

Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Career Development* pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang Periode 2018

Rika Febriyansi, Zuhdiyah, Kiki Cahaya Setiawan

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Email: lakrika20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan *career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 56 orang mahasiswa pengurus organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang 2018 dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala yang dirancang peneliti dengan menggunakan dimensi *self efficacy* menurut Bandura dan dimensi *career development* menurut Busro dengan metode analisis *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan *career development*, hal ini dibuktikan dengan nilai hasil koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,975 dengan nilai sig. 0,000 dimana $p < 0,01$.

Kata Kunci: Self Efficacy, Pengembangan Karir

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship between self efficacy with career development in students which organisation SEMA UIN Raden Fatah Palembang period 2018. With using quantitative research. The population of this study consisted of 56 students of the management of SEMA UIN Raden Fatah Palembang 2018 by using Saturated Sampling where the entire population was sampled. This study uses a scale measuring instrument designed by researchers using the dimensions of self efficacy according to Bandura and the dimensions of career development according to Busro with the product moment analysis method. Based on the results of research that has been done, it can be concluded that there is very significant relationship between self efficacy with career development, this is evidenced by the results of the correlation coefficient which shows the number 0.975 with a sig value. 0.000 where $p < 0.01$.

Keywords: Self Efficacy, Career Development

Pendahuluan

Masyarakat akademis merupakan kategori masyarakat yang warganya memiliki sifat-sifat ingin tahu segala fenomena yang ada, dengan melakukan kegiatan secara ilmiah, agar diperoleh kebenaran yang teruji sesuai dengan metode ilmu pengetahuan. Untuk itulah masyarakat akademis memiliki sistematika dan kerangka berpikir yang sistemik berdasarkan fakta dan data, serta kemampuan menganalisis, sehingga diperoleh kebenaran yang teruji. Kondisi yang demikian

bukan berarti ada kecenderungan bahwa masyarakat akademis bersifat eksklusif, melainkan sebagai bentuk tindakan selektif untuk memelihara karakter dan citra khususnya. Di samping adanya tradisi dalam masyarakat akademis, diperlukan adanya peraturan-peraturan bersama yang mengikat dan mengatur warganya. Tradisi dan peraturan merupakan kesatuan yang secara sinergis mengatur tertib masyarakat akademis di kampus. Jika tradisi memberikan kemantapan pada kehidupan akademik di kampus, maka peraturan digariskan bagi wadah penyesuaian dan pembaharuan. Tertib masyarakat akademis di suatu kampus, akan terpelihara secara baik bilamana tradisi akademik dan peraturan yang berlaku dijadikan pedoman perilaku oleh sivitas akademika dan elemen-elemen kampus lainnya.

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidik penyelenggara pendidikan tinggi sebagai lanjutan dari pendidikan menengah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian; serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Pendidikan tinggi mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis, dimana Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen¹.

Mahasiswa sebagai salah satu elemen kampus baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi kemahasiswaan, memiliki dimensi yang luas. Di samping sebagai bagian sivitas akademika (dimensi keilmuan) mereka juga sebagai bagian dari komunitas pemuda (dimensi sosial) yang memiliki tugas dan tantangan masa depan. Dengan kesadaran akan kewajiban dan haknya maka mahasiswa akan dapat mengembangkan potensinya dalam segala dimensi yang melekat padanya. Organisasi kemahasiswaan PTKI sebagai salah satu wahana pengembangan kepribadian dan peningkatan wawasan dan intelektual, merupakan salah satu bagian dari keseluruhan sistem akademis di PTKI. Kontribusinya ditujukan untuk membina dan mengembangkan kepribadian dalam rangka mencapai fungsi dan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa yang bermartabat, dan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertakwa, berilmu, dan beramal, serta mampu *learning how to think* (belajar bagaimana berpikir), *learning how to do* (belajar bagaimana harus melakukan), *learning how to be* (belajar menjadi dirinya sendiri), dan *learning how to live together* (belajar bagaimana harus hidup bersama orang lain). Jadi, organisasi mahasiswa intra kampus pada dasarnya merupakan wahana untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan penalaran, serta menyalurkan minat dan kegemaran. Dalam mencari pengalaman hidup dan mengembangkan potensi diri melalui organisasi kemahasiswaan, mahasiswa selain dituntut untuk mengedepankan kebenaran dan kejujuran, mereka juga dituntut senantiasa mengedepankan nilai-nilai multikulturalisme warga kampus². Sebagai warga masyarakat akademis, mahasiswa dituntut eksis dengan kondisi mereka

¹ Tim Penyusun, *Undang-Undang RI No 12 Tentang Pendidikan Tinggi* (Jakarta: SetNeg RI, 2012).

² Tim Penyusun, *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2016).

sendiri, dan tidak dibenarkan memaksakan nilai-nilai, norma-norma dan etika masyarakat nonkampus ke perguruan tinggi³.

Selain menempuh pendidikan formal melalui kurikulum pendidikan, mahasiswa perguruan tinggi juga di tuntut menempuh pendidikan nonformal sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan, serta integritas kepribadian yang secara potensial dimilikinya, sebagai bekal terjun dalam dunia masyarakat⁴. Wadah pendidikan non formal salah satunya ditempuh melalui organisasi kemahasiswaan. Organisasi Kemahasiswaan sebagai suatu wadah untuk melaksanakan peningkatan kepemimpinan, penalaran, minat, kegemaran, dan kesejahteraan mahasiswa dalam kehidupan kemahasiswaan di perguruan tinggi yang di dalam pelaksanaannya dilengkapi dengan perangkat teknis yang jelas dan terencana seperti struktur, mekanisme, fungsi, prosedur, program kerja, dan elemen lainnya⁵.

Organisasi kemahasiswaan di tingkat PTKI dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu: Senat Mahasiswa (SEMA) sebagai lembaga normatif atau legislatif; Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sebagai lembaga eksekutif; Unit Kegiatan Mahasiswa/Unit Kegiatan Khusus (UKM/UKK) hanya berada di tingkat Universitas/Institut/Sekolah Tinggi. Organisasi kemahasiswaan di tingkat Fakultas dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu: Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA-F); Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA-F); Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/HM-PS)⁶.

Senat Mahasiswa (SEMA) adalah lembaga dalam struktur organisasi kemahasiswaan yang memegang fungsi kontrol terhadap pelaksanaan Garis Besar Haluan Program (GBHP) lembaga kemahasiswaan PTKI. SEMA sekaligus sebagai lembaga normatif atau legislatif dan perwakilan tertinggi di lingkungan mahasiswa PTKI, yang memiliki fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, dan memiliki peran legislasi sebagai subsistem kelembagaan non-struktural di tingkat PTKI. Sistem kerjanya adalah “kolektif-kolegial”. Kolektif berarti bahwa dalam mengambil ketetapan dan keputusan yang mengatasnamakan SEMA harus dilakukan melalui sebuah persidangan yang melibatkan anggota-anggotanya. Sedangkan yang dimaksud dengan kolegial adalah tidak adanya stratifikasi antar anggota, tidak ada perbedaan hak dan kewajiban, kecuali pada tanggung jawab fungsional administratif yang telah disepakati.

Rangkaian kegiatan dalam organisasi kemahasiswaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperluas wawasan, peningkatan kecendekiawanan, integritas kepribadian, melaksanakan peningkatan kepemimpinan, penalaran, minat, kegemaran, dan peningkatan kesejahteraan mahasiswa. Dalam dunia organisasi memiliki tahapan-tahapan yang terencana sebagai upaya untuk memaksimalkan kemampuan para pelaku organisasi, dimana mahasiswa

³ Penyusun, *Undang-Undang RI No 12 Tentang Pendidikan Tinggi*.

⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 1998).

⁵ Tim Penyusun, *Peraturan Pemerintah RI No 60 Tentang Pendidikan Tinggi* (Jakarta: SetNeg RI, 2016).

⁶ Penyusun, *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*.

pelaku organisasi diarahkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang⁷. Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan⁸. *Career development* adalah peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, dengan tujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang, serta dapat membantu karyawan dalam menentukan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan⁹.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir¹⁰. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi¹¹. Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya¹². Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut¹³.

Sebagai pelaku organisasi yang ada di lingkungan kampus mahasiswa harus memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang diharapkan, melatih pengendalian diri terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, serta memiliki persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu¹⁴. Yang selanjutnya keyakinan akan kemampuan diri ini secara definisi disebut sebagai efikasi diri atau *self efficacy*. Efikasi diri menurut KBBI merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri inividu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* adalah kepercayaan, kesediaan, dan keberhasilan diri sendiri, untuk melaksanakan tugas, dalam situasi yang bervariasi, kesulitan tugas, kekuatan dan daya tahan untuk melaksanakan tugas tersebut¹⁵.

Santorck, efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha yang besar dan penuh tantangan,

⁷ A Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prandnya Paramita, 2007).

⁸ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010).

⁹ A Sudiro, *Prencanaan Sumberdaya Manusia* (Malang: UB Press, 2011).

¹⁰ L Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PTBA, 2016).

¹¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku Seru, 2012).

¹² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016).

¹³ Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁴ Ghufroon and Risnawita, *Teori Teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

¹⁵ H Fattah, *Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatara, 2017).

sebaliknya individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan cenderung menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul¹⁶.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Bandura, *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan¹⁷.

Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi¹⁸.

Seharusnya mahasiswa yang mengikuti pengembangan diri melalui pelatihan, seminar, diskusi dalam organisasi memiliki peningkatan kemampuan dan posisi dalam organisasi atau memiliki jabatan (ketua organisasi). Kenyataannya tidak semua mahasiswa yang telah mengikuti proses pengembangan diri dalam organisasi mendapatkan jabatan dalam organisasi. Pernyataan ini di dukung oleh hasil wawancara dengan AF seorang anggota komisi Controlling SEMA UIN raden Fatah Palembang 2018.

“Karena yang saya alami dan saya ingat, pelatihan ini hanya semacam kuliah tamu yang sifatnya memicu pemikiran, pola, dan konsep dari materi yang disampaikan, dan dilakukan dalam satu sampai dua hari dengan durasi satu samapi dua jam per-materi. Untuk kita yang belum memiliki persiapan, belum memiliki keinginan lebih, dan keyakinan pada kemampuan yang sudah kita miliki, sangat sulit untuk menerima materi kilat semacam itu.”

Dalam peroses pelatihan dan pengembangan dibutuhkan keinginan, dan tekak yang kuat serta strategi yang terencana dan terukur untuk menunjang keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan, dan juga diperlukan efikasi diri keyakinan terhadap kemampuan diri pelaku organisasi.

Selanjutnya wawancara dengan SN tentang perjalanan karir organisasi di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang.

“Sebenarnya saya memulai organisasi dari semester 1 yaitu UKMK LPTQ&D lalu di semester 3 saya ikut dalam himpunan mahasiswa jurusan selanjutnya saya ikut SEMA UIN, nah jika melihat perjalanan saya ke belakang tentu organisasi ini tidak satu garis lurus (linier) karena lompat-lompat namun saya ingin memaksimalkan peluang, yang saya lihat cukup bagus dan saya kira mampu untuk mengikuti perkembangan yang mungkin terjadi.”

“Kalau ada pandangan negatif yaa saya anggap sebagai tantangan dalam berorganisasi, kita bisa memilih untuk tetap konsisten dengan rencana yang kita tawarkan dalam menjalankan tugas dan fungsi dari organisasi ini”.

¹⁶ Susantoputri, ‘Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang’, *Jurnal Psikologi*, 2014.

¹⁷ Ghufroon and Risnawita, *Teori Teori Psikologi*.

¹⁸ Ghufroon and Risnawita.

Kutipan yang pertama memberi pengetahuan kepada penulis proses perjalanan dan dinamika yang dihadapi dalam menentukan pilihan karir dan pertimbangan-pertimbangan SN dalam memutuskan pilihannya. Selanjutnya kutipan yang kedua SN ingin menyampaikan pentingnya memiliki keyakinan, komitmennya dalam menghadapi suatu situasi ataupun kondisi dalam dunia organisasi.

Dari data prapenelitian melalui wawancara bersama mahasiswa yang menjadi kepengurusan SEMA diatas, penulis menyimpulkan bahwa dalam proses pengembangan kemampuan mahasiswa dibutuhkan persiapan, dan kesiapan dari mahasiswa tersebut; dan juga dalam proses pemilihan karir berorganisasi mahasiswa juga harus memiliki keberanian dan cermat dalam melihat situasi (komponen *Career development*) selalu bersinggungan dengan keyakinan pada kemampuan diri untuk melakukan tindakan, pengendalian diri, fungsi diri yang terjadi di lingkungan pelaku organisasi sebagai komponen dari *Self Efficacy*, yang diperkuat oleh teori kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri¹⁹.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 56 orang mahasiswa yang sesuai dalam Keputusan Rektor Nomor: 211 Tahun 2018 Tentang Kepengurusan Senat Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang. Pengumpulan data menggunakan angkat skala Likert yang berjumlah 5 alternatif yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Kemudian data dianalisis menggunakan analisis *product moment*.

Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan analisis *product moment* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel penelitian, yaitu variabel *self efficacy* dengan *career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan menunjukkan *self efficacy* memiliki hubungan signifikan, dengan *career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka $R= 0,975$ dengan nilai sig. $P < 0,01$, maka dari hasil ini dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antar *self efficacy* dengan *career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018.

Dilihat dari persentasi kategorisasi *self efficacy*, sebanyak 27% (15 mahasiswa) yang memiliki tingkat rendah sedangkan yang berada pada tingkat menengah 48% (27 mahasiswa) dan

¹⁹ S Coertse and J M Schepers, 'Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity', *SA Journal of Industrial Psychology* 30, no. 2 (2004): 56–73.

mahasiswa yang berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 25% (14 mahasiswa). Menurut Bandura mendefinisikan *self efficacy* (efikasi diri) sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu²⁰.

Selanjutnya persentase tingkat *career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018 terdapat 21% (12 mahasiswa) pada kategori rendah, 59% (33 mahasiswa) pada kategori sedang dan terdapat 20% (11 mahasiswa) pada kategori tinggi. Dalam hal ini tingkat *career development* mahasiswa dapat diinterpretasikan dalam kategori baik. Mahasiswa harus dikenalkan dengan lingkungan universitas yang menghargai dan menjunjung tinggi *career development*. Mahasiswa harus yakin akan kemampuan yang dimilikinya agar dapat mengembangkan karir. Ketika karir seseorang tidak berkembang maka lingkungannya hanya di satu tempat saja (jaringannya tidak luas), pola berpikirnya pun sempit dan peluang untuk sukses pun sedikit.

Mahasiswa yang lulus seleksi SEMA adalah mahasiswa yang memiliki pengembangan diri yang baik, pengalaman organisasi yang banyak, memiliki komitmen dan kemampuan yang tinggi untuk mengembangkan organisasi sehingga sangat memudahkan dalam melaksanakan tugas, wewenang, kewajiban, dan kegiatan organisasi SEMA UIN Raden Fatah. Dengan keyakinan diri yang baik dapat meningkatkan pengembangan karir individu itu sendiri. Kesuksesan karir seorang anggota organisasi adalah anggota yang memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Taraf nilai r yang menunjukkan angka 0,975 menurut Sugiyono masuk dalam kategorisasi nilai korelasi sangat kuat²¹ sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1. Kategorisasi Nilai Korelasi

Nilai	Kategori
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan penjelasan di atas penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaseger, menyatakan bahwa ada hubungan pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Manado *Town Square* yaitu sebesar 91,5%. Hasil 83,7% kinerja karyawan di PT. Matahari *Department Store* disebabkan oleh pengembangan karir dan *self efficacy* sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab lain. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *self efficacy* dengan *career development* yang berperan dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. Pernyataan ini diperkuat oleh teori

²⁰ Ghufroon and Risnawita, *Teori Teori Psikologi*.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)* (Bandung: Alfabeta, 2013).

kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri²². Dengan adanya *self efficacy* yang baik maka akan dapat meningkatkan proses pengembangan karir, karena keyakinan atas kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan pengembangan karir mahasiswa.

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan²³. Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan²⁴. Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya²⁵. Adapun tujuan dari pengembangan karir Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, mahasiswa harus terarah dan terfokus terhadap tugas sehingga mahasiswa mendapatkan karir yang sesuai dengan apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Tafsir di atas menurut M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu’thi, dan Abu Ihsan Al-Atsari dalam Ibnu Katsir adalah ayat yang menjelaskan Perintah untuk bertakwa kepada Allah Swt. yang pengertiannya mencakup mengerjakan apa yang diperintahkan oleh-Nya dan meninggalkan apa yang dilarang oleh-Nya. Yakni hitung-hitunglah amal perbuatan kalian sebelum kalian dimintai pertanggung jawaban, dan perhatikanlah apa yang kamu tabung buat diri kalian berupa amal-amal saleh untuk bekal di hari kembalinya kalian, yaitu hari dihadapkan kalian kepada Tuhan kembali. ketahuilah oleh kalian bahwa Allah mengetahui semua amal perbuatan dan keadaan kalian, tiada sesuatu pun dari kalian yang tersembunyi bagi-Nya dan tiada sesuatu pun baik yang besar maupun yang kecil dari urusan kalian yang luput dari pengetahuan-Nya²⁶. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rasulullah saja memperhatikan atau memperhitungkan pengembangan karirnya untuk masa depannya sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Bandura mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu²⁷.

²² Coertse and Schepers, ‘Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity’.

²³ Sudiro, *Prencanaan Sumberdaya Manusia*.

²⁴ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

²⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

²⁶ M Abdul Ghoffar, *Tafsir Ibnu Katsir* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2004).

²⁷ Ghufroon and Risnawita, *Teori Teori Psikologi*.

Self Efficacy dalam Islam dipaparkan melalui surat Al-Baqarah ayat 286: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.”

Allah Swt. mengatakan bahwa seseorang dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak memberati manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam. Jadi, ayat ini menjelaskan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada individu didunia ini berdasar atas kemampuannya, sehingga dalam menjalani suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam menyelesaikan masalah haruslah dengan penuh keyakinan, karena Allah Maha menepati janji. Sama halnya bagi anak didik masyarakatan setiap individu dari mereka memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan permasalahan yang berbeda-beda pula, maka dari itu mereka harus yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menjalani permasalahan yang mereka hadapi. Yakinlah pada kemampuan yang dimiliki agar semua masalah yang terjadi dapat dihadapi dengan baik, sehingga bisa menjadi orang yang lebih baik lagi kedepannya.

Menurut hasil penelitian ini mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang sudah berada disituasi yang bisa dikatakan memiliki pengembangan karir yang baik hal ini di tandai dengan sebagian besar mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah memiliki tingkat pengembangan karir sedang sebanyak 33 mahasiswa atau 59%. Adapun sebagian besar mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah memiliki tingkat efikasi diri sedang yakni sebanyak 27 mahasiswa atau 48%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *self efficacy dengan career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018 yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan *career development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018.

Daftar Pustaka

- Coertse, S, and J M Schepers. ‘Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity’. *SA Journal of Industrial Psychology* 30, no. 2 (2004): 56–73.
- Fattah, H. *Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara, 2017.
- Ghoffar, M Abdul. *Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2004.

- Ghufron, and Risnawita. *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 1998.
- . *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2016.
- . *Peraturan Pemerintah RI No 60 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: SetNeg RI, 2016.
- . *Undang-Undang RI No 12 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: SetNeg RI, 2012.
- Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sinambela, L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBA, 2016.
- Sitohang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prandnya Paramita, 2007.
- Sudiro, A. *Prencanaan Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan:(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru, 2012.
- Susantoputri. 'Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang'. *Jurnal Psikologi*, 2014.