

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Career Development*

2.1.1 Definisi *Career Development*

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011). Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010).

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut I Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012).

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunyoto, 2012).

Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan Pengembangan karir adalah proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

2.1.2 Dimensi-dimensi *Career Development*

Busro menyatakan bahwa "Definisi Operasional Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan". Menurut (Busro, 2018) ada 3 dimensi pengembangan karir:

1. Kejelasan karir, diukur dari indikator (1) kenaikan pangkat secara jelas, (2) kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, (3) kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan diri diukur dari indikator (1) kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, (2) kesempatan melanjutkan pendidikan, (3) Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi /*workshop*, (4) kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.
3. Perbaikan mutu kinerja diukur dari indikator (1) peningkatan disiplin diri, (2) kesetiaan, (3) peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

Bahri & Zamzam menyatakan bahwa "pengembangan karir adalah kesatuan kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan diri dan kegiatan organisasi mengembangkan pegawai dilaksanakan secara formal dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan organisasi. (Bahri & Zamzam, 2015) mengemukakan, bahwa dimensi pengembangan karir yaitu:

1. Perencanaan karir yang meliputi indikator (1) pola karir sesuai dengan konsep, (2) evaluasi dan penghargaan, (3) memberikan peluang pengembangan, (4) tempat kerja sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Manajemen yang meliputi indikator (1) tidak kelapangan, (2) tindak lanjut tidak lapangan.
3. Keandalan meliputi indikator (1) meneliti kebenaran laporan, (2) latar belakang pendidikan dan pengalaman, (3) memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah.
4. Sikap meliputi indikator (1) sikap yang loyal, (2) membantu pegawai lain, (3) kekompakan kerja dan selalu bekerjasama.

Berdasarkan uraian di atas dan fenomena subjek pada penelitian ini maka dapat disimpulkan pendapat Busro lebih tepat dan sesuai dengan

kondisi subjek yang mengatakan tiga dimensi pengembangan karir yaitu kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja.

2.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi *Career Development*

Kesuksesan proses pengembangan karir penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan menurut *Social Cognitive career theory* yang dikemukakan oleh Lent, Brown, dan Hackett ada tiga faktor yang mempengaruhi pengembangan karir : *Self efficacy*, hasil dari harapan, tujuan personal.

"SCCT highlights the interplay among three cognitive-person variables that partly enable the exercise of agency in career development: self-efficacy beliefs, outcome expectations, and personal goals."

Self-efficacy beliefs kepercayaan ini mengenai kemampuan pribadi, yang dapat diubah berdasarkan pengalaman masa depan dan tanggap terhadap kondisi lingkungan, diperoleh dan diubah melalui empat sumber informasi utama (ori the types of learning experience): (1) prestasi prestasi pribadi, (2) perwakilan pembelajaran, (3) pendekatan sosial, dan (4) fisiologi dan afektif (Bandura, 1997). Pencapaian kinerja yang sudah ada sering kali sangat berpengaruh atas *Self efficacy*. Memaksakan pengalaman sukses dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan cenderung memperkuat kepercayaan akan kemahiran diri (*Self efficacy*) dalam kaitannya dengan tugas atau ranah tersebut; Kegagalan yang berulang cenderung melemahkan kepercayaan ini.

Outcome expectations / Pengharapan hasil akhir merujuk pada kepercayaan mengenai konsekuensi atau akibat dari melakukan perilaku tertentu sedangkan kepercayaan yang dapat berkhasiat sendiri berkaitan dengan kemampuan seseorang (misalnya. "" dapatkah saya melakukan ini?"), hasil ekpektasi melibatkan konsekuensi membayangkan tindakan tertentu (misalnya, "jika saya melakukan ini, apa yang akan terjadi?"). Bandura (1986) menggambarkan tiga jenis tindakan pencegahan, termasuk antisipasi akibat fisik, sosial, dan evaluasi diri. Ia tetap mempertahankan bahwa manfaat diri dan ekspektasi hasil baik akan membantu menentukan sejumlah aspek penting perilaku manusia, seperti kegiatan yang orang-orang pilih, untuk diupayakan dan yang mereka hindari.

Orang-orang mengembangkan ekspektasi hasil akhir mengenai berbagai pengalaman akademis dan karir dari berbagai pengalaman pembelajaran langsung dan perwakilan, seperti persepsi mengenai akibat-

akibat yang telah mereka terima secara pribadi dalam upaya masa lalu yang relevan dan informasi sampingan yang mereka peroleh mengenai bidang-bidang karier yang berbeda (misalnya. Dengan mengamati anggota keluarga dan masyarakat atau melihat bagaimana bentuk pekerjaan yang rumit digambarkan di berbagai media). Kemahiran diri juga dapat mempengaruhi perampasan hasil akhir, khususnya dalam situasi di mana hasil akhir berkaitan erat dengan kualitas kinerja (misalnya kinerja yang kuat pada tes kelas biasanya menghasilkan nilai yang tinggi dan manfaat lain yang menguntungkan). Hal ini dikarenakan orang-orang biasanya mengharapkan hasil positif (dan menghindari hal-hal negatif) sewaktu melakukan tugas-tugas yang mereka rasa kompeten.

Personal goals dapat didefinisikan sebagai niat seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu atau untuk menghasilkan hasil tertentu (Bandura, 1986). *personal goals* menjawab pertanyaan, "berapa dan seberapa baik saya ingin melakukan ini?" SCCT membedakan antara tujuan pilihan (atau, lebih sederhana, pilihan jenis kegiatan atau karier yang ingin dikejar) dan tujuan kinerja (tingkat atau kualitas kinerja yang satu rencana untuk capai dalam suatu tugas atau ranah yang diberikan). *Personal goals* menawarkan sarana penting, orang-orang dapat menggunakan hak pilihan dalam mengejar pendidikan dan pekerjaan mereka. Dengan menetapkan *personal goals*, membantu mengorganisasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku mereka sendiri, bahkan selama selang waktu yang panjang tanpa pembayaran eksternal.

Teori kognitif sosial menyatakan bahwa pilihan dan tujuan kinerja manusia dipengaruhi oleh kemapanan diri (*Self efficacy*) dan (*outcome expectations*) ekspektasi hasil akhir mereka. Selanjutnya, kemajuan (atau kurangnya kemajuan) dalam mencapai tujuan-tujuan, memiliki pengaruh timbal balik terhadap keberhasilan diri sendiri dan ekspektasi hasil (Brown & Lent, 2013).

Faktor pengembangan karier menurut Hastho dan Meilan (2007) dalam buku (Danang Sunyoto, 2012) meliputi:

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam keadaan ideal baik anggota maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun adakalanya anggota sudah bekerja dengan baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi anggota tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka ketidak harmonisan hubungan antara anggota dan organisasi ini cepat atau lambat akan memengaruhi proses

pengembangan karir. Misalnya saja proses perencanaan karir anggota akan tersendat karena anggota mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan karir pun akan terhambat sebagai organisasi mungkin tidak peduli dengan karir anggota.

2. Personalitas Karyawan

Kadangkala manajemen karir anggota terganggu karena adanya anggota yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misal: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. anggota apatis sangat sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula anggota yang cenderung ambisius, anggota ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3. Faktor-faktor Eksternal

Adanya intervensi dari pihak luar. Seorang anggota mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Kejadian ini jelas mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

4. *Politicking* dalam Organisasi

Manajemen karir anggota akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain jika *politicking* dalam organisasi sudah tidak sehat, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi.

5. Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak memiliki sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan anggotanya secara subjektif. Anggota yang berprestasi baik dianggap sama dengan anggota yang kurang baik. Saat ini mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan anggota dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

6. Jumlah anggota

Semakin banyak anggota maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang anggota untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah anggota yang dimiliki sebuah organisasi sangat memengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah anggota sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan jumlah personel anggota yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir anggota. Namun kesempatan promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Organisasi memiliki kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas anggota.

9. Tipe Manajemen

Secara teoritis normatif, semua manajemen sama, namun dalam implementasinya, manajemen suatu organisasi mungkin berlainan dengan manajemen organisasi lain. Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan anggota dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan anggota dalam pembinaan karir cenderung besar.

Menurut (Samsudin, 2010) faktor pengembangan karir dibagi menjadi 6 yaitu:

1. Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja (*performance*).

2. *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure*, anggota yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran karirnya. Para pimpinan mendapatkan *exposure* terutama melalui prestasi, laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, bahkan kerja mereka sendiri.

3. Permintaan berhenti

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir bila ada kesempatan karir di tempat lain. Dengan permintaan berhenti tersebut, yang bersangkutan berpindah tempat organisasi. Berpindah-pindah tempat organisasi bagi sementara pimpinan profesional merupakan bagian strategi karir mereka.

4. Kesetiaan pada organisasional

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para anggota baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesinya).

5. Mentor dan sponsor

Apabila para mentor atau pembimbing karir informal berhasil membimbing karir anggota atau pengembangan karirnya lebih lanjut, para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang-orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karir bagi orang lain. Seringkali sponsor anggota adalah atasan mereka langsung.

6. Kesempatan untuk berkembang

Hal ini terjadi bila anggota meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan jabatan. Hal ini berguna dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karir anggota.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa menurut SCCT ada 3 faktor dasar yang mempengaruhi *career development; self efficacy*,

outcome expectation, dan *personal goals*. Rincian lain faktor yang dikemukakan Hastho, Meilan, lebih tepat digunakan untuk membahas pengembangan karir dalam organisasi non profit dalam kampus, memang benar hubungan anggota organisasi dan organisasi dapat mempengaruhi kenapa bisa terjadi karena ketika seorang pegawai sudah bekerja dengan baik tetapi organisasinya tidak mendukung, ia tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karier maka tidak seimbang keharmonisan hubungan anggota dengan organisasi. Begitu pula dengan personalitas anggota, di mulai dari karyawan yang apatis, karyawan yang ambisius, dapat mempengaruhi *Career Development* seseorang. Lalu ada faktor eksternal atau faktor dari luar, selain itu ada politik yang tidak sehat dalam organisasi, tidak adanya sistem penghargaan, kultur dan kebiasaan organisasi, tipe manajemen organisasinya dan faktor lain yang perlu disesuaikan dengan dunia organisasi kampus.

2.1.4 Career Development dalam Perspektif Islam

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَكُمْ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ

اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S Al-Hasyr: 18)

Tafsir diatas menurut M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi, dan Abu Ihsan Al-Atsari dalam Ibnu Katsir adalah ayat yang menjelaskan Perintah untuk bertakwa kepada Allah Swt. yang pengertiannya mencakup

mengerjakan apa yang diperintahkan oleh-Nya dan meninggalkan apa yang dilarang oleh-Nya. Yakni hitung-hitunglah amal perbuatan kalian sebelum kalian dimintai pertanggung jawaban, dan perhatikanlah apa yang kamu tabung buat diri kalian berupa amal-amal saleh untuk bekal di hari kembalinya kalian, yaitu hari dihadapkan kalian kepada Tuhan kembali. ketahuilah oleh kalian bahwa Allah mengetahui semua amal perbuatan dan keadaan kalian, tiada sesuatu pun dari kalian yang tersembunyi bagi-Nya dan tiada sesuatu pun baik yang besar maupun yang kecil dari urusan kalian yang luput dari pengetahuan-Nya (Ghoffar & dkk, 2004).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rasulullah saja memperhatikan atau memperhitungkan pengembangan karirnya untuk masa depannya sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18.

2.2 Self Efficacy

2.2.1 Definisi Self Efficacy

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari (Ghufron & Risnawita, 2012). Bandura dalam (Ghufron & Risnawita, 2012) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Baron dan Byrne (1991) dalam (Ghufron & Risnawita, 2012) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Bandura dan Wood dalam (Ghufron & Risnawita, 2012) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Bandura (1997) dalam (Ghufron & Risnawita, 2012) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Judge dan Erez, 2001) dalam (Ghufron &

Risnawita, 2012). Efikasi diri adalah kepercayaan, kesediaan, dan keberhasilan diri sendiri, untuk melaksanakan tugas, dalam situasi yang bervariasi, kesulitan tugas, kekuatan dan daya tahan untuk melaksanakan tugas tersebut (Fattah, 2017). Menurut Santrock (2003) dalam (Susantoputri & dkk, 2014), efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil tertentu.

2.2.2 Dimensi-dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam (Ghufron & Risnawita, 2012), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini adalah tiga dimensi tersebut.

1. Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasaya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi generalisasi (*generality*)

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

Menurut (Fattah, 2017) ada tiga dimensi efikasi diri yaitu:

1. *Magnitude* (besarannya), dengan indikator: kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas mulai dari yang sederhana hingga sulit.
2. *Strength* (Kekuatan), dengan indikator: kuatnya keyakinan dan kemampuan yang dimiliki.
3. *Generality* (Generalisasi), dengan indikator: kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa antara pendapat ahli pertama dan kedua tidak ada bedanya. Menurut saya *level* dan *magnitude* itu sama saja maknanya. *Level* atau *Magnitude*, *strength*, dan *generality* merupakan aspek-aspek *self efficacy* dimana *level* atau *Magnitude* adalah tingkatan atau derajat kesulitas tugas, *strength* adalah kekuatan atas keyakinan akan kemampuannya, dan *generality* adalah tingkah laku yang membuat orang itu yakin akan kemampuan dirinya.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam (Ghufron & Risnawita, 2012) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu
Pengalaman menguasai sesuatu yaitu *performa* masa lalu. Secara umum *performa* yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.
2. Pengalaman Orang Lain
Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu

mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi *performa*, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Menurut Efendi ada delapan faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1. Dukungan Sosial
2. Motivasi
3. Tersedianya Sarana dan Prasarana,
4. Kesehatan Fisik
5. Kompetensi
6. Niat
7. Disiplin dan Bertanggung Jawab
8. Rasa Syukur Kepada Tuhan

Perbedaan yang didapatkan dari hasil penemuan lapangan adalah faktor rasa syukur kepada Tuhan tidak didapatkan didalam pernyataan Bandura. Dikarenakan orang Jawa merupakan orang yang sangat religius yang sangat menghormati Tuhan mereka (Efendi, 2013)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa saya lebih mendukung pendapat Bapak Effendi dikarenakan seperti kata beliau hampir seluruh

masyarakat pribumi sangatlah religius, dimana masyarakat kita selalu bersyukur kepada Tuhan dan ini merupakan budaya kita.

2.2.4 *Self Efficacy* dalam Perspektif Islam

Konsep *Self Efficacy* dalam Islam dipaparkan dalam surat Al-Baqarah ayat 286, yakni:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma`aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS: Al-Baqarah: 286)

Dengan ayat ini Allah swt. mengatakan bahwa seseorang dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak memberati manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam. Jadi, ayat ini menjelaskan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada individu didunia ini berdasar atas kemampuannya, sehingga dalam menjalani suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam menyelesaikan masalah haruslah dengan penuh keyakinan, karena Allah Maha menepati janji. Sama halnya bagi anak didik pemsarakatan setiap individu dari mereka memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan permasalahan yang

berbeda-beda pula, maka dari itu mereka harus yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menjalani permasalahan yang mereka hadapi. Yakinlah pada kemampuan yang dimiliki agar semua masalah yang terjadi dapat dihadapi dengan baik, sehingga bisa menjadi orang yang lebih baik lagi kedepannya.

Surat Al-imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya:

"Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman." (QS: Al-Imran: 139)

Ayat ini menghendaki agar kaum muslimin jangan bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami kekalahan dan penderitaan yang cukup pahit pada perang Uhud, karena kalah atau menang dalam sesuatu peperangan adalah soal biasa yang termasuk dalam ketentuan Allah. Yang demikian itu hendaklah dijadikan pelajaran. Kaum muslimin dalam peperangan sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi jika mereka benar-benar beriman.

Sedangkan menurut Tafsir Jalalain surah Al-Imran ayat 139 berisi tentang (janganlah kamu merasa lemah) dalam memerangi orang-orang kafir (dan jangan pula bersedih hati) atas sesuatu musibah yang menimpa dirimu (padahal kamu orang-orang yang tertinggi) hingga mampu mengalahkan mereka (jika kamu orang-orang yang beriman) maksudnya benar-benar beriman sedangkan yang menjadi jawab syarat ialah apa yang ditunjukkan oleh makna kalimat-kalimat yang sebelumnya (Jalaluddin, 2006).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konsep *self efficacy* memang sudah di paparkan di beberapa ayat al-quran contohnya al-baqarah: 286 dan al-imran: 139. Dimana ayat-ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dengan kelebihan yang lebih sempurna dari makhluk lainnya yang telah diciptakan-Nya, sehingga manusia haruslah yakin bahwasanya ia mampu untuk menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapinya dengan kelebihan yang telah Allah berikan. Seperti halnya orang-orang yang berkecimpung di dunia organisasi, mereka harusnya jangan bersikap pasif dan lemah, mereka

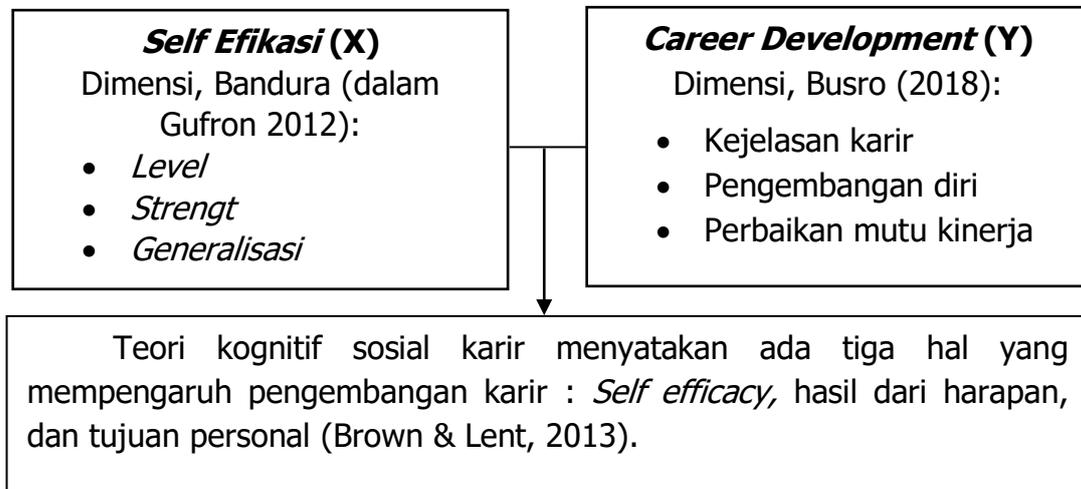
harus kuat dan mempunyai pikiran yang lebih positif. Jalani permasalahan yang ada sekarang dengan penuh keyakinan bahwa ini hanya sebuah ujian hidup dan mereka bisa lebih baik lagi kedepannya.

2.3 Hubungan antara *Self efficacy* dengan *Career Development*

Dalam proses pengembangan karir, seorang mahasiswa perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, memiliki keyakinan akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki yang membedakannya dari mahasiswa yang lain. Hal inilah yang berhubungan dengan efikasi diri, yaitu keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan yang diinginkan dan kemampuan terhadap diri sendiri. Pernyataan ini diperkuat oleh teori kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett (dikutip Coertse & Schepers, 2004) yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura (1977) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri.

Dengan adanya *self efficacy* yang baik maka akan dapat meningkatkan proses pengembangan karir, karena keyakinan atas kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan pengembangan karir. Kesuksesan karir seorang anggota organisasi adalah anggota yang memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki peranan dalam meningkatkan *career development* seseorang. Apabila seorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka ia akan terus menggambarkan tentang keberhasilan sehingga akan tetap terus berjuang, proses afektif ini berperan untuk memotivasi, stres dan depresi sehingga seseorang akan memiliki perilaku yang positif dan proses selektif ini dalam suatu lingkungan seseorang individu memiliki kemampuan untuk menyeleksi tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4 Kerangka Konseptual



Bagan. 2.1 Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah: "ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Career Development* mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang".