dan sejenisnya.

Berbagai bentuk layanan yang dapat digunakan dalam pelaksanaan bimbingan karier meliputi:²⁴

- a. Konseling individu, siswa dapat memperoleh dukungan individual untuk menggali potensi diri, mengatasi tantangan, dan merencanakan masa depan.
- b. Bimbingan kelompok, selain berbagi pengalaman pribadi, siswa juga bisa meningkatkan keterampilan sosial yang krusial untuk kesuksesan di kehidupan nyata melalui bimbingan kelompok..
- c. Bimbingan dalam kelas besar atau lintas kelas, seperti seminar career day yang mengundang narasumber ahli atau praktisis yang dapat dilaksanakan di ruangan yang cukup luas.

²⁴ Dede Rahmat dkk, *Karier Teori Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Komprehensif*, 169–170.

- d. Layanan klasikal, Kegiatan bimbingan yang dilakukan secara rutin di dalam kelas, dengan tujuan meningkatkan pemahaman siswa tentang berbagai pilihan karier dan keterampilan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan.

Dalam bimbingan karier di sekolah terdapat dua tujuan utama yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:²⁵

- a. Tujuan umum.

Membantu siswa menggali potensi diri, memahami minat dan bakat, serta merencanakan masa depan yang cerah. Dengan demikian, siswa dapat membuat keputusan yang sesuai mengenai pilihan pendidikan dan karier yang sejalan dengan kepribadian dan tujuan hidupnya.

- b. Tujuan khusus.

Tujuan khusus bimbingan karier adalah membekali siswa dengan pengetahuan diri yang memadai untuk membuat keputusan karier yang tepat. Dengan memahami kemampuan, minat, dan nilai-nilai pribadi, siswa dapat menentukan jalur karier yang sesuai dengan tujuan hidupnya.

²⁵ Fathika Hanim Islahia, "Hubungan Efikasi Diri Keputusan Karir Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas X11" 4, no. 1 (2023): 88–100.

B. Career Decision Making Self Efficacy

1. Pengertian Career Decision Making Self Efficacy

Pengambilan keputusan dalam karier melibatkan proses evaluasi yang mendalam terhadap minat, bakat, nilai-nilai pribadi, serta peluang kerja yang tersedia, sehingga membutuhkan pertimbangan yang matang. Adhi dan William menyebutkan bahwa adalah langkah-langkah di mana seseorang mengenali dirinya, mengeksplorasi berbagai opsi pekerjaan, dan punya keterampilan dalam menggabungkan informasi tersebut dalam menentukan pilihan karier. Proses menentukan pilihan karier mencakup evaluasi terhadap berbagai faktor, seperti minat, bakat, nilai-nilai pribadi, serta peluang kerja yang ada, dengan tujuan menemukan jalur yang paling sesuai dengan identitas diri.²⁶

Menurut Betz dan Taylor, seperti yang dikutip oleh Darmasaputro dan Gunawan, keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam membuat pilihan karier disebut sebagai *self efficacy* pengambilan keputusan karier..²⁷ Menurut Betz dan Hackett, keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan

²⁶ Adhi Darmasaputro and William Gunawan, "Hubungan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Dan Pengambilan Keputusan Karier Pada Siswa SMA," *Jurnal Psikologi* 14, no. 1 (2018): 1-11, <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.5004>.

²⁷Darmasaputro and Gunawan, "Hubungan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Dan Pengambilan Keputusan Karier Pada Siswa SMA."

dan mengambil keputusan terkait karier disebut sebagai *Career Decision Making Self Efficacy*.²⁸

Jadi, *Career Decision Making Self Efficacy* ialah proses di mana seseorang secara sadar memilih pendidikan dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, jenis kepribadian, keahlian vokasional, dan pertimbangan tentang hambatan, serta informasi terkait pilihan karier yang tersedia.

Untuk dapat membuat pilihan karier yang tepat, seseorang membutuhkan kepercayaan diri yang kuat. Kepercayaan diri ini, yang disebut sebagai *self efficacy* pengambilan keputusan karier, adalah penilaian individu terhadap potensinya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan proses memilih karier.²⁹ Jadi, *career Decision making self efficacy* merupakan keyakinan dan penilaian individu pada potensinya untuk menyelesaikan berbagai tugas terkait penfambilan keputusan karier.

Dalam menentukan pilihan karier, individu dihadapkan pada berbagai pertimbangan, seperti kemampuan diri, peluang kerja, dan keselarasan dengan identitas pribadinya. Menurut Bandura, *self-efficacy* memainkan peran krusial untuk proses penentuan keputusan karier. Seseorang yang punya *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mandiri

²⁸N. E dan Hackett Betz, *Teori Efikasi Diri Karier* (Jakarta, 2006), 100.

²⁹ Betz, *Teori Efikasi Diri Karier*.

dan percaya diri dalam memilih pekerjaan. Mereka mampu memanfaatkan informasi yang mereka peroleh untuk merencanakan masa depan karier mereka dengan baik. Sebaliknya, individu yang ragu-ragu dalam mengambil keputusan seringkali kesulitan dalam memaksimalkan potensi diri mereka..³⁰

2. Aspek-aspek Career Decision Making Self Efficacy

Menurut Coopersmith, kekuatan, makna hidup, kebaikan, dan kemampuan adalah komponen-komponen utama yang membentuk harga diri seseorang. Individu dengan harga diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam membuat pilihan karier dan tidak terlalu khawatir tentang keputusan yang mereka ambil.

Menurut Taylor and Betz aspek-aspek *career decision self-efficacy* antara lain:

- 1.) *Self-appraisal*, Merupakan kemampuan siswa untuk menilai dirinya sendiri, termasuk kelebihan dan kekurangan yang tepat digunakan untuk memperbaiki diri.
- 2.) *Gathering occupational information*, merujuk pada upaya siswa untuk memahami dunia kerja secara lebih mendalam. Ini mencakup pemahaman tentang berbagai jenis pekerjaan, tugas-tugas yang terkait,

³⁰ Dra. Titin Indah Pratiwi, M.Pd, Retno Juli Widyastuti," pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial keluarga terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir siswa," Jurnal BK UNES 03, (2013): 223

serta informasi terkini tentang pasar kerja, membantu siswa memahami pasar kerja setelah lulus dari pendidikan.

3.) *Goal selection*, Merupakan kemampuan siswa untuk menilai sejauh mana ia dapat mengadaptasi diri dengan karakteristik berbagai pekerjaan. Dengan menyadari nilai dan kelebihan yang dimiliki, siswa bisa lebih gampang memahami potensinya untuk beradaptasi dengan pekerjaan tertentu.

4.) *Planning*, Siswa yang belajar menyusun rencana karier setelah lulus sekolah dengan tahap-tahapan yang jelas, rencana masa depan yang terstruktur secara baik akan memberikan motivasi kepada siswa untuk mengikuti langkah-langkah sesuai dengan perencanaan pribadi mereka.

5.) *Problem solving*, siswa dapat mengembangkan kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam karier. Mereka akan belajar untuk lebih fleksibel, adaptif, dan mampu mengambil keputusan yang tepat, bahkan ketika menghadapi situasi yang kompleks dan melibatkan kepentingan orang lain.³¹

Kelima aspek di atas juga di ungkapkan oleh Arlinkasari dkk dan di tambahkan dengan:³²

³¹ Abdul Muhid Dian Novita Ramadani, ""Efektifitas Pelatihan Perencanaan Karier Untuk Meningkatkan Career Decision Self Efficacy Pada Fresh Graduate: Literature Review," *Jurnal Psikologi Tabularasa* 17 (2022): 59.

³² Arlinkasari dkk, *Perkembangan Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier* (Jeju, 2016), 148–158.

- a. Afimasi sosial. Memberikan gambaran tentang keyakinan seseorang dalam membina hubungan positif dengan lingkungan dan orang terdekat terkait pemilihan karier mereka, sehingga memperoleh dukungan positif dari mereka untuk pilihan karier yang diambil.

Menurut Crites dalam Fatikha Hanim Islahia, aspek-aspek lain dari *self efficacy* pengambilan keputusan karier adalah:³³

- a. Kemampuan secara akurat menilai diri sendiri, termasuk kepribadian dan kemampuan.
 - b. Aktivitas pengumpulan data mengenai pekerjaan yang diminati untuk mendukung pengambilan keputusan karier.
 - c. Proses pemilihan tujuan karier yang sesuai dengan keinginan individu.
 - d. Perencanaan masa depan mencakup strategi untuk mencapai tujuan karier.
 - e. Kemampuan dalam mengatasi dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam konteks karier.
3. Faktor-faktor Career Decision Making Self Efficacy

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *self efficacy* siswa pengambilan keputusan karier yaitu faktor internal dan eksternal:³⁴

³³ Fathika Hanim Islahia, "Hubungan Efikasi Diri Keputusan Karir Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas X11" 4, no. 1 (2023): 88–100.

- a. Faktor internal
- a) Kurangnya pengetahuan dan pemahaman. Kurangnya pengetahuan tentang dunia kerja dan kemampuan diri dapat menyebabkan seseorang meragukan kemampuannya untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan.
 - b) Rendahnya *self efficacy* umum. Siswa dengan tingkat efikasi diri umum yang rendah biasanya kurang percaya diri untuk menghadapi tantangan, termasuk pengambilan keputusan karier.
 - c) Ketakutan akan gagal. Jika siswa merasa takut akan kegagalan dan atau meragukan kemampuannya untuk mencapai tujuan karier, ini dapat menurunkan efikasi diri mereka.
 - d) Ketidakpastian dan keraguan. Unsurnya ketidakpastian mengenai masa depan dan keraguan terhadap pilihan karier dapat menciptakan kebingungan dan merusak efikasi diri siswa.
 - e) Siswa yang kurang mahir dalam membuat pilihan seringkali kesulitan dalam mengevaluasi berbagai opsi karier dan merasa ragu-ragu dalam menentukan jalan hidup mereka.

³⁴ Fathika Hanim Islahia, "Hubungan Efikasi Diri Keputusan Karir Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas XI1."

- b. Faktor eksternal
 - a) Kurangnya dukungan sosial. Siswa yang tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari keluarga, teman, atau guru dalam menjelajahi opsi karier dapat merasa kurang percaya diri.
 - b) Tekanan lingkungan. Harapan tinggi dilingkungan sekitar, seperti orang tua atau masyarakat, dapat menciptakan tekanan yang berlebihan dan menurunkan efikasi diri siswa.
 - c) Kurangnya akses informasi. Siswa yang tidak memiliki jangkauan yang cukup pada informasi tentang berbagai pilihan karier dan tren pasar kerja mungkin merasa tidak yakin dalam membuat keputusan.
 - d) Pengalaman negatif. Pengalaman negatif seperti kegagalan dalam mencoba bidang tertentu, dapat merendahkan keyakinan siswa terhadap kemampuannya untuk sukses di bidang tersebut.

4. Sumber efikasi diri

Empat proses dan sumber informasi utama dikembangkan juga meningkatkan *self efficacy* Menurut Bandura dalam buku Rini Astuti, Ada empat proses dan sumber informasi: 1) pengalaman engalaman sebelumnya dalam mencapai tujuan; 2) engamati dan meniru perilaku orang-orang yang sukses dapat meningkatkan keyakinan diri; 3) Lingkungan sosial, termasuk dorongan dari orang-orang terdekat, sangat mempengaruhi kepercayaan diri seseorang.; dan 4) Kondisi

emosional yang stabil dan positif berkontribusi pada pembentukan kepercayaan diri.³⁵

5. Aspek efikasi diri

Menurut Bandura, efikasi diri seseorang terbentuk dari tiga komponen utama. Ketiga komponen ini menjadi dasar untuk mengukur tingkat efikasi diri seseorang, yaitu:

a. Tingkat kesulitan tugas

Tingkat kesulitan suatu tugas sangat mempengaruhi sejauh mana seseorang percaya diri dalam menyelesaikannya. Semakin sulit tugas, semakin besar kemungkinan seseorang merasa tidak mampu. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang memiliki batas-batas tertentu dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, penting untuk mengukur tingkat kesulitan setiap tugas agar dapat menilai secara akurat tingkat kepercayaan diri seseorang.

b. Luas bidang tugas

Lingkup tugas yang menjadi fokus kepercayaan diri individu merupakan aspek penting dalam penelitian ini. Beberapa elemen digunakan untuk mengukur efikasi diri dalam konteks ini, di antaranya adalah sumber daya sosial, kemampuan kognitif,

³⁵ Rini Astuti and William Gunawan, "Sources of Career Self-Efficacy on Adolescents," *Jurnal Psikogenesis* 4, no. 2 (2016): 141–51.

kemampuan mengatur diri, serta keterlibatan dalam aktivitas di luar sekolah.

c. Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan

Tingkat kekuatan keyakinan dan harapan individu terhadap kemampuan dirinya merupakan dimensi penting dalam konsep efikasi diri. Skala efikasi diri digunakan sebagai alat ukur untuk mengidentifikasi perbedaan tingkat kepercayaan diri antar individu dalam menyelesaikan tugas. Bandura mengusulkan penggunaan skala numerik, namun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban.³⁶

6. Karakteristik individu yang memiliki self efficacy tinggi dan self efficacy rendah

Bandura (1997) mengidentifikasi sejumlah karakteristik yang membedakan seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi. Individu tersebut umumnya punya keyakinan yang kuat pada kemampuan diri dalam mengatasi berbagai situasi, tekun dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki pandangan yang optimis terhadap tantangan. Mereka juga cenderung menetapkan tujuan yang lebih ambisius, meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, serta mampu mengendalikan emosi

³⁶ and Budi Astuti Hara permana, Farida Harahap, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas IX Di MTS AL HIKMAH BREBES," *Jurnal Hisbah* 13 (2016): 56–57.

dan pikiran saat menghadapi situasi yang mengancam. Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah umumnya menunjukkan karakteristik seperti perasaan tidak berdaya, apatis, dan cemas. Mereka cenderung menghindari tugas-tugas yang menantang, cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan, dan memiliki tingkat aspirasi yang rendah. Dalam situasi yang sulit, individu tersebut cenderung menyalahkan diri sendiri dan fokus pada kekurangannya.³⁷

C. Pengembangan Karier Individu

Pengembangan karier adalah upaya untuk mengoptimalkan rencana karier yang sudah dibuat yang dikenal sebagai pengembangan karier. Adanya sistem pengembangan karier yang terstruktur akan membantu individu dalam mengidentifikasi kebutuhan dan aspirasi kariernya. Komitmen yang kuat terhadap rencana karier yang telah disusun merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan karier.³⁸ Tujuan dari pengembangan karier ialah untuk menolong siswa SMK/SMA merencanakan karier mereka dan membuat rencana hidup yang mereka inginkan. Ini dimaksudkan untuk mengurangi jumlah usaha yang sia-sia dan membantunya semakin dekat dengan tujuan karier mereka.

³⁷ Meli Angraini , "Universitas Medan Area," n.d. : HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA KELAS XII MAS NAHDHATUL ISLAM

³⁸ Robiansyah et al., "ABDIMU Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat; Ekonomi , Manajemen , Bisnis Dan Akuntansi Career Development of Students of SMKN 4 Samarinda," no. 2 (2022): 76.

1. Tujuan Pengembangan Karier

Program pengembangan karier dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi karyawan sejalan dengan tujuan dan strategi jangka panjang organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk mencapai posisi tinggi sesuai potensi dan minat mereka..³⁹

Dengan mendorong pertumbuhan profesional karyawan melalui program pengembangan karier, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi dan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Pengembangan karier saat ini baik, tetapi belum optimal. Ini disebabkan oleh pegawai yang tidak memahami fungsi, peran, dan tanggung jawab kantor. Mereka juga merasa tidak termotivasi untuk bekerja karena datang terlambat dan bersantai di luar jam kerja. Selain itu, ada pegawai yang menunda-nunda dan tidak melakukan pekerjaan tepat waktu, yang menyebabkan kinerja mereka menurun.

³⁹ Ni Made Eka Srinadi and I Gusti Salit Ketut Netra, "Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy , Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3, no. 7 (2014): 1894–1910, <https://repository.unud.ac.id/protected/storage/upload/repository/84d0f965007bb3646ce8cc28d64bb4bd.pdf>.

Setiap karyawan mengharapkan pengembangan karier karena akan memberikan hak yang lebih baik, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, seperti kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan lain-lain. Hak-hak yang tidak bersifat material juga termasuk status sosial yang lebih baik, rasa bangga, dan sebagainya. Prakteknya, pelaksanaan karier lebih mirip dengan pengembangan karier. Jadi, Untuk mencapai tujuan karier mereka dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan harus terus mengembangkan karier mereka.⁴⁰

2. Pengembangan pendekatan individu dalam belajar

Program pengembangan karier merupakan sebuah upaya terstruktur yang membantu karyawan menggali potensi, minat, dan tujuan karier mereka. Program ini juga menyediakan berbagai peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga karyawan dapat mencapai aspirasi profesional mereka. Untuk mempersiapkan seseorang dalam melanjutkan jalur karier yang direncanakan, pengembangan karier termasuk aktivitas. Prinsip-prinsip pengembangan karier menekankan pentingnya peran individu dalam mengelola karir mereka sendiri. Jenis pekerjaan, tuntutan pasar kerja,

⁴⁰ Rifda Chairani and M. Rafieq Adi Pradana, "Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan)," *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2022): 57–72, <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.71>.

dan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan yang dibutuhkan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan pengembangan. Dengan demikian, pengembangan karier adalah sebuah proses yang berkelanjutan dan memerlukan komitmen baik dari individu maupun organisasi.⁴¹

3. Bidang pengembangan karier

Dalam bukunya "Bagaimana Konselor Sekolah Bersikap", Endang Ertiati Suhesti mengidentifikasi enam area utama dalam BK yaitu:

- a. Bidang pengembangan pribadi, BK bertujuan untuk membantu orang mengatasi kesulitan untuk memahami diri mereka sendiri, mengatasi kesulitan untuk mengeksplorasi potensi diri mereka, dan membantu mereka mengembangkan diri dalam lingkungan sekitar mereka.
- b. Bidang pengembangan sosial membahas bagaimana seseorang berhubungan dengan lingkungannya. Ini mencakup masalah seperti bagaimana menjaga kehormatan dengan lingkungannya, masalah dengan pergaulan dengan teman, penyesuaian diri dalam hubungan dengan orang lain dan lingkungannya.

⁴¹ Nurmasari, "Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 1, no. 2 (2015): 268–81, <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://jurnal.uir.ac.id/index.php/PUB/article/download/917/612>.

- c. Bidang belajar atau pengembangan belajar, mencakup masalah belajar seperti tidak berkonsentrasi, mengatur waktu, atau belajar dengan efektif.
- d. Bidang pengembangan karier membantu individu untuk memahami tuntutan dunia kerja, mengenali potensi diri, dan menyesuaikan pilihan karier dengan kemampuan serta minat mereka. Tujuannya adalah agar individu dapat membuat keputusan yang bijaksana tentang masa depan profesional mereka.
- e. Bidang pengembangan kehidupan berkeluarga, memberikan dukungan kepada individu dalam merumuskan rencana pernikahan yang sesuai dengan aspirasi dan nilai-nilai mereka. Melalui bimbingan, individu dapat menentukan keputusan yang lebih informatif dan bertanggung jawab untuk masa depan keluarga mereka.
- f. Bidang pengembangan kehidupan beragama ertujuan untuk membantu individu memperdalam pemahaman dan pengamalan nilai-nilai agama mereka. Dengan demikian, individu dapat menghadapi kehidupan yang lebih bermakna dan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.⁴²

⁴² Nihayatur Rofi'ah Nur ilma Asmaul Khusna and Fatmah K, "Strategi Layanan Bimbingan Konseling Dalam Bimbingan Akademik Di Smp Negeri 1 Purwosari," *Al-Isyrof: Jurnal KONSELING* 2, no. 1 (2019): 145–54.

Dalam konteks bimbingan dan konseling, pengembangan karier menjadi prioritas utama. Konselor memberikan perhatian yang sama pada aspek pribadi, sosial, belajar, karier, keluarga, dan spiritual untuk memastikan pertumbuhan individu yang holistik.