

didalamnya adalah mengumpulkan informasi tentang berbagai macam pilihan pekerjaan, menilai kemampuan dan minat, menyeleksi tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan pekerjaan yang tepat, membuat perencanaan aksi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan membuat strategi untuk mengelola masalah ketika muncul masalah dalam pekerjaan (Crites, dalam Bandura, 1997). Semakin kuat keyakinan individu terhadap kemampuan pengambilan keputusan karir, maka akan semakin tinggi pula level individu dalam melakukan aktivitas eksplorasi untuk memperlancar seleksi dan perencanaan karir (Bandura, 1997).

Berdasarkan uraian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa definisi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil melaksanakan serangkaian tugas penting yaitu menetapkan tujuan karir, mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, pemecahan masalah, perencanaan karir, penilaian diri sebelum membuat keputusan karir.

## **2. Aspek Efikasi Pengambilan Keputusan Karir**

Menurut Bandura (1997), skala efikasi memiliki struktur yang berbeda-beda, tergantung pada bentuk kompetensi yang mencakup fungsi domain dan tingkatan kemampuan yang menjadi bagian dari minat. Item-item pada skala efikasi harus mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang spesifik. Skala efikasi digunakan untuk mengukur derajat keyakinan individu tentang kemampuan dirinya untuk memenuhi tugas pada bidang yang dipelajari (Bandura, 1997).

Betz (2000) menyatakan bahwa skala efikasi pengambilan keputusan karir digunakan untuk mengukur keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan serangkaian tugas untuk membuat keputusan karir. Taylor dan Betz (1983) menggunakan dimensi kognitif dari kematangan karir yang diungkapkan oleh Crites (1965), dimana dimensi kognitif ini merepresentasikan kompetensi pemilihan karir. Dimensi ini dipilih karena pada model kematangan karir Crites mengungkapkan bahwa keputusan karir yang baik akan diakomodir oleh kompetensi individu dengan lima perilaku yang relevan terhadap pengambilan keputusan karir yang kemudian subskala tersebut dijadikan instrumen untuk mengukur efikasi pengambilan keputusan karir.

Adapun aspek-aspek efikasi pengambilan keputusan karir yang diungkapkan oleh Taylor dan Betz (1983) adalah:

a. *Self-appraisal*

Cakupan dalam aspek ini adalah kemampuan untuk melakukan asesmen terhadap minat karir, kemampuan, tujuan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu.

b. *Gathering occupational information*

Termasuk di dalamnya adalah kemampuan untuk menggambarkan minat terhadap suatu pekerjaan, dengan mencari informasi, tambahan tentang bidang karir yang dipilih maupun informasi tentang dunia kerja secara umum (trend, attitude, kesempatan kerja).

c. *Goal selection*

Fokus dari subskala ini adalah kemampuan untuk membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan diri individu dengan melakukan identifikasi terhadap tujuan-tujuan karir yang dapat melengkapi nilai-nilai dalam diri individu, minat, dan kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu.

d. *Planning*

Kemampuan untuk memahami dan merencanakan serangkaian langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Gambaran tugas-tugas yang disiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja dan proses melamar pekerjaan pada bidang yang diminati individu.

e. *Problem solving*

Kemampuan memecahkan masalah pada pengambilan keputusan karir, individu melakukan asesmen terhadap kemampuan dirinya bertahan ketika dihadapkan dengan secara langsung dengan permasalahan yang menyangkut pekerjaan.

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self-appraisal, gathering occupational information, goal selection, planning, problem solving*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa efikasi memiliki empat sumber *enactive mastery experience, vicarious experience, verbal persuasion, psychological state*. Efikasi individu dapat diperoleh dari satu sumber saja maupun lebih dari satu sumber.