



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEYAKINAN DIRI DAN PUSAT KENDALI
TERHADAP KEMATANGAN KARIR (KASUS SISWA SMK
NEGERI 6 JAKARTA)**

TESIS

**SATRIYO WIBOWO
0806441693**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA ILMU ADMINISTRASI
JAKARTA
JUNI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEYAKINAN DIRI DAN PUSAT KENDALI
TERHADAP KEMATANGAN KARIR (KASUS SISWA SMK
NEGERI 6 JAKARTA)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**SATRIYO WIBOWO
0806441693**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JAKARTA
JUNI 2010**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Satriyo Wibowo

NPM : 0806441693

Tanda Tangan :



Tanggal : 7 Juni 2010

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : Satriyo Wibowo
NPM : 0806441693
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Pengaruh Keyakinan Diri dan Pusat Kendali terhadap Kematangan Karir (Kasus Siswa SMK Negeri 6 Jakarta)

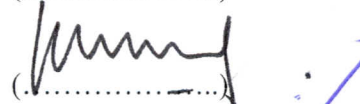
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

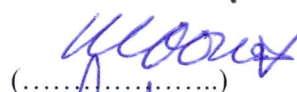
Ketua Sidang : Dr. Tafsir Nurchamid, Ak., M.Si.


(.....)

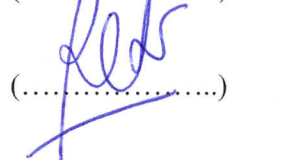
Pembimbing : Dr. Amy Y.S. Rahayu, M.Si.


(.....)

Penguji : Drs. Riduansyah, M.Si.


(.....)

Sekretaris : Dra. Retno Kusumastuti, M.Si.


(.....)

Ditetapkan di : Jakarta

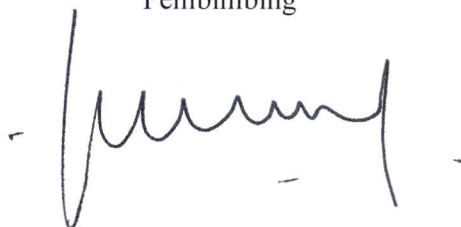
Tanggal : Juni 2010

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Satriyo Wibowo
NPM : 0806441693
JUDUL TESIS : Pengaruh Keyakinan Diri dan Pusat Kendali
terhadap Kematangan Karir (Kasus Siswa SMK
Negeri 6 Jakarta)

Telah Disetujui
Pembimbing



Dr. Amy Y.S. Rahayu, M.Si.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan kasih sayang-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sejak kuliah hingga penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu penulis menghaturkan ungkapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono selaku Dekan FISIP Universitas Indonesia.
2. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc. selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ. selaku Ketua Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
4. Dr. Amy Y.S. Rahayu, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah dengan arif dan penuh perhatian dalam memberikan bimbingan, arahan dan saran yang sangat berarti sehingga tesis dapat terselesaikan.
5. Sekretariat Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional yang telah memberikan kesempatan berupa beasiswa untuk mengikuti pendidikan S2.
6. Kepala SMK Negeri 6 Jakarta yang telah berkenan memberikan izin penelitian.
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan material dan moral; dan
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap agar tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Jakarta, 7 Juni 2010

Penulis



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Satriyo Wibowo
NPM : 0806441963
Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Keyakinan Diri dan Pusat Kendali terhadap Kematangan Karir (Kasus Siswa SMK Negeri 6 Jakarta)”

beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama ini tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 7 Juni 2010

Yang menyatakan


Satriyo Wibowo

ABSTRAK

Nama : Satriyo Wibowo
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul : Pengaruh Keyakinan Diri dan Pusat Kendali terhadap
Kematangan Karir (Kasus Siswa SMK Negeri 6 Jakarta)

Pengangguran usia muda merupakan masalah yang membutuhkan perhatian. Untuk itu upaya membantu remaja dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja menjadi penting. Kesiapan individu untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karir disebut dengan kematangan karir. Keyakinan diri dan pusat kendali merupakan prediktor yang relevan dalam mempelajari kematangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pusat kendali dan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir siswa SMK Negeri 6 Jakarta.

Jumlah responden penelitian sebanyak 115 siswa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara *multistage random sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang melakukan pengujian hipotesis dan menganalisis hubungan di antara variabel-variabel. Dalam penelitian ini digunakan konsep pusat kendali yang dikembangkan oleh Levenson (1972) yang membagi pusat kendali ke dalam tiga dimensi, yaitu *Internal (I)*, *Powerful-others (P)*, dan *Chance (C)*. Konsep keyakinan diri keputusan karir yang digunakan merupakan konsep yang telah dikembangkan oleh Betz dan Taylor (2000) yang menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir. Untuk mengukur kematangan karir digunakan instrumen yang dikembangkan Super et al. (1981) yang dikenal sebagai *career development inventory (CDI)*. Analisis statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pusat kendali dimensi internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir. Siswa yang memiliki pusat kendali internal merasa bahwa hasil kerja serta karirnya tergantung dari faktor internal, antara lain usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga akan meningkatkan keyakinan diri siswa dalam mengambil keputusan karir. Keyakinan diri keputusan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. Siswa yang mempunyai keyakinan diri keputusan karir yang tinggi akan berpikir bahwa hambatan atau kendala selalu dapat diatasi melalui pengembangan diri dan ketekunan, sehingga akan menghasilkan kesiapan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir. Pusat kendali dimensi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. Siswa yang memiliki pusat kendali internal merasa bahwa karirnya tergantung dari faktor internal, antara lain usaha dan kemampuannya sehingga siswa akan aktif mencari informasi dan berusaha keras untuk mencapai karir yang diharapkan.

Kata kunci:

Keyakinan diri keputusan karir, pusat kendali, kematangan karir.

ABSTRACT

Name : Satriyo Wibowo
Study Program : Administration Study
Title : The Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Career Maturity (Case of Students of Jakarta 6 State Vocational School)

Youth unemployment is a problem that requires attention. Therefore, the effort to help youth in preparing themselves to enter the world of work becomes important. Career maturity refers to the individual's readiness and awareness to make age-appropriate career decisions and cope with career development tasks. Self-efficacy and locus of control are a relevant predictors in studying career maturity. This study aims to determine the effect of locus of control and career decision-making self-efficacy on students' career maturity of SMK Negeri 6 Jakarta.

Total respondents of this research are 115 students. The sampling technique used was multistage random sampling. This is an explanatory research which is to test hypotheses and analyze the relationship between the variables. This study use the concept of locus of control developed by Levenson (1972) that divide locus of control into three dimensions, Internal (I), Powerful-others (P), and Chance (C). Career decision-making self-efficacy concept used is the concept that developed by Betz and Taylor (2000), which shows individual's belief in completing the tasks necessary to making career decisions. The instrument used to measure career maturity was developed by Super et al. (1981), known as the Career Development Inventory (CDI). Statistical analysis used to test the hypothesis is path analysis.

The results showed that internal locus of control dimension has a significant effect on career decision-making self-efficacy. Students who have internal locus of control feel that the work and his career depends on internal factors, such as an effort, ability, and decision making that will enhance students' self-efficacy in making career decisions. Career decision-making self-efficacy significantly influence career maturity. Students who have high self-efficacy would think that the barriers or constraints can always be solved through self-development and persistence, so that will result readiness in completing career development tasks. Internal locus of control dimension significantly influence career maturity. Students who have internal locus of control feel that his career depends on internal factors, such as efforts and abilities so that students will actively seek information and strive to achieve the expected career.

Key words:

Career decision-making self-efficacy, locus of control, career maturity.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Pendidikan Kejuruan	13
B. Kematangan Karir	19
1. Teori Perkembangan Karir	19
a. Trait-and-factor.....	20
b. Ginzberg et al.	20
c. John Holland	21
d. Donald Super.....	24
2. Pengukuran Kematangan Karir	27
3. Penelitian sebelumnya.....	30
C. Keyakinan Diri (<i>Self-Efficacy</i>).....	30
1. Pengertian Keyakinan Diri	30
2. Sumber-sumber Keyakinan Diri	32
3. Dimensi Keyakinan Diri.....	33
4. Keyakinan Diri Keputusan Karir	33
D. Pusat Kendali (<i>Locus of Control</i>).....	34
1. Pengertian Pusat Kendali	34
2. Fungsi Pusat Kendali	35
3. Dimensi Pusat Kendali.....	35
4. Pusat Kendali Multidimensional.....	36
E. Operasionalisasi Konsep.....	37
F. Hubungan antar Variabel.....	42
G. Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel.....	45
C. Teknik Pengumpulan Data.....	49
D. Teknik Analisis Data	52
BAB IV GAMBARAN UMUM	56
A. Profil Singkat SMK Negeri 6 Jakarta.....	56
B. Fasilitas Sekolah.....	57
C. Sumber Daya Manusia.....	58
D. Kerjasama dengan Institusi Lain	61
E. Prestasi.....	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Karakteristik Responden.....	63
1. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
B. Deskripsi Data.....	63
1. Variabel Keyakinan Diri Keputusan Karir.....	64
a. Aspek Penilaian Diri.....	66
b. Aspek Informasi Pekerjaan.....	68
c. Aspek Pemilihan Tujuan.....	69
d. Aspek Perencanaan.....	71
e. Aspek Pemecahan Masalah.....	72
2. Variabel Pusat Kendali.....	74
a. Dimensi <i>Internal</i>	74
b. Dimensi <i>Powerful-others</i>	76
c. Dimensi <i>Chance</i>	77
3. Variabel Kematangan Karir.....	79
a. Aspek Sikap Kematangan Karir.....	81
b. Aspek Pengetahuan Kematangan Karir.....	83
C. Pengujian Hipotesis.....	84
1. Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur 1.....	86
a. Pengujian sub hipotesis 1.1.....	88
b. Pengujian sub hipotesis 1.2.....	88
c. Pengujian sub hipotesis 1.3.....	89
2. Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur 2.....	89
a. Pengujian sub hipotesis 2.1.....	91
b. Pengujian sub hipotesis 2.2.....	92
c. Pengujian sub hipotesis 2.3.....	92
d. Pengujian sub hipotesis 2.4.....	93
3. Diagram Jalur	94
D. Pembahasan Hasil Penelitian	96
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	99
A. Simpulan.....	99
B. Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA..... 102

LAMPIRAN 106



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	PDB menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku dan Harga Konstan 2000 (triliun rupiah).....	1
Tabel 1.2.	Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2008–2010 (juta orang).....	3
Tabel 1.3.	Bidang Studi Keahlian SMK	5
Tabel 1.4.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2008–2010 (persen)	6
Tabel 2.1.	Operasionalisasi Konsep.....	37
Tabel 3.1.	Populasi Penelitian	45
Tabel 3.2.	Sampel Penelitian.....	48
Tabel 3.3.	Kisi-kisi Item Kuesioner Keyakinan Diri Keputusan Karir	50
Tabel 3.4.	Kisi-kisi Item Kuesioner Pusat Kendali	51
Tabel 4.1.	Data Fasilitas SMK Negeri 6 Jakarta	57
Tabel 4.2.	Jumlah Siswa SMK Negeri 6 Jakarta Tahun Ajaran 2009/2010	58
Tabel 4.3.	Data Guru SMK Negeri 6 Jakarta	59
Tabel 4.4.	Data Tenaga Kependidikan SMK Negeri 6 Jakarta	60
Tabel 4.5.	Daftar Institusi Mitra Praktek Kerja Industri SMKN 6 Jakarta	61
Tabel 5.1.	Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2.	Statistika Deskriptif Variabel Keyakinan Diri Keputusan Karir	64
Tabel 5.3.	Pedoman Interpretasi Skor.....	65
Tabel 5.4.	Frekuensi Skor Keyakinan Diri Keputusan Karir	65
Tabel 5.5.	Statistika Deskriptif Aspek Penilaian Diri.....	66
Tabel 5.6.	Pedoman Interpretasi Skor.....	67
Tabel 5.7.	Frekuensi Skor Aspek Penilaian Diri	67
Tabel 5.8.	Statistika Deskriptif Aspek Informasi Pekerjaan	68
Tabel 5.9.	Frekuensi Skor Aspek Informasi Pekerjaan.....	69
Tabel 5.10.	Statistika Deskriptif Aspek Pemilihan Tujuan.....	70
Tabel 5.11.	Frekuensi Skor Aspek Pemilihan Tujuan	70
Tabel 5.12.	Statistika Deskriptif Aspek Perencanaan.....	71
Tabel 5.13.	Frekuensi Skor Aspek Perencanaan	72
Tabel 5.14.	Statistika Deskriptif Aspek Pemecahan Masalah	72
Tabel 5.15.	Frekuensi Skor Aspek Pemecahan Masalah	73
Tabel 5.16.	Statistika Deskriptif Dimensi <i>Internal</i>	74
Tabel 5.17.	Pedoman Interpretasi Skor.....	75
Tabel 5.18.	Frekuensi Skor Dimensi <i>Internal</i>	75
Tabel 5.19.	Statistika Deskriptif Dimensi <i>Powerful-others</i>	76
Tabel 5.20.	Frekuensi Skor Dimensi <i>Powerful-Others</i>	77
Tabel 5.21.	Statistika Deskriptif Dimensi <i>Chance</i>	78
Tabel 5.22.	Frekuensi Skor Dimensi <i>Chance</i>	78
Tabel 5.23.	Statistika Deskriptif Variabel Kematangan Karir	79
Tabel 5.24.	Statistika Deskriptif Variabel Kematangan Karir berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 5.25.	Output uji beda dua nilai tengah dengan menggunakan uji-T	80
Tabel 5.26.	Statistika Deskriptif Aspek Sikap Kematangan Karir	81

Tabel 5.27.	Norma Skor Aspek Sikap Kematangan Karir	82
Tabel 5.28.	Frekuensi Skor Aspek Sikap Kematangan Karir	82
Tabel 5.29.	Statistika Deskriptif Aspek Pengetahuan Kematangan Karir	83
Tabel 5.30.	Norma Skor Aspek Pengetahuan Kematangan Karir	83
Tabel 5.31.	Frekuensi Skor Aspek Pengetahuan Kematangan Karir.....	84
Tabel 5.32.	Model summary dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3) terhadap keyakinan diri keputusan karir (Y_1)	86
Tabel 5.33.	Hasil ANOVA dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3) terhadap keyakinan diri keputusan karir (Y_1)	86
Tabel 5.34.	Tabel koefisien regresi dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3) terhadap keyakinan diri keputusan karir (Y_1)	87
Tabel 5.35.	Model summary keyakinan diri keputusan karir (Y_1), dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3) terhadap kematangan karir (Y_2).....	89
Tabel 5.36.	Hasil ANOVA keyakinan diri keputusan karir (Y_1), dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3) terhadap kematangan karir (Y_2).....	90
Tabel 5.37.	Tabel koefisien regresi keyakinan diri keputusan karir (Y_1), dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3) terhadap kematangan karir (Y_2)	91
Tabel 5.38.	Tabel korelasi dimensi pusat kendali yaitu <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), dan <i>chance</i> (X_3).....	94
Tabel 5.39.	Tabel rangkuman dekomposisi dari koefisien analisis jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, dan pengaruh total tentang pengaruh <i>internal</i> (X_1), <i>powerful-others</i> (X_2), <i>chance</i> (X_3), keyakinan diri keputusan karir (Y_1) terhadap kematangan karir (Y_2).....	96

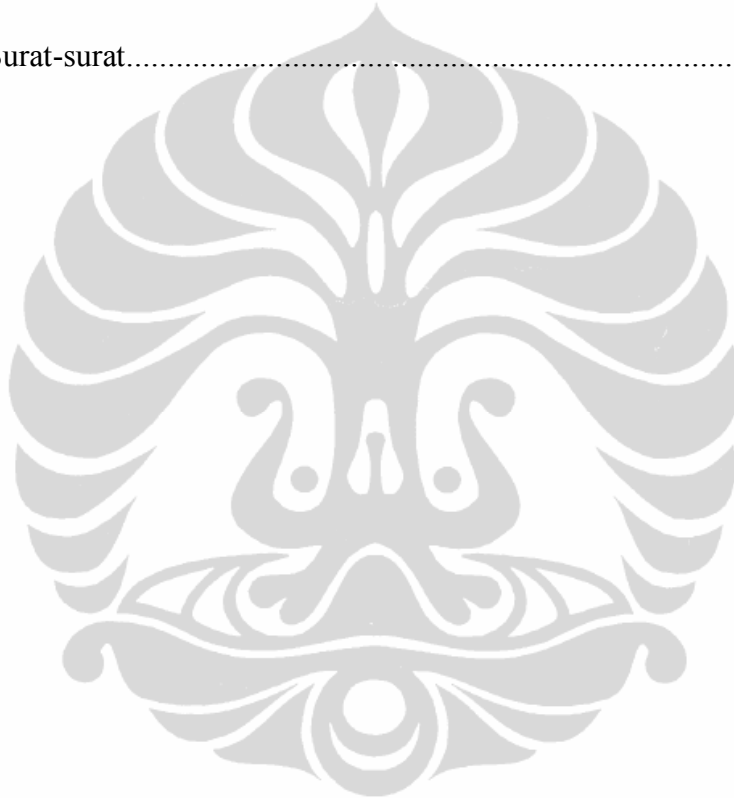
DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1. Model Hubungan Pusat Kendali, Keyakinan Diri Keputusan Karir dan Kematangan Karir..... 43
- Gambar 5.1 Hubungan Struktur Pusat Kendali, Keyakinan Diri Keputusan Karir, dan Kematangan Karir 85
- Gambar 5.2 Diagram Jalur Hubungan Kausal Pusat Kendali dan Keyakinan Diri Keputusan Karir terhadap Kematangan Karir 95



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	106
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data	124
Lampiran 3. Tabel Bilangan Acak.....	127
Lampiran 4. Contoh Instrumen Penelitian	128
Lampiran 5. Surat-surat.....	131



BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa bagian. Pada bagian pertama akan dijelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini dan dilanjutkan dengan perumusan masalah pada bagian berikutnya. Selanjutnya berturut-turut akan diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

A. Latar Belakang

Sebagai negara berkembang dengan sumber daya yang berlimpah, Indonesia giat melakukan pembangunan di segala bidang. Salah satu indikator keberhasilan pembangunan di Indonesia ditandai dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Pada tahun 2009 yang lalu pertumbuhan ekonomi Indonesia, menurut mantan menteri keuangan Sri Mulyani Indrawati, tumbuh hingga 4,4 persen di tengah bayang-bayang resesi global. Sementara pada triwulan pertama tahun 2010 ini, pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami peningkatan menjadi 5,7 persen dibandingkan triwulan pertama tahun 2009 atau meningkat 1,9 persen dibanding triwulan keempat tahun 2009 (Lihat Tabel 1.1).

Tabel 1.1. PDB menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku dan Harga Konstan 2000 (triliun rupiah)

Lapangan Usaha	Harga Berlaku			Harga Konstan 2000		
	Triw I-2009	Triw IV-2009	Triw I-2010	Triw I-2009	Triw IV-2009	Triw I-2010
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	205,1	198,6	239,4	73,9	64,4	76,0
2. Pertambangan dan Penggalian	131,2	163,3	168,1	43,5	45,9	45,0
3. Industri Pengolahan	355,3	382,4	380,9	138,7	145,2	143,7
4. Listrik, Gas, dan Air Bersih	11,2	12,0	11,7	4,0	4,4	4,3
5. Konstruksi	126,9	148,6	150,4	33,5	36,7	35,9
6. Perdagangan, Hotel, dan Restoran	175,7	202,1	208,0	87,7	95,8	95,9
7. Pengangkutan dan Komunikasi	83,8	91,9	93,4	45,3	49,9	50,7
8. Keuangan, Real Estat, dan Jasa Perusahaan	98,8	103,6	107,6	51,5	53,0	54,3
9. Jasa-jasa	129,1	148,3	139,2	50,0	52,2	52,3
PDB	1 317,1	1 450,8	1 498,7	528,1	547,5	558,1
PDB TANPA MIGAS	1 211,2	1 324,3	1 375,2	492,7	512,0	523,0

Sumber: Badan Pusat Statistik (2010a)

Kebijakan makroekonomi umumnya memberikan penekanan pada empat sasaran utama: (1) pertumbuhan ekonomi, (2) inflasi yang rendah dan (3) neraca pembayaran yang sehat dan kalau pertumbuhan ekonomi tinggi, maka (4) penciptaan lapangan kerja diharapkan tercapai. Posisi penciptaan lapangan kerja selalu bersifat implisit dalam pertumbuhan ekonomi. Kepala BPS, Rusman Heriawan, menyatakan bahwa setiap 1 persen pertumbuhan ekonomi akan menciptakan 400.000 lapangan kerja baru. Dengan pertumbuhan ekonomi 5 persen, lapangan kerja baru yang tercipta mencapai 2 juta, sementara angkatan kerja yang ada selalu berada pada kisaran 2 juta-2,4 juta per tahun. Dengan demikian, jika kebijakan yang dilakukan biasa saja, tidak ada tambahan program yang *projob* (berorientasi menyerap tenaga kerja), tingkat pengangguran 2010 tidak akan berkurang signifikan. Pernyataan yang senada juga dikemukakan mantan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Paskah Suzetta. Ia menjelaskan, pertumbuhan ekonomi yang ditargetkan mencapai 5 persen pada tahun 2010 diperkirakan dapat menciptakan 1,875 juta lapangan kerja baru. Dengan catatan, setiap 1 persen pertumbuhan ekonomi akan menciptakan 375.000 lapangan kerja baru (Kompas, 2009). Lebih lanjut ia mengemukakan, lapangan kerja baru itu cukup untuk menampung angkatan kerja baru yang pada 2010 diperkirakan mencapai 1,8 juta orang. Namun, belum dapat ditampung sisa penganggur yang sudah ada. Oleh karena itu, penganggur masih akan mencapai 9,1 juta orang.

Pertumbuhan ekonomi memberi dampak positif yang dapat dirasakan masyarakat, seperti peningkatan daya beli dan angka kemiskinan yang menurun. Untuk mencapai target pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut diperlukan investasi yang tidak sedikit. Investasi ini berguna untuk meningkatkan produksi dalam negeri yang selanjutnya akan menambah devisa negara.

Kebijakan makro di tingkat nasional perlu dilakukan perubahan mendasar mengingat semakin meningkatnya jumlah pengangguran terbuka yang saat ini sekitar 9,5 juta orang dan setiap tahun kurang lebih 2,5 juta orang memasuki angkatan kerja baru. Perubahan yang perlu dilakukan adalah sinkronisasi kebijakan makro dengan kebijakan pasar kerja, sehingga pertumbuhan ekonomi harus disertai dengan penciptaan lapangan kerja baru. Kebijakan fiskal dan

moneter hendaknya memberi prioritas pada sektor ekonomi yang mempunyai potensi penyerapan tenaga kerja seperti sektor pertanian, manufaktur, makanan dan sektor jasa.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar (sekitar 100 juta) yang sebagian besar angkatan kerja (sekitar 55 persen) adalah lulusan SD dan SD ke bawah (lihat Tabel 1.2.), ditambah lagi dengan jumlah penganggur terbuka yang sangat besar (sekitar 9,5 juta orang) maka kebijakan pasar kerja yang fleksibel sangat dibutuhkan. Semakin pasar kerja tidak fleksibel akan berakibat pada tingginya tingkat pengangguran usia muda, dan berketerampilan rendah. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan Kepala BPS, Rusman Heriawan, bahwa pendidikan bisa berdampak pada peningkatan angkatan kerja jika akses ke pendidikan sangat sulit. Namun, jika dunia pendidikan memberikan peluang lebih banyak, angkatan kerja bisa ditekan.

Tabel 1.2. Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2008–2010 (juta orang)

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2008		2009		2010
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
SD ke Bawah	55,62	55,33	55,43	55,21	55,31
Sekolah Menengah Pertama	19,39	19,04	19,85	19,39	20,30
Sekolah Menengah Atas	13,90	14,39	15,13	14,58	15,63
Sekolah Menengah Kejuruan	6,71	6,76	7,19	8,24	8,34
Diploma I/II/III	2,66	2,87	2,68	2,79	2,89
Universitas	3,77	4,15	4,22	4,66	4,94
Total	102,05	102,55	104,49	104,87	107,41

Sumber: Badan Pusat Statistik (2010b)

Pemerintah telah melakukan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kemampuan SDM ditempuh melalui dua jalur. Pertama, jalur pendidikan umum yang orientasinya lebih kepada peningkatan

SDM jangka panjang. Kedua, jalur pelatihan keterampilan yang ditujukan untuk menyiapkan seseorang agar siap untuk bekerja atau meningkatkan keterampilan seseorang agar memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Salah satu upaya pemerintah merespon permintaan dunia atas tenaga-tenaga kerja yang terampil dan handal dengan bekal keilmuan yang memadai adalah menggaungkan kembali Sekolah Menengah Kejuruan. Sejak tahun 2008, sesuai dengan arahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dalam Rembuk Pendidikan Nasional (RPN) pada Februari 2008 tentang penyeimbangan jumlah siswa SMK:SMA, untuk menjadikan rasio jumlah siswa SMK:SMA adalah 67:33 pada tahun 2014. Beberapa tahun terakhir ini banyak perusahaan yang lebih meminati lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) yang memiliki pemahaman teknis lebih baik daripada lulusan SMA. Setidaknya, proses pelatihan karyawan baru lulusan SMK tidak memakan waktu yang panjang dibandingkan pekerja lulusan SMA.

Sekolah menengah kejuruan dapat menempa kompetensi dan kecakapan hidup (*life skill*) bagi siswa dan lulusannya. Sekolah menengah kejuruan memiliki banyak bidang dan program keahlian yang disesuaikan dengan kecakapan hidup dan kebutuhan dunia kerja. Sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor: 251/C/KEP/MN/2008 tanggal 22 Agustus 2008 tentang Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan, program pendidikan pada SMK dikelompokkan menurut bidang studi keahlian. Bidang Studi Keahlian adalah kelompok atau rumpun keahlian pada SMK yang terdiri atas: (a) Teknologi dan Rekayasa, (b) Teknologi Informasi dan Komunikasi, (c) Kesehatan, (d) Seni, Kerajinan dan Pariwisata, (e) Agribisnis dan Agroteknologi, dan (f) Bisnis dan Manajemen. Adapun jurusan dalam suatu bidang studi keahlian disebut dengan Program Studi Keahlian (pada spektrum sebelumnya disebut Bidang Keahlian), sedangkan Kompetensi Keahlian adalah spesialisasi dalam suatu program studi keahlian (pada spektrum sebelumnya disebut Program Keahlian).

Bidang studi keahlian kelompok Bisnis dan Manajemen mempunyai program studi keahlian dan kompetensi keahlian sebagai berikut: Administrasi (Administrasi Perkantoran), Keuangan (Akuntansi, Perbankan), dan Tata Niaga (Pemasaran). Bidang studi keahlian Bisnis dan Manajemen mempunyai 3 program

studi keahlian dan 4 kompetensi keahlian, sedangkan program studi keahlian dan kompetensi keahlian untuk setiap bidang studi keahlian lainnya berturut-turut sebagai berikut: Teknologi dan Rekayasa (18 program studi keahlian dan 66 kompetensi keahlian), Teknologi Informasi dan Komunikasi (3 program keahlian dan 9 kompetensi keahlian), Kesehatan (2 program keahlian dan 6 kompetensi keahlian), Seni, Kerajinan dan Pariwisata (7 program keahlian dan 22 kompetensi keahlian), Agribisnis dan Agroteknologi (7 program keahlian dan 14 kompetensi keahlian). Secara total di SMK terdapat 121 kompetensi keahlian (lihat Tabel 1.3).

Tabel 1.3. Bidang Studi Keahlian SMK

No	BIDANG STUDI KEAHLIAN	PROGRAM STUDI KEAHLIAN	KOMPETENSI KEAHLIAN
1.	Teknologi dan Rekayasa	18	66
2.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	3	9
3.	Kesehatan	2	6
4.	Seni, Kerajinan dan Pariwisata	7	22
5.	Agribisnis dan Agroteknologi	7	14
6.	Bisnis dan Manajemen	3	4
Total		40	121

Sumber: Ditjen Mandikdasmen, diolah (2008)

SMK mempunyai potensi dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SMK merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan siswa dan lulusannya sebagai tenaga kerja tingkat menengah. SMK juga dapat memenuhi kebutuhan pasar serta meningkatkan ekonomi masyarakat dengan mengangkat keunggulan lokal sebagai modal daya saing, sebagaimana yang tertuang dalam tujuan pendirian SMK. Lulusan SMK diharapkan tidak hanya unggul di daerah saja, namun juga diharapkan memiliki keunggulan kompetitif di pasar nasional maupun internasional.

Namun, seiring dengan meningkatnya kampanye untuk menyekolahkan lulusan SMP ke SMK dan dengan makin banyak sekolah-sekolah menengah

kejuruan yang dibuka, makin banyak pula lulusan SMK yang tidak tertampung di dalam dunia kerja. Data Badan Pusat Statistik per Februari 2010 (lihat Tabel 1.4.) menunjukkan, bahwa jumlah angka pengangguran terbuka berdasarkan jenjang pendidikan sekolah menengah, mereka yang lulus SMK jauh lebih tinggi dibanding mereka yang tamatan SMA. Meski mengalami penurunan yang lumayan, dari 14,59 persen pada bulan Agustus 2009 menjadi hanya 13,81 persen pada bulan Februari 2010, namun jumlah ini tetap lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah pengangguran terbuka tamatan SMA sebesar 11,90 persen.

Tabel 1.4. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2008–2010 (persen)

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2008		2009		2010
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
SD ke Bawah	4,70	4,57	4,51	3,78	3,71
Sekolah Menengah Pertama	10,05	9,39	9,38	8,37	7,55
Sekolah Menengah Atas	13,69	14,31	12,36	14,50	11,90
Sekolah Menengah Kejuruan	14,80	17,26	15,69	14,59	13,81
Diploma I/II/III	16,35	11,21	15,38	13,66	15,71
Universitas	14,25	12,59	12,94	13,08	14,24
Total	8,46	8,39	8,14	7,87	7,41

Sumber: Badan Pusat Statistik (2010b)

Terdapat implikasi sosial yang luas dari tingginya angka pengangguran terbuka ini sebab pengangguran tidak memiliki penghasilan. Tingginya angka pengangguran terbuka akan meningkatkan potensi kerawanan sosial yang ditimbulkan misalnya kriminalitas. Sebaliknya angka pengangguran yang rendah terbuka akan membuat kondisi sosial dalam masyarakat semakin stabil. Di samping itu, tingginya pengangguran usia muda ini merupakan masalah serius

yang butuh perhatian khusus, sebab remaja merupakan waktu yang kritis bagi individu untuk memilih karir, memperoleh dan mengembangkan keterampilan, menetapkan identitas dan menjadi mandiri.

Kementerian Pendidikan Nasional sebenarnya telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebijakan ini dilandasi oleh Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menggariskan ketentuan minimum bagi satuan pendidikan formal agar dapat memenuhi mutu pendidikan. Selain itu, dikeluarkan pula Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi yang memuat pengembangan diri sebagai kegiatan pendidikan di luar mata pelajaran wajib yang merupakan bagian integral dari kurikulum sekolah/madrasah. Kegiatan pengembangan diri merupakan upaya pembentukan watak dan kepribadian peserta didik yang dilakukan melalui kegiatan bimbingan dan konseling serta kegiatan ekstrakurikuler.

Kegiatan yang tercakup dalam pengembangan diri, di antaranya yaitu pemecahan masalah pribadi dan kehidupan sosial, penanganan masalah belajar, pengembangan karir, dan kegiatan-kegiatan yang tercakup dalam ekstrakurikuler. Bimbingan dan konseling juga menjadi sebetulnya upaya pemberian bantuan kepada peserta didik dengan menciptakan lingkungan perkembangan yang kondusif dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, supaya peserta didik dapat memahami dirinya sehingga sanggup mengarahkan diri dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan tugas-tugas perkembangan.

Terdapat sepuluh tugas perkembangan bagi siswa SMK, salah satunya adalah mencapai kematangan dalam pilihan karir. Berdasarkan hasil penelitian Sunaryo Kartadinata, et al. (2002, dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008), rumusan kompetensi yang harus dikuasai peserta didik, siswa SMK dalam hal ini, dalam tugas perkembangan ini adalah:

1. Mampu memahami kemampuan diri, peluang dan ragam pekerjaan, pendidikan dan aktivitas yang terfokus pada pengembangan alternatif karir.

2. Mempersiapkan diri dengan serius untuk mengembangkan pengetahuan, dan keterampilan dalam upaya persiapan diri memasuki dunia kerja.
3. Mengembangkan alternatif perencanaan karir dengan mempertimbangkan kemampuan, peluang, dan ragam karir.

Upaya yang dilakukan untuk membantu remaja dalam mendapatkan kesiapan karir dan menyelesaikan krisis identitas merupakan tugas penting bagi konselor dan pendidik. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan karir menjadi penting dalam mendesain pengukuran kesiapan karir dan program bimbingan karir.

Salah satu tugas yang penting di masa remaja adalah mempersiapkan diri dan melakukan pemilihan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau karir. Keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karir disebut kematangan karir (Super dalam Spokane, 1991). Kematangan karir sering digunakan sebagai dasar konseptual dan operasional dalam pengukuran kesiapan karir (Sampson, Peterson, Reardon, & Lenz, 2000). Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah keyakinan diri (*self-efficacy*) dan pusat kendali (*locus of control*). Keyakinan diri dan pusat kendali merupakan prediktor yang dianggap relevan dalam menjelaskan kematangan karir remaja (Super, 1990).

Istilah keyakinan diri (*self-efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Bandura yang menunjukkan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Dalam kaitannya dengan perkembangan karir, telah dikembangkan konsep keyakinan diri keputusan karir (*career decision-making self-efficacy*) oleh Betz dan Taylor (2000) yang menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir. Unsur-unsur keyakinan diri keputusan karir ini antara lain terdiri dari (1) penilaian diri, (2) informasi pekerjaan, (3) pemilihan tujuan, (4) perencanaan, dan (5) pemecahan masalah.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah pusat kendali. Istilah pusat kendali pertama kali diperkenalkan oleh Rotter yang menunjukkan keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan

hidupnya. Dalam penelitian ini akan menggunakan konsep pusat kendali yang dikembangkan oleh Levenson (1972) yang membagi pusat kendali ke dalam tiga dimensi, yaitu *Internal (I)*, *Powerful-others (P)*, dan *Chance (C)*.

Penelitian ini dikhususkan di Sekolah Menengah Kejuruan dengan bidang studi keahlian Bisnis dan Manajemen sebab diketahui bahwa Sekolah Menengah Kejuruan kelompok Bisnis dan Manajemen merupakan jumlah terbanyak dibandingkan dengan kelompok bidang studi keahlian lainnya. Lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan kelompok Bisnis dan Manajemen lebih mudah diterima di berbagai lapangan kerja yang ada. SMK Negeri 6 Jakarta dipilih sebagai lokasi penelitian sebab sekolah ini berpredikat sebagai rintisan sekolah bertaraf internasional yang dapat menjadi acuan bagi sekolah kelompok bisnis dan manajemen lainnya.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, tampak bahwa pengangguran usia muda merupakan masalah yang membutuhkan perhatian. Untuk itu upaya membantu remaja dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja menjadi penting. Keberhasilan dan kesiapan diri remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karir disebut kematangan karir. Keyakinan diri dan pusat kendali merupakan prediktor yang relevan dalam mempelajari kematangan karir.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pusat kendali terhadap keyakinan diri keputusan karir? Pertanyaan penelitian ini dijabarkan menjadi:
 - a. Bagaimana pengaruh pusat kendali dimensi internal terhadap keyakinan diri keputusan karir?
 - b. Bagaimana pengaruh pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap keyakinan diri keputusan karir?
 - c. Bagaimana pengaruh pusat kendali dimensi *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir?

2. Bagaimana pengaruh keyakinan diri keputusan karir dan pusat kendali terhadap kematangan karir?

Pertanyaan penelitian ini dijabarkan menjadi:

- a. Bagaimana pengaruh keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir?
 - b. Bagaimana pengaruh pusat kendali dimensi internal terhadap kematangan karir?
 - c. Bagaimana pengaruh pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap kematangan karir?
 - d. Bagaimana pengaruh pusat kendali dimensi *chance* terhadap kematangan karir?
3. Apakah terdapat perbedaan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali terhadap keyakinan diri keputusan karir.

Tujuan penelitian ini dijabarkan menjadi:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali dimensi internal terhadap keyakinan diri keputusan karir.
 - b. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap keyakinan diri keputusan karir.
 - c. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali dimensi *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir.
2. Untuk menganalisis pengaruh keyakinan diri keputusan karir dan pusat kendali terhadap kematangan karir.

Tujuan penelitian ini dijabarkan menjadi:

- a. Untuk menganalisis pengaruh keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali dimensi internal terhadap kematangan karir.

- c. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap kematangan karir.
 - d. Untuk menganalisis pengaruh pusat kendali dimensi *chance* terhadap kematangan karir.
3. Untuk memperoleh penjelasan tentang perbedaan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perkembangan karir khususnya tentang kematangan karir siswa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi para pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, khususnya sekolah dalam memberikan layanan bimbingan karir kepada siswa.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab. Secara garis besarnya, pokok bahasan dalam setiap bab adalah sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka sebagai landasan teoretis yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

Bab III. Metode Penelitian

Bab ini menguraikan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, instrumen yang digunakan, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV. Gambaran Umum

Bab ini menerangkan tentang profil SMK Negeri 6 Jakarta sebagai lokasi di mana penelitian ini dilakukan.

Bab V. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan temuan penelitian dan pembahasan terhadap data yang diperoleh sehingga menjawab permasalahan penelitian yang diajukan.

Bab VI. Simpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan simpulan dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian teoritis yang berhubungan dengan penelitian akan diuraikan dalam bab ini. Pada bagian pertama akan dijelaskan mengenai pendidikan kejuruan. Selanjutnya, bagian kedua dibahas tentang kematangan karir, teori perkembangan karir, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yang di antaranya adalah keyakinan diri dan pusat kendali.

A. Pendidikan Kejuruan

Salah satu tujuan Negara Republik Indonesia seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan negara yang dirumuskan dalam konstitusi tersebut menunjukkan bahwa para pendiri bangsa mempunyai komitmen yang kuat di bidang pendidikan. Pendidikan merupakan aspek yang penting dalam menghasilkan sumberdaya manusia berkualitas yang berkontribusi bagi pembangunan.

Fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3).

Pendidikan dapat dibagi menurut jalur, jenjang, dan jenis. Jalur pendidikan merupakan wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Jalur pendidikan ini terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, sedangkan jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus.

Pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan pendidikan dasar, mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki

kemampuan mengadakan hubungan timbal balik, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam pendidikan tinggi atau dunia kerja. Pendidikan menengah ini terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan dalam bentuk satuan pendidikannya berupa sekolah menengah kejuruan (SMK).

Ruperts Evans (1978, dalam Djojonegoro, 1998) merumuskan bahwa pendidikan kejuruan bertujuan untuk: (a) memenuhi kebutuhan masyarakat akan tenaga kerja; (b) meningkatkan pilihan pendidikan bagi setiap individu; dan (c) mendorong motivasi untuk belajar terus. Djojonegoro (1998) menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Pendidikan kejuruan diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja.
- 2) Pendidikan kejuruan didasarkan atas "*demand-driven*" (kebutuhan dunia kerja).
- 3) Fokus isi pendidikan kejuruan ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh dunia kerja.
- 4) Penilaian yang sesungguhnya terhadap kesuksesan siswa harus pada "*hands-on*" atau performa dalam dunia kerja.
- 5) Hubungan yang erat dengan dunia kerja merupakan kunci sukses pendidikan kejuruan.
- 6) Pendidikan kejuruan yang baik adalah responsif dan antisipatif terhadap kemajuan teknologi.
- 7) Pendidikan kejuruan lebih ditekankan pada "*learning by doing*" dan "*hands-on experience*."
- 8) Pendidikan kejuruan memerlukan fasilitas yang mutakhir untuk praktek.
- 9) Pendidikan kejuruan memerlukan biaya investasi dan operasional yang lebih besar daripada pendidikan umum.

Menurut Charles Prosser (1925, dalam Djojonegoro, 1998), prinsip-prinsip pendidikan kejuruan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) pendidikan kejuruan akan lebih efisien jika lingkungan di mana siswa dilatih merupakan replika lingkungan di mana nanti ia akan bekerja.

- 2) Pendidikan kejuruan yang efektif hanya dapat diberikan di mana tugas-tugas latihan dilakukan dengan cara, alat dan mesin yang sama seperti yang ditetapkan di tempat kerja.
- 3) Pendidikan kejuruan akan efektif jika dia melatih seseorang dalam kebiasaan berpikir dan bekerja seperti yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri.
- 4) Pendidikan kejuruan akan efektif jika dia dapat memampukan setiap individu memodali minatnya, pengetahuannya dan keterampilannya pada tingkat yang paling tinggi.
- 5) Pendidikan kejuruan yang efektif untuk setiap profesi, jabatan atau pekerjaan hanya dapat diberikan kepada seseorang yang memerlukannya, menginginkannya dan yang dapat untung darinya.
- 6) Pendidikan kejuruan akan efektif jika pengalaman latihan untuk membentuk kebiasaan kerja dan kebiasaan berpikir yang benar diulangkan sehingga pas seperti yang diperlukan dalam pekerjaan nantinya.
- 7) Pendidikan kejuruan akan efektif jika gurunya telah mempunyai pengalaman yang sukses dalam penerapan keterampilan dan pengetahuan pada operasi dan proses kerja yang akan dilakukan.
- 8) Pada setiap jabatan ada kemampuan minimum yang harus dipunyai oleh seseorang agar dia tetap dapat bekerja pada jabatan tersebut.
- 9) Pendidikan kejuruan harus memperhatikan permintaan pasar (memperhatikan tanda-tanda pasar kerja).
- 10) Proses pembinaan kebiasaan yang efektif pada siswa akan tercapai jika pelatihan diberikan pada pekerjaan yang nyata (pengalaman sarat nilai).
- 11) Sumber yang dapat dipercaya untuk mengetahui isi pelatihan pada suatu okupasi tertentu adalah dari pengalaman para ahli pada okupasi tersebut.
- 12) Setiap okupasi mempunyai ciri-ciri (*body of content*) yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.
- 13) Pendidikan kejuruan akan merupakan layanan sosial yang efisien jika sesuai dengan kebutuhan seseorang yang memang memerlukan dan memang paling efektif jika dilakukan lewat pengajaran kejuruan.

- 14) Pendidikan kejuruan akan efisien jika metode pengajaran yang digunakan dan hubungan pribadi dengan peserta didik mempertimbangkan sifat-sifat peserta didik tersebut.
- 15) Administrasi pendidikan kejuruan akan efisien jika dia luwes dan mengalir daripada kaku dan terstandar.
- 16) Pendidikan kejuruan memerlukan biaya tertentu dan jika tidak terpenuhi maka pendidikan kejuruan tidak boleh dipaksakan beroperasi.

Model pendidikan kejuruan yang diterapkan di negara-negara maju (Djojonegoro, 1998):

Pertama, pendidikan kejuruan “model sekolah”, yaitu pemberian pelajaran (umum, kejuruan, dan nilai/norma/sikap) sepenuhnya dilaksanakan di sekolah. Model ini berasumsi bahwa segala hal yang terjadi di tempat kerja dapat diajarkan di sekolah dan semua sumber belajar ada di sekolah. Model ini paling banyak dipraktekkan di Indonesia sebelum Repelita VI. Model sekolah banyak dikritik karena boros/tidak efisien, kurang mampu menjaga, kurang mutakhir, dan konservatif. Bahkan ahli ekonomi ketenagakerjaan dari bank dunia menganjurkan agar praktek kejuruan dilaksanakan di tempat kerja (dunia usaha). Terlebih lagi sumber-sumber di luar sekolah khususnya di dunia usaha jauh lebih mutakhir, lebih berkualitas dan tidak abstrak, lebih kontekstual, dan lebih relevan.

Kedua, pendidikan kejuruan “model sistem ganda”, yaitu kombinasi pemberian pengalaman belajar di sekolah dan pengalaman kerja sarat nilai di dunia usaha. Model ini menganggap bahwa kombinasi pembelajaran di sekolah dan pengalaman kerja di dunia usaha akan memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna, karena yang telah diajarkan telah dikemas menjadi bahan pelajaran yang tersistem dan terpadu, dan lebih konkret. Model ini telah banyak dipraktekkan di Jerman, Swiss, dan Austria. Tamatan model ini umumnya memiliki kemampuan kerja berkualitas tinggi.

Ketiga, pendidikan “model magang,” dengan menyerahkan sepenuhnya kegiatan pelatihan kepada industri dan masyarakat, tanpa dukungan sekolah. Sekolah pada tingkat menengah hanya menyelenggarakan pendidikan yang bersifat komprehensif, termasuk di dalamnya dasar-dasar pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan sendiri baru dilakukan pada tingkat politeknik (setelah sekolah

menengah). Model seperti ini, misalnya, terdapat di Amerika Serikat. Model seperti ini kurang cocok di negara sedang berkembang karena “sistem magang” kurang mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil tingkat menengah.

Keempat, pendidikan kejuruan dengan model “*school-based enterprise*” atau kalau di Indonesia disebut unit produksi. Model ini pada dasarnya adalah mengembangkan dunia usaha di sekolahnya dengan maksud selain untuk menambah penghasilan sekolah, juga untuk memberikan pengalaman kerja yang benar-benar nyata pada siswa. Model ini dilakukan untuk mengurangi ketergantungan sekolah kepada industri dalam pemberian pelatihan kerja, dikarenakan pada daerah-daerah tertentu tidak ada industri atau selama kelesuan ekonomi sehingga beberapa industri terpaksa tutup karena bangkrut.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Yusufhadi Miarso (2009) dan tim yang menganalisis perkembangan pendidikan kejuruan di Indonesia, berikut ini beberapa rekomendasi dari hasil temuan kajian tersebut:

1. SMK perlu dikembangkan sebagai organisasi belajar, yaitu dengan mengembangkan diri secara terus menerus sesuai dengan perkembangan lingkungan (sosial, budaya dan teknologi), dan berpegangan pada azas organisasi belajar. Program sosialisasi Pendidikan Kejuruan perlu dilakukan lebih gencar dengan cara menampilkan profil lulusan pada berbagai program/jurusan.
2. Perlunya dibangun kerja sama yang harmonis dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta berbagai pihak swasta yang memerlukan tenaga kerja terampil. Kerjasama tersebut diharapkan dapat mengubah sistem pendidikan dari *output oriented* menjadi *job oriented* sehingga angkatan kerja yang baru sudah siap masuk ke pasar kerja.
3. Untuk menghasilkan lulusan yang siap pakai, mandiri atau mampu berwirausaha SMK perlu melakukan usaha-usaha baik dibidang pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, dengan menyertakan DUDI dalam kegiatan sekolah. Pihak DUDI menyarankan agar SMK menambah guru yang sesuai dengan bidangnya dan perlu meningkatkan kompetensi dan wawasan agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan bidang keahlian yang diampunya.

4. Penilaian para pakar dan mitra industri terhadap kompetensi lulusan pendidikan kejuruan belum sepenuhnya memenuhi standar industri. Esensi dari lulusan SMK adalah tenaga kerja siap pakai pada level menengah, namun lulusan SMK secara umum belum mampu untuk itu, karena Lulusan SMK yang bekerja di industri masih harus dididik dan dilatih kembali sehingga memerlukan biaya tambahan. Beberapa pengusaha yang merekrut lulusan SMK dan SMU, menyatakan bahwa lulusan SMU jika dilatih juga akan memiliki keterampilan yang tidak jauh berbeda dengan lulusan SMK.
5. Sarana dan prasarana perlu dilengkapi untuk semua jurusan, termasuk pengadaan wahana pelatihan berbasis produksi (*teaching factory*) juga sudah diterapkan dalam kegiatan di setiap unit produksi. Untuk itu perlu ditentukan kebijakan satu pintu, sehingga tidak terjadi duplikasi dan/atau perhatian yang terfokus pada jurusan tertentu saja.
6. Program kejuruan harus dapat dikembangkan sesuai dengan kondisi lingkungan, karakteristik peserta didik, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar lulusan dapat menyesuaikan diri secara cepat dengan lingkungan kerja yang berkembang pesat, program pendidikan kejuruan perlu dikembangkan dengan basis pengetahuan dan teknologi yang luas. Program yang terlalu menjurus atau sempit, kurang sesuai lagi dengan tuntutan dunia kerja. Idealnya program dikembangkan tidak hanya berorientasi pada pengembangan keterampilan semata, tetapi juga berorientasi pada proses yang mengembangkan kemampuan berpikir logis, etis, dan estetis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan dan tuntutan dunia kerja.
7. Rencana penambahan jumlah SMK sehingga persentasenya lebih banyak dari SMU perlu dipertimbangkan kembali. Perlu ditingkatkan lebih dahulu mutu pendidikan kejuruan, sehingga memenuhi seluruh ketentuan standar nasional pendidikan. Peningkatan mutu tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya tarik pendidikan kejuruan, dan meningkatnya daya tarik tersebut baru dilayani dengan pengembangan satuan pendidikan.

B. Kematangan Karir

Konsep kematangan karir awalnya dikenal dengan sebutan kematangan kejuruan (*vocational maturity*), dikembangkan lebih dari lima puluh tahun yang lalu oleh Donald Edwin Super. Super (1955) mendefinisikan kematangan kejuruan sebagai tingkat perkembangan yang dimulai sejak masa kanak-kanak awal dalam pilihan-pilihan fantasinya dan bergerak maju untuk memutuskan mengasingkan diri dari pekerjaan. Lebih dari itu, jika seseorang berhasil menjalani tugas-tugas perkembangan dalam setiap tahap kehidupan, ia juga dapat dianggap matang secara kejuruan.

Teori perkembangan karir yang dicetuskan oleh Super beserta landasan konstruk dasarnya, memberikan dasar yang terus berkembang untuk memahami transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja, mendapat perhatian yang luas dan terus diperbaharui secara empiris. Kematangan karir kini menjadi salah satu topik penelitian yang dibahas secara luas dalam kaitannya dengan perkembangan karir. Kematangan karir merupakan inti dari pendekatan perkembangan dalam memahami perilaku karir, dan melibatkan pengukuran tingkat penyelesaian tugas-tugas perkembangan individu (Crites, 1976).

Konsep kematangan karir (*career maturity*) dipergunakan untuk menggambarkan proses di mana individu membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia dan tahapan perkembangan dan kemampuan untuk berubah dan melakukan transisi secara berhasil melalui tugas-tugas setiap tahap perkembangan. Sementara Savickas (1999) lebih jelas lagi menjelaskan bahwa kematangan karir merupakan konsep yang mengacu pada kesiapan individu untuk mendapatkan informasi, membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia perkembangannya, dan kemampuan mengatasi tugas-tugas perkembangan karir.

1. Teori Perkembangan Karir

Teori perkembangan karir telah banyak dikembangkan oleh para ahli. Teori tersebut antara lain adalah teori trait-and-factor, teori-teori yang dikembangkan oleh Ginzberg et al., John Holland, dan Donald Super. Berikut ini akan diuraikan beberapa teori perkembangan karir tersebut.

a. Trait-and-factor

Teori ini diprakarsai oleh Frank Parson pada tahun 1900-an bahwa bimbingan karir dilakukan dengan meneliti individu kemudian mengkaji beberapa pekerjaan yang tersedia, dan selanjutnya memasangkan antara individu dengan pekerjaan. Proses ini dilakukan dengan mencocokkan karakter individu dengan tuntutan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu, yang diharapkan dapat memecahkan masalah penelusuran karir.

Teori trait-and-faktor ini mulanya berkembang dari penelitian mengenai perbedaan karakter individu dan pada perkembangan selanjutnya terkait erat dengan psikometri. Teori ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap penelitian mengenai gambaran pekerjaan dan persyaratan pekerjaan dalam rangka memprediksi keberhasilan pekerjaan di masa depan berdasarkan pengukuran *traits* yang terkait dengan pekerjaan. Asumsi bahwa individu mempunyai pola kemampuan unik atau *traits* yang dapat diukur secara objektif dan berhubungan dengan tuntutan berbagai macam pekerjaan merupakan karakteristik utama teori ini.

b. Ginzberg et al.

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma pada tahun 1951 melakukan pendekatan terhadap teori pilihan karir (*occupational choice*) dari sudut pandang perkembangan. Ginzberg et al. berkesimpulan bahwa pemilihan karir merupakan bagian dari proses perkembangan, yang secara umum berlangsung selama kurun waktu enam hingga sepuluh tahun, yang dimulai dari sekitar usia 11 tahun dan berakhir sesudah usia 17 atau awal masa dewasa. Terdapat tiga periode atau tahapan dalam proses pemilihan okupasi yaitu periode *fantasy*, *tentative*, dan *realistic*.

Periode pertama yaitu fantasi, dimulai saat kanak-kanak (kira-kira sebelum usia 11 tahun). Pada periode ini berorientasi bermain pada mulanya, kemudian menjelang akhir tahap fantasi ini bermain menjadi berorientasi kerja. Periode tentatif dimulai sekitar sejak usia 11 sampai dengan 17 tahun. Proses transisi terjadi pada periode ini yang ditandai dengan pengenalan secara bertahap terhadap pengenalan minat, kemampuan, persyaratan kerja, imbalan kerja, nilai dan

perspektif waktu. Periode realistik adalah periode berikutnya yang dimulai kira-kira usia 17 tahun hingga masa dewasa awal. Proses pengintegrasian kapasitas dan minat, perkembangan nilai-nilai, spesifikasi pilihan pekerjaan, dan kristalisasi pola-pola pekerjaan terjadi pada periode ini.

Periode *tentative* terbagi ke dalam empat tahap:

- (1) tahap minat, individu membuat keputusan tentang suka atau tidak suka dengan lebih jelas.
- (2) tahap kapasitas, individu menjadi sadar akan kemampuan sendiri yang terkait dengan aspirasi vokasi.
- (3) tahap nilai, yaitu masa tergambaranya persepsi mengenai bentuk-bentuk pekerjaan yang lebih jelas.
- (4) tahap transisi, individu menyadari keputusannya tentang pilihan karirnya serta tanggung jawab yang menyertai karir tersebut.

Periode *realistic* terbagi ke dalam tiga tahap.

- (1) tahap eksplorasi, yang bermula saat masuk ke perguruan tinggi. Individu mulai mempersempit pilihan karir menjadi dua atau tiga kemungkinan tetapi pada umumnya masih belum menentu.
- (2) kristalisasi, komitmen pada satu bidang karir tertentu sudah mulai terbentuk. Jika ada perubahan arah, itu disebut "*pseudo-crystallization*".
- (3) tahap spesifikasi, individu sudah memilih suatu pekerjaan atau pelatihan profesi untuk karir tertentu.

c. **John Holland**

John L. Holland dalam teorinya menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas (keturunan) dengan pengaruh lingkungan, seperti budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. John L. Holland juga membuat formula golongan atau tipe kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat.

Setiap tipe kepribadian selanjutnya dijabarkan ke dalam suatu model yang disebut dengan model orientasi (*the model orientation*). Model orientasi ini merupakan kumpulan perilaku penyesuaian yang unik. Setiap individu

mempunyai urutan orientasi yang berbeda, dan ini yang menyebabkan adanya perbedaan corak hidup setiap orang.

Urutan orientasi yang pertama terhadap suasana lingkungan pekerjaan tertentu merupakan corak hidup yang pertama dan utama, urutan model orientasi kedua terhadap lingkungan kerja yang lainnya dan merupakan corak hidup yang kedua bagi seseorang untuk selanjutnya. Penempatan urutan corak hidup itu sangat bergantung dari tingkat kecerdasan serta penilaiannya terhadap diri sendiri. Semakin jelas penempatan urutan corak hidupnya maka akan semakin menghasilkan pola pilihan yang tepat bagi seseorang.

Adapun model orientasi yang dijabarkan oleh John L. Holland adalah sebagai berikut:

1. Realistis

Tipe kepribadian model ini mempunyai kecenderungan untuk memilih lapangan kerja yang berorientasi kepada aplikasi. Ciri tipe kepribadian ini antara lain yaitu mengutamakan kekuatan otot, keterampilan fisik, kejantanan, mempunyai kecakapan, dan koordinasi motorik yang kuat, kurang memiliki kecakapan verbal, konkrit, bekerja praktis, kurang memiliki ketrampilan sosial, serta kurang peka dalam hubungan dengan orang lain. Individu model orientasi realistis dalam lingkungan nyatanya selalu ditandai dengan tugas-tugas yang konkrit, fisik, eksplisit yang memberikan tantangan bagi penghuni lingkungan ini. Untuk dapat memecahkan masalah yang lebih efektif seringkali memerlukan bentuk-bentuk kecakapan, gerakan, dan ketahanan tertentu. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah supir, petani, operator mesin, pilot, pengawas bangunan, ahli listrik, dan pekerjaan lain yang sejenis.

2. Intelektual

Tipe kepribadian model ini mempunyai kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang bersifat akademik. Ciri kepribadian tipe intelektual ini yaitu memiliki kecenderungan untuk merenungkan daripada mengatasi dalam memecahkan suatu masalah dan berorientasi pada tugas. Membutuhkan pemahaman, menyenangkan tugas-tugas yang bersifat abstrak, memiliki nilai-nilai dan sikap yang tidak konvensional. Individu model orientasi intelektual dalam lingkungan nyatanya selalu ditandai dengan tugas yang memerlukan berbagai

kemampuan abstrak, dan kreatif. Bukan tergantung kepada pengamatan pribadinya. Untuk dapat memecahkan masalah yang efektif dan efisien diperlukan intelegensi, imajinasi, serta kepekaan terhadap berbagai masalah yang bersifat intelektual dan fisik. Kriteria keberhasilan dalam melaksanakan tugas bersifat objektif dan bisa diukur, tetapi memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap. Bahan dan alat serta perlengkapan memerlukan kecakapan intelektual daripada kecakapan manual. Kecakapan menulis mutlak dipelihara dalam orientasi ini. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah ahli matematika, fisika, biologi, kimia, antropologi, pekerjaan penelitian, dan pekerjaan lain yang sejenis.

3. Sosial

Tipe kepribadian model ini mempunyai kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan yang bersifat membantu orang lain. Ciri-ciri dari tipe model ini adalah pandai berbicara dan bergaul, bersifat responsif, bertanggung jawab, kemanusiaan, membutuhkan perhatian, memiliki kecakapan verbal, hubungan antarpribadi, menjauhkan bentuk pemecahan masalah secara intelektual, lebih berorientasi pada perasaan. Individu model orientasi sosial memiliki ciri-ciri kebutuhan akan kemampuan untuk menginterpretasi dan mengubah perilaku manusia, serta minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Secara umum orientasi kerja dapat menimbulkan rasa harga diri dan status. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah guru, pekerja sosial, konselor, psikolog, terapis, dan pekerjaan lain yang sejenis.

4. Konvensional

Tipe kepribadian model ini pada umumnya mempunyai kecenderungan terhadap kegiatan verbal, menyenangi bahasa yang tersusun baik, *numerical* (angka) yang teratur, menghindari situasi yang kabur, senang mengabdikan, mengidentifikasi diri dengan kekuasaan, memberi nilai yang tinggi terhadap status dan kenyataan materi, mencapai tujuan dengan mengadaptasikan dirinya ketergantungan pada atasan. Individu model orientasi konvensional pada lingkungan nyatanya ditandai dengan berbagai macam tugas dan pemecahan masalah memerlukan suatu proses informasi verbal dan matematis secara kontinu, rutin, konkrit, dan sistematis. Berhasilnya dalam pemecahan masalah akan

nampak dengan jelas dan memerlukan waktu yang relatif singkat. Contoh pekerjaan individu dengan model orientasi ini adalah kasir, statistisi, pemegang buku, pegawai arsip, pegawai bank, dan pekerjaan lain yang sejenis.

5. Usaha

Tipe kepribadian model ini mempunyai ciri khas di antaranya menggunakan keterampilan berbicara dalam situasi di mana ada kesempatan untuk menguasai orang lain atau mempengaruhi orang lain, menganggap dirinya paling kuat, jantan, mudah untuk mengadakan adaptasi dengan orang lain, menyenangkan tugas-tugas sosial yang kabur, perhatian yang besar pada kekuasaan, status dan kepemimpinan, agresif dalam kegiatan lisan. Individu model orientasi usaha ditandai dengan berbagai macam tugas yang menitikberatkan kepada kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, pedagang, politikus, manajer pimpinan eksekutif perusahaan, dan pekerjaan lain yang sejenis.

6. Artistik

Tipe kepribadian model ini mempunyai kecenderungan berhubungan dengan orang lain secara tidak langsung, bersifat sosial dan sukar menyesuaikan diri. Individu model orientasi artistik ini ditandai dengan berbagai macam tugas dan masalah yang memerlukan interpretasi atau kreasi bentuk-bentuk artistik melalui cita rasa, perasaan dan imajinasi. Orientasi artistik lebih menekankan menghadapi keadaan sekitar dilakukan dengan melalui ekspresi diri dan menghindari keadaan yang bersifat intrapersonal, keteraturan, atau keadaan yang menuntut ketrampilan fisik. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah ahli musik, ahli drama, pencipta lagu, penyair, dan pekerjaan lain yang sejenis.

d. Donald Super

Konsep perkembangan karir yang dirumuskan oleh Donald Super memandang bahwa perkembangan karir adalah proses perkembangan konsep diri karir (Osipow, 1973). Konsep diri merupakan unsur yang mendasari pemikiran Super dalam memahami perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa

konsep diri karir berkembang bersamaan dengan pertumbuhan fisik dan perkembangan kognitif, melalui observasi terhadap kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan sekitar dan pengalaman pada umumnya. Dengan menyadari perbedaan dan persamaan diri dengan orang lain, akhirnya akan terbentuk konsep diri karir. Konsep diri ini menumbuhkan dorongan internal yang mengarahkan seseorang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Dengan demikian, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat mengekspresikan dirinya.

Crites (1961), murid yang kemudian menjadi kolega Super, mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat dan landasan penaksiran bagi perkembangan karir. Tingkat perkembangan karir mengacu pada kematangan perilaku kejuruan seseorang yang diindikasikan dengan kesamaan antara perilaku dan usia seseorang dalam tingkatan kehidupannya. Penaksiran perkembangan kejuruan adalah kematangan perilaku individu jika dibandingkan dengan usia anggota kelompoknya.

Super sendiri, lebih jelas lagi, mengkonsepkan karir sebagai rangkaian yang terbentang secara rapi yang dimulai sejak tahap pertumbuhan (*growth*) yang dimulai pada usia 4 – 13 tahun sampai dengan masa kemunduran (*decline*) pada saat seseorang telah mulai melewati usia 65 tahun, yang di setiap tahapannya seseorang memiliki tugas-tugasnya sendiri. Konsep mengenai perkembangan tahapan karir ini dikenal dengan The Life-Career Rainbow.

Tahap pertumbuhan, yang dimulai saat seseorang memasuki usia 4 – 13 tahun, adalah masa di mana individu memformulasikan konsepsi mengenai kejuruannya dan melatih kemampuan dan kertertarikannya yang relevan. Selanjutnya, pada masa eksplorasi (*exploration*), usia 14 – 25 tahun, sifat-sifat pekerjaan yang relevan ini pertama kali direalisasikan pada masa remaja kemudian diterjemahkan menjadi pilihan yang spesifik yang dicoba selama masa dewasa awal. Setelah beberapa tahun melakukan coba-coba, seseorang akan mulai memantapkan pilihan posisi kerjanya. Selama masa pemantapan (*establishment*), usia 26 – 44 tahun, pertama kali individu memantapkan pilihan posisi kerjanya, kemudian melakukan konsolidasi posisi tersebut melalui kinerja yang produktif

dan andal. Jika kesempatan yang ada memberikan keuntungan baginya, maka ia mungkin akan meningkatkan posisi kerja dengan posisi yang lebih menuntut tanggung jawab lebih namun menghasilkan keuntungan yang lebih pula. Pada tahap yang sama, peningkatan akan mengalami perlambatan atau bahkan terhenti, dan individu akan menjaga keberhasilan dan posisi yang telah dicapainya. Dalam tahap pembinaan (*maintenance*), usia 46 – 65 tahun, akan menjaga posisi kerja yang telah dicapainya, dengan harapan terus memperbaharui dan melakukan inovasi terhadap kinerjanya. Tahap terakhir dari rangkaian perkembangan karir ini disebut sebagai tahap kemunduran, yang mulai terjadi setelah usia 65 tahun, di mana seseorang mulai mengurangi kecepatan aktivitas kerja dan secara bertahap melimpahkan tanggung jawab kepada rekan kerja yang lebih muda karena ia bersiap-siap untuk mengundurkan diri (Savickas, 2008).

Winkel & Hastuti (2007) menyebutkan bahwa tahapan tersebut menjadi acuan bagi munculnya sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu karir, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karir. Tugas-tugas perkembangan karir ini antara lain, yaitu:

1. Perencanaan garis besar masa depan (*Crystallization*) antara 14-18 tahun, yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya;
2. Penentuan (*Specification*) antara umur 18-24 tahun, yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu;
3. Pemantapan (*Establishment*) antara 24-35 tahun, yang bercirikan membuktikan diri mampu memangku jabatan yang terpilih;
4. Pengakaran (*Consolidation*) sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun, yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

Secara implisit, di dalam model perkembangan karir yang dikembangkan Super di atas terdapat konstruk mengenai kematangan. Kematangan karir, seperti telah dijelaskan sebelumnya, adalah dimilikinya kesiapan dan sumber-sumber yang dibutuhkan untuk melewati tahapan perkembangan yang terdapat di dalam setiap tahap perkembangan karir. Dengan menguasai tugas-tugas perkembangan karir ini, seperti diharapkan oleh lingkungan sekitar di mana individu berada, dapat mengembangkan diri seseorang dan membuat mereka mampu

meningkatkan keberhasilan dan kepuasan hidup. Kesulitan dalam beradaptasi dengan tugas-tugas perkembangan karir ini, individu akan dihadapkan pada kegagalan dan frustrasi.

Sementara secara eksplisit, di dalam model perkembangan karir yang dikembangkan Super ini terdapat beberapa gagasan (Savickas, 2008): (1) bahwa setiap individu memiliki kemampuan, kertertarikan, nilai-nilai, dan beragam hal lain yang sangat berbeda; (2) bahwa pola keunikan interpersonal ini membuat individu memiliki karir yang berbeda-beda, yang pantas atau tidak dengan dirinya; (3) perbedaan individual dan karir ini ada pada setiap orang di setiap waktu yang terbentuk karena faktor-faktor situasional.

2. Pengukuran Kematangan Karir

Berdasarkan teori *Life-Career Rainbow Model* tersebut, Super kemudian mengembangkan sebuah instrumen yang dimaksudkan untuk dapat mengukur kecenderungan karir yang sesuai dengan karakteristik setiap individu berdasarkan tahapan perkembangan karir yang mereka jalani. Secara umum instrumen yang dikembangkan Super ini dikenal sebagai *career development assessment* yang terdiri dari dua jenis instrument; *Career Development Inventory* (CDI), yang dikembangkan khusus untuk mengukur kesiapan para remaja dalam membuat keputusan mengenai karir yang akan mereka jalani, dan *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI), yang mengukur perhatian dan perencanaan yang terkait dengan tahapan perkembangan karir seperti, eksplorasi, pematapan, pembinaan, dan kemunduran. Terkait dengan subjek penelitian ini, yaitu siswa Sekolah Menengah Kejuruan, maka pembahasan akan difokuskan pada *Career Development Inventory* (CDI).

Spesifikasi-spesifikasi untuk CDI didapat dari rumusan Super mengenai tugas-tugas pengembangan karir yang tepat untuk tingkat eksplorasi dari masa pertengahan masa remaja sampai awal masa dewasa. Versi yang dipublikasikan memiliki dua skala non kognitif utama yang memfokuskan pada (1) perencanaan karir dan (2) kesadaran dan menggunakan sumber daya untuk eksplorasi dan tiga skala kognitif. Dua skala kognitif adalah umum, memfokuskan pada (1) informasi mengenai dunia kerja dan (2) pengetahuan terhadap proses-proses pengambilan

keputusan. Skala kognitif yang ketiga berhubungan dengan pengetahuan terhadap pekerjaan yang lebih disukai, ini mensyaratkan berbagai kunci penilaian yang berbeda, tetapi pada akhirnya skala yang terakhir ini ditinggalkan karena kesulitan-kesulitan di dalam memvalidasikan berbagai kunci penilaian untuk negara lain. Kemudian ditetapkan menjadi 4 (empat) skala yaitu: Perencanaan Karir, Eksplorasi Karir, Informasi Dunia Kerja dan Pengambilan Keputusan Karir.

1. Perencanaan karir. Skala ini mengukur seberapa banyak pemikiran para individu yang diberikan pada berbagai aktivitas mencari informasi dan seberapa banyak mereka merasa mengetahui tentang berbagai aspek kerja. Beberapa aktivitas yang termasuk adalah belajar mengenai informasi karir, berbicara dengan orang dewasa mengenai rencana-rencana, mengambil kursus-kursus yang akan membantu seseorang di dalam memutuskan suatu karir, berpartisipasi di dalam aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler atau pekerjaan-pekerjaan paruh waktu dan memperoleh pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan. Selain itu, konsep ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan, syarat pendidikan, pandangan pekerjaan, pendekatan-pendekatan lain untuk masuk ke dalam pekerjaan dan kesempatan-kesempatan untuk maju. Perencanaan karir menunjukkan pada seberapa besar seorang siswa merasakan bahwa dia mengetahui tentang aktivitas-aktivitas ini (termasuk tentang apa yang dipikirkan oleh siswa tersebut), bukan seberapa besar yang benar-benar dia ketahui. Tahap ini lebih banyak memberikan pemikiran pada pengalaman-pengalaman yang bisa menyediakan lebih banyak informasi yang dipergunakan sebagai dasar perencanaan.
2. Eksplorasi karir merupakan suatu keinginan untuk mengadakan penyelidikan atau mencari informasi. Di dalam skala ini mencakup keinginan untuk menggunakan sumber daya seperti orang tua, keluarga lainnya, teman-teman, para guru, para konselor, buku-buku dan film-film. Di samping keinginan, eksplorasi karir juga menggambarkan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh siswa dari sumber tersebut. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir. Perencanaan karir menyangkut pemikiran dan perencanaan mengenai masa depan sedangkan eksplorasi karir menggambarkan

penggunaan sumber daya, tetapi keduanya memfokuskan pada sikap terhadap kerja.

3. Pengambilan keputusan merupakan ide dimana seseorang harus mengetahui bagaimana membuat keputusan karir. Konsep ini menyangkut kemampuan menggunakan pengetahuan dan memikirkan rencana-rencana karir. Dalam skala pengambilan keputusan, siswa diminta untuk menjawab bagaimana mereka merencanakan mengenai keputusan karirnya.
4. Informasi dunia kerja. Konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu pertama menyangkut pengetahuan terhadap tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti sewaktu yang lainnya akan menyelidiki minat-minat dan kemampuan-kemampuan mereka; bagaimana yang lainnya belajar mengenai pekerjaan-pekerjaan mereka dan alasan-alasan mengapa orang-orang mengubah pekerjaannya. Konsep berikutnya mencakup pengetahuan terhadap tugas-tugas pekerjaan pada beberapa pekerjaan yang diseleksi. Beberapa siswa sering memiliki informasi yang keliru mengenai bagaimana mendapatkan suatu pekerjaan dan bagaimana berperilaku sewaktu mereka mendapatkan suatu pekerjaan.

Selain Super, yang mengembangkan teori perkembangan karir beserta instrumennya adalah John O. Crites, seorang murid yang kemudian juga menjadi kolega Super, juga mengembangkan teori kematangan karir. Crites (1976) menggambarkan kematangan karir memiliki dua dimensi; sikap dan kognitif. Dimensi sikap mengacu pada sikap dan perasaan individu dalam membuat keputusan vokasi yang efektif dan apakah ia akan melanjutkan untuk mencari pilihan karirnya pada saat ia memasuki dunia kerja. Sementara dimensi kognitif biasanya mengacu pada kesadaran atas kebutuhan untuk membuat keputusan karir dan pemahaman mengenai kecenderungan vokasi yang dimiliki. Kompetensi kognitif dibutuhkan untuk membuat keputusan yang baik mengenai karir, yang mencakup pengetahuan yang mencukupi tentang dunia kerja dan kemampuan serta kecakapan personal. Lebih dari itu, Savickas (2002) berpendapat, bahwa dimensi kognitif penting untuk diukur karena dimensi ini yang membuat seseorang bertindak (Brown & Lent, 2005).

Berdasarkan kedua dimensi ini kemudian Crites mengembangkan sebuah instrumen yang berfungsi untuk mengukur kematangan karir. Dimensi kognitif dari kematangan karir digambarkan oleh kompetensi pilihan karir, seperti pembuatan keputusan karir yang jelas, kemampuan dan kecakapan memecahkan masalah. Sementara dimensi afektif digambarkan dengan sikap terhadap proses pembuatan keputusan karir (Crites, 1971).

3. Penelitian sebelumnya

Kematangan karir merupakan suatu konsep yang telah diteliti sejak lama. Di antara faktor-faktor yang sering diteliti dalam studi kematangan karir adalah pusat kendali (Zulkaida, et al. 2007; Lee, 2007) dan keyakinan diri (Komandyahrini & Hawadi, 2008; Lee, 2007). Selain itu, variabel yang diteliti adalah jenis kelamin, walaupun hasil penelitian yang ada masih belum konsisten. Beberapa peneliti menemukan bahwa perempuan lebih matang dalam hal karir daripada laki-laki (Luzzo, 1995; Patton & Creed, 2001; Rojewski et al, 2005), sedangkan peneliti lainnya menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan (Powell & Luzzo, 1998). Faktor lain yang berhubungan dengan kematangan karir yang sering diteliti adalah karakteristik kepribadian, antara lain motivasi (Dhillon & Kaur, 2005), komitmen kerja (Patton & Creed, 2002).

C. Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*)

Pengertian mengenai keyakinan diri, sumber-sumber keyakinan diri, dan dimensi keyakinan diri akan diuraikan sebagai berikut.

1. Pengertian Keyakinan Diri

Teori keyakinan diri (*self-efficacy*) dicetuskan pertama kali pada tahun 1977 oleh Albert Bandura, ahli psikologi asal Amerika, sebagai upaya menjelaskan peranan faktor kognisi dan lingkungan dalam proses belajar seseorang (Santrock, 2004). Faktor kognitif yang dimaksud Bandura dan memengaruhi proses belajar seseorang adalah keyakinan untuk mengatasi situasi untuk menghasilkan sesuatu yang positif. Keyakinan ini diistilahkan dengan

perceived self-efficacy, namun lebih dikenal dengan *self-efficacy*. Bandura (1994) menjelaskan keyakinan diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Keyakinan diri, menurut Bandura, (1994) menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri mereka, dan bagaimana mereka bertindak. Kuatnya keyakinan diri, dapat meningkatkan pencapaian dan kesejahteraan diri seseorang. Menurut Myers (1996), keyakinan diri berkaitan dengan bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal.

Keyakinan diri membantu munculnya minat dan ketertarikan akan aktivitas tertentu. Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang baik mampu mengatur tujuan hidupnya yang menantang dan mempertahankan komitmennya untuk mencapai tujuan tersebut. Usaha memperkokoh dan mempertahankan cita-cita mereka terus ditingkatkan walau menghadapi kegagalan sekalipun. *Sense of efficacy* mereka akan terus diperbaiki pada saat mereka ditimpa kegagalan atau kemerosotan. (Bandura, 1994)

Hal ini berbeda dengan individu yang memiliki keyakinan diri rendah. Individu ini biasanya ragu akan kemampuan diri mereka. Inspirasi dan tanggung jawab untuk mencapai apa yang mereka harapkan sangatlah rendah. Mereka kurang berkonsentrasi pada bagaimana bisa mencapai kesuksesan. Mereka mudah mengendurkan usaha dan lekas putus asa saat menghadapi kesulitan. (Bandura, 1994)

Keyakinan diri memberikan pengaruh pada keinginan seseorang mengembangkan beragam kemampuan dalam diri mereka, seperti halnya mengembangkan pola-pola baru dalam berperilaku. Individu dengan keyakinan diri yang tinggi akan membangun kemampuan diri mereka melalui usaha yang tak kenal lelah, sementara individu dengan keyakinan diri rendah akan menghambat dan memperlambat pengembangan kemampuan diri mereka. (Bandura, 1986) Seseorang yang mempunyai penilaian yang negatif terhadap kemampuan dirinya, atau keyakinan diri yang rendah, dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan pekerjaan, dan

mengalami kesulitan jika menghadapi masalah dalam pemilihan karir. Hal tersebut akan berakibat pada rendahnya kematangan karir.

2. Sumber-sumber Keyakinan Diri

Menurut Bandura (1986), keyakinan diri dapat dikembangkan dengan mengacu pada empat sumber informasi yang bisa didapat seseorang.

1. *Mastery Experience*

Pengalaman seseorang seringkali memberikan pengaruh pada tinggi atau rendahnya tingkat *self-efficacy* mereka. Sebab, hal ini adalah informasi paling otentik yang dapat dijadikan landasan mereka dalam mengambil sebuah keputusan. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan akan meningkatkan *self-efficacy* mereka, sementara kegagalan akan menurunkan tingkat *self-efficacy*.

2. *Vicarious Experience*

Self-efficacy dapat meningkat atau menurun, selain dengan mengacu pada pengalaman pribadi, juga karena melihat kesuksesan atau kegagalan orang lain. Jika seseorang melihat orang lain berhasil dalam mencapai suatu tujuan tertentu, maka ia juga mampu melakukannya. Sebaliknya, jika ia melihat orang lain gagal dalam mencapai suatu tujuan, hal ini juga dapat memberikan pengaruh pada dirinya bahwa ia mungkin juga tak akan mampu melakukannya.

3. *Social Persuasion*

Social persuasion terkait dengan bujukan atau sugesti yang dilakukan oleh orang lain kepada seseorang bahwa ia mampu melakukan suatu hal. Individu yang tersugesti biasanya cenderung meningkatkan upayanya untuk meraih keberhasilan dalam melakukan suatu hal. Hal yang sebaliknya akan terjadi jika individu diragukan kemampuannya dalam suatu bidang, di mana hal ini akan menurunkan tingkat persepsi kemampuan mereka untuk berhasil.

4. *Physiological States*

Keyakinan akan kemampuan diri juga memberikan pengaruh pada performa fisik mereka. Pada individu-individu yang memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan diri mereka (*high self-efficacy*), kondisi fisik mereka akan

terjaga dalam keadaan bugar. Hal ini berbeda dengan individu-individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah, karena persepsi mereka yang buruk terhadap kemampuan diri mereka, menyebabkan mereka mudah mengalami tekanan pada saat melakukan suatu tugas, dan hal ini menyebabkan performa fisik mereka mudah menurun.

3. Dimensi Keyakinan Diri

Bandura (1977) mengajukan tiga dimensi *self-efficacy*, yakni *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Dimensi ketiga, *strength*, memiliki peranan besar dalam pengukuran *self-efficacy*. Meski demikian, ketiga dimensi tersebut memiliki implikasi sangat penting pada performa perilaku seseorang dalam mencapai sebuah tujuan (Leong, 2008).

1. *Magnitude*, yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas, sejauh mana individu merasa mampu dalam melakukan berbagai tugas dengan derajat tugas mulai dari yang sederhana, yang agak sulit, hingga yang sangat sulit. Sebagian orang membatasi diri mereka dalam berusaha hanya pada tugas-tugas yang mudah saja, sementara sebagian lainnya memilih melakukan tugas-tugas yang sangat sulit dan mereka merasa mampu melakukannya.
2. *Generality*, sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari melakukan suatu aktivitas atau situasi khusus hingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi.
3. *Strength*, kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah, mudah sekali menghalangi diri mereka menuju kemajuan dan lebih sering melakukan langkah mundur, sementara mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan dengan gigih mencapai apa yang menjadi tujuannya meski mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

4. Keyakinan Diri Keputusan Karir

Dalam kaitannya dengan perkembangan karir, Betz et al., (1996) mengembangkan suatu alat yang dapat mengukur tingkat keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir. Alat ini disebut dengan *Career Decision-Making Self-*

Efficacy Scale (CDMSE). Dalam perkembangannya, alat ini diringkas menjadi terdiri dari 25 butir pernyataan, yang mengukur lima aspek yaitu penilaian diri, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Setiap aspek keyakinan diri keputusan karir ini diukur dengan lima butir pernyataan.

D. Pusat Kendali (*Locus of Control*)

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian pusat kendali, fungsi pusat kendali, dan dimensi pusat kendali.

1. Pengertian Pusat Kendali

Pada tahun 1950-an, Julian Rotter mengembangkan sebuah teori belajar sosial yang menekankan pentingnya peran harapan kognitif akan sebuah ganjaran yang dapat memengaruhi perilaku seseorang. Kontribusi utama teori yang dikembangkan oleh Rotter kemudian dikenal sebagai *locus of control*. Perbedaan individual pada tingkat bagaimana mereka menggeneralisir keyakinan akan kemampuan tindakan mereka berhubungan dengan hasil yang mereka dapat (Leong, 2008). Dengan mengembangkan pusat kendali ini, Rotter kemudian dianggap sebagai orang yang mampu menjembatani jarak antara psikologi perilaku dan kognitif.

Pusat kendali mengacu pada kecenderungan seseorang dalam mempersepsi suatu keadaan dan hasil yang akan didapatnya, apakah dibawah kendali dirinya sendiri atau di bawah kendali sesuatu di luar dirinya yang tidak mampu ia kendalikan, seperti orang lain, nasib, atau takdir (O'Driscoll, 2006). Pusat kendali merupakan suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2002). Pusat kendali menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dengan akibat/hasilnya (*outcome*). Seseorang dapat mempertalikan kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya dengan penyebab-penyebab yang ada di dalam diri atau luar dirinya. Perkembangan pusat kendali berakar pada kombinasi latar belakang keluarga, budaya, dan pengalaman masa lalu.

2. Fungsi Pusat Kendali

Pusat kendali memiliki dampak yang memainkan peranan penting dalam beragam ranah kehidupan seseorang, termasuk dalam hal kesehatan, kebahagiaan, kepuasan kerja, dan kehidupan secara keseluruhan, dan dalam tingkat yang cukup luas, berpengaruh pula pada karir dan pilihan dan kejuruan yang mereka pilih (O'Driscoll, 2006). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki kontrol internal tinggi memiliki usaha yang gigih untuk mencapai kesuksesan dalam pendidikan mereka dan memiliki cita-cita karir yang tinggi pula, yang pada akhirnya hal ini menghasilkan pencapaian tertinggi yang sangat memuaskan dan benar-benar terpenuhi. Salah satu penjelasan meyakini bahwa seseorang yang memiliki tingkat kontrol internal yang tinggi memiliki keuntungan karena hal ini berkaitan dengan tingkat optimisme yang tinggi pula.

Secara keseluruhan, banyak penelitian yang telah menunjukkan bahwa individu yang memiliki kontrol internal yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi pula untuk meraih apa pun, oleh sebab itu mereka pun akan menunjukkan kinerja yang baik pula dan kontrol internal terkait pula dengan kemampuan beradaptasi yang baik. Individu yang memiliki kontrol internal yang baik akan mampu mengubah perilaku mereka dan terlihat lebih mudah beradaptasi. Kontrol internal juga berhubungan dengan ketekunan, yang dapat membuat seseorang gigih menghadapi cobaan (O'Driscoll, 2006).

3. Dimensi Pusat Kendali

Rotter (dalam Corsini & Marsella, 1983) membedakan dimensi pusat kendali menjadi dua, yakni pusat kendali internal dan pusat kendali eksternal.

1. Pusat Kendali Internal

Individu dengan pusat kendali internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) mereka sendiri lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Mereka meyakini bahwa merekalah yang mengendalikan nasib dan apa pun yang terjadi dalam hidup mereka.

Individu yang memiliki pusat kendali internal selalu melihat kaitan antara usaha yang mereka lakukan dengan hasil yang mereka peroleh. Mereka merasa bahwa apa pun yang terjadi dalam kehidupan mereka adalah hasil dari apa yang mereka lakukan dan usahakan. Keuntungan dari individu-individu dengan pusat kendali internal ini adalah mereka merasa sangat mampu mengendalikan kehidupan mereka dan mereka bertanggung jawab penuh akan apa yang terjadi dalam hidup mereka. Karenanya, mereka akan bekerja keras, baik dalam pendidikan maupun pekerjaan.

2. Pusat Kendali Eksternal

Individu yang memiliki pusat kendali eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Mereka yakin bahwa takdir mereka ditentukan oleh kesempatan atau kekuatan-kekuatan yang tidak bisa mereka kendalikan. Mereka memandang lingkungan dan faktor-faktor situasional-lah yang sangat memengaruhi mereka, dibandingkan faktor-faktor yang ada di dalam diri mereka. Individu-individu dengan pusat kendali eksternal ini lebih sering mengandalkan keberuntungan dibandingkan mengandalkan usaha dalam mendukung kesuksesan atau kegagalan dalam hidup mereka.

Keuntungan orang-orang yang memiliki pusat kendali eksternal ini adalah mereka cenderung lebih mampu dalam menanggulangi perasaan gagal atau trauma yang mereka alami karena mereka tidak menyalahkan diri mereka sendiri atas apa yang menimpa mereka. Bagaimanapun, pusat kendali eksternal mungkin sekali tidak menguntungkan dalam makna hal tersebut dapat memicu perasaan ketiadaan harapan kehilangan kekuatan personal.

4. Pusat Kendali Multidimensional

Hanna Levenson (1972) mengajukan konsep pusat kendali menjadi tiga dimensi, yaitu *internal* (I), *powerful-others* (P), dan *chance* (C). Konsep ini merupakan pengembangan dari konsep pusat kendali yang pertama kali diperkenalkan oleh Rotter yang hanya berorientasi internal dan eksternal. Konsep pusat kendali internal yang diajukan oleh Levenson sama dengan yang dimaksud

oleh Rotter, namun kemudian Levenson membagi pusat kendali eksternal menjadi dua, yaitu *powerful-others* dan *chance*.

Dalam melakukan pengukuran konsep pusat kendali ini, Levenson telah mengembangkan skala *IPC locus of control*. Alat ini terdiri dari dua puluh empat butir pernyataan, dengan setiap dimensinya diukur dengan delapan butir pernyataan.

E. Operasionalisasi Konsep

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel eksogen yaitu pusat kendali dimensi internal (X1), *powerful-others* (X2), dan *chance* (X3) serta dua variabel endogen yaitu keyakinan diri keputusan karir (Y1) dan kematangan karir (Y2). Untuk memperjelas batasan variabel penelitian ini, berikut ini akan diuraikan operasionalisasi dari variabel-variabel tersebut.

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
1.	Pusat Kendali (<i>locus of control</i>)	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap keyakinan tentang siapa yang mengendalikan hidupnya, apakah hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri (<i>internal</i>), atau di luar kendali dirinya (eksternal), seperti orang-orang yang mempunyai kekuasaan (<i>powerful-others</i>) atau kesempatan (<i>chance</i>)		

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep (lanjutan)

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
	Pusat Kendali Internal	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap keyakinan bahwa hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri	<p>Cara ukur: Pengisian kuesioner dengan 4 pilihan jawaban berdasarkan atas pengukuran dengan menggunakan skala Likert</p> <p>Alat ukur: Kuesioner</p> <p>Hasil ukur: Jika pusat kendali dimensi internal memberikan kontribusi positif maka dikatakan kuat. Jika pusat kendali dimensi internal memberikan kontribusi negatif maka dikatakan lemah.</p>	Ordinal
	Pusat Kendali Eksternal <i>Powerful-others</i>	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap keyakinan bahwa hidupnya dikendalikan oleh orang-orang yang mempunyai kekuasaan (<i>powerful-others</i>)	<p>Cara ukur: Pengisian kuesioner dengan 4 pilihan jawaban berdasarkan atas pengukuran dengan menggunakan skala Likert</p> <p>Alat ukur: Kuesioner</p> <p>Hasil ukur: Jika pusat kendali dimensi <i>powerful-others</i> memberikan kontribusi positif</p>	Ordinal

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep (lanjutan)

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
			<p>maka dikatakan kuat.</p> <p>Jika pusat kendali dimensi <i>powerful-others</i> memberikan kontribusi negatif maka dikatakan lemah.</p>	
	Pusat Kendali Eksternal <i>Chance</i>	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap keyakinan bahwa hidupnya dikendalikan oleh karena adanya kesempatan (<i>chance</i>)	<p>Cara ukur: Pengisian kuesioner dengan 4 pilihan jawaban berdasarkan atas pengukuran dengan menggunakan skala Likert</p> <p>Alat ukur: Kuesioner</p> <p>Hasil ukur: Jika pusat kendali dimensi <i>chance</i> memberikan kontribusi positif maka dikatakan kuat. Jika pusat kendali dimensi <i>chance</i> memberikan kontribusi negatif maka dikatakan lemah.</p>	Ordinal
2.	Keyakinan Diri Keputusan Karir (<i>career decision-making self-efficacy</i>)	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap tingkat kepercayaan bahwa ia mampu menyelesaikan	<p>Cara ukur: Pengisian kuesioner dengan 5 pilihan jawaban berdasarkan atas pengukuran dengan menggunakan skala Likert</p>	Ordinal

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep (lanjutan)

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
		dengan baik tugas-tugas yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir, yang mencakup 5 aspek: penilaian diri, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah	<p>Alat ukur: Kuesioner</p> <p>Hasil ukur: Jika keyakinan diri keputusan karir memberikan kontribusi positif maka dikatakan kuat. Jika keyakinan diri keputusan karir memberikan kontribusi negatif maka dikatakan lemah.</p>	
3.	Kematangan karir	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap kesiapan untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karirnya, mencakup aspek sikap dan pengetahuan		
	Sikap kematangan karir	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap sikap kematangan karir, yang meliputi aspek	<p>Cara ukur: Pengisian kuesioner dengan 5 pilihan jawaban (aspek perencanaan karir) dan 4 pilihan jawaban (aspek</p>	Ordinal

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep (lanjutan)

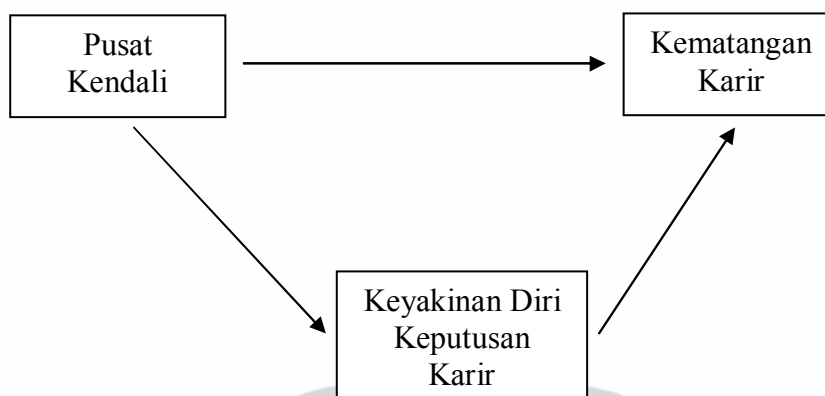
No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
		perencanaan karir dan penajakan karir	<p>penajakan karir) berdasarkan atas pengukuran dengan menggunakan skala Likert</p> <p>Alat ukur: Kuesioner</p> <p>Hasil ukur: Dikategorikan menjadi 3 yaitu: 1. Rendah = apabila rata-rata skor berada pada interval 25 hingga 90 2. Sedang = apabila rata-rata skor berada pada interval 91 hingga 108 3. Tinggi = apabila rata-rata skor berada pada interval 109 hingga 166</p>	
	Pengetahuan kematangan karir	Skor rata-rata yang diperoleh responden yang memberikan penilaian/pendapat terhadap pengetahuan kematangan karir yang meliputi pengambilan keputusan dan informasi dunia kerja	<p>Cara ukur: Pengisian kuesioner dengan 4 pilihan jawaban berdasarkan atas pengukuran dengan menggunakan skala Likert</p> <p>Alat ukur: Kuesioner</p> <p>Hasil ukur: Dikategorikan menjadi 3 yaitu: 1. Rendah = apabila rata-rata skor kurang dari 93</p>	Ordinal

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep (lanjutan)

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
			2. Sedang = apabila rata-rata skor berada pada interval 93 hingga 112 3. Tinggi = apabila rata-rata skor lebih besar dari 112	
4.	Jenis kelamin	Sifat biologis yang dimiliki sejak lahir, sehingga dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan	Cara ukur: Dengan pengisian kuesioner dengan memilih laki-laki atau perempuan Alat ukur: Kuesioner Hasil ukur: 1. Laki-laki 2. Perempuan	Nominal

F. Hubungan antar Variabel

Dalam penelitian ini, ingin diketahui bagaimana pengaruh pusat kendali dan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir. Lee (2007) mengembangkan suatu model hubungan di antara ketiga variabel. Dalam model tersebut, pusat kendali mempunyai pengaruh terhadap keyakinan diri keputusan karir dan kematangan karir. Keyakinan diri keputusan karir mempunyai pengaruh terhadap kematangan karir. Berikut ini model yang akan diteliti:



Gambar 2.1. Model Hubungan Pusat Kendali, Keyakinan Diri Keputusan Karir dan Kematangan Karir

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali terhadap keyakinan diri keputusan karir.

Hipotesis ini dijabarkan menjadi:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi internal terhadap keyakinan diri keputusan karir.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap keyakinan diri keputusan karir.
 - c. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan keyakinan diri keputusan karir dan pusat kendali terhadap kematangan karir.

Hipotesis ini dijabarkan menjadi:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi internal terhadap kematangan karir.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap kematangan karir.
 - d. Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *chance* terhadap kematangan karir.
3. Terdapat perbedaan yang signifikan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian meliputi pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang melakukan pengujian hipotesis dan menganalisis hubungan di antara variabel-variabel (Singarimbun & Effendi, 1995). Dalam penelitian ini, ingin diketahui bagaimana pengaruh pusat kendali dan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir siswa SMK Negeri 6 Jakarta.

B. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai *the set of all the individuals of interest in a particular study* (Gravetter & Wallnau, 2007). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh siswa SMK Negeri 6 Jakarta Selatan. Jumlah keseluruhan anggota populasi adalah 885 siswa, seperti yang tampak pada Tabel 3.1. berikut:

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No.	Kompetensi Keahlian	Kelas			Total
		X	XI	XII	
1.	Pemasaran	76	72	65	213
2.	Adminitrasi Perkantoran	80	73	75	228
3.	Akuntansi	80	79	74	233
4.	Multimedia	72	67	72	211
Total		308	291	286	885

Sumber: Direktorat Pembinaan SMK (2010)

Selanjutnya, dari populasi tersebut akan diambil sampel penelitian. Langkah pertama dalam pengambilan sampel adalah menentukan jumlah ukuran sampel minimum, yang dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan & Kuncoro, 2007):

$$n = \frac{N}{Nd^2+1} \quad (3.1)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus di atas diperoleh jumlah sampel minimum sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1} = \frac{885}{(885).0,1^2+1} = \frac{885}{9,85} = 89,85 \approx 90 \text{ responden}$$

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 115 responden. Jumlah sampel 115 responden ini setara dengan jumlah sampel dengan presisi 9% (nilai galat yang dapat ditolerir).

Langkah berikutnya adalah teknik pengambilan sampel, yang dalam penelitian ini menggunakan teknik *multistage random sampling*, yaitu sampling di mana pemilihan elemen sampel dilakukan secara bertahap (*by stages*) (Supranto, 2003). Teknik pengambilan sampel ini termasuk *probability sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Pada tahap pertama, populasi dibagi menurut kompetensi keahlian dan kelas. Jumlah masing-masing sampel menurut strata kompetensi dan kelas diperoleh secara proporsional dengan rumus (Riduwan & Kuncoro, 2007):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

(3.2)

Keterangan:

n_i = Jumlah sampel menurut strata

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut strata

N = Jumlah populasi seluruhnya

Dengan alokasi proporsional, jumlah sampel yang diambil untuk masing-masing kompetensi keahlian dan kelas sebagai berikut:

1. Kompetensi keahlian: Pemasaran dan Kelas: X

$$n_{1.1} = \frac{76}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

2. Kompetensi keahlian: Pemasaran dan Kelas: XI

$$n_{1.2} = \frac{72}{885} \times 115 \approx 9 \text{ responden}$$

3. Kompetensi keahlian: Pemasaran dan Kelas: XII

$$n_{1.3} = \frac{65}{885} \times 115 \approx 9 \text{ responden}$$

4. Kompetensi keahlian: Administrasi Perkantoran dan Kelas: X

$$n_{2.1} = \frac{80}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

5. Kompetensi keahlian: Administrasi Perkantoran dan Kelas: XI

$$n_{2.2} = \frac{73}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

6. Kompetensi keahlian: Administrasi Perkantoran dan Kelas: XII

$$n_{2.3} = \frac{75}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

7. Kompetensi keahlian: Akuntansi dan Kelas: X

$$n_{3.1} = \frac{80}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

8. Kompetensi keahlian: Akuntansi dan Kelas: XI

$$n_{3.2} = \frac{79}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

9. Kompetensi keahlian: Akuntansi dan Kelas: XII

$$n_{3.3} = \frac{74}{885} \times 115 \approx 10 \text{ responden}$$

10. Kompetensi keahlian: Multimedia dan Kelas: X

$$n_{4.1} = \frac{72}{885} \times 115 \approx 9 \text{ responden}$$

11. Kompetensi keahlian: Multimedia dan Kelas: XI

$$n_{4.2} = \frac{67}{885} \times 115 \approx 9 \text{ responden}$$

12. Kompetensi keahlian: Multimedia dan Kelas: XII

$$n_{4.3} = \frac{72}{885} \times 115 \approx 9 \text{ responden}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing strata yang dirangkum pada Tabel 3.2. berikut:

Tabel 3.2. Sampel Penelitian

No.	Kompetensi Keahlian	Kelas			Total
		X	XI	XII	
1.	Pemasaran	10	9	9	28
2.	Adminitrasi Perkantoran	10	10	10	30
3.	Akuntansi	10	10	10	30
4.	Multimedia	9	9	9	27
Total		39	38	38	115

Setelah diperoleh jumlah sampel di setiap strata, tahap berikutnya adalah teknik pengambilan sampel di setiap strata yang dilakukan dengan cara pengambilan sampel dengan acak sederhana (*simple random sampling*). Langkah pertama yang dilakukan dalam memilih sampel dengan metode acak sederhana adalah memberi nomor 1 sampai dengan N untuk setiap strata. Langkah berikutnya adalah memilih sampel sejumlah n dengan menggunakan proses acak yang dalam penelitian ini menggunakan tabel acak.

Sebagai contoh, pada kompetensi keahlian Pemasaran dan kelas X. Sampel sebanyak 10 responden dipilih dari 76 siswa menggunakan tabel acak dimulai dari baris 3 dan diambil 2 digit pertama baris 1 kolom 1, diperoleh angka 17. Pada kerangka sampel terdapat 76 unit sampel, maka angka ini dapat digunakan. Angka

berikutnya (ke sebelah kanan) adalah 54, dapat digunakan. Angka berikutnya 67, dapat digunakan, demikian seterusnya hingga diperoleh sampel yaitu: 04, 05, 15, 17, 24, 37, 54, 62, 67, dan 70.

Pada kompetensi keahlian Pemasaran dan kelas XI, sampel sebanyak 9 responden dipilih dari 72 siswa menggunakan tabel acak dimulai dari baris 7 dan diambil 2 digit pertama baris 1 kolom 1, diperoleh sampel yaitu: 02, 10, 17, 19, 22, 26, 31, 61, dan 63. Pada kompetensi keahlian Pemasaran dan kelas XII, sampel sebanyak 9 responden dipilih dari 65 siswa menggunakan tabel acak dimulai dari baris 19 dan diambil 2 digit pertama baris 1 kolom 1, diperoleh sampel yaitu: 15, 19, 23, 33, 34, 36, 53, 54, dan 58. Untuk kompetensi keahlian dan kelas selanjutnya dapat dilakukan pengacakan dengan cara yang sama menggunakan tabel acak.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama. Kuesioner ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama mengukur keyakinan diri keputusan karir yang merupakan modifikasi dari *Career Decision Making Self-Efficacy Short Form* (CDMSE-SF) yang terdiri dari 25 item. Alat ini mengukur tingkat keyakinan peserta didik akan kemampuannya dalam melakukan tugas perkembangan karir. Alat ini dijabarkan dalam bentuk kuesioner, menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu

- 1 = sangat tidak yakin
- 2 = tidak yakin
- 3 = agak yakin
- 4 = yakin
- 5 = sangat yakin

Skor tertinggi adalah lima dan skor terendah satu. Berikut ini kisi-kisi item kuesioner Keyakinan Diri Keputusan Karir (lihat Tabel 3.3.).

Tabel 3.3. Kisi-kisi Item Kuesioner Keyakinan Diri Keputusan Karir

No.	Aspek	Nomor Item	Jumlah
1.	Penilaian Diri (<i>Self Appraisal</i>)	5, 9, 14, 18, 22	5
2.	Informasi Pekerjaan (<i>Occupational Information</i>)	1, 10, 15, 19, 23	5
3.	Pemilihan Tujuan (<i>Goal Selection</i>)	2, 6, 11, 16, 20	5
4.	Perencanaan (<i>Planning</i>)	3, 7, 12, 21, 24	5
5.	Pemecahan Masalah (<i>Problem Solving</i>)	4, 8, 13, 17, 25	5
Total			25

Sebelum diberikan kepada sampel penelitian sesungguhnya, alat ukur Keyakinan Diri Keputusan Karir selanjutnya diujicobakan kepada 90 orang sampel untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas alat ini. Uji validitas konstruk dilakukan dengan cara menganalisis butir pernyataan, yaitu dengan melakukan perhitungan korelasi antar butir pernyataan dengan skor total (Pedhazur & Schmelin, 1991). Korelasi yang dipakai adalah korelasi Product Moment Pearson, yang dihitung dengan aplikasi SPSS versi 17. Dari analisis item didapati semua butir pernyataan dinyatakan valid. Adapun uji reliabilitas alat ini menggunakan konsistensi internal Alpha Cronbach dan diperoleh koefisien alpha sebesar 0,860.

Bagian kedua mengukur pusat kendali yang merupakan modifikasi dari skala IPC yang disusun oleh Levenson (1972). Dalam skala ini *locus of control* dibagi ke dalam tiga dimensi, yaitu *Internal (I)*, *Powerful-others (P)*, dan *Chance (C)* dengan jumlah butir seluruhnya 24 item, yang setiap faktornya diwakili 8 item. Alat ini memiliki empat pilihan jawaban: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju), dengan skor tertinggi empat dan skor terendah satu. Kisi-kisi item kuesioner pusat kendali dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Kisi-kisi Item Kuesioner Pusat Kendali

No.	Faktor	Nomor Item	Jumlah
1.	<i>Internal (I)</i>	1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23	8
2.	<i>Powerful-other (P)</i>	3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22	8
3.	<i>Chance (C)</i>	2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24	8
Total			24

Alat ukur pusat kendali ini diujicobakan kepada 90 orang sampel. Uji validitas dilakukan dengan analisis item yaitu dicari koefisien korelasi antara setiap skor item dengan skor total. Korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment Pearson, yang dihitung menggunakan SPSS versi 17. Dari analisis item didapati bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Berikutnya, uji reliabilitas alat ini menggunakan konsistensi internal Alpha Cronbach dan diperoleh koefisien alpha sebesar 0,775.

Bagian ketiga mengukur kematangan karir. Alat yang digunakan untuk mengukur kematangan karir adalah alat yang telah diadaptasi dari *Career Development Inventory* (CDI) yang dikembangkan oleh Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, & Myers (1981). Alat ini digunakan untuk mengukur kematangan vokasional atau karir dan perkembangan karir (Thompson & Lindeman, 1981). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah format CDI yang diperuntukkan kepada siswa sekolah menengah. Alat ini mengukur lima aspek yaitu: perencanaan karir (*Career Planning*; CP), penjajakan karir (*Career Exploration*; CE), pengambilan keputusan (*Decision Making*; DM), informasi dunia kerja (*World of Work Information*; WW), dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang diminati (*Knowledge of Preferred Occupation*; PO). Pengetahuan terhadap pekerjaan yang diminati (PO) mengukur kedalaman pengetahuan seseorang terhadap jenis pekerjaan yang diminati. PO ini diukur terpisah dari keempat aspek sebelumnya dan tidak dapat diberikan kepada siswa di bawah kelas XI (Glavin & Rehfuss, 2005), sehingga dalam penelitian ini aspek PO tidak diberikan kepada responden.

Selanjutnya, skoring CDI ini dilakukan secara komputerisasi. Kombinasi skor perencanaan karir (CP) dan skor penjurangan karir (CE) akan membentuk skor komponen sikap kematangan karir (*Career Development Attitude*; CDA). Kombinasi skor pengambilan keputusan (DM) dan informasi dunia kerja (WW) akan membentuk skor komponen pengetahuan kematangan karir (*Career Development Knowledge*; CDK). Skor total kematangan karir (*Career Orientation Total*; COT) diperoleh dari kombinasi skor komponen sikap (CDA) dan komponen pengetahuan (CDK).

Pilihan jawaban untuk aspek perencanaan karir terentang dari A hingga E, dengan skor dari 1 hingga 5, sedangkan untuk aspek penjurangan karir pilihan jawaban yang tersedia terentang dari A hingga D dengan skor dari 1 hingga 4. Untuk aspek pengambilan keputusan dan informasi dunia kerja, skor yang diberikan terentang dari 1 hingga 4. Keempat aspek yang diukur ini masing-masing terdiri dari 20 item.

Alat ukur Kematangan Karir ini diujicobakan kepada 90 orang sampel. Uji validitas dilakukan dengan cara analisis item yaitu dicari koefisien korelasi antara setiap skor item dengan skor total setiap dimensi. Korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment Pearson, yang dihitung menggunakan SPSS versi 17. Dari analisis item tidak terdapat item yang gugur. Berikutnya, uji reliabilitas alat ini menggunakan konsistensi internal Alpha Cronbach dan diperoleh koefisien alpha untuk setiap aspek yaitu aspek perencanaan karir sebesar 0,876, aspek penjurangan karir sebesar 0,869, aspek pengambilan keputusan 0,744, dan aspek informasi dunia kerja sebesar 0,712.

Bagian keempat memuat perihal karakteristik responden. Data yang digali antara lain: jenis kelamin, usia, kelas, kompetensi keahlian, pendidikan orang tua dan pekerjaan orang tua.

D. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini selanjutnya diolah menggunakan analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensia. Analisis statistika deskriptif digunakan untuk mengetahui keadaan masing-masing variabel antara lain dilihat melalui skor minimum, skor maksimum, jangkauan, mean, median, modus, standar deviasi dan

varian. Analisis statistika inferensia dilakukan untuk pengujian hipotesis. Sebelum dianalisis dengan teknik statistika inferensia, data akan ditransformasi terlebih dahulu dengan menggunakan metode transformasi MSI (*Method of Succesive Interval*). Berikut ini langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menggunakan MSI (Riduwan & Kuncoro, 2007):

- a. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- b. Setiap frekuensi dibagi dengan total frekuensi dan hasilnya disebut proporsi.
- c. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- d. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- e. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
- f. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Densiti\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)} \quad (3.3)$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|] \quad (3.4)$$

Teknik analisis statistika inferensia yang digunakan antara lain:

1. Korelasi Product Moment Pearson

Koefisien korelasi product moment Pearson diperoleh dari rumus berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (3.5)$$

Keterangan:

- r_{XY} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 n = jumlah sampel
 X = skor variabel X
 Y = skor variabel Y

2. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda ditulis dalam persamaan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e \quad (3.6)$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat
- X = variabel bebas
- b = koefisien regresi
- e = *error*

3. Analisis Jalur

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas dan variabel terikat. Rumus koefisien jalur yang digunakan adalah:

$$P_{yxi} = \sum_{j=1}^k C_{Rij} r_{yxi} ; i = 1, 2, \dots, k \quad (3.7)$$

Keterangan :

- P_{yxi} = koefisien jalur dari variabel x_i terhadap y
- r_{yxi} = korelasi antara variabel y dengan x_i
- C_{Rij} = elemen pada baris ke- i kolom ke- j dari matriks invers korelasi

Besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y ditentukan dengan rumus koefisien determinan:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3.8)$$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinan

r = nilai koefisien korelasi

Untuk menguji koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) digunakan uji F yang dirumuskan dengan:

$$F = \frac{(n - k - 1)R_{yx_k}^2}{k(1 - R_{yx_k}^2)} \quad (3.9)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel eksogen

$R_{yx_k}^2$ = R square

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

Untuk menguji koefisien jalur secara individu digunakan uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{P_k}{se_{P_k}} \text{ dengan db} = n - k - 1 \quad (3.10)$$

4. Uji T

Untuk menguji apakah terdapat perbedaan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan digunakan uji t.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

Bab ini akan memberikan gambaran umum perihal lokasi penelitian yang meliputi profil singkat SMK Negeri 6 Jakarta, fasilitas sekolah, sumber daya manusia, kerjasama dengan institusi lain, dan prestasi.

A. Profil Singkat SMK Negeri 6 Jakarta

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 6 Jakarta berlokasi di Jl. Prof. Joko Sutono SH No. 2A Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Sekolah ini dibangun pada tahun 1959 dengan SK pendirian No. 989/83/KDJ tanggal 13/09/1959 yang ditandatangani oleh Menteri Pendidikan, dengan luas lahan sebesar 14.033m² serta luas bangunan sebesar 8.267m². Sekolah ini merupakan sekolah menengah kejuruan kelompok bisnis dan manajemen, yang dahulu dikenal dengan nama SMEA 3 Jakarta.

Dalam menjalankan aktivitasnya, SMK Negeri 6 Jakarta mempunyai visi yaitu “menjadi SMK bertaraf Internasional untuk menghasilkan tamatan yang profesional, mandiri, dan kompetitif”. Untuk mencapai visi tersebut, misi yang diemban adalah:

- i. Meningkatkan kompetensi siswa yang siap memasuki dunia kerja di pasar Internasional;
- ii. Menghasilkan tamatan yang memiliki kecakapan hidup untuk membuka usaha mandiri;
- iii. Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kerja kependidikan yang bersertifikasi;
- iv. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan untuk mendukung proses pembelajaran yang optimal; dan
- v. Meningkatkan pelayanan untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

Sejak 25 November 2005, SMK Negeri 6 Jakarta telah meraih Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000. Pada tahun 2006, SMK Negeri 6 Jakarta ditetapkan sebagai Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) dengan SK Direktur Pembinaan SMK Depdiknas RI No. 0351/C5.2/Kep/MN/2006 Tanggal

12 Oktober 2006 untuk Cluster Bilingual Secretary & Office Automation. Di samping itu, SMK Negeri 6 Jakarta juga sebagai APEC ICT Model School Network, sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK), sebagai Regional TOEIC centre, dan sebagai Sekretariat K3SK dan Rayon Jakarta Selatan 1.

Sebagai sekolah menengah kejuruan kelompok bisnis dan manajemen, SMK Negeri 6 Jakarta memiliki empat program keahlian (sekarang kompetensi keahlian), yaitu: Administrasi Perkantoran, Penjualan (sekarang Pemasaran), Akuntansi, dan Multimedia. Pada tanggal 10 Desember 2007, Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah Provinsi DKI Jakarta menetapkan program keahlian Administrasi Perkantoran, Penjualan, dan Akuntansi memperoleh akreditasi dengan peringkat A (Amat Baik).

B. Fasilitas Sekolah

Fasilitas yang tersedia di SMK Negeri 6 Jakarta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Data Fasilitas SMK Negeri 6 Jakarta

No.	Nama Ruang	Jumlah Ruang
1.	Kelas	21
2.	Aula (Serba Guna)	1
3.	Kepala Sekolah	1
4.	Wakil Kepala Sekolah	1
5.	Perpustakaan	1
6.	Guru	1
7.	Tata Usaha	1
8.	Lab. Bahasa Inggris	1
9.	Praktek Komputer	2
10.	Lab. Akuntansi	1
11.	Lab. Mengetik	2
12.	Masjid	1
13.	OSIS	1
14.	Pramuka	1
15.	Poliklinik (UKS)	1
16.	Warung Internet	1
17.	Ruang BP	1
18.	Toko	1
19.	Kantin	8
20.	Lap. Upacara/Arena Olah Raga	1
21.	UP	1

Sumber: Website SMK Negeri 6 Jakarta

Faktor pendukung yang sangat penting bagi kelancaran aktivitas suatu sekolah adalah fasilitas. Dengan adanya fasilitas ini, proses belajar mengajar dan kegiatan lainnya dapat berjalan dengan baik. Fasilitas seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium mutlak harus dimiliki oleh suatu sekolah. Seperti yang tampak pada tabel di atas, fasilitas yang ada di SMKN 6 Jakarta dapat dikatakan cukup lengkap. Kelengkapan fasilitas ini tentu akan membantu siswa mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari proses belajar mengajar di dalam kelas.

C. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang terdapat di SMK Negeri 6 Jakarta antara lain meliputi siswa, guru, dan karyawan. Siswa merupakan aset yang bernilai di sekolah ini. Keadaan siswa SMK Negeri 6 Jakarta dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut. Pada tahun ajaran 2009/2010, tampak bahwa jumlah keseluruhan siswa SMK Negeri 6 Jakarta sebanyak 885 orang, dengan jumlah siswa menurut kompetensi keahlian pemasaran sebanyak 213 orang, administrasi perkantoran sebanyak 228 orang, akuntansi sebanyak 233 orang dan multimedia sebanyak 211 orang.

Tabel 4.2. Jumlah Siswa SMK Negeri 6 Jakarta Tahun Ajaran 2009/2010

No.	Kompetensi Keahlian	Total
1.	Pemasaran	213
2.	Adminitrasi Perkantoran	228
3.	Akuntansi	233
4.	Multimedia	211
	Total	885

Sumber: Direktorat Pembinaan SMK (2010)

Jumlah peminat SMK Negeri 6 Jakarta sangat besar. Jumlah pendaftar sering kali melebihi kapasitas daya tampung sekolah ini. Untuk itu penerimaan siswa baru dilakukan dengan cara membuat peringkat Nilai UAN dari pendaftar. Sebagai contoh pada tahun ajaran 2007/2008, jumlah pendaftar sebanyak 1.265 orang sedangkan daya tampung hanya 320 siswa. Nilai UAN pendaftar terentang

dari nilai tertinggi yaitu 28,73 hingga nilai terendah 18,0. Adapun Nilai UAN rata-rata tertinggi calon siswa yang diterima yaitu 28,73 dan Nilai UAN rata-rata terendah calon siswa yang diterima yaitu 21,87. Rentang Nilai UAN untuk seleksi masuk ini tidak tetap setiap tahunnya, sebab harus mempertimbangkan rata-rata Nilai UAN lulusan SMP/MTs/ sederajat pada tahun ajaran tersebut.

Selain siswa, guru dan karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting. Secara keseluruhan, jumlah guru di SMK Negeri 6 Jakarta sebanyak 56 orang (lihat Tabel 4.3.).

Tabel 4.3. Data Guru SMK Negeri 6 Jakarta

No	Jenis Tugas Guru	Total Pegawai	Kepegawaian		Pendidikan		Jenis Kelamin		
			PNS	Non	Dip	S1/D4	S2	L	P
1.	Matematika	5	4	1	0	4	1	3	2
2.	Bahasa Inggris	6	6	0	0	5	1	3	3
3.	KKPI	4	3	1	0	3	1	3	1
4.	IPA	1	1	0	0	1	0	1	0
5.	Kewirausahaan	1	1	0	0	1	0	1	0
6.	Fisika	1	0	1	1	0	0	0	1
7.	Pelayanan Prima	1	1	0	0	1	0	0	1
8.	Ekonomi	1	1	0	0	1	0	1	0
9.	IPS	2	2	0	0	2	0	2	0
10.	Pendidikan Agama	3	3	0	0	3	0	1	2
11.	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	3	3	0	0	3	0	1	2
12.	Bahasa Indonesia	2	2	0	0	2	0	0	2
13.	Pendidikan Jasmani & Olahraga	3	1	2	0	3	0	3	0
14.	BK/BP	2	1	1	0	2	0	0	2
15.	Muatan Lokal	1	0	1	0	1	0	1	0
16.	Administrasi Perkantoran	9	9	0	0	9	0	1	8
17.	Akuntansi	7	5	2	0	7	0	6	1
18.	Penjualan	4	3	1	0	4	0	0	4
Total		56	46	10	1	52	3	27	29

Sumber: Direktorat Pembinaan SMK (2010)

Ditinjau dari status kepegawaiannya, sebanyak 46 orang guru merupakan PNS sedangkan 10 lainnya bukan. Umumnya, tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh guru di SMK Negeri 6 Jakarta adalah sarjana yaitu sebanyak 52 orang, sedangkan untuk tingkat diploma sebanyak 1 orang, dan tingkat pendidikan pascasarjana sebanyak 3 orang. Adapun jenis kelamin guru di SMK Negeri 6 Jakarta cukup berimbang, yaitu sebanyak 27 orang laki-laki dan 29 orang perempuan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, SMK Negeri 6 Jakarta yang dikelola oleh kepala sekolah dibantu oleh beberapa karyawan atau tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang ada di SMK Negeri 6 Jakarta sebanyak 19 orang, dengan 15 orang laki-laki dan 4 orang perempuan. Status kepegawaian tenaga kependidikan ini antara lain sebanyak 7 orang PNS dan 12 lainnya bukan PNS. Ditinjau dari jenis tugas tenaga kependidikan, sebanyak 17 orang adalah tenaga administrasi, sebanyak 1 orang tenaga teknis keuangan, dan sebanyak 1 orang tenaga teknis sarana prasarana. Umumnya, tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh tenaga kependidikan di SMK Negeri 6 Jakarta adalah diploma yaitu sebanyak 16 orang, sedangkan untuk tingkat sarjana sebanyak 1 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini.

Tabel 4.4. Data Tenaga Kependidikan SMK Negeri 6 Jakarta

No	Jenis Tugas Tenaga Kependidikan	Total Pegawai	Kepegawaian		Pendidikan			Jenis Kelamin	
			PNS	Non	Dip	S1/D4	S2	L	P
1.	Tenaga Administrasi	17	5	12	14	3	0	14	3
2.	Tenaga Teknis Keuangan	1	1	0	1	0	0	1	0
3.	Tenaga Teknis Sarana Prasarana	1	1	0	1	0	0	0	1
Total		19	7	12	16	3	0	15	4

Sumber: Direktorat Pembinaan SMK (2010)

D. Kerjasama dengan Institusi Lain

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional menetapkan kebijakan *link and match* yang diimplementasikan pada sekolah menengah kejuruan berupa program pendidikan sistem ganda. Pendidikan Sistem Ganda (PSG) adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional, yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program pengusahaan yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional. Pelaksanaan Praktek Kerja Industri (Prakerin) merupakan bagian dari Pendidikan Sistem Ganda yaitu peserta didik melakukan praktek kerja (magang) di perusahaan atau industri. SMK Negeri 6 Jakarta telah melakukan kerjasama dengan industri mitra dalam rangka meningkatkan kompetensi atau kemampuan siswa agar siap bekerja di dunia industri. Pada Tabel 4.5. di bawah terdapat beberapa institusi yang telah bermitra dengan SMK Negeri 6 Jakarta sebagai tempat pelaksanaan praktek kerja industri.

Tabel 4.5. Daftar Institusi Mitra Praktek Kerja Industri SMKN 6 Jakarta

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Asuransi Bumi Asih Jaya - ITC Fatmawati	Jl. Fatmawati, Jaksel
2	PT Makro Indonesia	Jl. Ir.H.Juanda Kav.45 Ciputat – Tangerang
3	Kementrian Kebudayaan & Pariwisata	Jl. Merdeka Barat No.17 Jakarta
4	PT Gramedia Astramedia	Jl. Metro Pondok Indah, Jaksel
5	PT Astra Graphia	Jl. Kramat Raya No.43, Jakpus
6	BII Card Center - Plaza BII	Jl. MH.Thamrin No.51, Jakarta
7	Perum Peruri	Jl. Falatehan No.4 Keb-baru, Jaksel
8	PT Gramedia Blok M	Jl. Melawai, Jaksel
9	PT Astra Honda Motor	Jl. Laksda Yos Sudarso Sunter I, Jakut
10	PT Megamall Tbk	Jl. Pluit Raya, Jakut
11	Asuransi Bhakti Bhayangkara	Jl. Falatehan No.5 Keb-baru, Jaksel
12	KPP Jakarta Setiabudi I	Jl. HR.Rasuna Said Blok B Kav.8, Jaksel 12190
13	PT Astra Internasional	Jl. Ciledug Raya No.16 Petukangan Raya, Jaksel
14	PT Sinar Mas Sekuritas	Jl. MH.Thamrin No.51, Jaksel
15	PT Daimler Chrysler Distributor Indonesia	Jl. Raya Nartadinata Kav.7 Ciputat
16	PT Telkom Menara Kavindo	Jl. Kebon Sirih Kav.75 Lt.6, Jakpus
17	PT Bank Mandiri	Jl. Jend.Gatot Subroto Kav 36-38, Jaksel
18	Mahkamah Agung	Jl. Merdeka Utara No.9-13, Jakpus

Sumber: Website SMK Negeri 6 Jakarta

Dari tabel di atas diketahui bahwa SMK Negeri 6 Jakarta telah melakukan kerjasama dengan berbagai instansi baik swasta maupun pemerintah atau lembaga negara. Kerjasama dengan instansi swasta antara lain dengan PT Asuransi Bumi Asih Jaya, PT Makro Indonesia, PT Gramedia Astramedia, PT Bank Mandiri, dan lain-lain. Instansi pemerintah atau lembaga negara yang telah menjalin kerjasama dengan SMK Negeri 6 Jakarta antara lain yaitu Kementerian Kebudayaan & Pariwisata dan Mahkamah Agung.

E. Prestasi

Prestasi yang telah diraih oleh SMKN 6 Jakarta dari kompetisi atau perlombaan yang diikuti antara lain:

- Juara 1 Sahid Accounting Competition tingkat Provinsi DKI Jakarta (2007)
- Juara 2 Lomba Tilawah Alquran tingkat Provinsi DKI Jakarta (2007)
- Juara 3 Lomba Puisi tingkat Provinsi DKI Jakarta (2007)
- Juara 3 Lomba LKS Penjualan tingkat Kota Jakarta Selatan (2007)
- Juara 1 Lomba Cerdas Cermat UUD '45 dan Tap MPR tingkat Provinsi DKI Jakarta (2007)
- Juara 2 Babak Penyisihan Lomba Cerdas Cermat UUD '45 dan Tap MPR tingkat Nasional (2008)
- Juara 1 Lomba Student Company Fair Competition kategori the highest profit and active participant tingkat Provinsi DKI Jakarta (2008)
- Penghargaan e-learning award dalam kategori kolaborasi online tingkat Nasional (2008)
- Juara 3 bidang lomba Design Graphic tingkat Nasional di Makassar (2008)
- Juara 3 bidang lomba Design Graphic tingkat Nasional di DKI Jakarta (2009)
- Peserta WorldSkills tingkat Dunia Lomba Design Graphic Teknologi di Canada (2009)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama akan menggambarkan karakteristik responden dan pada bagian kedua akan diuraikan mengenai deskripsi setiap variabel penelitian. Berikutnya pada bagian ketiga akan dibahas pengujian hipotesis dan dilanjutkan pada bagian terakhir dengan pembahasan hasil penelitian.

A. Karakteristik Responden

Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa SMK Negeri 6 Jakarta yang berjumlah 885 siswa. Siswa yang menjadi responden penelitian ini adalah 115 siswa. Responden penelitian ini mencakup seluruh tingkat dan kompetensi keahlian. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

1. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari total responden 115 siswa, distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	57	49,6
Perempuan	58	50,4
Total	115	100

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki cukup berimbang dengan jumlah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini cukup representatif terhadap populasi.

B. Deskripsi Data

Variabel yang dipakai dalam penelitian adalah variabel keyakinan diri keputusan karir, pusat kendali, dan kematangan karir. Skor keyakinan diri

keputusan karir berasal dari skor penilaian diri, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan dan pemecahan masalah. Variabel pusat kendali terdiri dari tiga dimensi yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance*. Skor kematangan karir berasal dari skor sikap kematangan karir dan pengetahuan kematangan karir.

Analisis statistika deskriptif akan digunakan untuk masing-masing variabel yang terdiri dari nilai minimum, maksimum, mean, median, jangkauan (*range*), standar deviasi, dan varian. Analisis statistika deskriptif untuk masing-masing variabel akan dijabarkan berikut ini:

1. Variabel Keyakinan Diri Keputusan Karir

Tabel berikut ini adalah statistika deskriptif dari variabel keyakinan diri keputusan karir:

Tabel 5.2. Statistika Deskriptif Variabel Keyakinan Diri Keputusan Karir

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	75
2	Skor Maksimum	118
3	Mean	95,06
4	Median	94
5	Modus	89
6	Jangkauan (<i>range</i>)	43
7	Standar Deviasi	9,48
8	Varian	89,85

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui data variabel keyakinan diri keputusan karir memiliki mean 95,06 dengan standar deviasi 9,48. Variabel tersebut memiliki skor minimum 75 dan maksimum 118 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 43.

Untuk mengetahui sebaran data variabel keyakinan diri keputusan karir digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang dijabarkan di Tabel 5.3 berikut ini. Pedoman interpretasi skor disusun berdasarkan skor aspek terendah sampai dengan tertinggi. Skor terendah = 25 (1×25), yang

menunjukkan bahwa semua skor dari 25 item pernyataan dalam variabel keyakinan diri keputusan karir bernilai 1 (sangat tidak yakin), sedangkan skor tertinggi = 125 (5×25) yang menandakan semua skor dari 25 item pernyataan variabel keyakinan diri keputusan karir bernilai 5 (sangat yakin).

Tabel 5.3. Pedoman Interpretasi Skor

No	Interval	Kategori
1	25 - 44	Sangat Rendah
2	45 - 64	Rendah
3	65 - 84	Sedang
4	85 - 104	Tinggi
5	105 - 125	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 5.2 diketahui nilai mean dari keyakinan diri keputusan karir adalah 95,06. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.3 menunjukkan bahwa keyakinan diri keputusan karir siswa tergolong tinggi, karena nilai mean berada pada interval 85 - 104.

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.3 di atas, dapat dihitung frekuensi sebaran skor keyakinan diri keputusan karir 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.4 di bawah ini:

Tabel 5.4. Frekuensi Skor Keyakinan Diri Keputusan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	12	10.4	10.4	10.4
Tinggi	84	73.0	73.0	83.5
Sangat Tinggi	19	16.5	16.5	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui, bahwa dari 115 siswa yang menjadi responden penelitian ini mayoritas (73,0%) memiliki skor keyakinan diri keputusan karir yang tinggi. Hanya 10,4% siswa yang termasuk kategori sedang dan 16,5% siswa tergolong sangat tinggi dalam hal keyakinan diri keputusan karir. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor keyakinan diri keputusan karir yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diperlukan dalam membuat keputusan karir.

Keyakinan diri keputusan karir terdiri dari lima aspek yaitu aspek penilaian diri, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan dan pemecahan masalah. Analisis statistika deskriptif untuk masing-masing aspek dalam keyakinan diri keputusan karir dijabarkan berikut ini.

a. Aspek Penilaian Diri

Tabel berikut ini adalah statistika deskriptif dari data aspek penilaian diri:

Tabel 5.5. Statistika Deskriptif Aspek Penilaian Diri

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	14
2	Skor Maksimum	25
3	Mean	19,52
4	Median	20
5	Modus	20
6	Jangkauan (<i>range</i>)	11
7	Standar Deviasi	2,48
8	Varian	6,15

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui data aspek penilaian diri memiliki mean 19,52 dengan standar deviasi 2,48. Aspek tersebut memiliki skor minimum 14 dan maksimum 25 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 11.

Untuk mengetahui sebaran data aspek penilaian diri digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang dijabarkan di Tabel 5.6 berikut ini.

Pedoman interpretasi skor disusun berdasarkan skor aspek terendah sampai dengan tertinggi. Skor terendah = 5 (1×5), yang menunjukkan bahwa semua skor dari 5 item pernyataan dalam aspek bernilai 1 (sangat tidak yakin), sedangkan skor tertinggi = 25 (5×5) yang menandakan semua skor dari 5 item pernyataan dalam aspek bernilai 5 (sangat yakin).

Tabel 5.6. Pedoman Interpretasi Skor

No	Interval	Kategori
1	5 - 8	Sangat Rendah
2	9 - 12	Rendah
3	13 - 16	Sedang
4	17 - 20	Tinggi
5	21 - 25	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui nilai mean dari aspek penilaian diri adalah 19,52. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.6 menunjukkan bahwa aspek penilaian diri siswa tergolong tinggi, karena nilai mean berada pada interval 17 - 20.

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.6 di atas, dapat dihitung frekuensi sebaran skor penilaian diri 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.7 di bawah ini:

Tabel 5.7. Frekuensi Skor Aspek Penilaian Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	14	12.2	12.2	12.2
Tinggi	61	53.0	53.0	65.2
Sangat Tinggi	40	34.8	34.8	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui bahwa 53,0% dari 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini memiliki skor penilaian diri yang tinggi dan 34,8% tergolong sangat tinggi. Hanya 12,2% dari responden yang termasuk kategori sedang dalam aspek penilaian diri. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor penilaian diri yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa menilai dirinya mampu menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diperlukan dalam membuat keputusan karir.

b. Aspek Informasi Pekerjaan

Tabel berikut ini adalah statistika deskriptif dari data aspek informasi pekerjaan:

Tabel 5.8. Statistika Deskriptif Aspek Informasi Pekerjaan

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	11
2	Skor Maksimum	25
3	Mean	18,5
4	Median	19
5	Modus	19
6	Jangkauan (<i>range</i>)	14
7	Standar Deviasi	2,51
8	Varian	6,29

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui data aspek informasi pekerjaan memiliki mean 18,5 dengan standar deviasi 2,51. Aspek tersebut memiliki skor minimum 11 dan maksimum 25 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 14.

Untuk mengetahui sebaran data aspek informasi pekerjaan digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang telah dijabarkan di Tabel 5.6. Berdasarkan Tabel 5.8 diketahui nilai mean dari aspek penilaian diri adalah 18,5. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.6 menunjukkan bahwa aspek informasi pekerjaan siswa termasuk kategori tinggi.

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.6, dapat dihitung frekuensi sebaran skor aspek informasi pekerjaan 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.9 di bawah ini:

Tabel 5.9. Frekuensi Skor Aspek Informasi Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	.9	.9	.9
Sedang	23	20.0	20.0	20.9
Tinggi	67	58.3	58.3	79.1
Sangat Tinggi	24	20.9	20.9	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui bahwa 58,3% responden termasuk ke dalam kategori tinggi. Hanya 0,9% responden yang tergolong rendah dalam hal aspek informasi pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor informasi pekerjaan yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa mampu mengumpulkan informasi pekerjaan yang diperlukan dalam membuat keputusan karir.

c. Aspek Pemilihan Tujuan

Tabel 5.10 berikut ini adalah statistika deskriptif dari data aspek pemilihan tujuan. Dari tabel di bawah diketahui data aspek pemilihan tujuan memiliki mean 19,50 dengan standar deviasi 2,23. Aspek tersebut memiliki skor minimum 14 dan maksimum 25 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 11.

Untuk mengetahui sebaran data aspek informasi pekerjaan digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang telah dijabarkan di Tabel 5.6. Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui nilai mean dari aspek pemilihan tujuan adalah 19,50. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.6 menunjukkan

bahwa aspek pemilihan tujuan siswa yang menjadi responden di penelitian ini termasuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 5.10. Statistika Deskriptif Aspek Pemilihan Tujuan

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	14
2	Skor Maksimum	25
3	Mean	19,50
4	Median	19
5	Modus	19
6	Jangkauan (<i>range</i>)	11
7	Standar Deviasi	2,23
8	Varian	4,99

Sumber: Data Primer (2010)

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.6, dapat dihitung frekuensi sebaran skor aspek pemilihan tujuan 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.11 di bawah ini:

Tabel 5.11. Frekuensi Skor Aspek Pemilihan Tujuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	9	7.8	7.8	7.8
Tinggi	72	62.6	62.6	70.4
Sangat Tinggi	34	29.6	29.6	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 62,6% responden termasuk ke dalam kategori tinggi dan 29,6% tergolong sangat tinggi, dan hanya 7,8% responden yang tergolong sedang dalam hal aspek pemilihan tujuan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor pemilihan tujuan

yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa mampu menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam membuat keputusan karir.

d. Aspek Perencanaan

Statistika deskriptif dari data aspek perencanaan dapat dilihat pada Tabel 5.12 di bawah ini. Dari tabel tersebut diketahui data aspek perencanaan memiliki mean 19,90 dengan standar deviasi 2,44. Aspek tersebut memiliki skor minimum 12 dan maksimum 25 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 13.

Untuk mengetahui sebaran data aspek perencanaan digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang telah dijabarkan di Tabel 5.6. Berdasarkan Tabel 5.12 diketahui nilai mean dari aspek perencanaan adalah 19,90. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.6 menunjukkan bahwa aspek perencanaan siswa yang menjadi responden di penelitian ini termasuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 5.12. Statistika Deskriptif Aspek Perencanaan

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	12
2	Skor Maksimum	25
3	Mean	19,90
4	Median	20
5	Modus	19
6	Jangkauan (<i>range</i>)	13
7	Standar Deviasi	2,44
8	Varian	5,93

Sumber: Data Primer (2010)

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.6, dapat dihitung frekuensi sebaran skor aspek perencanaan 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.13 di bawah ini:

Tabel 5.13. Frekuensi Skor Aspek Perencanaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	.9	.9	.9
Sedang	7	6.1	6.1	7.0
Tinggi	60	52.2	52.2	59.1
Sangat Tinggi	47	40.9	40.9	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 52,2% responden termasuk ke dalam kategori tinggi dan 40,9% tergolong sangat tinggi. Hanya 0,9% responden yang tergolong rendah dalam hal aspek perencanaan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor perencanaan yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa mampu merencanakan kegiatan yang diperlukan dalam membuat keputusan karir.

e. Aspek Pemecahan Masalah

Tabel berikut ini adalah statistika deskriptif dari data aspek pemecahan masalah:

Tabel 5.14. Statistika Deskriptif Aspek Pemecahan Masalah

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	10
2	Skor Maksimum	25
3	Mean	17,63
4	Median	18
5	Modus	18
6	Jangkauan (<i>range</i>)	15
7	Standar Deviasi	2,64
8	Varian	6,97

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui data aspek pemecahan masalah memiliki mean 17,63 dengan standar deviasi 2,64. Aspek tersebut memiliki skor minimum 10 dan maksimum 25 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 15.

Untuk mengetahui sebaran data aspek perencanaan digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang telah dijabarkan di Tabel 5.6. Berdasarkan Tabel 5.14 diketahui nilai mean dari aspek perencanaan adalah 17,63. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.6 menunjukkan bahwa aspek pemecahan masalah siswa yang menjadi responden di penelitian ini termasuk ke dalam kategori tinggi.

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.6, dapat dihitung frekuensi sebaran skor aspek pemecahan masalah 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.15 di bawah ini:

Tabel 5.15. Frekuensi Skor Aspek Pemecahan Masalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	2	1.7	1.7	1.7
Sedang	36	31.3	31.3	33.0
Tinggi	64	55.7	55.7	88.7
Sangat Tinggi	13	11.3	11.3	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui bahwa 55,7% responden termasuk ke dalam kategori tinggi dan 31,3% tergolong sedang. Hanya 1,7% responden yang tergolong rendah dan 11,3% responden termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dalam hal aspek pemecahan masalah. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor aspek pemecahan masalah yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam membuat keputusan karir.

2. Variabel Pusat Kendali

Variabel pusat kendali terdiri dari tiga dimensi yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance*. Deskripsi data variabel pusat kendali akan dijabarkan berdasarkan analisis statistika deskriptif dari masing-masing dimensi berikut ini:

a. Dimensi *Internal*

Tabel 5.16 berikut ini adalah statistika deskriptif dari data dimensi *internal*. Dari tabel di bawah diketahui data dimensi *internal* memiliki mean 25,58 dengan standar deviasi 2,60. Dimensi tersebut memiliki skor minimum 16 dan maksimum 32 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 16.

Tabel 5.16. Statistika Deskriptif Dimensi *Internal*

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	16
2	Skor Maksimum	32
3	Mean	25,58
4	Median	25
5	Modus	24
6	Jangkauan (<i>range</i>)	16
7	Standar Deviasi	2,60
8	Varian	6,74

Sumber: Data Primer (2010)

Untuk mengetahui sebaran data dimensi *internal* digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang dijabarkan di Tabel 5.17 berikut ini. Pedoman interpretasi skor disusun berdasarkan skor aspek terendah sampai dengan tertinggi. Skor terendah = 8 (1×8), yang menunjukkan bahwa semua skor dari 8 item pernyataan dalam dimensi bernilai 1 (sangat tidak setuju), sedangkan skor tertinggi = 32 (4×8) yang menandakan semua skor dari 8 item pernyataan dalam dimensi bernilai 4 (sangat setuju).

Tabel 5.17. Pedoman Interpretasi Skor

No	Interval	Kategori
1	8 - 12,7	Sangat Rendah
2	12,8 - 17,5	Rendah
3	17,6 - 22,3	Sedang
4	22,4 - 27,1	Tinggi
5	27,2 - 32	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 5.16 diketahui nilai mean dari aspek penilaian diri adalah 25,58. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.17 menunjukkan bahwa dimensi *internal* siswa tergolong tinggi, karena nilai mean berada pada interval 22,4 – 27,1.

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.17 di atas, dapat dihitung frekuensi sebaran skor dimensi *internal* 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.18 di bawah ini:

Tabel 5.18. Frekuensi Skor Dimensi *Internal*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	.9	.9	.9
Sedang	6	5.2	5.2	6.1
Tinggi	80	69.6	69.6	75.7
Sangat Tinggi	28	24.3	24.3	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui, bahwa dari 115 siswa yang menjadi responden penelitian ini mayoritas responden termasuk ke dalam kategori tinggi (69,6%) dan sangat tinggi (24,3%). Hanya 5,2% siswa tergolong sedang dalam hal dimensi *internal* dan 0,9% responden termasuk ke dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor pusat kendali dimensi internal yang

tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa cenderung menganggap bahwa keterampilan, kemampuan, dan usaha mereka sendiri lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka.

b. Dimensi *Powerful-others*

Tabel 5.19 berikut ini adalah statistika deskriptif dari data dimensi *powerful-others*. Dari tabel di bawah diketahui data dimensi *powerful-others* memiliki mean 19,23 dengan standar deviasi 2,86. Dimensi tersebut memiliki skor minimum 13 dan maksimum 28 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 15.

Tabel 5.19. Statistika Deskriptif Dimensi *Powerful-others*

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	13
2	Skor Maksimum	28
3	Mean	19,23
4	Median	19
5	Modus	18
6	Jangkauan (<i>range</i>)	15
7	Standar Deviasi	2,86
8	Varian	8,16

Sumber: Data Primer (2010)

Untuk mengetahui sebaran data dimensi *powerful-others* dapat digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang telah dijabarkan di Tabel 5.17. Berdasarkan Tabel 5.19 diketahui nilai mean dari dimensi *powerful-others* adalah 19,23. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.17 menunjukkan bahwa dimensi *powerful-others* siswa termasuk ke dalam kategori sedang, karena nilai mean berada pada interval 17,6 – 22,3.

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.17, dapat dihitung frekuensi sebaran skor dimensi *powerful-others* dari 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.20 berikut ini:

Tabel 5.20. Frekuensi Skor Dimensi *Powerful-Others*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	30	26.1	26.1	26.1
	Sedang	71	61.7	61.7	87.8
	Tinggi	13	11.3	11.3	99.1
	Sangat Tinggi	1	.9	.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui, sebagian besar responden yaitu 61,7% responden termasuk ke dalam kategori sedang dalam hal dimensi *powerful-others*. Hanya 11,3% yang tergolong tinggi dan 0,9% memiliki dimensi *powerful-others* yang sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor pusat kendali dimensi *powerful-others* yang tergolong sedang atau bahkan rendah yang mengindikasikan siswa cenderung menganggap bahwa apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka tidak terlalu tergantung oleh orang lain yang memiliki kekuasaan namun tergantung oleh usaha mereka sendiri.

c. Dimensi *Chance*

Tabel 5.21 berikut ini adalah statistika deskriptif dari data dimensi *chance*. Dari tabel di bawah diketahui data dimensi *chance* memiliki mean 18,61 dengan standar deviasi 2,84. Dimensi tersebut memiliki skor minimum 13 dan maksimum 26 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 13.

Untuk mengetahui sebaran data dimensi *chance* dapat digunakan pedoman interpretasi skor dengan lima interval yang telah dijabarkan di Tabel 5.17. Berdasarkan Tabel 5.21 diketahui nilai mean dari dimensi *chance* adalah 18,61. Bila merujuk kepada pedoman interpretasi skor di Tabel 5.17 menunjukkan bahwa dimensi *chance* siswa termasuk ke dalam kategori sedang, karena nilai mean berada pada interval 17,6 – 22,3.

Tabel 5.21. Statistika Deskriptif Dimensi *Chance*

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	13
2	Skor Maksimum	26
3	Mean	18,61
4	Median	18
5	Modus	18
6	Jangkauan (<i>range</i>)	13
7	Standar Deviasi	2,84
8	Varian	8,06

Sumber: Data Primer (2010)

Dengan mengacu pada pedoman skor yang terdapat pada Tabel 5.17 dapat dihitung frekuensi sebaran skor dimensi *chance* dari 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22. Frekuensi Skor Dimensi *Chance*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	42	36.5	36.5	36.5
Sedang	62	53.9	53.9	90.4
Tinggi	11	9.6	9.6	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui, sebagian besar responden termasuk ke dalam kategori sedang yaitu sebanyak 53,9% responden. Responden yang memiliki dimensi *chance* rendah sebanyak 36,5% dan sisanya 9,6% adalah responden yang tergolong tinggi dalam hal dimensi *chance*. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki skor pusat kendali dimensi *chance* yang tergolong sedang atau bahkan rendah yang mengindikasikan siswa cenderung menganggap bahwa apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka tidak terlalu tergantung oleh kesempatan atau nasib namun tergantung oleh usaha mereka sendiri.

3. Variabel Kematangan Karir

Tabel 5.23 berikut ini adalah statistika deskriptif dari variabel kematangan karir. Dari tabel di bawah diketahui data variabel kematangan karir memiliki mean 70,83 dengan standar deviasi 17,88. Variabel tersebut memiliki skor minimum 19 dan maksimum 112 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 93.

Tabel 5.23. Statistika Deskriptif Variabel Kematangan Karir

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	19
2	Skor Maksimum	112
3	Mean	70,83
4	Median	74
5	Modus	75
6	Jangkauan (<i>range</i>)	93
7	Standar Deviasi	17,88
8	Varian	319,81

Sumber: Data Primer (2010)

Berikut ini statistika deskriptif dari variabel kematangan karir berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.24. Dari tabel di bawah dapat diketahui bahwa mean kematangan karir pada laki-laki adalah 70,61 dan mean pada perempuan adalah 71,05. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kematangan karir pada laki-laki dan perempuan dilakukan uji beda dua nilai dengan menggunakan uji T.

Hipotesis uji dirumuskan sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan
- H_1 : Terdapat perbedaan yang signifikan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan

Tabel 5.24. Statistika Deskriptif Variabel Kematangan Karir berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Laki-Laki	Perempuan
1	Skor Minimum	19	30
2	Skor Maksimum	112	106
3	Mean	70,61	71,05
4	Median	74	73,50
5	Modus	79	81
6	Jangkauan (<i>range</i>)	93	76
7	Standar Deviasi	19,12	16,74
8	Varian	365,74	280,19

Sumber: Data Primer (2010)

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \mu_{lk} = \mu_{pr}$$

$$H_1 : \mu_{lk} \neq \mu_{pr}$$

Berikut ini adalah hasil perhitungan (output) uji T dari hipotesis di atas:

Tabel 5.25. Output uji beda dua nilai tengah dengan menggunakan uji-T

	t-test for Equality of Means						
						95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Kematangan Karir	-.131	113	.896	-.438	3.350	-7.074	6.199

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas didapat nilai $t = -0,131$ dengan nilai probabilitas 0,896. Oleh karena nilai probabilitas 0,896 lebih besar dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah terima H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan

yang signifikan antara kematangan karir pada laki-laki dengan kematangan karir pada perempuan.

Variabel kematangan karir terdiri dua aspek yaitu aspek sikap kematangan karir dan pengetahuan kematangan karir. Analisis statistika deskriptif untuk masing-masing aspek dijabarkan berikut ini.

a. Aspek Sikap Kematangan Karir

Tabel berikut ini adalah statistika deskriptif dari data aspek sikap kematangan karir:

Tabel 5.26. Statistika Deskriptif Aspek Sikap Kematangan Karir

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	70
2	Skor Maksimum	142
3	Mean	103,38
4	Median	104
5	Modus	87
6	Jangkauan (<i>range</i>)	72
7	Standar Deviasi	15,28
8	Varian	233,57

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui data aspek sikap kematangan karir memiliki nilai mean 103,38 dengan standar deviasi 15,28. Variabel tersebut memiliki skor minimum 70 dan maksimum 142 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 72.

Untuk mengelompokkan responden menjadi beberapa kategori, dengan menggunakan total norma siswa SLTA, Thompson dan Lindeman (1984) menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan nilai interval yang terdapat di Tabel 5.27.

Tabel 5.27. Norma Skor Aspek Sikap Kematangan Karir

No	Interval	Kategori
1	25 – 90	Rendah
2	91 – 108	Sedang
3	109 - 166	Tinggi

Berdasarkan Tabel 5.26 diketahui nilai mean dari aspek sikap kematangan karir adalah 103,38. Bila merujuk norma skor di Tabel 5.27 menunjukkan bahwa aspek kematangan karir siswa termasuk ke dalam kategori sedang, karena nilai mean berada pada interval 91 – 108.

Dengan mengacu norma skor yang terdapat pada Tabel 5.27, dapat dihitung frekuensi sebaran skor aspek sikap kematangan karir dari 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.39 berikut ini. Dari tabel di bawah diketahui, responden tersebar ke dalam tiga kategori yaitu 39,1% responden memiliki sikap kematangan karir tinggi, 35,7% responden termasuk ke dalam kategori sedang dan 25,2% responden tergolong rendah dalam hal sikap kematangan karir.

Tabel 5.28. Frekuensi Skor Aspek Sikap Kematangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	29	25.2	25.2	25.2
Sedang	41	35.7	35.7	60.9
Tinggi	45	39.1	39.1	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

b. Aspek Pengetahuan Kematangan Karir

Tabel berikut ini adalah statistika deskriptif dari data aspek pengetahuan kematangan karir:

Tabel 5.29. Statistika Deskriptif Aspek Pengetahuan Kematangan Karir

No	Keterangan	Hasil
1	Skor Minimum	8
2	Skor Maksimum	95
3	Mean	56
4	Median	57
5	Modus	53
6	Jangkauan (<i>range</i>)	87
7	Standar Deviasi	18,30
8	Varian	334,84

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui data aspek pengetahuan kematangan karir memiliki nilai mean 56 dengan standar deviasi 19,30. Variabel tersebut memiliki skor minimum 8 dan maksimum 95 sehingga menghasilkan jangkauan (*range*) sebesar 87.

Untuk mengelompokkan responden menjadi beberapa kategori, dengan menggunakan total norma siswa SLTA, Thompson dan Lindeman (1984) menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan nilai interval yang terdapat di Tabel 5.30.

Tabel 5.30. Norma Skor Aspek Pengetahuan Kematangan Karir

No	Interval	Kategori
1	Kurang dari 93	Rendah
2	93 – 112	Sedang
3	Lebih besar dari 112	Tinggi

Berdasarkan Tabel 5.29 diketahui nilai mean dari aspek pengetahuan kematangan karir adalah 56. Bila merujuk norma skor di Tabel 5.30 menunjukkan bahwa aspek pengetahuan kematangan karir siswa termasuk ke dalam kategori rendah, karena nilai mean kurang dari 93.

Dengan mengacu norma skor yang terdapat pada Tabel 5.30 dapat dihitung frekuensi sebaran skor aspek pengetahuan kematangan karir dari 115 siswa yang menjadi responden di penelitian ini dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.31 berikut ini:

Tabel 5.31. Frekuensi Skor Aspek Pengetahuan Kematangan Karir

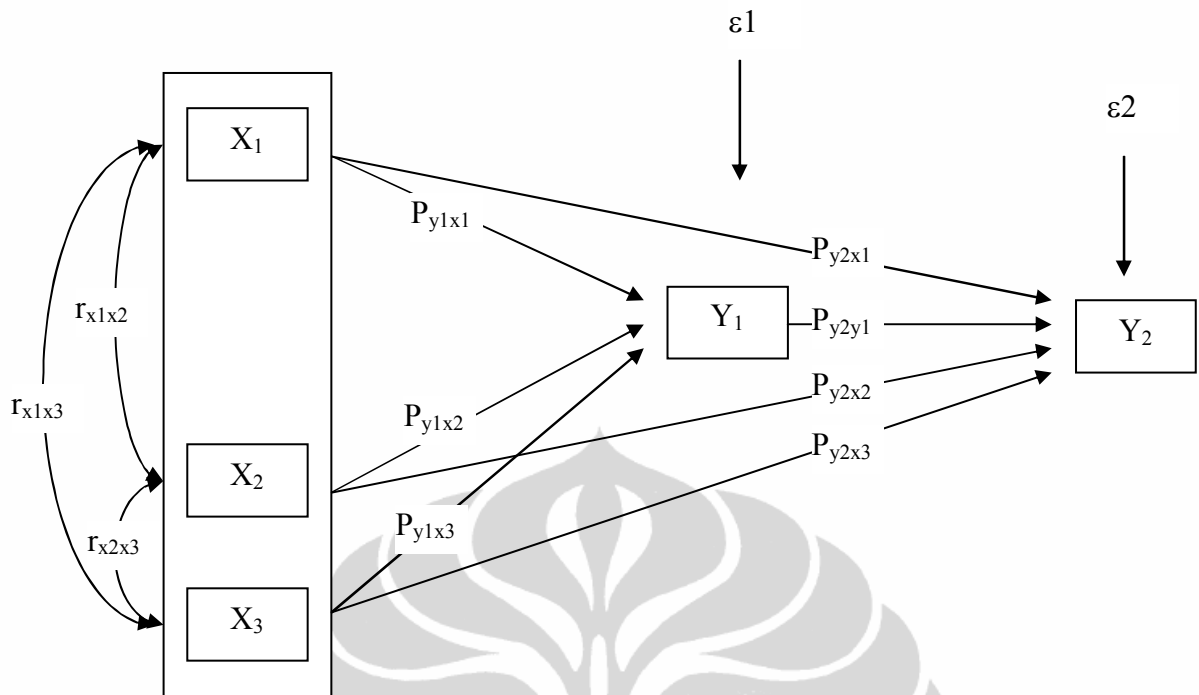
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	113	98.3	98.3	98.3
Sedang	2	1.7	1.7	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas diketahui, hampir seluruh responden yaitu 98,3% termasuk dalam kategori rendah dalam hal aspek pengetahuan kematangan karir. Hanya 1.7% responden yang termasuk kategori sedang dalam aspek pengetahuan kematangan karir.

C. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, berikut ini adalah diagram jalur yang dibangun berdasarkan variabel keyakinan diri keputusan karir, pusat kendali dan kematangan karir. Variabel pusat kendali terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi *internal*, *powerful-others*, dan *chance*.



Gambar 5.1 Hubungan Struktur Pusat Kendali, Keyakinan Diri Keputusan Karir, dan Kematangan Karir

Dari diagram jalur di atas, dapat diketahui bahwa diagram jalur terdiri dari dua persamaan struktural atau substruktur dimana dimensi variabel pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* menjadi variabel eksogen dan variabel keyakinan diri dan kematangan karir adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

- Persamaan substruktur 1 : $Y_1 = P_{y1x1} X_1 + P_{y1x2} X_2 + P_{y1x3} X_3 + \varepsilon_1$
- Persamaan substruktur 2 : $Y_2 = P_{y2y1} Y_1 + P_{y2x1} X_1 + P_{y2x2} X_2 + P_{y2x3} X_3 + \varepsilon_2$

Dimana:

Y_2 = Kematangan Karir

Y_1 = Keyakinan Diri Keputusan Karir

X_1 = *Internal*

X_2 = *Powerful-others*

X_3 = *Chance*

ε = Error

Data yang digunakan dalam analisis jalur ini adalah data hasil transformasi dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan metode transformasi MSI (*Method of Succesive Interval*).

1. Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur 1

Berikut ini adalah hasil perhitungan (output) analisis regresi dari persamaan substruktur 1:

Tabel 5.32. Model summary dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X₁), *powerful-others* (X₂), dan *chance* (X₃) terhadap keyakinan diri keputusan karir (Y₁)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.134	10.71251

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Powerful-Others

b. Dependent Variable: Keyakinan Diri Keputusan Karir

Sumber: Data Primer (2010)

Berdasarkan tabel di atas, besarnya angka R² adalah 0,157. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others* dan *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir secara simultan adalah 15,7%, sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5.33. Hasil ANOVA dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X₁), *powerful-others* (X₂), dan *chance* (X₃) terhadap keyakinan diri keputusan karir (Y₁)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2375.120	3	791.707	6.899	.000 ^a
	Residual	12738.133	111	114.758		
	Total	15113.253	114			

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Powerful-Others

b. Dependent Variable: Keyakinan Diri Keputusan Karir

Sumber: Data Primer (2010)

Hipotesis dari persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut :

- H_0 : Dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* secara simultan berpengaruh terhadap keyakinan diri keputusan karir
- H_1 : Dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* secara simultan berpengaruh terhadap keyakinan diri keputusan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y1x1} = P_{y1x2} = P_{y1x3} = P_{y1\epsilon1} = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada satu } P_{y1xk} \neq 0; k = 1,2,3$$

Dari Tabel 5.33 didapat nilai $F = 6,899$ dengan nilai probabilitas 0,000. Oleh karena nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir.

Untuk melihat besarnya pengaruh *internal*, *powerful-others*, dan *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir secara individual/parsial digunakan uji T. Untuk melihat besarnya pengaruh dapat digunakan nilai Beta atau standardized coefficient di Tabel 5.47 berikut ini:

Tabel 5.34. Tabel koefisien regresi dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X_1), *powerful-others* (X_2), dan *chance* (X_3) terhadap keyakinan diri keputusan karir (Y_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.525	8.944		6.320	.000
	Internal	.677	.232	.271	2.921	.004
	Powerful-Others	.625	.336	.185	1.858	.066
	Chance	.330	.338	.093	.978	.330

a. Dependent Variable: Keyakinan Diri Keputusan Karir
Sumber: Data Primer (2010)

a. Pengujian sub hipotesis 1.1

Sub hipotesis 1.1 dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *internal* terhadap keyakinan diri keputusan karir

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *internal* terhadap keyakinan diri keputusan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 : P_{y1x1} = 0$$

$$H_1 : P_{y1x1} \neq 0$$

Dari Tabel 5.34 didapat pusat kendali dimensi *internal* memiliki nilai probabilitas 0,004. Oleh karena nilai probabilitas 0,004 lebih kecil dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah tolak H_0 . Hal ini menunjukkan pusat kendali dimensi *internal* berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir. Besarnya pengaruh pusat kendali dimensi *internal* terhadap keyakinan diri keputusan karir sebesar 0,271.

b. Pengujian sub hipotesis 1.2

Sub hipotesis 1.2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap keyakinan diri keputusan karir

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap keyakinan diri keputusan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 : P_{y1x2} = 0$$

$$H_1 : P_{y1x2} \neq 0$$

Dari Tabel 5.34 didapat pusat kendali dimensi *powerful-others* memiliki nilai probabilitas 0,066. Oleh karena nilai probabilitas 0,066 lebih besar dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah terima H_0 . Hal ini menunjukkan pusat kendali

dimensi *powerful-others* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir.

c. Pengujian sub hipotesis 1.3

Sub hipotesis 1.3 dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *chance* terhadap keyakinan diri keputusan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y1x3} = 0$$

$$H_1 : P_{y1x3} \neq 0$$

Dari Tabel 5.47 didapat pusat kendali dimensi *chance* memiliki nilai probabilitas 0,330. Oleh karena nilai probabilitas 0,330 lebih besar dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah terima H_0 . Hal ini menunjukkan pusat kendali dimensi *chance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir.

2. Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur 2

Berikut ini adalah hasil perhitungan (output) analisis regresi dari persamaan substruktur 2:

Tabel 5.35. Model summary keyakinan diri keputusan karir (Y_1), dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X_1), *powerful-others* (X_2), dan *chance* (X_3) terhadap kematangan karir (Y_2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.175	16.240

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Keyakinan Diri Keputusan Karir, Powerful-Others

b. Dependent Variable: Kematangan Karir

Sumber: Data Primer (2010)

Berdasarkan tabel di atas, besarnya angka R^2 adalah 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keyakinan diri keputusan karir dan dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others* dan *chance* terhadap kematangan karir secara simultan adalah 20,4%, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5.36. Hasil ANOVA keyakinan diri keputusan karir (Y_1), dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X_1), *powerful-others* (X_2), dan *chance* (X_3) terhadap kematangan karir (Y_2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7447.393	4	1861.848	7.060	.000 ^a
	Residual	29010.468	110	263.732		
	Total	36457.861	114			

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Keyakinan Diri Keputusan Karir, Powerful-Others

b. Dependent Variable: Kematangan Karir

Sumber: Data Primer (2010)

Hipotesis dari persamaan substruktur 2 adalah sebagai berikut:

- H_0 : Keyakinan diri keputusan karir dan dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kematangan karir siswa SMK Negeri 6 Jakarta
- H_1 : Keyakinan diri keputusan karir dan dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* secara simultan berpengaruh terhadap kematangan karir siswa SMK Negeri 6 Jakarta

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y_2y_1} = P_{y_2x_1} = P_{y_2x_2} = P_{y_2x_3} = P_{y_2\epsilon_2} = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada satu } P_{y_2y_1}, P_{y_2x_k}, \neq 0; k = 1,2,3$$

Dari Tabel 5.36 didapat nilai $F = 7,060$ dengan nilai probabilitas 0,000. Oleh karena nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05) maka

keputusannya adalah tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri keputusan karir, dan dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir.

Untuk melihat besarnya pengaruh keyakinan diri keputusan karir, *internal*, *powerful-others*, dan *chance* terhadap kematangan karir secara individual/ parsial digunakan uji T. Untuk melihat besarnya pengaruh dapat digunakan nilai Beta atau standardized coefficient di Tabel 5.37 berikut ini:

Tabel 5.37. Tabel koefisien regresi keyakinan diri keputusan karir (Y_1), dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X_1), *powerful-others* (X_2), dan *chance* (X_3) terhadap kematangan karir (Y_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.707	15.811		3.776	.000
	Keyakinan Diri Keputusan Karir	.297	.144	.191	2.063	.041
	Internal	.815	.365	.210	2.233	.028
	Powerful-Others	-.242	.518	-.046	-.467	.641
	Chance	-1.817	.514	-.330	-3.533	.001

a. Dependent Variable: Kematangan Karir

Sumber: Data Primer (2010)

a. Pengujian sub hipotesis 2.1

Sub hipotesis 2.1 dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir
- H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y_2y_1} = 0$$

$$H_1 : P_{y_2y_1} \neq 0$$

Dari Tabel 5.37 dapat diketahui bahwa variabel keyakinan diri keputusan karir memiliki nilai probabilitas 0,041. Oleh karena nilai probabilitas 0,041 lebih kecil dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah tolak H_0 . Hal ini menunjukkan keyakinan diri keputusan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. Besarnya pengaruh keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir sebesar 0,191.

b. Pengujian sub hipotesis 2.2

Sub hipotesis 2.2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *internal* terhadap kematangan karir

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *internal* terhadap kematangan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y_2x_1} = 0$$

$$H_1 : P_{y_2x_1} \neq 0$$

Dari Tabel 5.37 dapat diketahui bahwa pusat kendali dimensi *internal* memiliki nilai probabilitas 0,028. Oleh karena nilai probabilitas 0,028 lebih kecil dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah tolak H_0 . Hal ini menunjukkan pusat kendali dimensi *internal* berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. Besarnya pengaruh pusat kendali dimensi *internal* terhadap kematangan karir sebesar 0,210.

c. Pengujian sub hipotesis 2.3

Sub hipotesis 2.3 dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap kematangan karir

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *powerful-others* terhadap kematangan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 : P_{y2x2} = 0$$

$$H_1 : P_{y2x2} \neq 0$$

Dari Tabel 5.37 didapat pusat kendali dimensi *powerful-others* memiliki nilai probabilitas 0,641. Oleh karena nilai probabilitas 0,641 lebih besar dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah terima H_0 . Hal ini menunjukkan pusat kendali dimensi *powerful-others* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir.

d. Pengujian sub hipotesis 2.4

Sub hipotesis 2.4 dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *chance* terhadap kematangan karir

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pusat kendali dimensi *chance* terhadap kematangan karir

Untuk keperluan pengujian, hipotesis penelitian tersebut dijabarkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y2x3} = 0$$

$$H_1 : P_{y2x3} \neq 0$$

Dari Tabel 5.37 didapat pusat kendali dimensi *chance* memiliki nilai probabilitas 0,001. Oleh karena nilai probabilitas 0,001 lebih kecil dari alpha (0,05) maka keputusannya adalah tolak H_0 . Hal ini menunjukkan pusat kendali dimensi *chance* berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. pusat kendali dimensi *chance* berpengaruh secara negatif terhadap terhadap kematangan karir sebesar 0,330. Maksud dari pengaruh negatif adalah semakin kecil nilai *chance* maka nilai kematangan karir akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika nilai *chance* semakin besar maka nilai kematangan karir akan semakin kecil.

3. Diagram Jalur

Untuk melengkapi analisis jalur, berikut ini merupakan hasil korelasi antara dimensi pusat kendali yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance*.

Tabel 5.38. Tabel korelasi dimensi pusat kendali yaitu *internal* (X_1), *powerful-others* (X_2), dan *chance* (X_3)

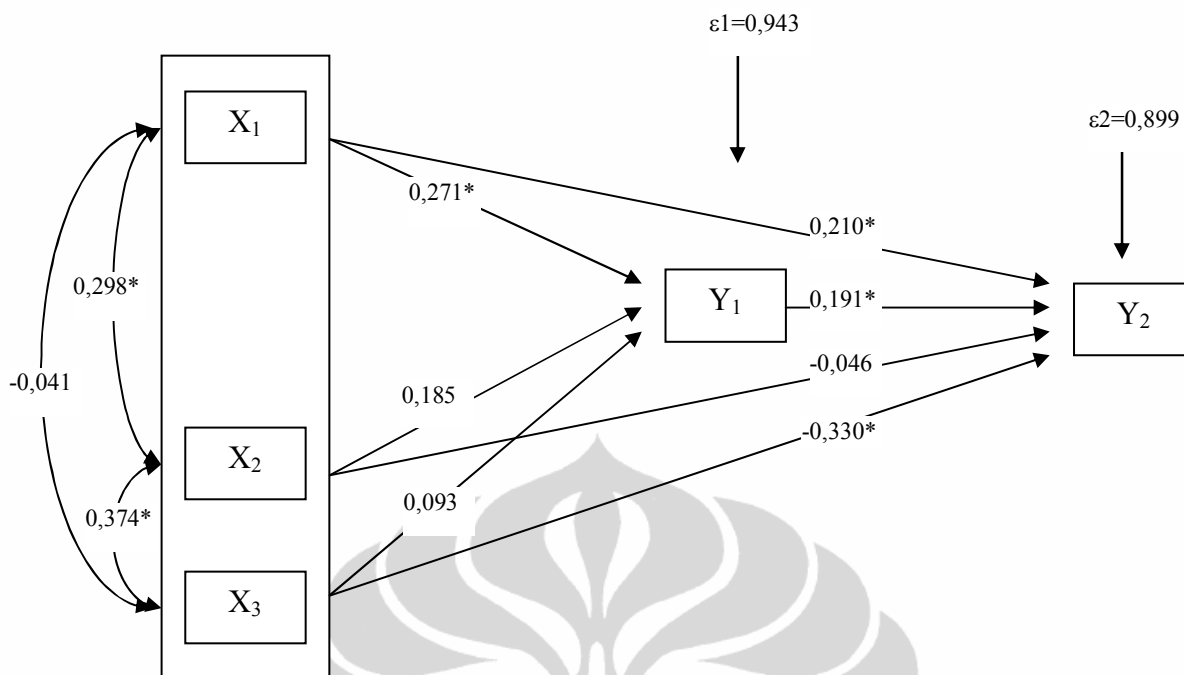
		Correlations		
		Internal	Powerful-Others	Chance
Internal	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
Powerful-Others	Pearson Correlation	.298**	1	
	Sig. (2-tailed)	.001		
Chance	Pearson Correlation	-.041	.374**	1
	Sig. (2-tailed)	.666	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer (2010)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *powerful-others* saling berkorelasi dengan *internal* dan *chance* secara signifikan, sedangkan antara *internal* dengan *chance* tidak berkorelasi secara signifikan.

Berikut ini adalah hasil diagram jalur yang terdiri dari variabel keyakinan diri keputusan karir, variabel pusat kendali yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *internal*, *powerful-others*, dan *chance*, serta kematangan karir.



Gambar 5.2 Diagram Jalur Hubungan Kausal Pusat Kendali dan Keyakinan Diri Keputusan Karir terhadap Kematangan Karir

Catatan : $X_1 = Internal$, $X_2 = Powerful-others$, $X_3 = Chance$, $Y_1 = Keyakinan\ diri\ keputusan\ karir$, $Y_2 = Kematangan\ karir$

Tanda * menandakan pengaruh secara signifikan pada taraf alpha 0,05

Dari diagram jalur di atas dapat diketahui bahwa *internal* berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung *internal* berpengaruh terhadap kematangan karir melalui keyakinan diri keputusan karir. Pengaruh *internal* secara tidak langsung terhadap kematangan karir adalah $P_{y_1x_1} \times P_{y_2y_1}$ yaitu $0,271 \times 0,210 = 0,057$. Pengaruh total *internal* terhadap kematangan karir adalah sebesar 0,248 ($0,057 + 0,191$). Pengaruh total merupakan hasil sumatif dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Keyakinan diri keputusan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karir sebesar 0,21. Sedangkan *chance* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kematangan karir sebesar -0,33. Berpengaruh negatif artinya semakin besar nilai *chance* maka akan semakin rendah kematangan karirnya.

Dari diagram jalur di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh pusat kendali dan keyakinan diri keputusan karir terhadap kematangan karir telah terbukti. Baik secara simultan maupun secara parsial.

Tabel 5.39. Tabel rangkuman dekomposisi dari koefisien analisis jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, dan pengaruh total tentang pengaruh *internal* (X_1), *powerful-others* (X_2), *chance* (X_3), keyakinan diri keputusan karir (Y_1) terhadap kematangan karir (Y_2)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y_1	Total
X1 terhadap Y1	0,271*	-	0,271
X2 terhadap Y1	0,185	-	0,185
X3 terhadap Y1	0,093	-	0,093
Y1 terhadap Y2	0,210*	-	0,210
X1 terhadap Y2	0,191*	0,057	0,248
X2 terhadap Y2	0,046	0,039	0,085
X3 terhadap Y2	-0,330*	0,020	-0,310

Catatan : Tanda * menandakan pengaruh secara signifikan pada taraf alpha 0,05

Sumber: Data Primer (2010)

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa siswa SMK Negeri 6 Jakarta memiliki sikap kematangan karir yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa siswa sudah mulai memikirkan perencanaan karir dan dapat memahami kegunaan sumber-sumber informasi karir atau pekerjaan. Sementara itu pengetahuan kematangan karir siswa masih tergolong rendah. Skor yang rendah dalam komponen pengetahuan kematangan karir menunjukkan siswa belum mampu untuk membuat keputusan karir dan belum memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja yang memadai.

Siswa SMK Negeri 6 Jakarta memiliki skor keyakinan diri keputusan karir yang tergolong tinggi yang mengindikasikan siswa memiliki keyakinan untuk

dapat menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diperlukan dalam membuat keputusan karir.

Ditinjau dari pusat kendali, siswa SMK Negeri 6 Jakarta memiliki pusat kendali internal yang tinggi sedangkan pusat kendali eksternalnya (*powerful-others* dan *chance*) termasuk ke dalam kategori sedang. Siswa dengan pusat kendali internal yang tinggi cenderung menganggap bahwa keterampilan, kemampuan, dan usaha mereka sendiri lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Siswa yang memiliki pusat kendali eksternal sedang menunjukkan bahwa siswa lebih mengandalkan usaha dalam mendukung kesuksesan atau kegagalan dalam hidup mereka dibandingkan mengandalkan keberuntungan. Siswa cenderung tidak terlalu menganggap bahwa hidup mereka ditentukan terutama oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa.

Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa kematangan karir antara laki-laki dengan perempuan tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Begitu pula dengan keyakinan diri keputusan karir dan pusat kendali antara laki-laki dan perempuan tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Jadi jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir, keyakinan diri keputusan karir, dan pusat kendali.

Hasil analisis jalur membuktikan bahwa pusat kendali internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir, sedangkan dimensi pusat kendali lainnya yaitu *powerful-others* dan *chance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir. Hal ini membuktikan bahwa siswa dengan pusat kendali internal tinggi akan memiliki keyakinan diri keputusan karir yang tinggi. Siswa dengan pusat kendali internal yang tinggi mengindikasikan bahwa siswa tersebut akan cenderung menganggap bahwa keberhasilan mereka ditentukan oleh usaha mereka sendiri, sehingga akan meningkatkan keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk pengambilan keputusan karir.

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keyakinan diri keputusan karir dengan kematangan karir siswa SMK Negeri 6 Jakarta, yang berarti dengan keyakinan diri keputusan karir yang tinggi

akan diikuti dengan kematangan karir yang tinggi pula. Demikian halnya sebaliknya apabila keyakinan diri keputusan karir yang dimiliki rendah akan diikuti dengan kematangan karir yang rendah juga. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri keputusan karir mempunyai peranan dalam menentukan kematangan karir siswa SMK Negeri 6 Jakarta.

Dapat dikatakan pula bahwa siswa SMK Negeri 6 Jakarta yang memiliki kematangan karir yang positif dan keyakinan diri keputusan karir yang tinggi akan dapat menentukan pilihan karir dengan baik. Sejalan dengan pendapat Seligman (1994) yang menyatakan bahwa kematangan karir yang positif salah satunya ditandai dengan meningkatnya sikap yang berhubungan dengan kematangan karir, yang dalam hal ini adalah keyakinan diri keputusan karir. Siswa yang mempunyai keyakinan diri keputusan karir yang tinggi akan berpikir bahwa hambatan atau kendala selalu dapat diatasi melalui pengembangan diri dan ketekunan. Sebaliknya siswa yang mempunyai keyakinan diri keputusan karir yang rendah akan dengan mudah merasa sia-sia dalam berusaha mengatasi kendala. Berdasarkan analisis diketahui bahwa keyakinan diri mempunyai pengaruh yang signifikan antara terhadap kematangan karir, hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komandyahrini & Hawadi (2008) dan Lee (2007).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi pusat kendali internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir. Seperti yang dijelaskan oleh Rotter bahwa orang dengan pusat kendali internal merasa bahwa hasil kerja serta karirnya tergantung dari faktor internal, antara lain usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga dengan pusat kendali internal maka individu akan aktif mencari informasi dan berusaha keras untuk mencapai karir yang diharapkan. Adapun pengaruh dimensi *chance* yang signifikan dengan arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa siswa yang memiliki pusat kendali eksternal yang tinggi akan memiliki kematangan karir yang rendah. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulkaida, et al. (2007) dan Lee (2007).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini antara lain:

1. Pusat kendali dimensi internal berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pusat kendali internal akan meningkatkan keyakinan diri keputusan karir. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah pusat kendali internal akan menghasilkan keyakinan diri keputusan karir yang semakin rendah. Siswa dengan pusat kendali internal merasa bahwa hasil kerja serta karirnya tergantung dari faktor internal, antara lain usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga dengan meningkatnya pusat kendali internal akan meningkatkan keyakinan diri siswa dalam mengambil keputusan karir.

2. Pusat kendali dimensi *powerful-others* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir.
3. Pusat kendali dimensi *chance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir.
4. Keyakinan diri keputusan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir.

Semakin tinggi keyakinan diri keputusan karir akan meningkatkan kematangan karir. Siswa yang mempunyai keyakinan diri keputusan karir yang tinggi akan berpikir bahwa hambatan atau kendala selalu dapat diatasi melalui pengembangan diri dan ketekunan, sehingga akan menghasilkan kesiapan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir.

5. Pusat kendali dimensi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir.

Semakin tinggi pusat kendali internal akan meningkatkan kematangan karir. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah pusat kendali internal akan menghasilkan kematangan karir yang semakin rendah. Siswa dengan pusat

kendali internal merasa bahwa hasil kerja serta karirnya tergantung dari faktor internal, antara lain usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga dengan pusat kendali internal maka individu akan aktif mencari informasi dan berusaha keras untuk mencapai karir yang diharapkan.

6. Pusat kendali dimensi *powerful-others* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir.
7. Pusat kendali dimensi *chance* berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi pusat kendali dimensi *chance* akan menghasilkan kematangan karir yang semakin rendah. Dengan meningkatnya pusat kendali dimensi *chance* mengindikasikan bahwa siswa akan lebih sering mengandalkan keberuntungan atau nasib dibandingkan mengandalkan usaha dalam mendukung kesuksesan dalam hidup mereka sehingga mereka tidak akan berusaha keras dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir.

8. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kematangan karir tidak diukur dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya hendaknya faktor-faktor tersebut diikutsertakan. Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kematangan karir seperti keaktifan dalam mengikuti kegiatan ekstrakurikuler atau berpartisipasi dalam kegiatan yang berkaitan dengan program pengembangan karir.
2. Untuk sekolah, hendaknya meningkatkan layanan bimbingan karir sebagai upaya membantu siswa agar dapat menentukan pilihan karirnya dengan tepat, sehingga siswa tidak hanya membuat keputusan berdasarkan kebutuhan saat ini tetapi membuat keputusan berlandaskan pembelajaran dan pengembangan karir jangka panjang. Belajar dan berlatih prinsip-prinsip dan proses yang terlibat dalam pengambilan keputusan yang efektif dapat membantu siswa

meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan, seperti belajar mengidentifikasi masalah dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah. Rendahnya pengetahuan siswa tentang dunia kerja mengindikasikan bahwa siswa membutuhkan informasi lebih mengenai dunia kerja dan persyaratan untuk masuk ke bidang pekerjaan tertentu. Sekolah dapat lebih mengefektifkan program sistem ganda untuk membantu siswa mendapatkan tujuan karir dan memahami dunia kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2010a). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan I-2010. *Berita Resmi Statistik, No. 31/05/Th. XIII*, 1-7.
- _____. (2010b). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2010. *Berita Resmi Statistik, No. 33/05/Th. XIII*, 1-6.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (1986). *Self-Efficacy Beliefs in Human Functioning*. In *Social Foundations of Thought and Action*. April 8, 2010. <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/effpassages.html>
- _____. (1994). Self-Efficacy. In V.S. Ramachandran (ed.) *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4 pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [ed.], *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Betz, N.E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- _____. & Taylor, K.M. (2000). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE – Short form*. Columbus: Ohio State University.
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Corsini, R.J., & Marsella, A.J. (1983). *Personality Theories: Research and Assesment*. Itasca, Illinois: Peacock Publishers, Inc.
- Crites, J.O. (1961). A Model for the Measurement of Vocational Maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.
- _____. (1971). *The maturity of vocational attitudes in adolescence*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- _____. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105-118.
- Dhillon, U. & Kaur, R. (2005). Career Maturity of School Children. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31, 71-76.
- Direktorat Pembinaan SMK. (2010). *Data Pokok PSMK 2009*. March 1, 2010. <http://datapokok.ditpsmk.net/detil.php?id=0171060004>

- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2008). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK.
- Djojonegoro, W. (1998). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Jakarta: PT Jaya Agung Offset.
- Glavin, K. & Rehfuß, M. (2005). *Vocopher: A Web-Library of Free Career Inventories*. April 8, 2010. http://vocopher.com/2005_ACA/ACA_files/frame.htm
- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B. (2007). *Statistics for the Behavioral Sciences, 7e*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Komandyahrini, E. & Hawadi, L.F. (2008). Hubungan *self-efficacy* dan kematangan dalam memilih karir siswa program percepatan belajar (Penelitian pada SMAN 81 Jakarta dan SMA Labschool Jakarta). *Jurnal Keberbakatan & Kreativitas*, 2, 1-12.
- Larsen, R.J. & Buss, D.M. (2002). *Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, C.M. (2007). *Career Maturity, Career Decision-making Self-efficacy, Interdependent Self-construal, Locus of Control and Gender Role Ideology of Chinese Adolescents in Hong Kong*. Unpublished doctoral dissertation. Hong Kong Baptist University.
- Leong, F.T.L. (2008). *Encyclopedia of Counseling*. California: Sage Publication.
- Levenson, H. (1972). Distinctions within the Concept of Internal-External Control: Development of a New Scale. *Proceeding of the Annual Convention of the American Psychological Association* 7 (1), 261-262.
- Luzzo, D.A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73, 319-322.
- Miarso, Y. (2009). Pemetaan Pendidikan Kejuruan. April 8, 2010. <http://yusufhadi.net/pemetaan-pendidikan-kejuruan>.
- Myers, D.G. (1996). *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Osipow, S.H. (1973). *Theories of Career Development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- O'Driscoll, M. (2006). *Locus of Control*. In Jeffrey H. Greenhaus and Gerard A. Callanan, (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publications, Inc.

- Patton, W. & Creed, P.A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- _____. (2002). The Relationship Between Career Maturity and Work Commitment in a Sample of Australian High School Students. *Journal of Career Development*, 29, 69-85.
- Pedhazur, E.J., & Schmelin, L.P. (1991). *Measurement, Design, and Analysis: An Intergrated Approach*. New Jersey: Erlbaum.
- Powell, D.F. & Luzzo, D.A. (1998). Evaluating Factors Associated With the Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 47, 145-158.
- Riduwan & Kuncoro, E.A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rojewski, J.W., Wicklein, R.C., & Schell, J.W. (1995). Effects of Gender and Academic-Risk Behavior on the Career Maturity of Rural Youth. *Journal of Research in Rural Education*, 11, 92-104.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, Whole No. 609.
- Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *Career Development Quarterly*, 49(2), 146-174.
- Santrock, J.W. (2004). *Educational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Savickas, M. (1999). The Transition from School to Work: A Developmental Perspective. *The Career Development Quarterly*, 4, 326–336.
- _____. (2008). Super, Donald Edwin (1910-1994). In Frederick T. L. Leong (Ed.) *Encyclopedia of Counseling* (pp.1645-1647). Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counselling and assessment* (2nd ed.). London: SAGE.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Spokane, A.R. (1991). *Career Intervention*. New Jersey: Prentice Hall.
- Super, D. E (1955) Dimensions and Measurement of Vocational Maturity. *Teachers College Record*, Volume 57, 1955, pp. 151-163

- _____, Thompson, A.S., Lindeman, R.H., Jordaan, J.P. & Myers, R.A. (1981). *The Career Development Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- _____. (1990). A life-span, life space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Supranto, J. (2003). *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Thompson, A.S., & Lindeman, R.H. (1981). *User's manual for the Career Development Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Winkel, W.S. & Hastuti, M.M.S. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Zulkaida, A., Kurniati, N.M.T., Retnaningsih, & Muluk, H. (2007). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa sekolah menengah atas (SMA). *Proceeding PESAT*, Vol 2, 1-4.
- Zunker, V.G. (1986). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- 2010, Tercipta 1,875 Juta Lapangan Kerja Baru. (2009, August 25). Kompas.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Reliability

Scale: Pusat Kendali

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1556	.68550	90
VAR00002	2.1667	.72282	90
VAR00003	1.7889	.69500	90
VAR00004	3.0222	.79291	90
VAR00005	3.1111	.60790	90
VAR00006	2.4000	.64998	90
VAR00007	2.2444	.69203	90
VAR00008	2.4667	.76731	90
VAR00009	3.2111	.78604	90
VAR00010	2.8444	.71753	90
VAR00011	2.6889	1.04553	90
VAR00012	2.0667	.57670	90
VAR00013	2.3111	.71335	90
VAR00014	2.5000	.79676	90
VAR00015	2.4222	.80696	90
VAR00016	2.6000	.76143	90
VAR00017	2.2444	.79762	90
VAR00018	2.5556	.90082	90
VAR00019	3.0444	.63443	90
VAR00020	2.6556	.88890	90
VAR00021	3.1667	.87730	90
VAR00022	3.2889	.52455	90
VAR00023	3.3000	.69428	90
VAR00024	1.8889	.72584	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.9889	49.989	.251	.771
VAR00002	60.9778	49.505	.281	.769
VAR00003	61.3556	49.535	.293	.769
VAR00004	60.1222	47.165	.468	.758
VAR00005	60.0333	50.482	.236	.772
VAR00006	60.7444	49.968	.272	.770
VAR00007	60.9000	50.001	.246	.771
VAR00008	60.6778	47.165	.487	.757
VAR00009	59.9333	49.636	.238	.772
VAR00010	60.3000	49.538	.281	.769
VAR00011	60.4556	47.262	.315	.769
VAR00012	61.0778	50.320	.273	.770
VAR00013	60.8333	49.938	.242	.772
VAR00014	60.6444	49.782	.220	.773
VAR00015	60.7222	45.911	.579	.751
VAR00016	60.5444	48.094	.399	.763
VAR00017	60.9000	49.349	.259	.771
VAR00018	60.5889	48.335	.299	.769
VAR00019	60.1000	49.012	.391	.764
VAR00020	60.4889	48.455	.294	.769
VAR00021	59.9778	49.348	.225	.774
VAR00022	59.8556	50.102	.338	.768
VAR00023	59.8444	48.650	.388	.764
VAR00024	61.2556	49.608	.269	.770

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.1444	52.889	7.27248	24

Reliability

Scale: Keyakinan Diri Keputusan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4889	.90249	90
VAR00002	4.0778	.75294	90
VAR00003	3.5444	1.08266	90
VAR00004	3.6333	.84068	90
VAR00005	3.8778	.89728	90
VAR00006	3.9889	.77161	90
VAR00007	4.1556	.80603	90
VAR00008	3.4222	1.11151	90
VAR00009	4.1000	.80797	90
VAR00010	2.9889	1.08612	90
VAR00011	3.7667	1.08151	90
VAR00012	4.0444	.91075	90
VAR00013	2.9222	1.01923	90
VAR00014	4.1000	.75028	90
VAR00015	3.5889	.93490	90
VAR00016	2.9667	1.06476	90
VAR00017	3.4222	1.00535	90
VAR00018	3.7778	.96893	90
VAR00019	4.1556	.89833	90
VAR00020	4.3000	.89254	90
VAR00021	3.7333	.84534	90
VAR00022	3.7222	.98332	90
VAR00023	3.8667	.86375	90
VAR00024	4.0000	.87410	90
VAR00025	3.7000	.89254	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.8556	114.642	.403	.855
VAR00002	89.2667	115.996	.412	.855
VAR00003	89.8000	116.521	.237	.861
VAR00004	89.7111	115.758	.374	.856
VAR00005	89.4667	114.207	.429	.854
VAR00006	89.3556	117.760	.292	.858
VAR00007	89.1889	111.683	.640	.848
VAR00008	89.9222	112.971	.382	.856
VAR00009	89.2444	113.423	.532	.851
VAR00010	90.3556	112.344	.422	.854
VAR00011	89.5778	107.955	.628	.847
VAR00012	89.3000	112.954	.488	.852
VAR00013	90.4222	114.314	.362	.856
VAR00014	89.2444	116.569	.377	.856
VAR00015	89.7556	117.355	.247	.860
VAR00016	90.3778	116.979	.223	.862
VAR00017	89.9222	115.646	.304	.858
VAR00018	89.5667	115.170	.343	.857
VAR00019	89.1889	110.155	.651	.847
VAR00020	89.0444	109.796	.676	.846
VAR00021	89.6111	113.701	.489	.852
VAR00022	89.6222	113.541	.417	.855
VAR00023	89.4778	114.904	.410	.855
VAR00024	89.3444	115.060	.395	.855
VAR00025	89.6444	116.636	.301	.858

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.3444	123.240	11.10133	25

Reliability

Scale: CP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.0222	1.45322	90
VAR00002	3.3667	1.34457	90
VAR00003	2.9556	1.34842	90
VAR00004	3.2667	1.41262	90
VAR00005	3.2778	1.32417	90
VAR00006	2.9778	1.47624	90
VAR00007	2.8556	1.23216	90
VAR00008	3.3778	1.32035	90
VAR00009	3.1000	1.38247	90
VAR00010	3.3000	1.40184	90
VAR00011	3.5889	1.26219	90
VAR00012	3.8111	1.24426	90
VAR00013	3.0333	1.11627	90
VAR00014	3.4222	1.02746	90
VAR00015	3.2333	1.15194	90
VAR00016	3.4556	1.07223	90
VAR00017	2.9333	1.09954	90
VAR00018	3.3333	1.17081	90
VAR00019	2.9556	1.19842	90
VAR00020	3.2222	1.27885	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	61.4667	174.656	.425	.873
VAR00002	61.1222	173.165	.512	.869
VAR00003	61.5333	172.971	.516	.869
VAR00004	61.2222	167.680	.640	.864
VAR00005	61.2111	173.921	.498	.870
VAR00006	61.5111	176.410	.370	.875
VAR00007	61.6333	179.156	.376	.874
VAR00008	61.1111	174.032	.497	.870
VAR00009	61.3889	171.252	.551	.868
VAR00010	61.1889	171.436	.536	.868
VAR00011	60.9000	178.473	.386	.873
VAR00012	60.6778	171.794	.605	.866
VAR00013	61.4556	180.094	.392	.873
VAR00014	61.0667	179.052	.472	.871
VAR00015	61.2556	179.383	.401	.873
VAR00016	61.0333	182.235	.335	.875
VAR00017	61.5556	176.519	.526	.869
VAR00018	61.1556	174.650	.551	.868
VAR00019	61.5333	175.151	.520	.869
VAR00020	61.2667	175.861	.460	.871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.4889	193.084	13.89547	20

Reliability

Scale: CE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00021	3.5889	.79173	90
VAR00022	3.4889	.79668	90
VAR00023	3.3000	.71028	90
VAR00024	3.2333	.73515	90
VAR00025	3.4222	.63561	90
VAR00026	2.9111	.81619	90
VAR00027	3.2667	.87152	90
VAR00028	3.0000	.82107	90
VAR00029	3.1333	.67375	90
VAR00030	3.0556	.90394	90
VAR00031	3.3222	.85890	90
VAR00032	3.0889	.78818	90
VAR00033	3.0667	.76143	90
VAR00034	3.1444	.81504	90
VAR00035	3.4889	.65762	90
VAR00036	3.0667	.85853	90
VAR00037	3.2333	.83532	90
VAR00038	2.8889	.84060	90
VAR00039	3.0333	.82721	90
VAR00040	2.9000	.87474	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	60.0444	65.504	.510	.861
VAR00022	60.1444	67.496	.346	.867
VAR00023	60.3333	67.753	.377	.865
VAR00024	60.4000	68.333	.312	.868
VAR00025	60.2111	66.663	.539	.861
VAR00026	60.7222	64.765	.550	.859
VAR00027	60.3667	65.134	.481	.862
VAR00028	60.6333	66.617	.401	.865
VAR00029	60.5000	68.545	.328	.867
VAR00030	60.5778	68.269	.239	.872
VAR00031	60.3111	63.925	.582	.858
VAR00032	60.5444	65.419	.519	.861
VAR00033	60.5667	66.316	.465	.863
VAR00034	60.4889	65.129	.522	.860
VAR00035	60.1444	66.058	.577	.859
VAR00036	60.5667	64.765	.518	.860
VAR00037	60.4000	64.715	.539	.860
VAR00038	60.7444	62.934	.676	.854
VAR00039	60.6000	64.849	.535	.860
VAR00040	60.7333	67.434	.311	.869

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.6333	72.662	8.52419	20

Reliability

Scale: DM

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00041	3.1333	1.09339	90
VAR00042	3.2222	.81802	90
VAR00043	3.5222	.73786	90
VAR00044	2.8000	.96221	90
VAR00045	3.3222	1.00368	90
VAR00046	3.3111	.78818	90
VAR00047	3.7222	.65390	90
VAR00048	3.6667	.73439	90
VAR00049	3.4111	.97028	90
VAR00050	3.4556	.73685	90
VAR00051	2.7556	1.00907	90
VAR00052	3.2111	.75691	90
VAR00053	3.6222	.69634	90
VAR00054	3.7667	.63688	90
VAR00055	3.5111	.75319	90
VAR00056	2.6889	1.17697	90
VAR00057	3.0111	1.17554	90
VAR00058	3.2889	1.16353	90
VAR00059	2.9111	1.20527	90
VAR00060	3.4111	.76282	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00041	62.6111	51.004	.286	.736
VAR00042	62.5222	52.971	.254	.738
VAR00043	62.2222	53.411	.251	.738
VAR00044	62.9444	51.469	.309	.734
VAR00045	62.4222	51.258	.306	.734
VAR00046	62.4333	52.653	.296	.735
VAR00047	62.0222	52.000	.449	.727
VAR00048	62.0778	53.039	.289	.736
VAR00049	62.3333	48.360	.546	.713
VAR00050	62.2889	53.601	.234	.739
VAR00051	62.9889	51.135	.313	.734
VAR00052	62.5333	53.465	.237	.739
VAR00053	62.1222	52.783	.336	.733
VAR00054	61.9778	52.606	.395	.730
VAR00055	62.2333	52.113	.366	.730
VAR00056	63.0556	51.087	.249	.741
VAR00057	62.7333	51.591	.219	.744
VAR00058	62.4556	50.431	.295	.736
VAR00059	62.8333	50.388	.282	.738
VAR00060	62.3333	51.213	.446	.725

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.7444	56.664	7.52757	20

Reliability

Scale: WW

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00061	2.9000	1.09185	90
VAR00062	2.9556	1.12091	90
VAR00063	3.4667	.85064	90
VAR00064	2.8889	.95334	90
VAR00065	3.8111	.51700	90
VAR00066	2.4556	1.32530	90
VAR00067	3.7000	.72592	90
VAR00068	3.0667	1.24341	90
VAR00069	2.8111	.95863	90
VAR00070	2.8222	1.09727	90
VAR00071	3.4222	.70277	90
VAR00072	2.9444	1.36868	90
VAR00073	3.3889	1.01333	90
VAR00074	3.5111	.79668	90
VAR00075	3.3889	.71413	90
VAR00076	2.7222	1.06029	90
VAR00077	2.8000	.99662	90
VAR00078	3.3667	.75625	90
VAR00079	3.8333	.52467	90
VAR00080	3.4667	.70631	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00061	60.8222	49.878	.358	.693
VAR00062	60.7667	51.821	.217	.708
VAR00063	60.2556	52.979	.233	.705
VAR00064	60.8333	52.590	.223	.706
VAR00065	59.9111	52.397	.524	.692
VAR00066	61.2667	50.670	.220	.711
VAR00067	60.0222	52.584	.330	.699
VAR00068	60.6556	50.318	.268	.704
VAR00069	60.9111	51.498	.303	.699
VAR00070	60.9000	52.024	.212	.709
VAR00071	60.3000	52.325	.370	.696
VAR00072	60.7778	50.220	.232	.710
VAR00073	60.3333	51.483	.280	.701
VAR00074	60.2111	53.022	.252	.704
VAR00075	60.3333	53.303	.266	.703
VAR00076	61.0000	51.663	.249	.705
VAR00077	60.9222	52.477	.216	.707
VAR00078	60.3556	50.344	.528	.684
VAR00079	59.8889	52.347	.522	.692
VAR00080	60.2556	52.889	.311	.700

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.7222	56.585	7.52229	20

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data

Regression**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Chance, Internal, Powerful-Others ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.134	10.71251

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Powerful-Others

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2375.120	3	791.707	6.899	.000 ^a
	Residual	12738.133	111	114.758		
	Total	15113.253	114			

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Powerful-Others

b. Dependent Variable: Keyakinan Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.525	8.944		6.320	.000
	Internal	.677	.232	.271	2.921	.004
	Powerful-Others	.625	.336	.185	1.858	.066
	Chance	.330	.338	.093	.978	.330

a. Dependent Variable: Keyakinan Diri

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Chance, Internal, Keyakinan Diri, Powerful-Others ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.175	16.240

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Keyakinan Diri, Powerful-Others

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7447.393	4	1861.848	7.060	.000 ^a
	Residual	29010.468	110	263.732		
	Total	36457.861	114			

a. Predictors: (Constant), Chance, Internal, Keyakinan Diri, Powerful-Others

b. Dependent Variable: Kematangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.707	15.811		3.776	.000
	Keyakinan Diri	.297	.144	.191	2.063	.041
	Internal	.815	.365	.210	2.233	.028
	Powerful-Others	-.242	.518	-.046	-.467	.641
	Chance	-1.817	.514	-.330	-3.533	.001

a. Dependent Variable: Kematangan Karir

Lampiran 3. Tabel Bilangan Acak

BEBERAPA BILANGAN ACAK

03991	10461	93716	16894	98953	73231	39582	72484	82474	25593
38555	95554	32886	59780	09958	18065	81616	18700	53342	44276
17546	73704	92052	46215	15917	06253	07586	16120	82641	22820
32643	52861	95819	06831	19640	99413	90767	04235	13574	17200
69572	68777	39510	35905	85244	35159	40188	28193	29593	88627
24122	66591	27699	06494	03152	19121	34414	82157	86887	55087
61196	30231	92962	61773	22109	78508	63439	75363	44989	16822
30532	21704	10274	12202	94205	20380	67049	09070	93399	45547
03788	97599	75867	20171	82037	10268	79495	04146	52162	90286
48228	63379	85783	47619	87481	37220	91704	30552	04747	21031
88618	19161	41290	67312	71857	15957	48535	35247	18619	13674
71299	23853	05870	01119	92784	26340	75122	11724	74627	73707
27954	58909	82444	99005	04921	73701	92904	13141	32392	19763
80863	00514	20247	81759	45197	25332	69902	63742	78464	22501
33564	60780	48460	85558	15191	18782	94972	11598	62095	36787
90899	75754	60833	25983	01291	41349	19152	00023	12302	80783
78038	70267	43529	05318	38384	74761	36024	00867	76378	41605
55986	66485	88722	56736	66164	49431	94458	74284	05041	49807
87539	08823	94813	31900	54155	83436	54158	34243	46978	35482
16818	60311	74457	90561	72848	11834	75051	93079	47665	64382
34677	58300	74910	64345	19325	81549	60365	94653	35075	33949
45305	07521	61318	31855	14413	70951	83799	42402	56623	34442
59747	67277	76503	34513	39663	77544	32960	07405	36409	83232
16520	69676	11654	99893	02181	68161	19322	53845	57620	52606
68652	27376	92852	55866	88448	03584	11220	94747	07399	37408
79375	95220	01159	63267	10622	48391	31751	57260	68980	05339
33521	26665	55823	47641	86225	31704	88492	99382	14454	04504
59569	49067	66821	41575	49767	04037	30934	47744	07481	83828
20554	91409	96277	48257	50816	97616	22888	48893	27499	98748
59404	72059	43947	51680	43852	59693	78212	16993	35902	91386
42614	29297	01918	28316	25163	01889	70014	15021	68971	11403
34994	41374	70071	14736	65251	07629	37239	33295	18477	65622
99385	41600	11133	07586	36815	43625	18637	37509	14707	93997
66497	68646	78138	66559	64397	11692	05327	82162	83745	22567
48609	23929	27482	45476	04515	25624	95096	67946	16930	33361
15470	48355	88651	22596	83761	60873	43253	84145	20368	07126
20094	98977	74843	93413	14307	06345	80854	09279	41196	37480
73788	06533	28597	20405	51321	92246	80088	77074	66919	31678
60530	45128	74022	84617	72472	00008	80890	18002	35352	54131
44372	15486	65741	14014	05466	55306	93128	18464	79982	68416

Lampiran 4. Contoh Instrumen Penelitian

BAGIAN A

Petunjuk:

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Selanjutnya, anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

1.	Dapat tidaknya saya menjadi pimpinan, sebagian besar tergantung pada kecakapan saya.	STS	TS	S	SS
2.	Kehidupan saya sebagian besar dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi secara kebetulan.	STS	TS	S	SS
3.	Saya merasa bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan saya sebagian besar ditentukan oleh orang lain yang memiliki kekuasaan.	STS	TS	S	SS
4.	Dapat tidaknya saya mengalami kesuksesan/kesulitan sebagian besar tergantung pada kecakapan saya.	STS	TS	S	SS
5.	Bila saya merencanakan sesuatu, saya merasa cukup yakin untuk dapat melaksanakannya.	STS	TS	S	SS
6.	Sering seperti tidak ada kemungkinan untuk melindungi kepentingan pribadi saya dari peristiwa-peristiwa yang tidak menguntungkan.	STS	TS	S	SS

BAGIAN B

Petunjuk:

Untuk setiap pernyataan di bawah ini, bacalah baik-baik dan nyatakan seberapa yakin Anda dapat menyelesaikan tugas-tugas berikut dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Pilihan jawaban:

- 1 = Sangat tidak yakin
- 2 = Tidak yakin
- 3 = Agak yakin
- 4 = Yakin
- 5 = Sangat yakin

Contoh:

Seberapa yakinkah Anda dapat melakukan hal berikut ini:

Meringkas keahlian-keahlian yang Anda kembangkan dalam pekerjaan yang telah Anda pegang.

Jika Anda menjawab “Yakin” maka beri tanda silang pada angka 4.

SEBERAPA YAKINKAH ANDA DAPAT MELAKUKAN HAL BERIKUT INI:

1.	Mencari informasi di perpustakaan mengenai pekerjaan yang menarik perhatian Anda.	1	2	3	4	5
2.	Memilih satu jurusan dari sejumlah jurusan yang Anda pertimbangkan.	1	2	3	4	5
3.	Menentukan langkah-langkah yang akan Anda ambil jika Anda mengalami masalah akademis di jurusan yang telah Anda pilih.	1	2	3	4	5
4.	Mengukur kemampuan Anda secara akurat.	1	2	3	4	5
5.	Memilih satu pekerjaan dari sejumlah pekerjaan yang Anda pertimbangkan.	1	2	3	4	5
6.	Menentukan langkah-langkah yang perlu Anda lakukan agar berhasil menyelesaikan jurusan yang Anda pilih.	1	2	3	4	5

BAGIAN C

I. PERENCANAAN KARIR

Apakah anda telah memikirkan dan merencanakan hal-hal berikut ini? Untuk setiap pertanyaan di bawah ini, pilihlah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia berikut ini:

- A. Saya belum memikirkannya.
- B. Saya telah memikirkannya namun belum melakukan apa-apa.
- C. Saya mempunyai beberapa rencana namun masih tidak yakin.
- D. Saya telah mempunyai rencana yang pasti, namun tidak tahu bagaimana melaksanakannya.
- E. Saya telah mempunyai rencana yang pasti dan tahu bagaimana melaksanakannya.

1.	Mengenali tentang peluang pendidikan dan pekerjaan dengan mengunjungi perpustakaan, mencari informasi, atau berdiskusi dengan orang yang tahu.	A	B	C	D	E
2.	Berdiskusi tentang perencanaan karir dengan orang dewasa yang tahu tentang diri saya.	A	B	C	D	E
3.	Mengikuti kursus akan membantu saya memutuskan jalur kerja yang akan saya masuki ketika saya lulus sekolah atau kuliah.	A	B	C	D	E
4.	Mengikuti kursus akan membantu saya saat kuliah, magang, atau bekerja.	A	B	C	D	E
5.	Ikut serta dalam kegiatan di dalam maupun luar sekolah akan membantu saya saat kuliah, magang, atau bekerja.	A	B	C	D	E
6.	Ikut serta dalam kegiatan di sekolah atau kegiatan ekstrakurikuler (seperti: karya ilmiah remaja, majalah sekolah, palang merah remaja) akan membantu saya dalam memutuskan jenis pekerjaan yang akan saya masuki ketika saya lulus sekolah.	A	B	C	D	E

Lampiran 5. Surat-surat



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

Gd. Mardjono Reksodiputro Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430
 Telp. (021) 3913606, 3913607, 3921089, 3143977, Fax (021) 3921088 - http://www.fisip.ui.edu
 Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No.16 Jakarta 10320
 Telp. (021) 3141831, Fax (021) 3144737

No : *427*/PT.02.18./PPs DIA /Q/IV/2010 7 April 2010
 Lamp : -
 Hal : Mengumpulkan Data untuk
 Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

Yang terhormat,
Kepala SMK Negeri 6
Jl. Prof. Joko Sutono, SH No. 2 A
Kebayoran Baru
Jakarta Selatan

Dengan hormat,
 Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Mahasiswa berikut ini:
 N a m a : Satriyo Wibowo
 N P M : 0806441593
 Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan

sedang menulis tesis dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri Keputusan Karir dan Lokus Kontrol Terhadap Kematangan Karir Siswa SMK Negeri 6 Jakarta".

Untuk keperluan tersebut, yang bersangkutan akan mengumpulkan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Melalui surat ini dimohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Pengumpulan data akan dilakukan mulai tanggal 29 Maret 2010 sampai dengan 29 Juni 2010.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.



Lina Miftahul Jannah, M.Si.
NIP. 197301272008122002



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 6 JAKARTA
A. PROGRAM STUDI KEAHLIAN : 1. KEUANGAN, 2. ADMINISTRASI, 3. TATA NIAGA
Kompetensi Keahlian : 1. Akuntansi, 2. Administrasi Perkantoran, 3. Pemasaran
B. PROGRAM STUDI KEAHLIAN : TEKNIK KOMPUTER DAN INFORMATIKA
Kompetensi Keahlian : 1. Multimedia
Jl. Prof. Joko Sutono, SII No. 2 A Embayoran Baru Jakarta Selatan 12163
Telp. (021) 7208718, Fax. (021) 7237010 - Website : www.smkn6dki.or.id E-mail : smk6jkt@cbn.net.id



ISO 9001:2008
CERTIFICATE NO.
QMC2334

No. : 126 / 1.851.83 / 2010
Lamp : -
Hal : Persetujuan

12 April 2010

Kepada
Yth . : Ibu LINA MIFTAHUL JANNAH, M.Si.
Sekretaris Universitas Indonesia
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jl. Salemba Raya No . 4 Jakarta 10430

Dengan hormat

Membalas Surat No.472 / PT / .02.18/ PPS DIA/ Q / IV / 2010 Tanggal 7 April 2010 tentang Pengumpulan Data Untuk Penyusunan Tugas Akhir (Tesis). Atas Nama : Satriyo Wibowo , NPM : 0806441693 , Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan.

Dengan ini kami menyatakan tidak keberatan untuk memberi kesempatan kepada yang bersangkutan untuk mengumpulkan data di SMK Negeri 6 Jakarta , namun besar harapan kami agar copy draft tesis tersebut di atas dapat diberikan kepada SMK Negeri 6 Jakarta sebelum di finalisasi.

Demikian surat balasan dari kami , mudah – mudahan bantuan kami bermanfaat bagi mahasiswa tersebut .

Kepala Sekolah

Dra. Latifah
NIP. 132 125 527