

**POTRET PERENCANAAN KARIR PADA MAHASISWA
(Studi terhadap Mahasiswa di Sebuah Perguruan Tinggi di Jawa Tengah)**

David Ozora¹, Lieli Suharti², Hani Sirine³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

Email : lieli.suharti@staff.uksw.edu dan hani.sirine@staff.uksw.edu

ABSTRAK

Perencanaan karir sebaiknya dilakukan seorang individu sejak dini agar dapat mencapai kesuksesan karir yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perencanaan karir dan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi sebuah perguruan tinggi di Jawa Tengah. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian dilakukan terhadap sejumlah 94 orang mahasiswa semester ke IV yang diperoleh dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner semi terstruktur. Penyajian data hasil penelitian diolah dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir yang dilakukan oleh responden mencakup lima tahap meliputi: *Assess Yourself, Explorer careers, Create a Plan & Set Goals, Expand Skills*, dan *Find a Job*. Masing-masing tahap dalam perencanaan karir yang dilakukan oleh responden mahasiswa dalam penelitian termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, terdapat beberapa faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap perencanaan karir mahasiswa yaitu potensi yang ada dalam diri, bakat yang dimiliki, minat terhadap bidang tertentu, pergaulan dengan teman sebaya dan faktor lingkungan sekitar.

Kata kunci : *perencanaan karir, mahasiswa, bakat dan minat*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap tahun perguruan tinggi yang meluluskan sarjana (S1) terus meningkat jumlahnya. Secara kuantitas lulusan S1 dari waktu ke waktu kian bertambah, namun demikian mereka yang langsung diterima bekerja tidak seimbang. Hal ini tentu saja kian menambah persoalan mendasar yang dihadapi pemerintah yaitu masalah pengangguran khususnya pengangguran terdidik. Ilda (2013) mengutip data yang dipublikasikan oleh Kementerian Tenaga Kerja, menyatakan jumlah pengangguran sarjana hingga Februari 2013 mencapai 360.000 orang atau 5,04 persen dari total pengangguran yang 7,17 juta orang.

Salah satu penyebab tingginya pengangguran sarjana karena banyak sarjana yang sewaktu masih menjadi mahasiswa bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi (Rachmawati, 2012). Ini menunjukkan bahwa mereka tidak mempunyai perencanaan karir yang baik. Padahal, menurut Paolillo et al (dalam Rasmini, 2007), perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses. Sama halnya seperti yang dikemukakan oleh Berry (dalam Harris dan Djahhuri, 2001), bahwa perencanaan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam karir.

Perencanaan karir adalah salah satu aspek penting dalam perkembangan individu. Berry (1997) seorang konsultan karir mengatakan bahwa merencanakan karir itu bagaikan seseorang melihat melalui *telescope*, melihat sesuatu yang jauh kemudian berusaha meneropongnya dan mengendalikannya untuk terlihat lebih dekat. Jadi perencanaan karir dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk melihat masa depan, memvisualisasikannya sedemikian rupa untuk menetapkan apa yang kita inginkan dan ingin kita capai dimasa depan.

Perencanaan karir individu dapat dikaitkan dengan psikologi perkembangan yang dialami individu tersebut. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Ginzberg, et al (1951) yang membagi perkembangan karir berdasarkan usia individu menjadi tiga tahap yaitu: tahap fantasi (0 –11 tahun, masa Sekolah Dasar), tahap tentatif (12 –18 tahun, masa Sekolah Menengah), dan tahap realistik (19 –25 tahun, masa Perguruan Tinggi). Pada tahap realistik, seseorang memasuki tahap di mana mereka sudah mengenal secara lebih baik minat-minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang ingin dikejar. Lebih lagi, mereka juga sudah lebih menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala konsekuensi dan tuntutan yang masing-masing.

Dalam penelitian ini, perencanaan karir individu difokuskan pada tahap realistik, di mana individu tersebut berada pada jenjang perguruan tinggi. Super (dalam Savickas, 2002) menyatakan bahwa mahasiswa dapat digolongkan sebagai masa transisi. Pemilihan dan persiapan diri untuk menjalankan suatu pekerjaan atau karir merupakan salah satu tugas penting dalam tahap perkembangannya. Mahasiswa sebaiknya sudah mempunyai kejelasan arah pilihan bidang minat karir yang tinggi sedini mungkin sejak semester awal, sehingga mereka akan

terbantu dalam menentukan langkah-langkah yang diambil dalam mencapai kesuksesan dalam berkarir serta dapat mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Crites (dalam Taganing dkk, 2007) berpendapat bahwa untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir yaitu pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, individu dalam merencanakan karir patut memahami tahapan perencanaan karir yang baik meliputi penilaian terhadap diri sendiri, eksplorasi karir, membuat rencana dan tujuan karir, mencatat keterampilan yang dibutuhkan dan mencari pekerjaan (<http://www.jvs.org/careergateway.shtml>)

Winkel (1997) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat perencanaan karirnya adalah keluarga dan lingkungan, keadaan jasmani, pergaulan dengan teman-teman, gaya hidup, suasana keluarga dan bagaimana seorang individu dibesarkan dalam keluarga. Perencanaan karir yang baik dapat memberikan berbagai manfaat antara lain: pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri akan meningkat serta tanggap dalam memanfaatkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

Penelitian ini mengambil objek mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis semester IV dari sebuah perguruan tinggi di Jawa Tengah. Purnamasari (2006) menyatakan bahwa semester IV merupakan waktu yang paling tepat bagi mahasiswa untuk menentukan kejelasan arah pilihan bidang minat karir karena pada semester V mahasiswa harus sudah menempuh mata kuliah pilihan yang relevan dengan bidang minat karir yang diinginkan.

1.2. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka mendorong untuk dilakukannya penelitian tentang potret perencanaan karir mahasiswa dan faktor yang mempengaruhinya. Adapun rumusan persoalan penelitian, sebagai berikut : 1) Bagaimana gambaran perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW? 2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW?

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1. Perencanaan Karir Individu dan Manfaatnya

Rivai (2004) mendefinisikan perencanaan karir sebagai sebuah proses dimana seorang individu menyeleksi tujuan karir dan jenjang karirnya. Sementara itu, Kleinknecht & Hefferin (2004) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan karir adalah suatu proses berkelanjutan dari penilaian diri dan penetapan tujuan.

Elemen penting dalam perencanaan karir seorang individu yaitu perencanaan karir individual. Definisi perencanaan karir individual menurut Byars & Rue (2006) adalah usaha-usaha yang dilakukan seorang individu untuk memajukan tujuan karir yang individu miliki. Menurut Mathis (2006) bahwa perencanaan karir individual adalah usaha yang dilakukan individu untuk memajukan tujuan karirnya. Dalam perencanaan karir individu lebih berfokus pada latihan untuk membantu individu lebih “mengetahui dirinya” dari segi potensi dan kemampuannya. Dan karir individual sepenuhnya di bawah kendali individu yang meliputi mengumpulkan informasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

Manfaat jika seorang individu merencanakan karirnya menurut Dillard (1985), antara lain: (1) pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri akan meningkat, (2) tanggap untuk mengambil keputusan yang efektif, (3) tanggap dalam memanfaatkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya, (4) memperoleh informasi yang terarah tentang karirnya, (5) membantu menciptakan keanekaragaman angkatan kerja.

Menurut Adiyas (2007), proses atau langkah-langkah yang akan ditempuh untuk menyusun rencana karir terdiri atas 4 (empat) hal, yaitu: menilai diri sendiri, menetapkan tujuan karir, menyiapkan rencana-rencana, dan melaksanakan rencana-rencana tersebut. Hal ini senada dengan tahapan perencanaan karir dari sumber <http://www.jvs.org/careergateway.shtml>, ada lima tahap perencanaan karir individu yaitu: a) *Assess Yourself*, Langkah ini membantu individu menemukan dan mengatur semua keterampilan, minat, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjelajahi dunia kerja dan menampilkan diri sebagai pekerja yang potensial, b) *Explorer Careers*, dalam langkah ini individu akan belajar bagaimana untuk mengambil semua informasi yang ia pelajari tentang dirinya pada Langkah 1 dan mengeksplorasi pekerjaan yang sesuai. Individu akan belajar bagaimana untuk meneliti persyaratan pendidikan, tugas, prospek dan pertumbuhan, gaji rata-rata, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang diminati, c) *create a Plan & Set Goals*, adalah mempersempit arah yang ingin dituju, menetapkan tujuan dan membuat rencana untuk meningkatkan kesempatan mendapatkan apa yang dituju tersebut, d) *Expand Skills*, individu akan mencatat keterampilan yang dibutuhkan untuk dipelajari dan dimana bisa mendapatkannya sebelum memulai pencarian kerja, e) *Find a Job*, dalam langkah ini, individu akan membutuhkan resume yang terus diperbarui, surat lamaran, dan dalam beberapa situasi portofolio sampel kerja. Individu juga perlu tahu bagaimana menggunakan kontakannya untuk memasuki pasar kerja yang tersembunyi. Langkah ini akan memberikan informasi dan kegiatan untuk benar-benar membuat individu menonjol.

2.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Perencanaan Karir Individu

Menurut Winkel (1997) ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat perencanaan karirnya, antara lain: keluarga, keadaan jasmani, pergaulan dengan teman-teman, dan gaya hidup. Pendapat Winkel (1997) juga didukung oleh Brek (dalam Dariyo, 2004) yang menyebutkan bahwa perencanaan karir seseorang ditentukan oleh beberapa hal yaitu: a) Orang tua, dimana mereka ikut berperan dalam menentukan arah pilihan karir pada anaknya, walaupun pada akhirnya keberhasilan dalam menjalankan karir selanjutnya sangat tergantung pada kecakapan dan keprofesionalan pada anak yang menjalaninya, b) Teman sebaya, dimana pengaruhnya bersifat eksternal. Bila anak tidak mempunyai dorongan internal bakat, minat dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas (sesuai tuntutan) maka kemungkinan besar anak tersebut akan mengalami kegagalan, c) Gender, *stereotype* masyarakat seringkali telah menilai terhadap peran jenis kelamin seseorang. Masyarakat menghendaki agar jenis, tugas dan pekerjaan tertentu dilakukan oleh jenis kelamin tertentu. Diakui atau tidak bahwa jenis kelamin kadang-kadang menentukan seseorang dalam memilih karir pekerjaan, d) Karakteristik kepribadian individu, keberhasilan dalam memilih dan menjalankan karir pekerjaan sangat ditentukan karakteristik kepribadian individu yang bersangkutan. Individu yang memiliki bakat, minat, kemampuan, kecerdasan, motivasi internal tanpa ada paksaan dari orang lain (teman, masyarakat atau orang tua) biasanya akan mencapai keberhasilan dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu (Supramono dan Sugiarto, 1993). Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) di Perguruan tinggi yang diteliti, yang minimal telah berada di semester IV (minimal angkatan 2013) berjumlah 1562 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan *accidental sampling*, maka responden yang diperoleh berjumlah 94 orang, yang terdiri dari 54% wanita, memiliki indeks prestasi kumulatif $> 2,75$ (78%), Jumlah responden terbanyak berasal dari Program Studi Manajemen yaitu sebanyak 47 orang (50%). Prestasi Kumulatif (IPK), terlihat bahwa sebagian besar responden yakni 74 orang (78,7%) mempunyai IPK $> 2,75$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata responden mempunyai IPK yang memuaskan. Dalam penelitian ini, tahap-tahap perencanaan karir yang dijadikan sebagai acuan untuk menilai perencanaan karir yang dilakukan oleh individu mengacu pada tahap-tahap perencanaan karir seperti yang dikemukakan dalam <http://www.jvs.org/careergateway.shtml> yaitu meliputi: *assess yourself, explorer careers, create a plan & set goals, expand skills* dan *find a job*.

3.2. Pengukuran Konsep

Konsep perencanaan karir serta faktor yang mempengaruhinya diukur dengan menggunakan sejumlah indikator empirik. *Assess yourself* diukur dengan 6 item pertanyaan (Adiyas, 2007), yang meliputi: Pemahaman kelebihan & kekurangan yang ada dalam diri; Upaya untuk mengatasi kekurangan diri; Mengetahui keterampilan yang dikuasai dengan baik; Mengenali apa yang menjadi minat ke depannya, dan Melakukan penilaian kelebihan, kelebihan dalam diri secara berkala. Konsep *Explorer careers* diukur dengan 3 item pertanyaan yaitu: meliputi: Aktif mencari informasi tentang kebutuhan pasar kerja saat ini; Mempertimbangkan kelebihan yang ada dalam diri dalam mengeksplorasi karir yang sesuai; serta Mempertimbangkan kekurangan yang ada dalam diri dalam mengeksplorasi karir yang sesuai. Konsep *Create a Plan & Set Goals* diukur dengan 4 item pertanyaan yaitu: Memiliki tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek yang jelas untuk perencanaan karir kedepan; Membuat rencana kerja untuk karir saya kedepan; Membuat berbagai rencana untuk dapat merealisasikan tujuan karir yang telah ditetapkan; dan Telah membuat perencanaan untuk karir nanti setelah lulus.

Adapun konsep *Expand Skills* dapat diukur dengan 6 item pertanyaan yaitu: Melakukan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar siap menghadapi dunia kerja; Mencari tahu tempat dimana bisa mempelajari keterampilan yang dibutuhkan tersebut; Mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan karir; Aktif mengikuti kegiatan di lingkungan kampus (seperti seminar, LK); Secara sadar mengikuti keterampilan bahasa berbayar untuk menunjang karir nantinya; dan Bersedia mengeluarkan biaya untuk meningkatkan keterampilan untuk mencapai karir. Terakhir, konsep *Find a Job* diukur dengan 5 item pertanyaan yaitu: Aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan; Mempersiapkan berbagai persyaratan untuk keperluan pencarian kerja; Memiliki *curriculum vitae* yang telah disiapkan untuk lamaran kerja; Aktif mengontak teman atau kerabat untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang tersembunyi; serta Memiliki arah yang jelas kemana/ akan melamar pekerjaan setelah lulus nanti.

Menurut Winkel (1997), Brek (dalam Dariyo, 2004), faktor yang mempengaruhi perencanaan karir meliputi: Bakat yang dimiliki; Minat terhadap bidang tertentu; Potensi yang ada dalam diri; Keadaan jasmani saat ini; Jenis kelamin (gender); Gaya hidup; Pertimbangan dari orang tua / saudara kandung; Faktor lingkungan sekitar; Pergaulan dengan teman sebaya; dan Pengarahan dari guru/ dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dengan teknik analisis statistik deskriptif yaitu bagian dari statistik yang membicarakan cara-cara pengumpulan data dan menyederhanakan angka-angka pengamatan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, meringkas dan menyajikan data.

3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Angka pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan nilai *r* hasil. Sebuah item atau variabel dikatakan valid jika *r* hasil positif serta *r* hasil > *r* tabel, sedangkan item atau variabel dikatakan tidak valid jika *r* hasil negatif serta *r* hasil < *r* tabel (Santoso, 2001). Untuk pengujian reliabilitas, sebuah variabel dikatakan reliabel jika *cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005). Berdasarkan pada pengujian validitas, semua indikator empirik pada masing-masing variabel mempunyai nilai *corrected item-total correlation* atau *r* hitung positif dan *r* hitung > $r_{0,05}$ (0,171) sehingga indikator empirik dari masing-masing variabel yang diujikan tersebut dinyatakan valid. Sementara itu, pada pengujian reliabilitas yang merupakan bagian tak terpisahkan dengan pengujian validitas memperlihatkan hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian mempunyai reliabilitas yang tinggi.

4. ANALISIS DAN BAHASAN

Gambaran Perencanaan Karir yang Dilakukan oleh Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB)

Perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa FEB UKSW Salatiga mencakup lima tahap meliputi: *Assess Yourself*, *Explorer Careers*, *Create a Plan & Set Goals*, *Expand Skills*, dan *Find a Job*. Adapun gambaran perencanaan karir individu pada masing-masing tahapan tersebut dijabarkan berikut ini.

1. Assess Yourself

Assess yourself merupakan penilaian diri sendiri yang membantu individu menemukan dan mengatur semua keterampilan, minat, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjelajahi dunia kerja. Untuk mengetahui penilaian responden tentang *Assess yourself*, berikut disajikan hasil analisisnya.

Tabel 1. Penilaian responden tentang *assess yourself*

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
1. Saya mengetahui betul kelebihan yang ada dalam diri saya	0	2	21	53	18	369	3,93	Tinggi
2. Saya mengetahui betul kekurangan dalam diri saya	0	1	21	57	15	368	3,91	Tinggi
3. Saya berupaya untuk mengatasi kekurangan yang terdapat dalam diri saya	0	0	22	51	21	375	3,99	Tinggi
4. Saya memiliki beberapa keterampilan yang saya kuasai dengan baik	0	2	31	51	10	351	3,73	Tinggi
5. Saya mengenali betul apa yang menjadi minat saya ke depannya	0	1	28	53	12	358	3,81	Tinggi
6. Saya melakukan penilaian kekurangan, kelebihan dalam diri saya secara berkala	1	11	51	21	10	310	3,30	Cukup
Rata-rata							3,78	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

(*)1,00 – 1,80: Sangat Rendah; 1,81 – 2,60: Rendah; 2,61 – 3,40: Cukup; 3,41 – 4,20: Tinggi; 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Secara keseluruhan rata-rata responden telah melakukan penilaian diri. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,78 yang berada pada kategori **Tinggi** di mana pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yaitu “Saya berupaya untuk mengatasi kekurangan yang terdapat dalam diri saya tersebut”. Dengan demikian dapat dikatakan tahap awal dari perencanaan karir telah dilakukan dengan baik oleh responden.

2. Explorer Careers

Explorer careers merupakan tahap kedua dari perencanaan karir, dimana setelah individu melakukan penilaian atas dirinya sendiri maka ia akan mengeksplorasi karir yang sesuai untuk dirinya. Untuk mengetahui penilaian responden tentang *explorer careers*, berikut disajikan hasil analisisnya.

Tabel 2. Penilaian responden tentang *explorer careers*

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
1. Aktif mencari informasi tentang kebutuhan pasar kerja saat ini	0	9	32	28	25	351	3,73	Tinggi
2. Saya mempertimbangkan kelebihan yang ada dalam diri	0	4	19	54	17	366	3,89	Tinggi

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
3. Saya dalam mengeksplorasi karir yang sesuai bagi saya mempertimbangkan kekurangan yang ada dalam diri saya dalam mengeksplorasi karir yang sesuai	0	1	24	55	14	364	3,87	Tinggi
Rata-rata							3,83	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

(*)1,00 – 1,80: Sangat Rendah; 1,81 – 2,60: Rendah; 2,61 – 3,40: Cukup; 3,41 – 4,20: Tinggi; 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Secara keseluruhan rata-rata responden telah melakukan *explorer careers*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,83 yang berada pada kategori **Tinggi** di mana pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yaitu “Saya mempertimbangkan kelebihan yang ada dalam diri saya dalam mengeksplorasi karir yang sesuai bagi saya”. Dengan demikian dapat dikatakan tahap kedua dari perencanaan karir telah dilakukan dengan baik oleh responden.

3. Create a Plan & Set Goals

Create a plan & set goals merupakan tahap ketiga dari perencanaan karir dimana individu menetapkan tujuan dan membuat rencana untuk meningkatkan kesempatan mendapatkan apa yang dituju tersebut. Untuk mengetahui penilaian responden tentang *create a plan & set goals*, berikut disajikan hasil analisisnya.

Tabel 3. Penilaian responden tentang create a plan & set goals

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
1. Saya menentukan tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek yang jelas untuk perencanaan karir saya	0	4	29	43	18	357	3,80	Tinggi
2. Saya membuat rencana kerja untuk karir saya kedepan	1	6	32	39	16	345	3,67	Tinggi
3. Saya membuat berbagai rencana untuk dapat merealisasikan tujuan karir yang telah ditetapkan	0	4	39	37	14	343	3,65	Tinggi
4. Saya telah membuat perencanaan untuk karir saya nanti setelah lulus	0	4	30	47	13	351	3,73	Tinggi
Rata-rata							3,71	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

(*)1,00 – 1,80: Sangat Rendah; 1,81 – 2,60: Rendah; 2,61 – 3,40: Cukup; 3,41 – 4,20: Tinggi; 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Secara keseluruhan rata-rata responden telah melakukan *Create a Plan & Set Goals*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,71 yang berada pada kategori **Tinggi** di mana pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yaitu “Saya menentukan tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek yang jelas untuk perencanaan karir saya”. Dengan demikian dapat dikatakan tahap ketiga dari perencanaan karir telah dilakukan dengan baik oleh responden.

4. Expand Skills

Expand skills merupakan tahap keempat dari perencanaan karir dimana individu mencatat keterampilan yang dibutuhkan untuk dipelajari dan dimana bisa mendapatkannya sebelum memulai pencarian kerja. Untuk mengetahui penilaian responden tentang *expand skills*, berikut disajikan hasil analisisnya.

Tabel 4. Penilaian responden tentang expand skills

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-	Kate-
------------	-----------------	--	--	--	--	-------	-------	-------

	STS	TS	N	S	SS	Skor	rata	gori (*)
1. Saya melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar siap menghadapi dunia kerja	0	1	24	53	16	366	3,89	Tinggi
2. Saya mencari tahu tempat dimana bisa mempelajari keterampilan yang dibutuhkan tersebut	0	7	37	38	12	337	3,59	Tinggi
3. Saya mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan karir	1	4	29	53	7	343	3,65	Tinggi
4. Saya aktif mengikuti kegiatan di lingkungan kampus (seperti seminar, LK)	1	15	34	29	15	324	3,45	Tinggi
5. Saya secara sadar mengikuti keterampilan bahasa berbayar untuk menunjang karir nantinya	0	16	40	31	7	311	3,31	Cukup
6. Saya yakin karir saya tercapai jika keterampilan saya memadai								
7. Saya tidak takut mengeluarkan biaya untuk meningkatkan keterampilan karena merupakan investasi untuk mencapai karir	0	0	21	46	27	382	4,06	Tinggi
	0	11	29	29	25	350	3,72	Tinggi
Rata-rata							3,67	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

(*)1,00 – 1,80: Sangat Rendah; 1,81 – 2,60: Rendah; 2,61 – 3,40: Cukup; 3,41 – 4,20: Tinggi; 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Secara keseluruhan rata-rata responden telah melakukan *Expand Skills* yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,67 yang berada pada kategori **Tinggi** di mana pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yaitu “Saya yakin karir saya tercapai jika keterampilan saya memadai”. Dengan demikian tahap keempat dari perencanaan karir telah dilakukan dengan baik oleh responden.

5. Find a Job

Find a job merupakan tahap terakhir dari perencanaan karir setelah individu memperlengkapi dirinya dengan berbagai informasi tentang pemberi kerja. Untuk mengetahui penilaian responden tentang *Find a job*, berikut disajikan hasil analisisnya.

Tabel 5. Penilaian responden tentang find a job

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
1. Saya aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan sesuai yang saya inginkan	0	6	24	38	26	366	3,89	Tinggi
2. Saya mempersiapkan berbagai persyaratan untuk keperluan pencarian kerja	0	6	27	52	9	346	3,68	Tinggi
3. Saya memiliki <i>curriculum vitae</i> yang telah disiapkan untuk lamaran kerja	1	17	34	36	6	311	3,31	Cukup
4. Dalam mencari kerja, saya terus memperbaharui <i>curriculum vitae</i> saya	1	5	39	31	18	342	3,64	Tinggi
5. Saya aktif mengontak teman atau kerabat untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang tersembunyi	1	5	26	29	33	370	3,94	Tinggi
6. Saya memiliki arah yang jelas kemana/ dimana saya akan	0	4	43	39	8	333	3,54	Tinggi

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
melamar pekerjaan setelah lulus nanti							3,67	Tinggi
Rata-rata							3,67	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

(*)1,00 – 1,80: Sangat Rendah; 1,81 – 2,60: Rendah; 2,61 – 3,40: Cukup; 3,41 – 4,20: Tinggi; 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Secara keseluruhan rata-rata responden telah melakukan *Find a job*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,67 yang berada pada kategori **Tinggi** di mana pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yaitu “Saya aktif mengontak teman atau kerabat untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang tersembunyi (tidak banyak dipublikasikan)”. Dengan demikian dapat dikatakan tahap terakhir dari perencanaan karir telah dilakukan dengan baik oleh responden.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirangkum gambaran perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa FEB seperti tampak pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Gambaran perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa FEB UKSW Salatiga

Tahap	Rata-rata Skor	Kategori
<i>Assess Yourself</i>	3,78	Tinggi
<i>Explorer Careers</i>	3,83	Tinggi
<i>Create a Plan & Set Goals</i>	3,71	Tinggi
<i>Expand Skills</i>	3,67	Tinggi
<i>Find a Job</i>	3,67	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua tahapan dalam perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa FEB yang menjadi responden dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sejak mahasiswa berada di semester IV mereka sudah mulai merencanakan karir ke depannya. Mereka sudah mulai sejak dini mempersiapkan berbagai keterampilan dan pengetahuan sebagai bekal nantinya dalam memilih karir yang diinginkan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Perencanaan Karir Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB)

Ada sejumlah faktor yang memengaruhi mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) dalam membuat perencanaan karirnya, antara lain bakat, minat, potensi, keadaan jasmani, gender, gaya hidup, pertimbangan orang tua/ saudara kandung, lingkungan, pergaulan, ataupun dari dosen/ guru. Sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi perencanaan karir mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB), berikut hasil analisis deskriptifnya.

Tabel 7. Penilaian responden tentang faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir mahasiswa

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
1. Bakat yang saya miliki memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	5	26	46	17	357	3,80	Tinggi
2. Minat terhadap bidang tertentu memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	1	25	61	7	356	3,79	Tinggi
3. Potensi yang ada dalam diri saya memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	1	19	57	17	372	3,96	Tinggi
4. Keadaan jasmani saya saat ini memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	3	27	52	12	355	3,78	Tinggi
5. Jenis kelamin (gender) memengaruhi rencana karir yang saya pilih	4	21	33	29	7	296	3,15	Cukup
6. Gaya hidup saya selama ini memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	16	29	36	13	328	3,49	Tinggi
7. Pertimbangan dari orang tua memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	16	31	31	16	329	3,50	Tinggi
8. Pertimbangan dari saudara kandung yang lebih tua	3	26	24	34	7	298	3,17	Cukup

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori (*)
	STS	TS	N	S	SS			
9. memengaruhi rencana karir yang saya pilih Faktor lingkungan sekitar dimana saya berinteraksi memengaruhi rencana karir yang saya pilih	2	13	23	38	18	339	3,61	Tinggi
10. Pergaulan dengan teman sebaya memengaruhi rencana karir yang saya pilih	0	13	23	35	23	350	3,72	Tinggi
11. Pengarahan dari guru/dosen mempengaruhi karir yang saya pilih	2	22	32	33	5	299	3,18	Cukup
Rata-rata							3,56	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

(*)1,00 – 1,80: Sangat Rendah; 1,81 – 2,60: Rendah; 2,61 – 3,40: Cukup; 3,41 – 4,20: Tinggi; 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 11 faktor yang dianggap dapat mempengaruhi perencanaan karir seseorang, tampak bahwa ada tiga faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap perencanaan karir mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) UKSW di lihat dari nilai rata-rata skornya. Ketiga faktor tersebut adalah: Potensi yang ada dalam diri (nilai rata-rata 3,96), Bakat yang dimiliki (nilai rata-rata 3,80), dan Minat terhadap bidang tertentu (nilai rata-rata 3,79).

5. PEMBAHASAN

Terdapat beberapa tahap perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW sebagai berikut:

1. *Assess Yourself*

Rata-rata para responden mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW telah memahami dirinya dengan baik. Adanya pengetahuan akan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh masing-masing responden dikuatkan dengan pernyataan salah satu mahasiswa dari Progdil Akuntansi berikut ini: "... saya orangnya disiplin, mudah bergaul, bertanggung jawab, dan juga pekerja keras, tetapi saya termasuk orang yang *moody*, terkadang kurang dapat mengatur waktu dengan baik jika sedang sibuk ...". Hal ini membuat mahasiswa berupaya untuk mengatasi kekurangan yang terdapat dalam diri mereka.

Di samping itu, rata-rata responden menyatakan bahwa mereka memiliki beberapa ketrampilan yang dikuasai dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh mahasiswa dari Progdil Manajemen bahwa ia memiliki ketrampilan berorganisasi. Kesukaannya di bidang organisasi dimulai sejak duduk di bangku SMP hingga saat ini duduk di bangku semester VI. Hal ini menyebabkan mahasiswa tersebut memiliki kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan berkomunikasi, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Setiap mahasiswa memiliki minat yang berbeda satu dengan lainnya dan mereka mengenali betul apa yang menjadi minatnya ke depan. Sebagai contoh mahasiswa Progdil Ilmu Ekonomi yang memiliki minat dalam hal perencanaan, pembangunan dan riset. Namun tidak lupa mahasiswa juga melakukan penilaian kekurangan dan kelebihan dalam diri secara berkala supaya mereka dapat meningkatkan kemampuan diri dan meminimalkan kekurangan yang ada. Hal ini penting untuk mengatasi persaingan di dunia kerja begitu ketat.

2. *Explorer Careers*

Rata-rata responden aktif mencari informasi tentang kebutuhan pasar kerja saat ini sehingga mahasiswa dapat memperlengkapi diri dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pasar kerja. Selain aktif mencari informasi, penting juga bagi masing-masing individu dalam mempertimbangkan kelebihan maupun kekurangan yang ada dalam dirinya dalam mengeksplorasi karir yang sesuai. Hal ini dilakukan supaya mahasiswa dapat lebih fokus dalam menentukan karir yang benar-benar sesuai untuk dirinya. Hal ini seperti diutarakan oleh salah seorang mahasiswa dari Progdil Akuntansi yang menyatakan bahwa pilihan karir yang direncanakan untuk masa depannya adalah karir di bidang *accounting* ataupun *auditing*.

3. *Create a Plan & Set Goals*

Karir yang nantinya hendak dicapai memerlukan perencanaan kerja sejak dini. Sehubungan dengan hal tersebut maka rata-rata responden membuat rencana kerja untuk karirnya sejak dini. Temuan ini memperlihatkan bahwa rata-rata responden menyadari betul bahwa dengan membuat rencana kerja sejak dini maka karir yang direncanakan akan lebih mudah dapat dicapai. Seperti diutarakan oleh salah seorang mahasiswa dari Progdil Ilmu Ekonomi bahwa rencana jangka pendeknya adalah bahwa ia harus segera menyelesaikan skripsinya dan lulus dari

FEB UKSW dan selanjutnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan program studinya. Rencana jangka panjangnya adalah bahwa ketika ia sudah mempunyai penghasilan sendiri maka ia ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi lalu berkarir di pemerintahan. Dengan membuat perencanaan karir sejak dini maka saat lulus nanti responden sudah tahu kemana harus ia tuju untuk meraih karir yang diinginkannya.

4. Expand Skills

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar siap menghadapi dunia kerja. Sebagai contoh misalnya upaya yang dilakukan oleh salah seorang responden dari Progdil Manajemen yaitu dengan mengikuti kursus bahasa Inggris karena dirasa kemampuan berbahasa Inggrisnya yang masih kurang baik. Responden akan mencari tahu tempat-tempat kursus bahasa Inggris yang terbaik di kota Salatiga untuk nantinya ia bisa mendaftarkan diri guna mengikuti kursus Bahasa Inggris.

Selain menuntut ilmu, mahasiswa juga melengkapi dirinya dengan aktif berorganisasi atau mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan di kampus, seperti seperti seminar, Lembaga Kemahasiswaan. Dari sini mahasiswa belajar bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan belajar untuk bekerjasama dengan rekan sepanitia yang kelak akan menjadi nilai tambah bagi mereka dalam memasuki dunia kerja.

Pentingnya penguasaan berbagai keterampilan di samping ilmu pengetahuan dalam menunjang karir memang tidak terbantahkan. Adanya keyakinan tersebut menjadikan sebagian mahasiswa rela mengeluarkan biaya untuk meningkatkan keterampilan mereka karena itu merupakan investasi untuk mencapai karir.

5. Find a Job

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya. Sebagai contoh misalnya yang dilakukan oleh salah seorang responden dari progdi Manajemen yang aktif mengunjungi website pencari kerja dan juga sesewaktu mengunjungi papan bursa karir di kampus untuk mencari informasi lowongan pekerjaan yang diminati. Rata-rata responden mempersiapkan berbagai persyaratan untuk keperluan pencarian kerja. Persyaratan-persyaratan yang umumnya diperlukan antara lain surat lamaran, *curriculum vitae*, fotocopy ijazah, fotocopy kartu identitas, pas photo.

Sehubungan dengan informasi lowongan pekerjaan, terkadang ada informasi lowongan kerja yang tidak dipublikasikan kepada publik tetapi disampaikan ke kalangan tertentu saja. Menghadapi informasi yang demikian, maka perlu kiranya pencari kerja aktif mengontak rekan, sahabat atau kerabat untuk mencari informasi perihal lowongan kerja yang tersembunyi itu. Pada kenyataannya, rata-rata responden aktif mengontak teman atau kerabat untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang tersembunyi (tidak banyak dipublikasikan) sehingga mereka akan memperoleh peluang lebih besar untuk mendapatkan informasi lowongan kerja yang tersembunyi.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Perencanaan Karir Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) UKSW

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap perencanaan karir mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) UKSW yaitu potensi yang ada dalam diri, bakat yang dimiliki, dan minat terhadap bidang tertentu. Hal ini karena pada umumnya seseorang (termasuk para responden) akan memilih karir yang sesuai dengan potensi, bakat dan minat yang ada dalam dirinya sehingga dapat menjalani karir dengan nyaman. Seperti yang diutarakan oleh salah satu responden dari Program Studi Akuntansi bahwa karakteristik kepribadian individu (bakat, minat dan potensi) di bidang akuntansi mendorongnya untuk terus belajar mengembangkan ilmu dengan mengambil jurusan akuntansi sehingga ketika lulus nanti ia berencana untuk berkarir di bidang *accounting* atau *auditing*.

Di sisi lain, ada tiga faktor yang dianggap tidak terlalu mempengaruhi responden dalam perencanaan karir yaitu: jenis kelamin, pertimbangan saudara kandung yang lebih tua, dan pengarahan dari guru/dosen. Pertimbangan dari saudara ataupun pengarahan dari guru/dosen dapat saja didengar dan diperhatikan oleh responden, namun dalam mengambil keputusan perencanaan karir ternyata responden lebih memperhatikan faktor-faktor dari dalam dirinya sendiri.

6. PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan seperti telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) UKSW menunjukkan bahwa perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa FEB UKSW Salatiga mencakup lima tahap meliputi: *Assess Yourself, Explorer Careers, Create a Plan & Set Goals, Expand Skills*, dan *Find a Job*. Masing-masing tahap dalam perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa FEB UKSW termasuk dalam kategori tinggi. Adapun faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap perencanaan karir mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) UKSW dilihat dari nilai rata-rata skornya adalah potensi yang ada dalam diri, bakat yang dimiliki, dan minat terhadap bidang tertentu.

6.2. Implikasi Terapan

Implikasi terapan dalam penelitian ini diantaranya adalah agar mahasiswa melakukan penilaian mengenai kekurangan dan kelebihan dalam diri secara berkala sehingga mahasiswa yang bersangkutan bisa segera mencari solusi untuk mengatasi kekurangannya tersebut. Mahasiswa juga diharapkan mau memperkaya keterampilan yang dimiliki seperti mengikuti kursus bahasa asing guna menunjang karirnya nanti. Adapun saran bagi pihak fakultas adalah fakultas memfasilitasi mahasiswa dengan mengadakan bursa karir agar mahasiswa dapat melihat karir apa saja yang paling sering dibutuhkan sehingga dapat merencanakan karir secara lebih baik dengan melihat potensi diri dan permintaan tenaga kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyas. (2007). **Perencanaan dan Pengembangan Karir**. Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Anonim. (2010). **Career Gateway**. <http://www.jvs.org/careergateway.shtml>
- Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. **Applied Psychology: An International Review**, 46, 5-34.
- Byars, L. L., Rue, L. W. (2006). **Human Resource Management**, 5th Edition. The Mc.Graw-Hill Companies, Inc. Chicago.
- Dariyo, A. (2004). **Psikologi Perkembangan Remaja**. PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dillard, J. M. (1985). **Life Long Career Planning**. Charles E. Merrill Publishing Co., Ohio.
- Ghozali, I. (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19**. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). **Occupational Choice**. Columbia University Press. New York.
- Ibda, H. (2013). **Mencari Solusi Pengangguran Terdidik**. <http://www.kompi.org/2013/12/mencari-solusi-pengangguran-terdidik.html>.
- Kleinknecht and Hefferin. (2004). **Career Guidance and Counseling Through The life Span**. Brown and Company. Bouston.
- Kuncoro, M. (2003). **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**. Erlangga. Jakarta.
- Mathis, R. L. (2006). **Human Resource Management**, 10th Edition. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy and Noe. (1993). **Human Resource Management**. A Division of Simon & Schuster Inc. United States of America.
- Purnamasari, A. (2006). Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir untuk Meningkatkan Kejelasan Arah Pilihan Bidang Minat Karir pada Mahasiswa Semester III Fakultas Psikologi. **Humanitas: Indonesian Psychological Journal** Vol. 3 No. 1
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. **Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya** Vol 1 No 1.
- Rasmini, N. K. (2007). Faktor-faktor yang berpengaruh pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik pada mahasiswa Akuntansi di Bali, **Buletin Studi Ekonomi**, Volume 12 Nomor 3, Univ. Udayana Denpasar, hal. 351-366.
- Rivai, V. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Salahudin, A. (2010). **Bimbingan dan Konseling**. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Savickas, M. L. (2002). **Career Construction. A Developmental Theory of Vocational Behavior 4th Ed**. Jossey-Bass, San Francisco.
- Simamora, H. (1995). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta. Bandung.
- Supramono dan Sugiarto. (1993). **Statistika**. Andi Offset. Yogyakarta.
- Taganing, K. N. M., Muluk, H., Retnaningsih, Zuklaida, A., Rifameutia. (2007). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). **Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)**.
- Winkel, W. S. (1997). **Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan**. Grasindo, Jakarta.