

PERBEDAAN KEMATANGAN VOKASIONAL DITINJAU DARI TINGKAT EFIKASI DIRI DAN STATUS BEKERJA MAHASISWA (BEKERJA PARUH WAKTU DAN TIDAK)

VOCATIONAL MATURITY DIFFERENCES VIEWED FROM LEVEL OF SELF EFFICACY AND STUDENT WORK STATUS (PART TIMER AND NOT)

Tifani
Universitas Bina Darma
Jl. Ahmad Yani no.12 Plaju Palembang
E-mail: tifani.said@gmail.com

Abstract: *This study aimed to examine whether there are differences in terms of the level of maturity of vocational self-efficacy and student work status (working part- time and do not) . Subjects of this study were students from various departments and universities in Yogyakarta who have not graduated , aged 19-25 years amounted to 80 people . Subject selection technique using incidental sampling method . Vocational maturity scale prepared based on the theory of Crites (1971) , who used a 30 aitem , whereas self-efficacy scale based on the theory of Bandura (1977) as many as 28 aitem . Methods of data analysis using techniques Univariate Analysis of Variance in SPSS for Windows 12 o'clock . The analysis showed the relationship between self-efficacy and work status of students to vocational maturity , yielding a score of $F = 11.189$ with $p = 0.001$ ($p < 0.01$) and the effective contribution of 73.9 % of the variables can be seen from the vocational maturity scores $RZ 0.739$ which means that there is a significant difference in the maturity of vocational students in terms of self-efficacy levels and the status of work.*

Key word: *vocational maturity, self efficacy, student work status*

Intisari: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan kematangan vokasional ditinjau dari tingkat efikasi diri dan status bekerja mahasiswa (bekerja paruh waktu dan tidak). Subjek dari penelitian ini adalah mahasiswa dari berbagai jurusan dan Universitas di Yogyakarta yang belum diwisuda, berusia 19-25 tahun berjumlah 80 orang. Teknik pemilihan subjek menggunakan metode Incidental sampling. Skala kematangan vokasional disusun berdasarkan teori dari Crites (1971), yang digunakan adalah 30 aitem, sedangkan skala efikasi diri berdasarkan teori dari Bandura (1977) sebanyak 28 aitem. Metode analisis data menggunakan teknik Univariate Analysis of Variance dalam program SPSS for Windows 12.00. Hasil analisis menunjukkan keterkaitan antara efikasi diri dan status bekerja mahasiswa terhadap kematangan vokasional, menghasilkan skor $F=11,189$ dengan $p=0,001$ ($p<0,01$) dan memberikan sumbangan efektif sebesar 73,9 % terhadap Variabel kematangan vokasional dapat dilihat dari skor $R Z 0,739$ yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan pada kematangan vokasional mahasiswa ditinjau dari tingkat efikasi diri dan status bekerjanya.*

Kata kunci: *kematangan vokasional, efikasi diri, status bekerja mahasiswa (paruh waktu dan tidak)*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Dengan bekerja maka manusia dapat memperbaiki taraf kehidupannya lebih baik dari sebelumnya.

Pekerjaan (occupation, vocation, career) merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia dewasa yang sehat, di mana pun dan kapan pun mereka berada. Betapa orang akan merasa sangat susah dan gelisah jika tidak memiliki pekerjaan yang jelas, apalagi kalau

sampai menjadi penganggur. Demikian pula banyak orang yang mengalami stres dan frustrasi dalam hidup ini karena masalah pekerjaan. Penelitian Levinson (Isaacson, 1985) menunjukkan bahwa komponen terpenting dari kehidupan manusia dewasa adalah: (1) keluarga, dan (2) pekerjaan. Dua komponen tersebut sangat menentukan kebahagiaan hidup manusia, sehingga tidak mengherankan jika masalah pekerjaan dan keluarga praktis menyita seluruh perhatian, energi, dan waktu orang dewasa.

Namun pada kenyataannya tidak semua orang dapat memenuhi kebutuhannya memperoleh pekerjaan. Jumlah lowongan pekerjaan saat ini tidak sebanding dengan sumber daya manusia yang ada. Ditambah lagi dengan adanya krisis moneter sehingga makin bertambahnya jumlah pengangguran yang ada.

Menurut Herr dan Cramer (dalam Isaacson, 1985) pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan atau uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang menganggur.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan Havighurst (Monks, dkk, 1988) membagi masa hidup seseorang menjadi beberapa tahap perkembangan dan menggolongkan usia produktif sebagai masa dewasa keatas, yang umumnya akan mulai menurun tingkat produktifitasnya ketika masuk usia lanjut. Masa dewasa dimulai pada usia ± 21 tahun. Hal ini

berarti saat seseorang masuk usia dewasa, ia mempunyai tanggung jawab untuk menjawab tantangan dalam bidang ketenagakerjaan, dengan cara mempersiapkan diri sedini mungkin.

Mahasiswa sebagai salah satu sumber daya yang dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja juga harus menghadapi fenomena yang sama dengan SDM yang lain. Persaingan yang tinggi membuat para mahasiswa harus siap menghadapi keadaan seperti ini.

Salah satu hal yang menunjang siap atau tidaknya seorang mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja adalah kematangan vokasional yang ia miliki.

Kematangan vokasional adalah penggambaran tugas dalam tahap perkembangan individu, yang mana mereka dihadapkan pada konsekuensi perkembangan sosial-biologis dan harapan lingkungan sosial terhadap individu agar dapat melalui dan menjalani dunia kerja yang mereka pilih.

Setiap individu memiliki kelebihan dan kelemahan, oleh karena itu tidak perlu khawatir jika kelemahan individu dapat diketahui. Keyakinan diri yang kuat akan membuat pikiran tenang sehingga lebih optimal mengekspresikan potensi yang dimilikinya. Keyakinan diri semakin baik ketika didukung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya.

Efikasi diri merupakan salah satu komponen penting dalam memasuki dunia kerja yang akan mempengaruhi kematangan vokasional individu. Mahasiswa yang sudah pengalaman bekerja memiliki efikasi diri yang tinggi, keyakinan akan kemampuan diri dan siap ketika harus masuk kedalam dunia kerja yang

sesungguhnya.

Keyakinan akan memberikan suatu kekuatan didalam diri seseorang ketika ia yakin dan percaya terhadap kemampuan yang dimiliki. Individu merasa yakin saat harus berada dalam situasi dan lingkungan kerja karena mereka sudah memiliki pengalaman berada pada situasi seperti itu sebelumnya.

Pengalaman kerja bagi mahasiswa bisa diperoleh dari bekerja paruh waktu seperti yang sedang trend dikalangan mahasiswa saat ini. Bahkan banyak perusahaan yang membuka peluang untuk bekerja paruh waktu bagi mahasiswa yang masih aktif dalam kegiatan perkuliahan.

Part time atau kerja paruh waktu adalah jenis pekerjaan yang lama bekerjanya setengah hari atau lama bekerjanya setengah dari bagian jam bekerja para pekerja pada umumnya. Pekerjaannya dengan sistem *shift*, ada yang pagi dan ada yang sore. Kebijakan dalam penjadwalan kerja, tidak mutlak sama pada setiap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari saudara Irsha Karisha salah satu pegawai paruh waktu di PT. Dagadu (perusahaan yang mempekerjakan mahasiswa paruh waktu) dalam satu kali shift waktu kerja yang dijalani adalah 4,5 jam dan dalam satu minggu berarti 31,5 jam/minggu.

Pengalaman bekerja dan efikasi diri yang tinggi sangat berpengaruh bagi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, rata-rata perusahaan menuntut para calon karyawan agar sudah memiliki pengalaman kerja. Biasanya mahasiswa yang sudah pernah atau sedang

bekerja paruh waktu memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pengalaman tersebut dibandingkan yang tidak bekerja paruh waktu. Sedangkan efikasi diri yang tinggi adalah keyakinan yang dimiliki individu dalam memasuki dunia kerja. Mengingat betapa pentingnya pengalaman kerja dan efikasi diri yang tinggi bagi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada perbedaan kematangan vokasional berdasarkan tingkat efikasi diri dan status bekerja mahasiswa.

Berdasar pada uraian di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : apakah ada perbedaan *vocational maturity* ditinjau dari tingkat efikasi diri dan status bekerja mahasiswa (bekerja paruh waktu dan tidak).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kematangan Vokasional

Kematangan vokasional adalah kemampuan dalam melakukan eksplorasi terhadap masalah pendidikan dan pekerjaan, penilaian terhadap kemampuan diri yang dikaitkan dengan masalah pekerjaan, perencanaan masalah pekerjaan, pengambilan keputusan dalam pemilihan pekerjaan.

Crites (1971) model khusus untuk remaja yang mengemukakan bahwa kematangan vokasional pada dasarnya dibagi empat dimensi dan memiliki 18 aspek untuk gambaran tingkat tinggi rendahnya kematangan vokasional seseorang.

Dimensi 1 : Consistency of vocational choice

Yang meliputi aspek : sejauh mana individu mempunyai kemantapan dalam pengambilan keputusan pada waktu yang berbeda ; mempunyai kemantapan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tingkat pekerjaan dan mempunyai kemantapan dalam memilih pekerjaan dan adanya pengaruh keluarga.

Dimensi 2 : Realism of vocational choice

Meliputi aspek : sejauh mana individu dapat menyesuaikan antara kemampuan dan pekerjaan yang dipilih; dapat menyesuaikan antara keinginan dengan pekerjaan yang dipilih; dapat mengambil keputusan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan pribadi dan menyesuaikan antara tingkat status sosial dan pekerjaan yang dipilih.

Dimensi 3 : Vocational choice competences

Meliputi aspek : sejauh mana individu punya kemampuan memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan; mempunyai rencana yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan; memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dipilih; mampu mengevaluasi kemampuan diri dalam hubungannya dengan pilihan pekerjaan dan mampu menetapkan tujuan pekerjaan mana yang hendak dipilih.

Dimensi 4 : Vocational choice attitude

Meliputi aspek: individu aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan; bersikap positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai lain dalam memilih pekerjaan; mendasarkan faktor-faktor tertentu menurut

kepentingannya dalam memilih pekerjaan dan mempunyai ketepatan konsepsi dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan yang dipilih.

Dan dari penjabaran Crites maka kesimpulannya adalah bahwa aspek dari kematangan vokasional yaitu sikap dalam pengambilan keputusan, pemahaman terhadap kondisi realitas antara permintaan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, kemantapan dalam perencanaan dan kemampuan kerja yang dimiliki.

2.2 Efikasi Diri

Istilah efikasi diri pertama kali diungkapkan oleh Bandura (dalam Hergenhahn, 1993). Dengan definisi sebagai keyakinan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlakukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Bandura lebih jauh menjelaskan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kemampuan individu sebenarnya, melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu.

Smith dan Vetter (dalam Bandura, 1986) mengatakan bahwa efikasi diri adalah sejumlah *efficacy expectation* yang dirasakan oleh seseorang, sedangkan Betz dan Hackett (1981) mengungkapkan bahwa *self-efficacy expectation* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas atau tingkah laku tertentu.

Self efficacy adalah bagian dari *self concept* yang merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menangani tugas

secara efektif dan melakukan tindakan yang diperlukan. Self efficacy yang tinggi akan mengarahkan individu pada prestasi yang lebih baik dalam berbagai bidang karena self efficacy itu mengaktifkan perubahan psikologis yang mengurangi rasa sakit dan membuat stress dapat lebih di toleransi (Baron & Byrne,1991)

Pengukuran terhadap efikasi diri individu didasarkan pada beberapa aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku Bandura (1977) mengungkapkan aspek-aspek efikasi diri, yaitu:

- a. Tingkat besaran (magnitude). Aspek magnitude berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas. Jika tugas-tugas diatur menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.
- b. Luas bidang perilaku (generality). Aspek generality merupakan aspek yang berhubungan dengan luas bidang tugas yang dilakukan. Beberapa keyakinan individu terbatas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa keyakinan mungkin menyebar meliputi berbagai bidang tingkah laku.
- c. Tingkat kekuatan (strength). Aspek ini berkaitan dengan tingkat kemantapan dan keyakinan yaitu derajat kemantapan individu terhadap keyakinan pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya, meskipun

kadang-kadang ada pengalaman yang tidak mendukung.

Jadi dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari efikasi diri adalah berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku yang berkaitan dengan keyakinan individu pada bidang tugas yang ia lakukan, serta kemantapan individu pada tugas yang berkaitan dengan pengalaman.

2.3 Keaktifan Bekerja Paruh Waktu

Menurut Anoraga (2005) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Salim & Salim (1995) bekerja paruh waktu atau bekerja sambilan adalah bekerja sebagai selingan untuk menambah penghasilan di luar pekerjaan pokok.

Menurut Simanjuntak (1985) kerja paruh waktu adalah apabila seseorang bekerja kurang dari 35 jam per minggunya.

Wood mengatakan bahwa klasifikasi kerja paruh waktu adalah jika kerja kurang dari 37,5 jam/minggu, kerja 15 jam atau lebih dalam satu minggu untuk periode yang berkelanjutan dalam satu bulan atau lebih, dengan waktu kerja yang pasti dan tetap (Anoraga, 2005)

Jadi, keaktifan mahasiswa bekerja paruh waktu adalah kegiatan bekerja di luar pekerjaan pokok mahasiswa dalam hal ini kuliah, diengan

memperhatikan dari berapa banyak waktu yang mereka habiskan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tersebut dalam seminggu dengan berbagai latar belakang kebutuhan. Dan klasifikasi kerja paruh waktu adalah apabila jam kerja seseorang kurang dari 35 jam atau 37.5 jam per minggunya dan lebih dari 15 jam per minggu.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada perbedaan kematangan Vokasional ditinjau dari tingkat efikasi diri dan status bekerja mahasiswa. Mahasiswa yang efikasi dirinya tinggi dan statusnya bekerja paruh waktu memiliki kematangan vokasional yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak.
2. Kematangan vokasional mahasiswa yang bekerja paruh waktu lebih tinggi dibandingkan yang tidak bekerja paruh waktu.
3. Kematangan Vokasional mahasiswa yang tingkat efikasinya lebih tinggi memiliki kematangan vokasional yang lebih besar dibandingkan yang tingkat efikasi dirinya rendah.

2.4 Metode Penelitian

Subjek penelitian ini adalah mahasiswa dari berbagai jurusan dan Universitas di Yogyakarta yang belum diwisuda, berusia 19-25 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berjumlah 80 orang. Pemilihan subjek dengan alasan bahwa pada rentang usia tersebut mahasiswa sudah memiliki kesempatan

bekerja paruh waktu lebih banyak dibandingkan mahasiswa baru.

Skala Kematangan vokasional ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan Crites (1971) yaitu sikap dalam pengambilan keputusan, pemahaman terhadap kondisi realitas antara permintaan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, kemandirian dalam perencanaan dan kemampuan kerja yang dimiliki.

Skala ini terdiri dari pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang mendukung atribut yang diukur dan pernyataan *unfavorable* yaitu pernyataan yang tidak mendukung atribut dalam penelitian ini yaitu kematangan vokasional mahasiswa. Skor bergerak dari angka satu sampai empat. Semakin besar skor yang diperoleh mahasiswa, bermakna semakin tinggi tingkat kematangan vokasional mahasiswa. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh mahasiswa bermakna semakin rendah pula kematangan vokasional mahasiswa. Jumlah aitem yang digunakan adalah 32 butir.

Skala tingkat efikasi diri ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan Bandura (1977) yaitu; Tingkat besaran (*magnitude*) berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas; Luas bidang perilaku (*generality*) berhubungan dengan luas bidang tugas yang dilakukan; Tingkat kekuatan (*strength*) berkaitan dengan tingkat kemandirian dan keyakinan yaitu derajat kemandirian individu terhadap keyakinan pengalaman yang tidak mendukung.

Skala ini terdiri dari pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang mendukung atribut yang diukur dan pernyataan *unfavorable* yaitu pernyataan yang tidak mendukung atribut

dalam penelitian ini yaitu tingkat efikasi diri mahasiswa. Skor bergerak dari angka satu sampai empat. Semakin besar skor yang diperoleh mahasiswa, bermakna semakin tinggi tingkat efikasi diri mahasiswa. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh mahasiswa bermakna semakin rendah pula tingkat efikasi diri mahasiswa. Jumlah aitem yang digunakan adalah 30 butir.

Sebelum pengambilan data dilakukan, skala kematangan vokasional ini diuji coba terlebih dahulu. Subjek uji coba skala ini adalah mahasiswa yang masih aktif yang bekerja paruh waktu (part time) dan tidak bekerja paruh waktu yang sesuai dengan klasifikasi subjek penelitian sejumlah 30 orang.

3. HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis data untuk hipotesis, maka lebih dulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas yang merupakan syarat sebelum melakukan pengujian nilai korelasi. Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 12.00 for windows*.

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menunjukkan bahwa perhitungan *Kolmogorov-Smirnov Z* terhadap Skala kematangan vokasional menghasilkan $p < 0,05$ yaitu $p = 0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi dengan normal. Juga pada Skala Efikasi Diri menghasilkan $p < 0,05$ yaitu $p = 0,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi dengan normal.

3.2 Uji Homogenitas

Tabel *Levene's Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan bahwa hasil uji Vocational Maturity $F=30,861$ dengan $p=0,000$ yang berarti bahwa data tidak homogen. Perhitungan uji homogenitas pada skala efikasi diri menghasilkan $F = 10,937$ dengan $p=0,001$ yang berarti bahwa data tidak homogen.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Univariate Analysis of Variance* untuk menjawab hipotesis nomor 1. Hasil analisis data menunjukkan keterkaitan antara efikasi diri dan status bekerja mahasiswa terhadap Kematangan Vokasional menghasilkan skor $F=11,189$ dengan $p=0,001$ dan memberikan sumbangan efektif sebesar 73,9 % terhadap Variabel Vocational Maturity dapat dilihat dari skor $R Z 0,739$ yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan pada vocational maturity mahasiswa ditinjau dari tingkat efikasi diri dan status bekerjanya.

Untuk menguji hipotesis 2 dilakukan analisis dengan menggunakan *independent samples t-test*. Menghasilkan $F=6,816$ dengan $p=0,000$ yang berarti bahwa ada perbedaan yang signifikan pada Kematangan Vokasional antara mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan tidak bekerja paruh waktu. Dan dapat dilihat dari perbedaan nilai mean mahasiswa yang bekerja paruh waktu sebesar 91,8000 sedangkan mahasiswa yang tidak bekerja paruh waktu nilai

meannya sebesar 76,1500, hal ini menunjukkan bahwa vocational maturity mahasiswa yang bekerja paruh waktu lebih tinggi dibandingkan yang tidak bekerja paruh waktu.

Untuk hipotesis 3 digunakan teknik *analysis correlations bivariate* karena untuk mengetahui pengaruh dari tingkat efikasi diri terhadap kematangan vokasional, dan diperoleh hasil $F=0.822$ yang berarti ada hubungan yang positif, yaitu jika semakin tinggi tingkat efikasi dirinya maka semakin tinggi pula kematangan vokasional mahasiswa.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi selalu menggunakan analisis kognitif ketika menghadapi situasi yang baru seperti dunia kerja, bila individu merasa yakin dapat mengembangkan kemampuannya maka ia akan berusaha sebaik mungkin berdasarkan pengalaman yang telah mereka peroleh sebelumnya.

Dari data kategorisasi diperoleh hasil bahwa tingkat efikasi diri pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu berada dalam 30% memiliki tingkat efikasi diri yang sedang, 62,5% memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 7,5% memiliki tingkat efikasi diri yang sangat tinggi. Sedangkan tingkat efikasi diri pada mahasiswa yang tidak bekerja paruh waktu berada dalam kategori yang rendah sebanyak 35%, kategori sedang sebanyak 42,5%, kategori tinggi sebanyak 20% dan 2,5% memiliki tingkat efikasi diri yang sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa makin mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi sehingga juga mempengaruhi tingkat kematangan vokasionalnya.

Dalam penelitian ini ditemukan sumbangan efektif efikasi diri dan status bekerja sebesar 73,9%. Sisanya 26,1% adalah faktor-faktor lain yang mungkin belum terungkap dalam kaitannya dengan efikasi diri dan pengalaman bekerja. Faktor yang mungkin berpengaruh adalah kurangnya kesadaran individu terhadap kelemahan atau kelebihan yang ada dalam dirinya. Sehingga individu tidak mengenali atau menilai potensi yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan kategorisasi data subjek penelitian bahwa tidak ada mahasiswa yang bekerja paruh waktu yang memiliki kematangan vokasional pada kategori sangat rendah dan rendah. , sementara 70 % mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki kematangan vokasional tinggi dan hanya 30 % mahasiswa yang tidak bekerja paruh waktu yang memiliki kematangan vokasional tinggi.

4. SIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri dan status bekerja mahasiswa akan berdampak terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kematangan vokasional mahasiswa. Pengalaman bekerja paruh waktu secara langsung akan memberikan efek semakin tingginya tingkat efikasi diri mahasiswa dan akhirnya mempengaruhi pula pada tingkat kematangan vokasionalnya.

Pengalaman merupakan guru yang paling berharga, ketika individu sudah pernah mengalami suatu situasi tertentu, maka ketika mereka menghadapi situasi baru yang tidak

terlalu jauh berbeda maka individu akan lebih mantap dan siap, dengan kata lain individu lebih memiliki kematangan ketika memasuki jenjang karir tertentu.

Seperti yang diungkap oleh Batubara (1988) pengalaman adalah guru yang sejati, pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini pengalaman bekerja adalah untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat, serta untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Ini adalah proses berlanjut ke arah terciptanya tenaga kerja yang produktif, disiplin, kreatif, dinamis dengan kemampuan profesional yang tinggi.

Individu yang bekerja paruh waktu memiliki keyakinan diri yang tinggi yang diperoleh melalui pengalaman yang ia peroleh, pada akhirnya akan membawa pengaruh besar dalam memilih langkah atau tindakan yang harus diambil.

Mengumpulkan pengalaman dari berbagai aktivitas seperti bekerja paruh waktu, akan memberikan informasi yang efektif yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan dari lingkungan yang baru.

Penelitian ini disadari jauh dari sempurna karena pada hakekatnya tidak ada yang sempurna di muka bumi. Keterbatasan dari penelitian ini adalah terbatasnya indikator perilaku yang digunakan untuk menyusun aitem skala penelitian. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian serupa di masa yang akan datang dapat dibuat indikator yang lebih lengkap lagi sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bandura, A. 1977. *Self – Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman Company
- Bandura, D. 1986. *Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall Inc.
- Baron, R. A & Byrne, D. 1991. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. 7th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Batubara, C. 1988. *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*. Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Betz. N. E and Mackett, G. H. 1981. *The Relationship of Career-Related Self Efficacy Expectation to Percieved Career Option In College Women and Men*. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410
- Crites, JO. 1971. *The Maturity of Vocational Attitudes In Adolescence*. American Personal & Guidance Association Inquiry Series Mongrapp No.2 : Washington
- Hergenhahn, Br. And Olson, M. H. 1993. *An Introduction to Theories of Learning*. New Jersey. United State of America
- Isaacson, Lee. 1985. *Basic of Career Counseling*. Boston. London. Sydney. Toronto: Allyn, and Bacon.
- Monks, F.J. Knoers, A.M.P & Haditono, S.R. 1988. *Psikologi Perkembangan : Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*

(cetakan ke Lima). Yogyakarta :
Gadjah Mada Universitas. Press

Salim, P & Salim, Y. 1995. *Kamus Bahasa
Indonesia Kontemporer*. Jakarta:
Modern English Press.

Simanjutak. P. J. 1985. *Pengantar Ekonomi
Sumber Daya Manusia*. Lembaga
Penerbit Fakultas Ekonomi
Universitas Indonesia. Jakarta