

‘HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA SMKN 1 PERCUT SEI TUAN

Mulia Siregar

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRACT

Career maturity is the success of someone in completing tasks typical of career development at the stage of certain development. Internal locus of control is an individual's belief that the events that happened (successes and failures) as a result of an effort or his behavior. Measuring internal locus of control using a scale IE compiled by Rotter (1966) and adapted by researcher. Measuring career maturity used CMI arranged by Crites and adapted to the culture of Indonesia by Taganing, et al (2006). This study involves 90 students of class XI and XII of SMKN 1 Percut Sei Tuan Department of Mapping Survey and Construction of Concrete Stone. Sampling technique used total sampling because the researcher took the total population for the research sample. It can be concluded that there is a significant relationship between the variables XY, obtained $r_{xy} = 0.674$; $p = 0.000$ ($p < 0.010$) which means that the hypothesis otherwise accepted. The effective contribution internal locus of control on career maturity of 45.5%.

ABSTRAK

Kematangan karir adalah keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Sedangkan *locus of control* internal adalah keyakinan individu bahwa peristiwa yang dialaminya (kesuksesan dan kegagalan) sebagai hasil dari usaha ataupun perilkunya sendiri. Pengukuran *locus of control internal* menggunakan skala I-E yang disusun oleh Rotter (1966) dan diadaptasi oleh peneliti. Sedangkan untuk mengukur kematangan karir digunakan CMI yang disusun oleh Crites dan diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Taganing, dkk (2006). Penelitian ini melibatkan 90 siswa kelas XI, dan XII SMKN 1 Percut Sei Tuan jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* karena peneliti mengambil jumlah keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel X-Y, diperoleh $r_{xy} = 0,674$; $p = 0,000$ ($p < 0,010$) yang berarti hipotesis dinyatakan diterima. Adapun sumbangan efektif *locus of control* internal terhadap kematangan karir sebesar 45,5%.

PENDAHULUAN

Mempersiapkan karir merupakan salah satu tugas remaja dalam tahap perkembangannya (Havigurst, dalam Hurlock, 1990). Untuk dapat memilih dan mempersiapkan karir secara tepat, dibutuhkan kematangan karir. Super (dalam Taganing, 2006) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap

perkembangan tertentu. Rendahnya kematangan karir akan menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir, termasuk kesalahan dalam menentukan pendidikan lanjutan.

Kematangan karir seseorang dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *locus of control* internal. *Locus of control* internal merupakan bagian dari *locus of control*. Dimana individu dengan *locus of*

control internal akan menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan perilakunya.

Kematangan Karir

Savickas (dalam Bozgeyikli, Eroğlu & Hamurcu, 2009) mendefinisikan kematangan karir mengacu pada kesiapan individu untuk mencari informasi, untuk membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia dan menangani tugas-tugas pengembangan karir.

Sedangkan Crites (dalam Rogahang, 2011) mengemukakan bahwa seorang yang mempunyai kematangan karir yang baik akan ditandai dengan keajegan dalam memilih pekerjaan dan memiliki kesesuaian dengan kemampuannya ataupun sikap terhadap pekerjaan. Selanjutnya, Crites juga mengemukakan bahwa kematangan karir pada dasarnya menjelaskan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan bagaimana pengambilan keputusan tentang pemilihan pekerjaan tersebut dilakukan.

Menurut Super (dalam Putri, 2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu, yaitu:

a. *Educational level*

Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, dan Winstoa (dalam Naidoo, 1998) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.

b. *Race ethnicity*

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berhubungan dengan

orangtua. Jika orangtua mendukung anaknya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan yang baik.

c. *Locus of control*

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur pada tahun 2005, menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control internal*. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan *locus of control internal*, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

d. *Social economi status*

Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karir. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan, figur teladan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

e. *Work salience*

Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karir pada siswa SMU dan mahasiswa.

f. *Gender*

Wanita memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk membuat keputusan

karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

Locus of Control Internal

Rotter (dalam Kreitner & Kenicki, 2001) mengidentifikasikan *locus of control* sebagai dimensi kepribadian. Dia mengemukakan bahwa individu cenderung menghubungkan kejadian dalam hidupnya dengan dirinya sendiri atau faktor lingkungan. Individu yang percaya bahwa mereka mengendalikan konsekuensi dan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal. Sedangkan individu yang percaya kinerja mereka adalah hasil dari keadaan di luar kendali mereka dan cenderung menghubungkan keberhasilan mereka disebabkan oleh faktor lingkungan, keberuntungan ataupun nasib dikatakan memiliki *locus of control* eksternal.

Orang yang memiliki *locus of control* internal, lebih efektif dalam memenuhi tantangan baru (Rotter, 1975 dalam Rathus, 1987) dan mencapai nilai yang lebih tinggi daripada orang yang memiliki *locus of control* eksternal, terutama selama masa remaja (Findley & Cooper, 1983 dalam Rathus, 1987). Individu dengan *locus of control* internal juga lebih cenderung untuk mencari informasi tentang suatu peristiwa daripada individu dengan *locus of control* eksternal (Rathus, 1987).

Adapun karakteristik seseorang yang memiliki *locus of control* internal menurut Gershaw (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Lebih suka bekerja untuk mencapai prestasi, tidak mengharapkan suatu penghargaan dan selalu merencanakan tujuan jangka panjangnya,
- b. Setelah berhasil menghadapi suatu tugas, pada seseorang dengan *locus of control* internal akan berusaha untuk meningkatkan tujuan-tujuan perilakunya,
- c. Setelah gagal menghadapi suatu tugas akan mengevaluasi kembali untuk pelaksanaannya pada masa yang akan datang dan mengurangi harapan untuk sukses,
- d. Mampu untuk menolak suatu paksaan,
- e. Lebih mudah mempelajari lingkungannya atau keadaan di sekelilingnya dan belajar dari pengalaman masa lalu,
- f. Lebih merasa cemas dan bersalah dengan kesalahan yang diperbuatnya dan lebih suka menekannya untuk melupakan kekecewaannya,
- g. Mudah menemukan jalan keluar dari penderitaan depresinya,
- h. Lebih baik dalam mentoleransi situasi yang ambigu atau tidak jelas,
- i. Dapat memperhitungkan resiko yang akan terjadi,
- j. Dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan kemajuan diri dan lebih meningkatkan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya,
- k. Memperoleh banyak keuntungan dari dukungan sosial,
- l. Dapat menjaga kesehatan mentalnya dan mengaturnya dalam jangka waktu yang lama pada keterbatasan fisiknya,
- m. Lebih menekankan pada kemampuan dirinya, bukan pada nasib atau keberuntungan.

Hubungan *Locus of Control Internal* dengan Kematangan Karir

Pilihan karir dan langkah-langkah pendidikan dan pelatihan yang tepat akan mengantarkan seseorang menjadi individu yang mempunyai daya saing dalam bursa kerja. Sebaliknya, rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir, termasuk kesalahan dalam menentukan pendidikan lanjutan. *Locus of control* internal merupakan salah satu prediktor kematangan karir. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa peristiwa dalam

hidupnya ditentukan oleh usaha dan perilakunya sendiri.

Jika siswa SMK mempunyai *locus of control* internal, ketika dihadapkan dengan pemilihan karir, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir. Hal tersebut akan membuat kematangan karirnya tinggi (Zulkaida, 2007).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah siswa-siswi kelas XI dan XII SMKN 1 Percut Sei Tuan jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton. Sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI dan XII

jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton yang berjumlah 90 orang.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode skala, yaitu *Career Maturity Inventory (CMI)* yang terdiri dari skala sikap dan skala kompetensi untuk mengukur kematangan karir dan skala *Internal-External locus of control* (skala I-E) untuk mengukur *locus of control* internal. Sedangkan untuk analisis data digunakan h teknik korelasi *product moment* dari Pearson.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Locus of Control* Internal dengan Kematangan Karir, dimana $r_{xy} = 0,674$; $p = 0.000 < 0,01$. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kematangan karir.

Rangkuman Perhitungan r Product Moment

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef.Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X-Y	0,674	0,455	0,000	45,5	Signifikan

Untuk variabel *Locus of Control* Internal mean hipotetiknya adalah $\{(17 \times 0) + (17 \times 1)\} : 2 = 8,5$. Kemudian untuk variabel kematangan karir, mean hipotetiknya adalah $\{(80 \times 0) + (80 \times 1)\} : 2 = 40$. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa, mean empirik variabel *Locus Of Control* Internal adalah 10,6111 sedangkan untuk variabel Kematangan Karir, mean empiriknya adalah 66,5333.

Untuk variabel *locus of control internal* nilai SB atau SDnya adalah

3,98789, sedangkan untuk variabel kematangan karir adalah 24,34915.

Dari besarnya bilangan SB atau SD tersebut, maka dinyatakan bahwa kematangan karir individu tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa individu memiliki kematangan karir yang rendah.

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kematangan Karir	24,34915	40	66,5333	Tinggi
<i>Locus of Control Internal</i>	3,98789	8,5	10,6111	Tinggi

Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Aji, dkk (2009), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang

positif dan signifikan antara *locus of control internal* dengan kematangan karir, yang artinya semakin tinggi *locus of*

control internal maka semakin tinggi kematangan karirnya.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karir, hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,674$; $p = 0,000 < 0,01$. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kematangan karir. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima
2. Para siswa-siswi SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki *locus of control* internal yang tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (10,6111) lebih besar dari mean hipotetik (8,5) dengan selisih melebihi bilangan satu SD atau SB sebesar 3,98789, kemudian dalam hal kematangan karir para siswa-siswi memiliki kematangan karir yang tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (66,5333) lebih besar dari mean hipotetik (40) dengan selisih melebihi bilangan satu SD atau SB sebesar 24,34915.

Sejalan dengan kesimpulan diatas disarankan agar siswa dapat mempertahankan dan lebih meningkatkannya lagi dengan cara lebih meningkatkan *locus of control* internalnya, sehingga dapat membuat keputusan karir dengan lebih matang berdasarkan kemampuan, minat dan bakat yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., Hamurcu, H. 2009. Career Decision Making Self-Efficacy, Career Maturity and Socioeconomic Status With Turkish Youth. *Gerogian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*.
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Ressearch*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hamalik, O. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hurlock, Elizabeth. 1990. *Psikologi Perkembangan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., Kenicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition, International edition, Mc Graw-hill Companies, Inc.
- Rathus, S. 1987. *Psychology*. Third Edition
- Rotter, J.B. 1966. Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*. Vol. 80 PP.1-28.
- Rogahang, Sam D. 2011. Kematangan Vokasional Siswa SMK Negeri 2 Manado. *Jurnal Elektromatika*. Vol. 1.No. 1.
- Santrok, John. W. 2003. *Adolenscence*. Jakarta. Erlangga
- Savickas, M.L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Shafique, A. K. 2005. *Filsafat Pendidikan Al-Ghazali*. Bandung: Pustaka Setia.
- Stewart, T. 2012. Undergraduate Honors Service-Learning and Effects on Locus of Control. *Journal of Service-Learning in Higher Education*. Vol. 1 PP. 70-86.
- Utomo, B.; Wedadjati, R.S. 2012. *Bimbingan Karir Mahasiswa Meraih Tiket Kerja Sedin Mungkin*. Yogyakarta: D Colt.
- Gershaw, D. A. 2005. *Locus of Control*. www.e-psychologi.com