



SELF EFFICACY PEMILIHAN KARIR SISWA SMP DI TINJAU DARI PERSPEKTIF BUDAYA KELOMPOK MINORITAS DI INDONESIA

Aji Taufiq Pambudi¹, Rossi Galih Kesuma¹

¹Program Studi Bimbingan dan Konseling, Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang
E-mail: ajitaufig.at@gmail.com/No. 089690647999

ABSTRAK

Pendidikan sebagai pangkal dari karir dimana siswa harus mempersiapkan diri dan berperan aktif dalam pendidikannya. Salah satu aspek keberhasilan karir diantaranya *self efficacy*, seperti keyakinan diri, pengambilan keputusan, fungsi, dan tujuan yang didasarkan pada pengalaman, keadaan sosial, dan kebudayaannya. Namun, perilaku *self efficacy* rendah juga menimbulkan efek yang bisa menjadi masalah serius jika tidak bisa diatasi segera mungkin. Ada beberapa perilaku rendahnya *self efficacy* yang harus diperhatikan, seperti mudah menyerah, cepat bosan dengan tugas yang diberikan, berdampak pada perencanaan karir, eksplorasi karir dan diri, serta pembuatan keputusan. Melalui studi *multicultural*, diharapkan pembaca memiliki perspektif yang lebih komprehensif dalam melihat fenomena *self efficacy* pemilihan karir siswa sebagai bagian dari *Multicultural Counseling Competencies*.

Kata Kunci: *Self Efficacy* Pemilihan Career; Budaya Minoritas; *Multicultural Counseling Competencies*

ABSTRACT

Education as the base of careers in which students must prepare and play an active role in education. One aspect of career success is *self efficacy*, such as self-belief, decision making, function, and purpose based on experience, social condition, and culture. However, low *self efficacy* behaviors also have an effect that can be a serious problem if not resolved as soon as possible. There are several behaviors of low *self efficacy* that must be considered, such as easily give up, quickly bored with the task given, impact on career planning, career and self exploration, and decision making. Through *multicultural* study, it is expected that readers have a more comprehensive perspective in looking at the phenomenon of *self-efficacy* of choosing a learner career as part of *Multicultural Counseling Competencies*.

Keywords: *Career Decision Self-Efficacy; Minority Culture; Multicultural Counseling Competencies*

PENDAHULUAN

Pesatnya dunia pekerjaan *pasca modern* ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, telah merambah kepada munculnya bidang-bidang baru dalam dunia pekerjaan. Hoyt & Wickwir (2001) menyebutkan bahwa telah terjadi perubahan dalam sistem sosial, ekonomi, pemerintahan, karir, pendidikan, pekerjaan, dan sistem hidup lainnya merupakan cerminan perubahan yang terjadi di era globalisasi abad ke 21. Karir yang semakin beragam, terfragmentasi, dan global, kemampuan untuk beradaptasi dan menavigasi perkembangan seseorang dalam konteks pekerjaan telah menjadi konsep penting (Zacher, Ambiel, & Noronha, 2015). Perubahan yang terjadi dari berbagai bidang pekerjaan menyebabkan munculnya respon budaya dapat mengakibatkan perubahan arah minat seseorang dalam melakukan perencanaan karirnya.

Berkembangannya pola pemikiran dan kemajuan zaman mengakibatkan perubahan pada pemikiran tentang arah karir yang dulunya sederhana sekarang menjadi kompleks. Perubahan yang cepat di lingkungan kerja dan struktur kerja serta pengenalan teknologi baru yang terus berlanjut telah membawa pada kebutuhan akan keterampilan karir baru dan banyak yang akan mengelolanya secara efektif (Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016). Maka untuk dapat menyesuaikan karir dengan baik perlu tingkat *self efficacy* kematangan dan persiapan karirnya. Persiapan dan kematangan karir dibentuk dari mereka yang telah paham tentang diri dan rencana tujuan karirnya yang di peroleh dari proses pembelajaran di sekolah. (Jung, Zhou, & Lee, 2017) melaporkan bahwa *self efficacy* akademik mengarahkan siswa untuk terlibat dalam perilaku prososial yang lebih konstruktif yang berkontribusi pada kinerja akademik yang lebih baik. Dengan kata lain, *self efficacy* akademik adalah komponen kunci dari upaya kognitif dan perilaku yang dibutuhkan untuk retensi akademis dan kinerja akademis.

Pemantapan *Self effikasi* yang diperoleh selama berada di sekolah atau jenjang pendidikan, kususya jenjang pendidikan sekolah menengah pertama (SMP). karena dari tahap perkembangan masa SMP disinilah awal muali merencanakan karir mereka, kemudian di teruskan kepada pemilihan SMA, SMK, atau MA, dan diteruskan lagi kepada jenjang pendidikan yang lebih tinggi sebagai pondasi utama pemantapan karir yang terfokus kematangan karirnya. *Self efficacy* mengacu pada kepercayaan individu terhadap kapasitas mereka sendiri untuk mengatur suatu tindakan, dan juga untuk terlibat dalam upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Jung, Zhou, & Lee, 2017 ; Bandura, 1997). Akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi *self efficacy* pemantapan karir siswa diantaranya, status sosial, lingkungan, dan *culture*. Riset yang

dilakukan oleh J. yeon Lee & Ciftci (2014) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompetensi multikultural *Asian international students* dipengaruhi oleh dukungan sosial, empati budaya, keterbukaan, tingkat asertifnya, kepercayaan akademis, mencoba untuk memulai kontak dengan orang-orang dalam budaya, dan *self-efficacy* akademik membantu *Asian international students* untuk menyesuaikan diri dengan lebih baik dari pada *students A.S.*

Kenyataanya *self efficacy* tidak berpengaruh pada *cultur* dan kondisi sosial lingkuanya saja, tetapi juga pada eksplorasi diri terhadap lingkungan yang memperhitungkan efek akulturasi pada kemampuan *adaptability career*. Seperti yang temuan Guan et al. (2017) mendukung bahwa di lingkungan budaya yang baru, eksplorasi lingkungan, dari pada eksplorasi diri, adalah hubungan kunci antara orientasi budaya dan kemampuan beradaptasi karirnya. Ketika menghadapi elemen baru dalam budaya asing dan mengalami kejut budaya, para pendatang cenderung mencari dukungan dari budayanya sendiri untuk memahami karakteristik lingkungan yang dapat mempengaruhi adaptasi budaya dan pengembangan karir mereka. Akibatnya, kedua orientasi budaya ini memiliki efek lebih kuat pada eksplorasi lingkungan, dan bukan eksplorasi diri. Penelitian selanjutnya dapat terus memeriksa mekanisme lain yang mungkin memperhitungkan efek akulturasi pada kemampuan beradaptasi karir. Oleh karena itu mereka mungkin merasa kecewa dan tidak memiliki cukup motivasi untuk terlibat dalam kegiatan eksplorasi karir, yang pada gilirannya menghambat pemilihan karirnya.

Maka dari itu wujud kebudayaan dalam satu masyarakat merupakan unsur pengikat para pendukungnya dalam menghadapi lingkunganya. Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat yang majemuk memiliki keanekaragaman budaya yang merupakan sumber informasi berhubungan dengan identifikasi, perencanaan, sikap serta, pola perilaku dan pola tindak mengenai kehidupan suatu masyarakat, yang dapat digunakan sebagai landasan kebijakan dalam usaha memahami permasalahan individu atau kelompok dalam konteks budaya. Menykapai suatu hal budaya, terutama di Indonesia sebagai negara yang multikultur. konseling lintas budaya melibatkan konselor dan konseli yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, dan karena itu proses konseling sangat rawan oleh terjadinya bias-bias budaya pada pihak konselor yang mengakibatkan konseling tidak berjalan efektif.

Kompetensi konseling multi budaya menjadi pusat perhatian. Artinya fokus utama kompetensi konselor lintas budaya adalah pemahaman yang tepat atas nilai-nilai budaya yang telah menjadi keyakinan dan menjadi pola perilaku individu. Ahir-ahir ini Pendekatan kultural dalam konseling menunjukkan bahawa masalah individu tidak terlepas dari posisi

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

individu di dalam masyarakat karena ketidaksesuaian dengan budaya yang ada (Sue & Sue, 2008). Konselor yang terampil memahami ras, budaya, etnisitas, dan sebagainya dapat mempengaruhi pembentukan kepribadian, pilihan kejuruan, manifestasi gangguan psikologis, membantu mencari perilaku ketidaksesuaian (Arredondo et al., 1996).

Dengan kualitas dan kompetensi konselor yang dimilikinya akan melihat dari sudut pandang yang berbeda tentang suatu permasalahan seseorang dalam merencanakan pengambilan keputusan karirnya, lebih tepatnya konselor melihat *self efficacy* individu dari latar belakang yang berbeda. Sesuai dengan pernyataan Rodriguez & Eugene Walls (2000) bahwa seorang klien dari Asia Amerika ketika mengeluhkan kesulitan untuk berkonsentrasi dan kurangnya motivasi secara umum mereka akan menyangkal gejala berkaitan dengan kecemasan atau depresi. Akan tetapi Konselor paham secara budaya, wawasan, penilaian budaya tidak hanya menyadari nuansa potensial, namun juga telah memikirkan bagaimana perannya ditinjau dari nilai budaya setempat. Maka dari itu untuk kompetensi konselor multikultural dalam perspektif budaya lokal sangat diperlukan, agar tidak terjadi bias atau stereotipe tentang fenomena yang terjadi di lingkungan budaya lokal atau kelompok minoritas. Sesuai dengan perlakuan PT. Persero, Usi, Barat, & Banten (2015) menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja, demikian juga semakin tinggi *self efficacy* maka semakin berpengaruh pada kinerja kegiatan dan adaptabilitas kerjanya.

Terlepas dari temuan ini, semakin banyak penelitian yang mengungkapkan perbedaan budaya pada tingkat *self efficacy* dan dalam hubungan antara *self efficacy* dan *achievement*. Perbedaan berbasis budaya dalam *self efficacy* akademik mungkin berasal dari nilai budaya masing-masing yang berasal dari pengaruh historis, sosiopolitik, dan ekonomi (Oettingen & Zosuls, 2006). Maka untuk itu diharapkan konselor yang memiliki skill dan *Multicultural counseling competencies* yang akan menjadi pijakan dalam mengambil langkah, keputusan dan penanganan yang diberikan secara sesuai dengan budaya lokal atau budaya minoritas, khususnya *self efficacy* pemilihan karir yang ada di Indonesia.

PEMBAHASAN

Teori karir kognitif sosial Bandura (SCCT) mengemukakan bahwa kepercayaan dan kepercayaan individu dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan perilaku tertentu dengan sukses (*self efficacy*) terhadap pilihan, kinerja dan ketekunan mereka dalam tugas dan perilaku tersebut (Bandura, 1989). Definisi *self efficacy* yakni kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan berbagai hal, *Self efficacy* sebagai fungsi

mediasi yang menegaskan bahwa kemungkinan besar akan menimbulkan efek yang beragam seperti perilaku, kognitif, dan emosional, serta ekspektasi *self efficacy* juga menentukan motivasi, sebagaimana tercermin dari banyaknya usaha yang dikeluarkan, serta tingkat ketekunan yang ditunjukkan dalam menghadapi hambatan (Montcalm, 2014). Keyakinan *self efficacy* mengenai kemampuan seseorang memainkan peran sentral dalam proses pengambilan keputusan karir.

Keyakinan *self efficacy* diperoleh dengan perorangan, pembelajaran, persuasi sosial dan keadaan fisik dan afektif. Ekspektasi *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang tentang ikatannya untuk melakukan tugas tertentu. Mekanisme *self efficacy* memainkan peran sentral dalam agensi manusia (Bandura, 1989). *Self efficacy* yakni keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. *Self-efficacy* menentukan bagaimana individu merasakan, berpikir, dan memotivasi diri mereka serta bertindak. Keyakinan memberi pengaruh pada empat hal, yaitu: proses kognitif, motivasi, afektif, dan proses seleksi. Bandura (1989) Membagi empat sumber utama informasi *self efficacy*: pencapaian kinerja, pembelajaran, fisiologis dan afektif negara (nilai dan keyakinan yang dianut), dan persuasi verbal.

Proses atau sumber *self efficacy* ini penting untuk memahami keterampilan adaptasi karir di kalangan siswa dalam pendidikan tinggi karena karakteristik variabel mereka dapat membantu individu untuk menyesuaikan dan merespons situasi pengembangan karir (Ebenehi et al., 2016). Variabel kritis lainnya yang mempengaruhi *self efficacy* adalah kepekaan budaya dan *cognisi*, secara signifikan yang mempengaruhi kepekaan budaya seseorang, faktor kognitif *self efficacy* adalah elemen kunci dalam mencapai kepekaan budaya (Suk, Oh, Im, & Cho, 2015). Oleh karena itu, efikasi diri siswa dapat dianggap sebagai variabel yang signifikan dalam memfasilitasi kepekaan budaya mereka. Persepsi *self efficacy* tentang apa yang dapat mereka capai melalui pendidikan multikultural sangat penting dalam hal pencapaian pendidikan multikultural (Oettingen & Zosuls, 2006). Multikulturalisme, secara inheren, dapat menyebabkan beberapa masalah seperti kurangnya kemampuan untuk hidup bersama, keterasingan dan kebingungan identitas bagi individu dari budaya yang berbeda dalam hal bahasa, agama, ras, status sosial, sejarah, geografi. Dalam konteks ini, perspektif multikultural penting untuk perdamaian dan toleransi sosial dalam masyarakat dari kelompok budaya yang berbeda (Oettingen & Zosuls, 2006).

Pengambilan keputusan karir adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana individu mengumpulkan, memahami, dan memproses

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

informasi sepanjang proses pengambilan keputusan karir mereka, yaitu pendekatan mereka untuk membuat keputusan karir dan cara mereka terlibat dalam proses (Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz, & Gadassi, 2010). Menurut Gati et al. (2010) ada cara untuk pengambilan keputusan kari konseling multikultural yaitu model multidimensi yang diusulkan dikembangkan berdasarkan tujuh asumsi berikut: (a) individu berbeda dalam pendekatan mereka dalam membuat keputusan karir dengan demikian menjadi profil karakter mereka dalam pengambilan keputusan karir; (b) proses pengambilan keputusan karir individu dapat lebih baik digambarkan oleh profil multidimensional dari pada karakteristik dominan tunggal; (c) setiap dimensi menggambarkan sebuah kontinum antara dua kutub ekstrem, dimana individu dapat dicirikan; (d) meskipun dimensi tidak independen, masing-masing memiliki kontribusi unik; (e) seperti tindakan terkait kepribadian (dan tidak seperti kesulitan membuat keputusan karir), dimensi tidak dapat digabungkan untuk menghasilkan skor total tunggal; (f) tergantung pada dimensi, satu utama seringkali lebih adaptif untuk pengambilan keputusan daripada yang lain; dan (g) bahwa beberapa dimensi terutama berkaitan dengan kepribadian dan lebih konsisten di seluruh situasi, yang lain lebih situasional dan mungkin bergantung pada keputusan-tugas spesifik yang dihadapi individu atau tahap proses pengambilan keputusan yang dilakukan individu.

Budaya Minoritas

Definisi budaya Yildirim & Tezci (2016) menyatakan bahwa gagasan tentang "budaya" digunakan untuk mendefinisikan "gaya hidup bersama" masyarakat yang menyatakan niat untuk hidup bersama yang mencerminkan nilai umum suatu masyarakat, dapat dikatakan bahwa itu mengandung kekayaan dan keragaman. Budaya dapat digunakan untuk menggambarkan aktivitas atau perilaku, mengacu pada warisan atau tradisi kelompok, yang menjelaskan tentang aturan dan norma, penjelasan belajar atau pemecahan masalah, menentukan organisasi kelompok, atau merujuk pada origins suatu kelompok (Matsumoto & Juang, 2013). Masyarakat dalam lingkungan yang sama dapat mengembangkan budaya yang berbeda sesuai dengan latar belakang, kampung halaman, ekonomi dan status sosio-ekonomi mereka (Oettingen & Zosuls, 2006). Pandangan teori *culture* dan *self* dimulai dengan gagasan bahwa budaya Amerika bersifat individualistik dan budaya Asia, khususnya Jepang, bersifat kolektif (Matsumoto & Juang, 2013). *Minority* istilah yang dikemukakan oleh Ramirez, Lepage, Kratochwill, & Duffy (1998) didefinisikan sebagai sekelompok orang karena karakteristik fisik atau budaya mereka, dipilih dari tempat mereka tinggal, yang diperlakukan berbeda dan tidak setara, dan oleh

karena itu menganggap diri mereka sebagai objek diskriminasi kolektif.

Budaya kelompok minoritas memiliki permasalahan tersendiri yang umum menjadi fenomenal dengan sumber perbedaan pada ras, suku, golongan, dan agama. Adapun sumber lain yang mempengaruhi masyarakat minoritas adalah mendominasinya kelompok mayoritas karena beranggapan bahwa kelompok minoritas membawa nilai-nilai negatif, serta perbedaan keyakinan atau kepercayaan. Karakteristik lain masyarakat Indonesia adalah sifatnya yang berorientasi pada hubungan. Budaya Indonesia memandang keragaman sebagai sifat inheren masyarakat karena tercermin dalam artefak cerita rakyatnya. Konsep utama untuk hidup dengan keragaman adalah harmoni sosial atau keseimbangan kosmologis antara manusia, alam, dan Tuhan; semuanya ada pada tempatnya (Panggabean, Murniati, & Tjitra, 2013). Studi di Indonesia telah mengidentifikasi sifat komunalnya dan keterkaitannya sangat kuat dengan kelompok budaya, dalam pengertian ini, nilai dan norma kelompok berfungsi sebagai acuan untuk perilaku dan opini individu, hubungan kelompok yang harmonis sangat dianjurkan, dan ekspresi individu yang kontradiktif kurang ditekankan (Panggabean et al., 2013).

Proses yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir yakni hambatan budaya minoritas. Karena seseorang dengan latar belakang budaya yang berbeda akan berbeda pula dalam pengambilan keputusan karirnya. Hal yang mendasari perbedaan pengambilan keputusan karirnya yakni *self efficacy*. Seperti hasil temuan Guan et al. (2017) menunjukkan orientasi budaya minoritas dapat menyebabkan individu merasa sulit untuk menyesuaikan diri budaya baru, oleh karena itu mereka merasa kecewa dan tidak memiliki cukup motivasi untuk terlibat dalam kegiatan eksplorasi karir, yang pada gilirannya menghambat peningkatan karir mereka. Penelitian menunjukkan bahwa jarak budaya berfungsi sebagai batas kontekstual yang penting untuk pengaruh orientasi budaya terhadap eksplorasi lingkungan dan kemampuan adaptasi karir, karena jarak budaya yang tinggi mewakili tingkat perbedaan antara budaya minoritas dan budaya mayoritas. Guan et al. (2017) dukungan organisasional dan faktor kontekstual lainnya mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir jangka panjang.

Ukuran lain dari keyakinan terkait *self efficacy* juga menunjukkan skor yang lebih rendah antara anak-anak dan remaja dari budaya Asia dan Amerika, siswa SMA Asia menunjukkan keyakinan keberhasilan yang lebih lemah dan tingkat ketakutan yang lebih tinggi terhadap kegagalan dari pada siswa non-Asia (Oettingen & Zosuls, 2006). Sovet & Metz (2014) berpendapat bahwa dalam budaya Asia, ketika orang tua membuat keputusan, ia menyediakannya anak-

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

anak dengan kesempatan untuk menyelaraskan dengan orang tua mereka, sebuah nilai yang sangat berharga dalam budaya Asia mengenai otonomi, orang tua sepenuhnya mengontrol keefektifan perilaku anak-anaknya. Keluarga tradisional Asia selanjutnya mendukung kolektivisme, saling ketergantungan, kesesuaian, pengendalian diri yang emosional, dan kerendahan hati (Choi, Kim, Kim, & Park, 2013). Dengan demikian akan terlihat jelas pengaruh budaya dalam pembentukan self efficacy keputusan karirnya. Di sisi lain pengaruh budaya pada pengembangan karir harus dikaitkan dengan dimensi fundamental oleh budaya yang ada pada dimediasi budaya kelompok (Valickas & Pilkauskaitė-Valickienė, 2015). Dalam model kognitif sosial, variabel budaya dipahami sebagai pengaruh kontekstual kedua (misalnya, faktor latar belakang dan perkembangan yang mempengaruhi perbedaan akses terhadap pengalaman belajar) dan penghalang kontekstual proksimal dan kemampuan (misalnya, peluang serta persepsi dan pengalaman dengan rasisme dan diskriminasi), pengaruh budaya dilihat, dalam teori karir kognitif sosial, seperti mengerahkan pengaruhnya pada hasil akademis dan terkait karir, termasuk harapan *self-efficacy* dan *outcome* (Byars & Hackett, 1998).

Multicultural Counseling Competencies.

konseling multikultural adalah gagasan bahwa baik klien maupun konselor membawa terapi diadopsi dari berbagai variabel budaya yang berkaitan dengan hal-hal seperti usia, jenis kelamin, orientasi seksual, pendidikan, kecacatan, agama, latar belakang etnis, dan status sosial ekonomi dan intinya, keanekaragaman budaya adalah karakteristik dari semua hubungan konseling; Oleh karena itu, semua konseling bersifat multikultural (Lee, 2013). Petensi konseling multicultural mengacu pada individu yang tidak terpenuhi secara *social justice*, *advokasi*, *human right*, serta kebutuhan individu atau kelompok yang tidak terpenuhi secara *psychology well being*. Evolusi konsultatif multikultural ini menjadi kekuatan teoritis menyiratkan beberapa prinsip penting untuk teori dan praktik, ada enam prinsip dasar konsultansi multikultural (Lee, 2013) yaitu; (1) *Culture* mengacu pada kelompok orang yang mengidentifikasi atau mengasosiasikan satu sama lain berdasarkan beberapa tujuan, kebutuhan, atau kesamaan latar belakang yang sama, (2) Perbedaan budaya adalah nyata, dan mempengaruhi semua interaksi manusia, (3) Semua konseling bersifat lintas budaya, (4) Konseling multikultural memberi penekanan pada keragaman manusia dalam segala bentuknya, (5) Konselor yang kompeten mengembangkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan intervensi secara efektif dalam kehidupan orang-orang dari latar belakang budaya yang beragam, (6) Konselor yang

kompeten secara kompeten adalah manusia yang terpelajar secara global. Temuan (Henderson & Thompson, 2016) menunjukkan bahwa konselor yang sehat secara emosional, aktif, optimis, ekspresif, dan lugas, serta mendukung, mendorong tanggung jawab dari pihak klien jauh lebih mungkin memiliki hasil positif dalam konseling.

Competencies counselor multicultural mengacu pada tiga pilar pokok yaitu *awareness, knowledge, and skill* dengan melihat kesadaran terhadap nilai budaya dan bias sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh (Arredondo et al., 1996) menyebutkan tiga pokok utama yakni sikap dan keyakinan, pengetahuan, dan ketrampilan. Sikap dan Keyakinan; (1) Konselor yang terampil percaya bahwa kesadaran budaya dan kepekaan terhadap warisan budaya seseorang sangat penting, (2) Konselor yang terampil sadar akan bagaimana latar belakang dan pengalaman budaya mereka sendiri telah mempengaruhi sikap, nilai, dan bias tentang proses psikologis, (3) Konselor yang terampil dapat mengenali batas kompetensi dan keahlian multikultural mereka, (5) Konselor yang terampil mengenali sumber ketidaknyamanan mereka dengan perbedaan yang ada antara mereka dan klien dalam hal ras, etnisitas dan budaya (Arredondo et al., 1996).

Pengetahuan; (1) Konselor yang terampil memiliki pengetahuan khusus tentang warisan rasial dan budaya mereka sendiri dan bagaimana hal itu secara pribadi dan profesional mempengaruhi definisi dan bias normalitas atau kelainan dan proses konseling mereka, (2) Konselor yang terampil memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana penindasan, rasisme, diskriminasi, dan stereotip mempengaruhi mereka secara pribadi dan dalam pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan individu untuk mengakui sikap, kepercayaan, dan perasaan rasial mereka sendiri. (3) Konselor yang terampil memiliki pengetahuan tentang dampak sosial mereka terhadap orang lain, memiliki pengetahuan tentang perbedaan gaya komunikasi, bagaimana gaya mereka berhadapan dengan proses konseling dengan orang-orang yang berbeda (Arredondo et al., 1996).

Keterampilan; (1) Konselor terampil dengan pengalaman pendidikan, konsultasi, dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman dan efektivitas dalam bekerja dengan populasi yang berbeda secara budaya. Mampu mengenali batasan kompetensi mereka, mereka (a) mencari konsultasi, (b) mencari pelatihan atau pendidikan lebih lanjut, (c) merujuk pada individu atau sumber yang lebih berkualitas, atau (d) terlibat dalam kombinasi ini, (2) Konselor terampil terampil terus berusaha untuk memahami diri mereka sebagai makhluk rasial dan budaya dan secara aktif mencari identitas non rasial (Arredondo et al., 1996).

Dengan kata lain bahwa seorang konselor yang berkompeteran bekerja untuk mencapai beberapa tujuan

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

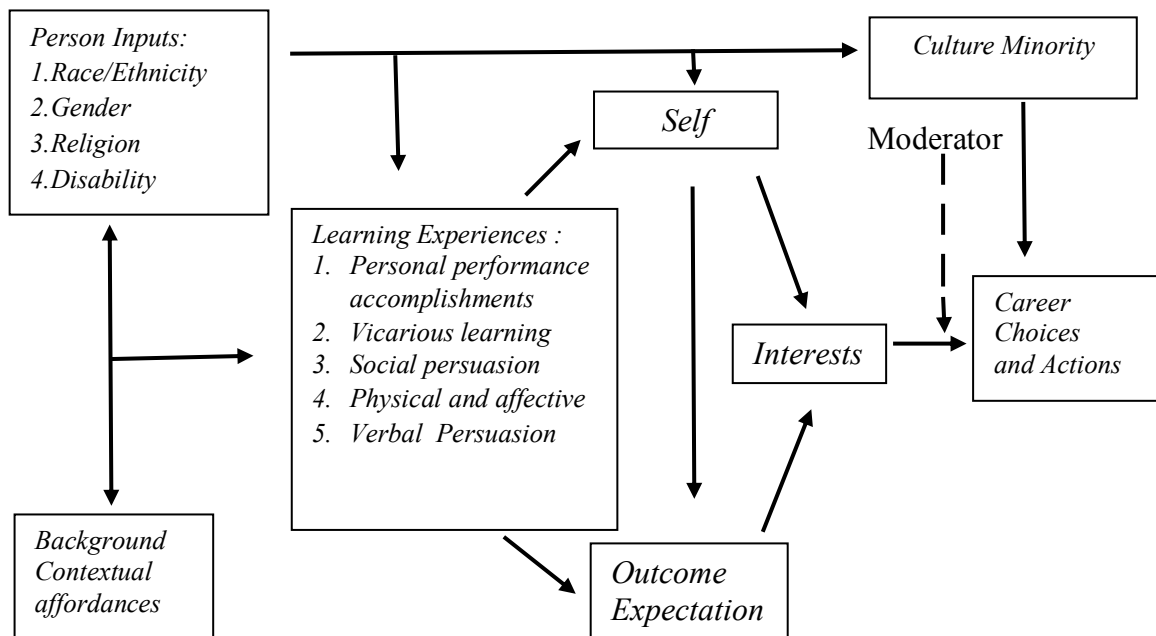
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

utama. Pertama, seorang konselor profesional berkompentensi multikultural adalah seseorang yang aktif dalam proses menjadikan dirinya sadar akan perilaku manusia, nilai, bias, praduga, keterbatasan pribadi dan lain sebagainya. Kedua, konselor profesional berkompentensi multikultural adalah seseorang yang berusaha aktif untuk memahami sudut pandang budaya klien. Konselor memiliki respek terhadap budaya lokal, dan tidak menggunakan hal-hal yang dapat menghambat proses konseling.

Pada saat ini kecenderungan untuk mempersiapkan karirnya di lihat dari perkembangan secara universal dan tidak melihat kondisi budayanya. Perkembangan karir dikembangkan di negara-negara Barat, dan kapasitasnya terbatas untuk menangani

konstruksi dan isu asli yang menonjol di wilayah geografis lainnya (Leung, Hou, Gati, & Li, 2011). Hal tersebut menunjukan bahwa perkembangan karir hanya digeneralisasikan sesara universal tidak melihat sub keudayaan tertentu yang ada di wilayah geografis. Untuk memperkaya fondasi lintas budaya konseling karir, sangat penting bahwa variabel konteks dan budaya-spesifik dimasukkan ke dalam penelitian dan formulasi konseptual (Savickas, 1997). Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi kesenjangan ini dengan memeriksa dampak konflik nilai budaya dan harapan siswa dengan latar budaya minoritas dapat memahami kesulitan membuat dan membuat keputusan karirnya. Hubungan *self efficacy* terhadap *culture minority* ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hubungan *self efficacy* terhadap *culture minority* dalam pengambilan keputusan karir



Dari bagan tersebut dapat di jelsakan bahwa identeias atau latar belakang seseorang termasuk dalam gender, ras, etnik, agama dan *disability* dapat digolongakan kedalam *culture minority* ketika ditempatkan pada kelompok mayoritas, faktor pembentukan *sefl efficacy* dapat di pengaruhi oleh *Personal performance accomplishments, Vicarious learning, Social persuasion, Physical and affective, Verbal Persuasion*. *Self Efficacy* dikontrol oleh budaya, dalam hal ini *culture minority* seagai mediator untuk memperkuat atau memperlemah tingkat *sef efficacy* untuk memilih minatn karirnya dilihat oleh *outcome expectation* yang berimplikasi terhadap pemilihan kair siswa.

PENUTUP

Kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan berbagai hal yakni *Self efficacy*, sebahai fungsi mediasi yang menegaskan bahwa kemungkinan besar akan menimbulkan efek yang beragam seperti perilaku, kognitif, dan emosional, serta ekspektasi *self efficacy* juga menentukan motivasi, sebagaimana tercermin dari banyaknya usaha yang dikeluarkan, serta tingkat ketekunan. Proses atau sumber *self efficacy* ini penting untuk memahami keterampilan adaptasi karir di kalangan siswa dalam pendidikan tinggi karena karakteristik variabel mereka dapat membantu individu untuk menyesuaikan dan merespons situasi pengembangan karir.

Budaya dapat digunakan untuk menggambarkan aktivitas atau perilaku, mengacu pada warisan atau tradisi kelompok, jelaskan aturan dan

norma, jelaskan belajar atau pemecahan masalah, menentukan organisasi kelompok, atau merujuk pada origins suatu kelompok (Matsumoto & Juang, 2013). *Minority* istilah yang dikemukakan oleh (Ramirez et al., 1998) didefinisikan sebagai sekelompok orang karena karakteristik fisik atau budaya mereka, dipilih dari tempat mereka tinggal, yang diperlakukan berbeda dan tidak setara, dan oleh karena itu menganggap diri mereka sebagai objek diskriminasi kolektif.

Temuan (Guan et al., 2017) menunjukkan orientasi budaya minoritas dapat menyebabkan individu merasa sulit untuk menyesuaikan diri budaya baru, oleh karena itu mereka mungkin merasa kecewa dan tidak memiliki cukup motivasi untuk terlibat dalam kegiatan eksplorasi karir, yang pada gilirannya menghambat peningkatan karir mereka. penelitian menunjukkan bahwa jarak budaya berfungsi sebagai batas kontekstual yang penting untuk pengaruh orientasi budaya terhadap eksplorasi lingkungan dan kemampuan adaptasi karir, karena jarak budaya yang tinggi mewakili tingkat perbedaan antara budaya minoritas dan budaya mayoritas. Maka dari itu perlu di butuhkan kompetensi konselor multi budaya, agar di dalam proses bimbingan konseling, konselor dapat memahami terkait dengan kebudayaan konseli. Seperti norma, nilai, dan kebudayaannya. Agar nantinya proses konseli bisa berjalan secara seketif dalam proses bimbingan konseling karir dari perspektif kebudayaan minoritas tersebut.

REFERENSI

- Arredondo, P., Toporek, M. S., Brown, S., Jones, J., Locke, D. C., Sanchez, J., & Stadler, H. (1996). Association of Multicultural Counseling and Development (AMCD) Multicultural Counseling Competencies. *Operationalization of the Multicultural Counseling Competencies*, 1–3. <https://doi.org/10.4135/9781452232027.n4>
- Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 6, pp. 1–60). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Byars, A. M., & Hackett, G. (1998). Applications of social cognitive theory to the career development of women of color. *Applied and Preventive Psychology*, 7(4), 255–267. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80029-2](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80029-2)
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, Vol. 3(Iss. 3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277–291. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001>
- Guan, Y., Liu, S., Guo, M. J., Li, M., Wu, M., Chen, S. X., ... Tian, L. (2017). Acculturation orientations and Chinese student Sojourners' career adaptability: The roles of career exploration and cultural distance. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.008>
- Henderson, D. A., & Thompson, C. L. (2016). *Counseling Children*. (I. Lumina Datamatics, Ed.) (Ninth). USA: Cengage Learning. Retrieved from www.cengage.com
- Hoyt, K. B., & Wickwire, P. N. (2001). Knowledge-Information-Service Era changes in work and education and the changing role of the school counselor in career education. *Career Development Quarterly*, 49(3), 238–249. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-0039330857&partnerID=tZ0tx3y1>
- Jung, K. R., Zhou, A. Q., & Lee, R. M. (2017). Self-efficacy, self-discipline and academic performance: Testing a context-specific mediation model. *Learning and Individual Differences*, 60(November 2016), 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.10.004>
- Lee, C. C. (2013). *Multicultural Issues in Counseling New Approaches to Diversity • FOURTH EDITION •*. (C. A. Brumley, Ed.) (Fourth Edi). United States of America.: by the American Counseling Association. Retrieved from www.counseling.org
- Lee, J. yeon, & Ciftci, A. (2014). Asian international students' socio-cultural adaptation: Influence of multicultural personality, assertiveness, academic self-efficacy, and social support. *International Journal of Intercultural Relations*, 38(1), 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.08.009>
- Leung, S. A., Hou, Z., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese University students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2013). *Culture and Psychology FIFTH EDITION*. (S. Foy, Ed.) (Fifth Edit). USA: Wadsworth Cengage Learning. Retrieved from www.cengage.com/global.%0ACengage
- Montcalm, D. M. (2014). Applying Bandura's Theory of Self-Efficacy to the Teaching of Research. *Journal of Teaching in Social Work*, 19(1/2), 37–41. https://doi.org/10.1300/J067v19n01_08

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

- Oettingen, G., & Zosuls, K. M. (2006). Culture and self-efficacy in adolescents. *Self-Efficacy Beliefs in Adolescents*, 245–265.
- Panggabean, H., Murniati, J., & Tjitra, H. (2013). Profiling intercultural competence of Indonesians in Asian workgroups. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 86–98. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.04.002>
- Pt, P., Persero, P. L. N., Usi, D., Barat, J., & Banten, D. A. N. (2015). the Influence of Organizational Culture and Self -Efficacy on Employee, 2(3), 2346–2353.
- Ramirez, S. Z., Lepage, K. M., Kratochwill, T. R., & Duffy, J. L. (1998). Multicultural Issues in School-Based Consultation. *Journal of School Psychology*, 36(4), 479–509. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(98\)00014-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(98)00014-4)
- Rodriguez, R. R., & Eugene Walls, N. (2000). Culturally educated questioning: Toward a skills-based approach in multicultural counselor training. *Applied and Preventive Psychology*, 9(2), 89–99. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(00\)80008-6](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(00)80008-6)
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Sovet, L., & Metz, A. J. (2014). Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 345–355. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.002>
- Sue, D. W., & Sue, D. (2008). *Counseling the Culturally Different Theory and Practice Fifth Edition. Counseling and Values* (Fifth Edit, Vol. 26). United States of America.: by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. <https://doi.org/10.1002/j.2161-007X.1982.tb00436.x>
- Suk, M. H., Oh, W. O., Im, Y. J., & Cho, H. H. (2015). Mediating effect of school nurses' self efficacy between multicultural attitude and cultural sensitivity in Korean elementary schools. *Asian Nursing Research*, 9(3), 194–199. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.11.001>
- Valickas, A., & PilkauskaiteValickiene, R. (2015). Cultural Context of Career Management in Civil Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190(November 2014), 260–264. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.944>
- Yildirim, S., & Tezci, E. (2016). Teachers' Attitudes, Beliefs and Self-Efficacy about Multicultural Education: A Scale Development. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 196–204. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041325>
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006>

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin