

TEORI KARIR SOSIAL KOGNITIF DALAM PRAKTIK BIMBINGAN KONSELING

**Teuku Fadhli ¹, Rizky Rindi Adelia ², Siti Rahayu Lubis ³, Annisa Ihsani Harahap ⁴,
Dymas Adietya Asyham ⁵, Rajus Sya'abi Abdillah ⁶**

¹ Universitas Jabal Ghafur Sigli, Aceh

²⁻⁶ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Email: ¹teukufadhli@unigha.ac.id, ²rizkirindi2233@gmail.com,
³sitirahayulubis0104@gmail.com, ⁴annisaacc405@gmail.com, ⁵
asyhamdymas@gmail.com, ⁶syaabi.abdillah05@gmail.com

ABSTRAK

Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) merupakan pendekatan teoritis penting untuk memahami pengaruh faktor sosial dan kognitif terhadap perkembangan karir seseorang. Teori karir kognitif sosial (SCCT) memiliki tujuan menjelaskan tiga aspek yang bersangkutan, yaitu keyakinan efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan pribadi. Teori kognitif sosial memberikan pemahaman kepada konselor tentang bagaimana meningkatkan keyakinan efikasi diri dan efektivitasnya baik bagi klien maupun diri mereka sendiri. Tiga aspek pengembangan karir yang saling terkait: bagaimana prinsip-prinsip akademik dan karir dibentuk, bagaimana pilihan pendidikan dan karir dibuat, dan bagaimana akademik dan kesuksesan karir tercapai. Penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan jenis penelitiannya merupakan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan membaca, mencatat dan mengolah kemudian menjadikan satu kalimat dari berbagai sumber buku yang telah dibaca. Dalam konteks ini, artikel ini mengeksplorasi konsep-konsep kunci SCCT dan relevansinya dalam konteks pengembangan karir. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak faktor kognitif dan sosial yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir dan implementasinya dalam konseling karir pendidikan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman dinamika karir individu.

Kata Kunci: Teori Karir Sosial Kognitif, Bimbingan Konseling

ABSTRACT

Social Cognitive Career Theory (SCCT) is an important theoretical approach to understanding the influence of social and cognitive factors on a person's career development. Social cognitive career theory (SCCT) aims to explain three relevant aspects, namely self-efficacy beliefs, outcome expectations, and personal goals. Social cognitive theory provides counselors with an understanding of how to increase self-efficacy beliefs and their effectiveness for both clients and themselves. Three aspects of career development are interrelated: how academic and career principles are formed, how educational and career choices are made, and how academic and career success is achieved. This research used a qualitative descriptive approach and the type of research was library research. Literary research is carried out by reading, taking notes and processing then making one sentence from various book sources that have been read. In this context, this article explores the key concepts of SCCT and their relevance in the context of career development. The aim of this research is to determine the impact of cognitive and social factors that influence career decision making and its implementation in educational career counseling, with the hope of contributing to the understanding of individual career dynamics.

Keywords: Theory, Career, Social Cognitive

PENDAHULUAN

Dizaman sekarang ini teori dengan penelitian pengembangan karir sangat diminati selama tiga tahun terakhir, hal ini menyebabkan menghasilkan banyak model yang menjelaskan secara kompleks proses pengembangan karir. Hal ini bertujuan agar nilai yang berbeda dalam meneliti teori karir danpat digabungkan ke dalam pengembangan kerangka kerja. Pada tahun 1992 Hackett dan Lent menggabungkan hasil studi empiris untuk memberikan penjelasan umum mengenai fenomena ini. Bukan hanya itu, pada tahun 1994, Lent, Brown, dan Hackett memaparkan Teori Karir Kognitif Sosial, SCCT. Teori ini menjelaskan kerangka kognitif sosial yang secara mendalam, adapun aspek-aspek pengembangan karir ialah sebagai berikut;

- a) Membentuk dan mengembangkan minat karir
- b) Memilih peluang akademik dan karir
- c) Kinerja dan konsistensi dalam pelatihan untuk mencapai pekerjaan

Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) merupakan pendekatan teoritis penting untuk memahami pengaruh faktor sosial dan kognitif terhadap perkembangan karir seseorang. SCCT pilihan Albert Bandura menekankan pentingnya observasi, panutan, dan lingkungan sosial dalam mempengaruhi pilihan karir dan pengembangan profesional.

Intinya, SCCT memberikan kerangka komprehensif untuk menjelaskan bagaimana orang mengkonstruksi persepsi terhadap diri mereka sendiri, minat karir, dan keterampilan dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Faktor-faktor seperti

pengalaman pribadi, dukungan sosial, dan persepsi efikasi diri mempunyai pengaruh yang menentukan terhadap persepsi masyarakat terhadap pilihan karier mereka.

Social Cognitive Career Theory (SCCT) merupakan dasar pemikiran yang berfungsi untuk membahas tiga aspek penting pada karir. Adapun aspek tersebut ialah:

- 1) Bagaimana akademik dan karir dibentuk agar mendapatkan dukungan?
- 2) Bagaimana cara pemilihan dan pengambilan pendidikan dan karir yang tepat?
- 3) Bagaimana caranya agar kesuksesan akademik dan karir dapat dicapai?

Dasar pemikiran ini merangkup beberapa konsep yang muncul (seperti minat bakat, memiliki kemampuan, dan faktor lingkungan). Keyakinan efikasi diri diperkirakan muncul dari berbagai macam sumber informasi, antarlain: Keyakinan Diri (Self-Efficacy Beliefs) jika seseorang tidak yakin dengan kemampuannya maka karirnya tidak akan hidup, Harapan Hasil (Outcome Expectations) biasanya kita selalu berharap mendapatkan hasil yang bagus dari setiap apa yang kita kerjakan, walaupun terkadang masih banyak terdapat kesalahan yang diinginkan, maka dari itu teruslah berusaha dan jangan berhenti mencoba. Tujuan Pribadi (Personal Goals) tujuan utama menjadi patokan dalam melaksanakan rutinitas agak menambah semangat, dan Faktor Sosial (Social Factors) kita tidak bisa hidup tanpa orang lain maka dari itu kita akan selalu memerlukan pertolongan dari orang lain (Hsu, Ju, Yen, & Chang, 2007).

Tujuan pribadi dapat diartikan dengan hasil pemikiran dari individu setiap orang dimana di dalam pemikirannya itu terdapat sebuah konsep atau pemetaan yang digunakan untuk mengatur jalannya sebuah kegiatan guna tercapai tujuan yang diinginkan. Dalam SCCT, terdapat 2 macam jenis berdasarkan tujuannya, yaitu tujuan prioritas dan tujuan kinerja. Tujuan prioritas merupakan tujuan utama yang didasarkan pada tingkat kepentingannya tergantung pada konteksnya, tetapi secara umum merujuk pada tujuan-tujuan yang dianggap lebih penting atau mendesak daripada yang lain. Dalam suatu konteks, tujuan prioritas mungkin ditetapkan berdasarkan urgensi, dampak strategis, atau kebutuhan mendesak. Tujuan Kinerja ini berkaitan dengan tujuan yang berkaitan dengan kinerja atau pencapaian tertentu. Dalam bisnis atau konteks kerja, tujuan kinerja dapat mencakup pencapaian target penjualan, peningkatan produktivitas, atau mencapai standar tertentu dalam pelaksanaan tugas (Emmons, 1996).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dari beberapa sumber acuan seperti jurnal sebagai referensi tambahan untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih akurat. Penelitian ini juga menerapkan penelitian kepustakaan (library research), yaitu mengumpulkan data atau karya ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian. Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan membaca, mencatat dan mengolah kemudian menjadikan satu kalimat dari berbagai sumber buku yang telah dibaca. Dengan begitu pengumpulan data dalam penelitian ini berdasarkan sumber data atau informasi yang dianggap relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT)

Teori karir kognitif sosial (SCCT) merupakan teori yang membantu guna membentuk karakter yang lebih baik, teori ini memiliki tujuan untuk menjelaskan tiga aspek pengembangan karir yang saling terkait:

- 1) Bagaimana prinsip-prinsip akademik dan karir dapat dibentuk?
- 2) Bagaimana cara pembuatan pendidikan dan karir, dan
- 3) Bagaimana akademik dan kesuksesan karir dapat dicapai?

Pengembangan karir dari perspektif kognitif sosial berupaya menelusuri beberapa hubungan kompleks antara hubungan orang-karir, konteks, kognitif dan interpersonal, serta pengaruh dan perilaku antar karir. Hackett and Lent (Duane Brown and Associates, 2002: 254) mengusulkan model yang berkaitan dengan keputusan karir, antara lain:

1. Meringkas konstruksi yang berhubungan secara konseptual (misalnya, konsep diri, efikasi diri).
2. Menjelaskan hasil umum dari beberapa teori karir umum.
3. dan Hubungan antara konstruksi yang tampaknya berbeda (misalnya, efikasi diri, minat, kemampuan, kebutuhan).

SCCT menekankan interaksi tiga variabel pribadi yang memungkinkan dalam pengembangan karir:

- 1) Keyakinan efikasi diri
- 2) Harapan hasilnya
- 3) Tujuan pribadi.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan pribadi seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan perilaku atau tindakan tertentu. Tidak seperti keyakinan global atau keyakinan harga diri, keyakinan efikasi diri relatif dinamis (berubah) dan spesifik pada domain fungsi tertentu. Efikasi diri setiap orang terhadap perilaku yang dibutuhkan berbeda-beda di berbagai bidang pekerjaan. Misalnya, Keyakinan Alex dalam kemampuannya untuk berhasil dalam suatu jalur karier tertentu memainkan peran penting. Jika Alex percaya bahwa mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk karier di bidang pemrograman komputer, keyakinan diri mereka dalam domain ini akan tinggi.

Keyakinan efikasi diri diperkirakan muncul dari empat sumber informasi utama:

1. Prestasi Pribadi (*Personal Achievement*): Pengalaman langsung dalam mencapai sukses atau mengatasi tantangan dapat memperkuat keyakinan efikasi diri. Jika seseorang berhasil dalam tugas tertentu, hal itu dapat meningkatkan keyakinan mereka untuk mengatasi tugas serupa di masa depan.
2. Pengamatan Model (*Observational Learning*): Melihat orang lain yang memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu berhasil dalam suatu tugas dapat mempengaruhi keyakinan efikasi diri seseorang. Ini dapat termasuk memperhatikan teman, keluarga, atau figur publik yang menjadi panutan.
3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*): Keyakinan efikasi diri juga dapat dipengaruhi melalui persuasi atau dukungan verbal dari orang lain. Pujian, dorongan, atau umpan balik positif dapat meningkatkan keyakinan efikasi diri seseorang.

4. Reaksi Fisiologis (*Physiological Feedback*): Sensasi fisiologis, seperti detak jantung yang meningkat atau rasa gugup, juga dapat memberikan informasi tentang tingkat keyakinan efikasi diri. Jika seseorang menghadapi tantangan dan merasakan ketegangan fisik, interpretasi positif dari reaksi tersebut dapat memperkuat keyakinan efikasi diri.

Adapun beberapa model dalam SCCT yakni sebagai berikut :

1. Model Kepentingan

Melalui aktivitas, latihan, dan umpan balik yang berkelanjutan, orang menyempurnakan keterampilan mereka, mengembangkan standar kinerja pribadi, menetapkan efektivitas mereka dalam tugas-tugas tertentu, dan memperoleh harapan tertentu tentang hasil dari keterlibatan dalam suatu aktivitas. Orang-orang kemungkinan besar akan terlibat dalam aktivitas yang mereka anggap efektif dan mengharapkan hasil yang positif. Ketika seseorang tertarik pada suatu kegiatan, mereka cenderung mengembangkan tujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan partisipasinya dalam kegiatan tersebut. Tindakan yang berkelanjutan akan menghasilkan pengalaman penguasaan atau kegagalan, yang pada gilirannya membantu merevisi efikasi diri, ekspektasi hasil, dan pada akhirnya makna dalam putaran umpan balik yang berkelanjutan.

Perkembangan minat mungkin paling bervariasi hingga akhir masa remaja, ketika minat umum (misalnya aktivitas seni, ilmiah, sosial, atau mekanis) cenderung menjadi cukup stabil. Sedangkan data stabilitas minat menunjukkan bahwa perubahan minat terjadi pada sebagian orang setelah masa pubertas. SCCT berpendapat bahwa perubahan tersebut, ketika terjadi, dapat dijelaskan oleh perubahan keyakinan efikasi diri dan/atau ekspektasi hasil—khususnya, paparan terhadap pengalaman pembelajaran baru yang efektif (misalnya, menjadi orang tua, perkembangan teknologi, pelatihan kerja, atau perubahan struktural). yang memungkinkan orang untuk mengubah efikasi diri dan ekspektasi hasil terhadap pekerjaan dan pekerjaan baru.

2. Model Pilihan SCCT

Model pilihan SCCT juga menekankan bahwa pemilihan tujuan terkadang lebih langsung dan kuat dipengaruhi oleh keyakinan efikasi diri, ekspektasi hasil, atau variabel lingkungan dibandingkan kepentingan. Kepentingan diharapkan memiliki

pengaruh terbesar terhadap pilihan akademis dan profesional dalam lingkungan di mana orang dapat mengejar kepentingannya. Namun banyak remaja dan orang dewasa yang tidak dapat mewujudkan kepentingannya tanpa hambatan atau dengan dukungan penuh dari orang-orang penting. Pilihan orang-orang ini dibatasi oleh pengalaman seperti kebutuhan finansial, tekanan keluarga, atau keterbatasan pendidikan. Dalam situasi seperti ini, orang mungkin terpaksa mengkompromikan kepentingan pribadinya dan malah membuat pilihan berdasarkan pertimbangan pragmatis seperti jenis pekerjaan yang tersedia, keyakinan terhadap kemampuan mereka, dan ekspektasi terhadap hasil. Nilai-nilai budaya (misalnya, seberapa jauh anggota keluarga yang lebih tua dapat memandu pilihan) juga dapat membatasi pentingnya kepentingan pribadi dalam pilihan karier.

3. Model Kinerja SCCT

Model Kinerja SCCT (Social Cognitive Career Theory) merinci cara faktor-faktor sosial dan kognitif berinteraksi untuk membentuk perilaku dan pencapaian dalam pengembangan karier. Berikut adalah elemen-elemen utama dari Model Kinerja SCCT: Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas atau aktivitas tertentu. Dalam konteks SCCT, tingkat efikasi diri mempengaruhi sejauh mana seseorang akan memilih, memperjuangkan, dan berhasil dalam suatu karier. Harapan individu terhadap hasil atau konsekuensi dari tindakan atau pilihan karier tertentu. Ini mencakup harapan tentang kepuasan pekerjaan, pengakuan, dan imbalan lainnya yang dapat memotivasi individu. Tujuan-tujuan pribadi yang menjadi landasan untuk pemilihan karier dan tindakan individu. Tujuan ini dapat mencakup pencapaian, pertumbuhan pribadi, atau tujuan lain yang relevan dengan pengembangan karier. Ketertarikan individu terhadap bidang atau aktivitas tertentu. Minat ini dapat memengaruhi pemilihan karier dan sejauh mana seseorang akan berkomitmen pada pencapaian tujuan karier mereka. Faktor-faktor eksternal yang memengaruhi pengembangan karier, termasuk dukungan sosial, model peran, dan norma-norma sosial. Lingkungan ini dapat membentuk persepsi individu tentang karier dan memengaruhi keputusan mereka.

Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan kemampuan dan motivasi. SCCT menekankan peran motivasi dari efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan kinerja. Secara khusus, SCCT menyarankan bahwa efikasi diri dan harapan hasil bekerja sama dengan kemampuan untuk mempengaruhi sebagian tujuan kinerja yang ditetapkan seseorang untuk dirinya sendiri. Dengan mengontrol tingkat keterampilan, siswa dan karyawan dengan efikasi diri yang lebih tinggi dan ekspektasi kinerja yang lebih positif cenderung menetapkan tujuan kinerja yang lebih tinggi untuk diri mereka sendiri (yaitu menargetkan pencapaian yang lebih sulit), dan mengatur keterampilan mereka dengan lebih baik. Efektif dan bertahan. Lebih lama melawan kegagalan. Akibatnya, mereka dapat mencapai tingkat kesuksesan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah dan harapan positif yang kurang. Oleh karena itu, efikasi diri, harapan akan hasil, dan tujuan yang baik membantu orang memanfaatkan kemampuannya sebaik-baiknya.

Perlu ditekankan bahwa efikasi diri dipandang sebagai keterampilan yang saling melengkapi, bukan pengganti. SCCT tentu saja tidak berasumsi bahwa efikasi diri dapat mengkompensasi kurangnya keterampilan kerja. Namun, penelitian ini memperkirakan bahwa kinerja individu pada tingkat keterampilan yang sama akan difasilitasi oleh keyakinan efikasi diri yang lebih kuat dan lebih lemah. Misalnya, remaja yang berkompeten secara akademis, yang menganggap remeh kemampuan akademisnya dibandingkan rekan-rekannya yang memiliki kemampuan serupa, dan yang memiliki keyakinan efikasi diri yang lebih optimis, menetapkan tujuan yang lebih rendah, mengalami kecemasan kinerja yang berlebihan, dan lebih cepat menyerah, kurang menantang diri mereka sendiri secara akademis, dan oleh karena itu mengalami lebih sedikit pengalaman akademik kesuksesan.

Penerapan Teori Pada Bimbingan Konseling

Sebagai konselor karir penelitian, SCCT dapat digunakan sebagai kerangka integratif untuk menggabungkan perspektif dan hipotesis awal lainnya yang membangun dukungan dalam literatur karir. Misalnya, penelitian menunjukkan pentingnya membantu klien menemukan pekerjaan potensial yang sesuai dengan minat, nilai, dan karakteristik mereka. Penelitian terbaru juga menunjukkan manfaat mempertimbangkan “persyaratan inti” pelanggan. Selain dimensi penilaian yang lebih

tradisional, siswa dapat mengidentifikasi apa yang paling dia inginkan dalam karirnya dan menganalisis pilihan profesionalnya sejauh dia memenuhi persyaratan dasar ini. Dari perspektif SCCT, pendekatan ini dapat memastikan bahwa klien membuat keputusan akhir berdasarkan ekspektasi hasil yang relatif lengkap dan akurat. Setelah porsi waktu layanan yang dialokasikan diketahui, penerapan asumsi teoritis dasar juga penting. Asumsi dasar teori karir sosio-kognitif adalah sebagai berikut:

- a. Pilihan luas/sempit, menentukan keyakinan efikasi diri/menentukan besarnya harapan.
- b. Keyakinan efikasi diri + ekspektasi hasil = minat perkembangan.
- c. Gender, ras, disabilitas, kondisi sosial ekonomi, orientasi seksual mempengaruhi perkembangan kekuasaan, menetapkan harapan dan prestasi.
- d. Sumber efikasi diri meliputi prestasi, pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan keadaan/reaksi psikologis.

Dalam lingkungan pendidikan, konselor dapat mengembangkan keyakinan efikasi diri siswa, guru, staf, dan orang tua untuk meningkatkan motivasi dan prestasi akademik. Penasihat ini dapat melayani klien secara individu atau kelompok, atau bekerja sebagai konsultan. Dalam memberikan bantuan, konselor dapat melatih klien menggunakan metode manajemen diri berdasarkan teori kognitif sosial. Misalnya, konselor dapat membantu klien mengadopsi dan mempertahankan kebiasaan sehat serta menghilangkan kebiasaan tidak sehat.

KESIMPULAN

1. Teori kognitif sosial memberikan pemahaman kepada konselor tentang bagaimana meningkatkan keyakinan efikasi diri dan efektivitasnya baik bagi klien maupun diri mereka sendiri.
2. Tiga aspek pengembangan karir yang saling terkait: bagaimana prinsip-prinsip akademik dan karir dibentuk, bagaimana pilihan pendidikan dan karir dibuat, dan bagaimana akademik dan kesuksesan karir tercapai.
3. Praktik layanan bimbingan konseling berbasis SCCT: a) Guru mengidentifikasi dan mengantisipasi potensi hambatan terhadap realisasi pilihan karir siswa; b) Guru menganalisis kemungkinan menemui hambatan. Menyiapkan strategi untuk mengatasi hambatan (metode untuk mencegah atau mengelola potensi

hambatan), c) Guru mendukung tujuan siswa dalam keluarga, dan lingkungannya.

REFERENSI

- Ishlakhatu Sa'idah. (2018). Memprediksi Minat Karier dan Pilihan Aspirasi Terhadap Pertimbangan Pilihan Karier Berdasarkan Social Cognitive Career Theory (SCCT), *Jurnal Konseling Indonesia*, Vol. 3 No. 2.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). *Social Cognitive Career Theory. Career Choice and Development*.
- Munthe, A. K., & Syarqawi, A. (2021). *Guidance and Counseling of Career*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Prapaskah, RW, Brown, SD, & Hackett, G. (1994). Menuju teori kognitif sosial yang menyatukan karir dan minat akademik, pilihan, dan kinerja [Monograf]. *Jurnal dari Perilaku Kejuruan*.
- Prapaskah, RW, Brown, SD, & Hackett, G. (2000). Dukungan kontekstual dan hambatan karir/pilihan: Analisis kognitif sosial. *Jurnal Psikologi Konseling*.
- Sadewi, AI, Wibowo, SAYA, & Sugiyo, S. (2019). Konseling kelompok dengan teknik symbolic modeling untuk meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*.
- Saputra, WNE, & Widiyari, S. (2017). Konseling karir ringkas fokus solusi: konseling karir untuk membantu menetapkan pilihan karir siswa SMK menghadapi saya. *Jurnal Fokus Konseling*.
- Syam, Suehartono. Dkk. (2021). *Karier*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2019). Toleransi ambiguitas keputusan karir dan kesulitan pengambilan keputusan karir dalam sampel Perancis: Peran mediasi efikasi diri keputusan karir. *Jurnal Penilaian Karir*.
- Stajkovic, AD & Luthans, F. (1998). *Efikasi diri dan kinerja terkait pekerjaan: Sebuah meta-analisis*. Buletin Psikologis.
- Whitson, M. L. (2006). *Career Decision Self-Efficacy*.
- Wilson, F. (2007). *E T & P Intentions : Implications for Entrepreneurship. Education*.
- Zola, Nilma. (2021). Konsep Social Cognitive Career Theory. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*.

- Zulfikar, Z., & Widyanto, E. A. (2016). *Interpretasi Sikap Mahasiswa Akuntansi terhadap Undang-Undang Akuntan Publik Guna Perencanaan Karier ditinjau dari Social Cognitive Career Theory*. Eksis
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*.