

## GAMBARAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT

### AKHIR

**Devi Jatmika**

**Linda**

djatkika@bundamulia.ac.id

### ABSTRACT

*Higher education students' are in the late adolescent period. In this period they must accomplish some developmental tasks specifically regarding education and working issues. As last term students in their career exploration stage, they have to focus on working issues, thus they need career maturity. This research aims to describe career maturity of last term students of "X" University by using quantitative research method. The instrument of this research was Career Maturity Inventory (CMI) Field data was collected from 118 last term students. The result showed that 51% students were in very low career maturity, 10% were in low career maturity, 66.9% were in moderate career maturity, and 17.8% were in high career maturity. Some additional results revealed, there were differences of career maturity between students who have working experiences and do not have working experiences (sig 0.060 > 0.05). There were no differences of career maturity based on gender (0.233 > 0.05). From the content analysis of open-ended questionnaire results showed the meaning of career for students were: determine future, occupation, and success symbol. Some students did career planning such as studying, getting working experiences, and finding job information. Problems they feel in career planning like do not have working experiences, feel confused to choose, and financial capital for making business. They also mentioned their own strengths were competency, skills, attitude and working experiences. Some weaknesses they feel such as lack of competency and skills, having lack of working attitude, and lack of self confidence. In sum, last term students' exhibited moderate to high career maturity. Working experiences and evaluation of strengths may predict students' career maturity.*

**Keywords:** Career maturity, last term students, career exploration, working

## A. LATAR BELAKANG

Mahasiswa yang berkuliah di Perguruan Tinggi rata-rata berusia 18-22 tahun dan berada pada kategori remaja akhir, dimana pada masa ini remaja lebih mantap dan stabil, mengenal dirinya, memahami arah hidup dan menyadari tujuan hidupnya (Kartono dalam Haryanto, 2010). penelitian terbaru dari pandangan ilmu saraf (neuroscience) menyatakan bahwa perkembangan otak tidak berhenti hingga pertengahan usia 20-an dan 30-an terutama bagian penalaran sosial, perencanaan, mengatasi masalah dan pemahaman (Helps dalam Wallis, 2014). Anak-anak muda dalam perkembangan kognitifnya terus berlanjut hingga mencapai kematangan emosional, *self-image* dan melakukan penilaian. Furedi (dalam Wallis, 2013) mengemukakan masyarakat telah memanjakan anak-anak muda sehingga banyak dari mereka yang kehilangan aspirasi untuk mandiri. Budaya memberikan pengaruh yang membuat anak-anak muda kesulitan untuk menjadi dewasa sebagaimana orang dewasa seharusnya karena kurangnya rasa tanggung jawab. Dari sisi perkembangan psikososial, remaja menghadapi isu-isu pendidikan dan pekerjaan. Namun, ketidakmatangan dalam berpikir dapat mempengaruhi kematangan para remaja akhir dalam menentukan karirnya. Dalam teori model karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Wijaya 2012) menyatakan bahwa perkembangan karir sebagai tahap eksplorasi yang dimulai pada usia 15-24 tahun. Kematangan karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk membuat keputusan karir di usia yang tepat dan menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang cocok dengan dirinya (Savickas dalam Powell & Luzzo, 1995). Menurut Crites (dalam Coertse & Schepers, 2004) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang. Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Hasil penelitian oleh Crites di Amerika (dalam Pinarti, 2011) sekitar 30% individu di sekolah menengah dan perguruan tinggi belum memutuskan pilihan

karir mereka. Penelitian lainnya dilakukan oleh Yunitri (2014) kepada 208 mahasiswa tingkat akhir di Jakarta ditemukan 73 mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dan hanya 38 orang yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang diharapkan setelah lulus kuliah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor dunia industri terus berubah, jumlah lulusan mahasiswa yang semakin bertambah namun tingkat gap antara kebutuhan industri dengan kompetensi yang dibutuhkan membuat mahasiswa perlu melakukan eksplorasi karir secara ekstensif. Sehingga, dengan adanya kematangan karir seseorang, menentukan kesuksesan dalam perkembangan karir ke depannya. Sebagaimana Seligman (dalam Aquila, 2012) menekankan pentingnya kematangan karir bagi kehidupan seperti peningkatan kompetensi, tujuan karir dan mewujudkan karir yang berhubungan dengan sikap mandiri, perencanaan yang matang, mempunyai komitmen, motivasi dan efikasi diri.

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kematangan karir pada mahasiswa-mahasiswa di Universitas Bunda Mulia yang tengah menempuh pendidikan sarjana, karena mereka saat ini sedang berada pada tahap eksplorasi karir.

Dengan adanya hasil penelitian kematangan karir diharapkan memberikan manfaat berupa informasi untuk pengembangan mahasiswa dalam mempersiapkan karir setelah lulus nanti.

## **C. TINJAUAN TEORI**

### **1. Definisi Kematangan Karir**

Konsep kematangan karir (*career maturity*) berawal dari perkembangan teori perilaku karir yang dikemukakan oleh Super (Dhillon & Kaur dalam Mubiana, 2010). Pickworth (dalam Mubiana, 2010) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan yang harus dihadapinya karena perkembangan biologis dan sosial serta harapan masyarakat terhadap individu yang telah mencapai tahap perkembangannya.

Levinso, Ohler, Caswell dan Kiewra (dalam Aquila, 2012) menyebutkan kematangan karir adalah kesadaran atas kemampuan membuat pilihan karir yang sesuai dengan diri individu yang meliputi kesadaran akan hal-hal yang diperlukan dalam membuat keputusan karir serta pilihan karir yang realistis dan konsisten sepanjang waktu. Menurut Super (dalam Coertse dan Schepers, 2004) kematangan karir adalah istilah normative yang merujuk pada sejauh mana remaja memiliki kematangan karir jika mereka dapat membuat keputusan karir tentatif dan telah memiliki pengetahuan mengenai alternatif-alternatif pendidikan dan pekerjaan

## 2. Perkembangan Karir

Crites (dalam Coertse & Schepers, 2004) menyebutkan bahwa kematangan karir akan meningkat sepanjang waktu dan tahap paling penting dalam perkembangan karir adalah fase pembentukan (*establishment phase*) pada usia 16-25 tahun. Super (dalam Coertse & Schepers, 2004) mengemukakan lima tugas-tugas perkembangan karir dimana setiap individu akan melalui kelima tahap berikut:

Tugas-tugas perkembangan	Karakteristik
Kristalisasi preferensi karir (14-18 tahun)	Mengembangkan dan merencanakan arah tujuan. Pada umumnya berdasarkan informasi dari orang sekitar dan figure peran (role model). Pada tahap awal sangat tidak realistis dan imajinatif. Pada tahun-tahun berikutnya lebih focus dalam tujuan yang pasti.
Spesifikasi dari preferensi karir (18-21 tahun)	Membentuk arah tujuan pekerjaan. Membuat langkah-langkah tindakan.

Implementasi dari preferensi karir (21-24 tahun)	Memperoleh edukasi ataupun pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Mendapatkan pekerjaan di bidang yang relevan.
Stabilisasi dari karir (24-35 tahun)	Bekerja dan memastikan/ merubah pilihan karir.
Konsolidasi dari status dan pengembangan lanjut (35 tahun ke atas)	Pengembangan lanjut ke tingkat lebih tinggi dari karir.

---

### 3. Ciri-ciri individu dengan kematangan karir

Crites (dalam Setyowati, 2012) mengemukakan individu yang memiliki kematangan karir ditandai dengan:

- a. Meningkatkan pengetahuan mengenai diri
- b. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan
- d. Meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

Ciri-ciri siswa yang kurang ataupun belum memiliki kematangan karir (Crites dalam Setyowati, 2012):

- a. Tidak realistis dalam memilih karir, yaitu tidak berdasarkan kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada. Mungkin saja pilihan berasal dari kehendak orangtua dan anak bersikap pasif atas pilihan orangtuanya.
- b. Keragu-raguan dalam membuat pilihan karir. Hal ini menunjukkan ketidakmampuannya memilih atau menyatakan pendapatnya yang akan menghasilkan pilihan yang mempersiapkan ia masuk pada suatu jenis pekerjaan tertentu. Menurut Crites, hal ini disebabkan karena: 1).

Seseorang memiliki banyak potensi dan membuat banyak pilihan; 2) seseorang tidak dapat mengambil keputusan dimana ia tidak dapat memilih satupun dari alternatif-alternatif yang memungkinkan baginya; 3) seseorang tidak berminat, dimana ia telah memilih satu pekerjaan tetapi bimbang akan pilihannya itu.

#### D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif deskriptif, non eksperimental. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah pemberian kuesioner Inventori Kematangan Karir dari kepada mahasiswa-mahasiswa Universitas “X”. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir (semester 7) Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Teknik pengambilan pada pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkan serta kemampuan dan kerelaan responden untuk menjadi subyek penelitian (Kumar, 1996). Jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh 120 subyek, namun terdapat 2 data yang tidak dapat terpakai sehingga jumlah total sampel adalah 118 subyek.

Instrument alat ukur merupakan adaptasi dari *Career Maturity Inventory* oleh Crites yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Taganing (dalam Aquila, 2012). Hasil uji realibilitas adalah 0.92

Skala kematangan karir terdiri dari 24 aitem, mengukur sikap mahasiswa dalam perencanaan dan eksplorasi karir. Skala sikap terbagi menjadi empat domain yaitu:

Dimensi	Definisi	Contoh aitem
Keterlibatan dalam proses pemilihan	Sejauh mana individu secara aktif terlibat dalam proses membuat keputusan	Saya mencari informasi tentang apa saja yang akan saya kerjakan dalam pekerjaan saya kelak.
Orientasi terhadap	Sejauh mana individu memiliki sikap	Bekerja itu menyenangkan.

pekerjaan	yang berorientasi pada tugas atau kesenangan mengenai pekerjaan dan nilai-nilai pekerjaan
Kemandirian dalam pengambilan keputusan	Sejauh mana individu bergantung pada orang lain dalam memilih pekerjaan Memilih pekerjaan adalah hal yang harus diputuskan sendiri.
Konsepsi dari proses keputusan	Sejauh mana individu memiliki konsep yang akurat atau tidak akurat mengenai pengambilan keputusan pekerjaan Pekerjaan yang dipilih harus sesuai dengan potensi dan minat yang dimiliki seseorang.

Pada alat tukur terdiri dari dua jenis aitem favourable dan unfavourable. Mahasiswa yang menjawab “setuju” pada aitem favorable mendapatkan skor 1 dan “tidak setuju” mendapatkan nilai 0. Sedangkan, mahasiswa yang menjawab “setuju” pada aitem unfavorable mendapatkan skor 1 dan “tidak setuju” mendapat skor 0. Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan SPSS 17.0.

#### E. HASIL PENELITIAN

##### 1. Hasil uji normalitas

Dari hasil analisa dengan SPSS, diperoleh hasil uji normalitas dengan 1- Sample K-S, nilai signifikansi (p): 0.015,  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

##### 2. Hasil pembuatan norma kematangan karir mahasiswa

Pada distribusi yang tidak normal maka dilakukan digunakan standar T score, mean= 50 dan SD= 10.

Hasil penormaan diperoleh sebagai berikut:

Kategori	Rentang	Jumlah	Persen
Sangat belum matang	>30	6	5.1%

Belum/ kurang matang	31-40	12	10.2%
Cukup matang	41-60	79	66.9%
Matang	61-70	21	17.8%
Sangat matang	>70	0	0
Total		118	100%

Dari hasil norma t-score diketahui diperoleh sebanyak 6 orang (5.1%) mahasiswa berada pada kategori sangat belum matang dalam kematangan karirnya, 12 orang (10.2%) berada pada kategori belum matang, 79 (66.9%) orang berada pada kategori cukup matang, 21 orang (17.8%) berada pada kategori matang. Kemudian, tidak ada mahasiswa yang berada pada kategori sangat matang.

### 3. Hubungan pengalaman pernah bekerja ataupun tidak dengan kematangan karir

Penghitungan data menggunakan statistic non parametric mann-whitney, karena data berdistribusi tidak normal untuk mengetahui apakah ada perbedaan kematangan karir antara mahasiswa yang pernah memiliki pengalaman bekerja dengan yang tidak pernah bekerja. Dari hasil diperoleh nilai mean kematangan karir dari mahasiswa yang pernah bekerja lebih tinggi= 63.33 lebih tinggi daripada mean mahasiswa yang belum pernah bekerja= 50.43. Kemudian dari hasil diketahui  $Z = -1.882$  dan sig (2-tailed) adalah  $0.060 > 0.05$  yang berarti ada perbedaan kematangan karir antara mahasiswa yang pernah bekerja dengan tidak pernah bekerja.

### 4. Kematangan karir mahasiswa menurut jenis kelamin

Dari hasil diperoleh nilai mean wanita lebih tinggi (61.63) daripada pria (52.97). Kemudian dari hasil diketahui  $Z = -1.192$  dan sig (2-tailed) adalah  $0.233 > 0.05$  yang berarti tidak ada perbedaan kematangan karir antara pria dan wanita.

Dari hasil olahan data *open-ended questionnaire* mengenai makna karir menurut para mahasiswa diolah dengan analisis tematik dan jumlah frekuensi tema dihitung berdasarkan respon yang diberikan oleh responden, yaitu:



Makna karir	Frekuensi	Persen %
Menentukan masa depan	28	21.7
Mata pencaharian	27	20.9
Kesuksesan	18	13.9
pengembangan diri	11	8.5
Proses kehidupan	12	9.3
prestasi kerja	8	6.2
mendapatkan pengalaman	6	4.65
aktualisasi diri	4	3.1
cita-cita	5	3.8
Kebanggaan	3	2.3
kepuasan hidup	3	2.3
bermanfaat untuk orang lain	2	1.5
gaya hidup	1	0.7
	129	100

Pemaknaan karir bagi mahasiswa dalam lima kategori utama yaitu: karir menentukan masa depan (21.7%), karir sebagai mata pencaharian (20.9%), karir sebagai lambang kesuksesan (13.9%), karir sebagai sesuatu yang penting dalam proses kehidupan (9.3%) karir sebagai bentuk pengembangan diri (8.5%).

	Frequency	Percent
--	-----------	---------

Belajar (meningkatkan wawasan dan IPK)	59	38.3
Pengalaman bekerja	45	29.2
Mencari informasi	28	18.1
Memperluas networking	9	5.8
Melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya	4	2.6
Melakukan kegiatan sesuai cita-cita	1	0.6
Manajemen waktu	1	0.6
belum ada perencanaan	2	1.3
melamar pekerjaan di beberapa tempat	3	1.9
menabung	2	1.3
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100.0</b>

Dari data di atas diketahui tiga bentuk dengan respon tertinggi. perilaku yang dilakukan mahasiswa untuk mendukung perencanaan karir mereka di masa depan. Penghitungan jumlah berdasarkan jawaban yang diberikan oleh setiap mahasiswa. Tiga bentuk perencanaan karir yang saat ini cenderung dilakukan yaitu: 1. Belajar, mahasiswa berusaha meningkatkan wawasan dan IPK (38.3%); 2. Bekerja pada bidang pekerjaan dan mendalaminya untuk mendapatkan pengalaman kerja (29.2%); 3. Mencari informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang mereka inginkan (18.1%).

### **Masalah yang dirasakan mahasiswa dalam perencanaan karirnya**

	Frequency	Percent
Belum memiliki pengalaman kerja	15	11.5
Bingung menentukan pilihan	15	11.5
Financial (memerlukan modal bisnis)	15	11.5
Kompetensi yang dimiliki	14	10.7

manajemen waktu	12	9.2
Kurang networking	10	7.6
Kepercayaan diri	10	7.6
belum ada masalah	5	3.8
Persaingan global	5	3.8
adaptasi dengan pekerjaan	4	3.1
Masalah sikap (kesabaran, berkomitmen, disiplin)	4	3.1
Kuliah belum selesai	4	3.1
belum ada gambaran	3	2.3
Masalah belajar	3	2.3
Memperoleh informasi karir	3	2.3
Malas	3	2.3
Kemampuan kognitif (daya tangkap dan konsentrasi)	2	1.5
Dukungan keluarga	2	1.5
background universitas	1	0.8
Kesiapan mental	1	0.8

Dari respon mahasiswa diketahui masalah-masalah dalam merencanakan karirnya yaitu: belum memiliki pengalaman kerja (11.5%), bingung menentukan pilihan (11.5%), tidak memiliki modal untuk keinginan menjadi wirausaha (11.5%), merasa kompetensi yang dimiliki belum memadai (10.7%), masalah dalam manajemen waktu (9.2%), kurang memiliki networking (7.6%), masalah kepercayaan diri (7.6%).

Kelebihan pribadi yang dirasakan mahasiswa dapat menunjang karir

---

Kategori	Frekuensi respon	Persen
----------	------------------	--------

---

Kompetensi dan keterampilan yang dimiliki (ilmu, berbahasa, komunikasi, multimedia, computer, kerjasama)	41	32.5
Sikap (rajin, tekun, kerja keras, tanggung jawab, focus, integritas, terbuka ingin belajar, sabar)	43	34.1
Pengalaman kerja	14	11.1
Karakter pribadi (humoris, percaya diri)	5	4.0
Networking	4	3.2
Minat yang besar terhadap bidangnya	3	2.4
kreativitas	3	2.4
Nilai IPK	2	1.6
Memiliki gelar	2	1.6
Kemampuan planning	2	1.6
daya tangkap	2	1.6
tidak mudah menyerah	1	0.8
tidak ada	1	0.8
Kesehatan fisik	1	0.8
cara berpikir kritis	1	0.8
belum tahu	1	0.8

Dari respon yang diberikan mahasiswa, kelebihan-kelebihan yang dirasakan dapat mendukung perencanaan karir mereka secara umum adalah kompetensi dan keterampilan yang dimiliki saat kuliah(32.5%), memiliki sikap kerja keras, rajin, mau belajar yang menjadi modal untuk karir yang ditekuni nantinya (34.1%), memiliki pengalaman kerja (11.1%).

Kekurangan yang dihadapi pada diri mahasiswa untuk menekuni karirnya

Kategori	Frekuensi	Persen
Kompetensi dan keterampilan yang belum mencukupi (wawasan, keterampilan berbahsa, komunikasi, mengambil keputusan)	25	21.4
Kurang memiliki sikap dalam bekerja (kerajinan, ketelitian, ketekunan, komitmen, disiplin, kesabaran)	23	19.7
Kurang percaya diri	17	14.5
manajemen waktu	9	7.7
Cepat bosan dalam menjalani sesuatu	7	6.0
Mengendalikan emosi	6	5.1
Kekurangan finansial	6	5.1
Kurang memiliki pengalaman bekerja	5	4.3
Kurang memiliki networking	5	4.3
Membina hubungan dengan orang lain	3	2.6
Kemampuan belajar	3	2.6
Karakter diri yang dianggap tidak menunjang (pemalu, mudah tertekan)	3	2.6
Tidak mandiri	2	1.7
Kemampuan fisik	1	0.9
Karakter diri yang belum matang (keras kepala, sensitif)	1	0.9

Dari hasil kategorisasi jawaban mahasiswa diketahui tiga kekurangan yang dirasakan mahasiswa dalam perencanaan karir mereka yaitu: kompetensi dan keterampilan yang belum mencukupi (21.4%), kurang memiliki sikap dalam bekerja seperti (kerajinan, ketekunan, komitmen, disiplin, kesabaran) (19.7%), kurang memiliki percaya diri (14.5%).

## F. PEMBAHASAN

Menurut Crites (dalam Setyowati, 2012) mengemukakan individu yang memiliki kematangan karir ditandai dengan ciri individu meningkatkan pengetahuan mengenai diri, meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan, meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan, meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Pada usia remaja 18-21 tahun menurut Super (dalam Coertse & Schepers, 2004), mahasiswa sudah membuat preferensi karir, arah tujuan dan membuat langkah-langkah tindakan. Dari hasil data kualitatif yang telah dikategorikan karir dimaknai mahasiswa sebagai suatu hal yang menentukan masa depan mereka, pekerjaan atau mata pencaharian, lambang kesuksesan, bagian dari pengembangan diri dengan pengalaman dan suatu proses kehidupan yang penting dan harus dijalani. Pemaknaan karir ini menunjukkan mahasiswa telah menempatkan karir sebagai bagian yang penting dan adanya kesadaran untuk memikirkan mengenai karir di masa depan.

Selain itu, ditemukan pula adanya hubungan antara mahasiswa yang pernah berpengalaman kerja atau tidak pernah memiliki pengalaman kerja dengan kematangan karirnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aquila (2012) dimana ditemukan pengaruh signifikan antara pengalaman bekerja praktek memiliki pengaruh lebih besar terhadap kematangan karir dibandingkan dengan keputusan karir. Kerrigan (dalam Aquila, 2012) menyebutkan bahwa pengalaman kerja memiliki peranan meningkatkan kematangan, disiplin diri, tanggung jawab, dapat membimbing siswa dalam mempersiapkan karir dan prestasi kerja. Hal ini didukung pula hasil jawaban kualitatif pengalaman bekerja (29.2%) yang berada di urutan ketiga sebagai bentuk perencanaan karir yang dilakukan mahasiswa agar lebih mendalami dunia bekerja dan bidang yang diminatinya. Begitupula memiliki pengalaman bekerja juga menjadi kelebihan yang dirasakan mahasiswa yang menunjang karirnya (11.1%). Namun, belum adanya pengalaman bekerja dirasakan sebagai kekurangan atau masalah yang dirasakan mahasiswa dalam perencanaan karirnya (11.5%) selain kekurangan lain yang mereka rasakan yaitu: bingung

menentukan pilihan (11.5%), finansial untuk modal bisnis (11.5%), kompetensi yang masih dirasakan kurang (10.7%).

Mahasiswa juga menyatakan memiliki sikap yang menunjang untuk perencanaan karir 43 orang (34%), kompetensi yang mereka miliki merupakan kelebihan utama untuk menempuh karir mereka yaitu sebanyak 41 orang mahasiswa (32.5%) dan pengalaman kerja 11 orang (11%) Kesadaran akan kelebihan dan kekurangan dari diri merupakan suatu bentuk *self-awareness* dari individu dimana ia dapat menilai keterampilan, nilai-nilai yang dimiliki, minat dan pengetahuan yang dimilikinya. Periode usia 15-24 tahun merupakan usia yang terbaik bagi individu untuk melakukan eksplorasi berbagai pekerjaan di lingkungannya dan juga waktu untuk menguji kemampuan, dan keterampilan. Ketika seseorang merasa matang dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya akan meningkatkan aspirasi untuk menempuh karir (Adegoroye dalam Ottu & Idowu, 2014).

Pada mahasiswa yang berada belum memiliki kematangan karir ditunjukkan adanya pemilihan karir yang tidak realistis, tidak berdasarkan kemampuan, minat, dan kenyataan serta keragu-raguan dalam membuat pilihan karir (Crites dalam Setyowati, 2012). Keragu-raguan dalam memilih karir dapat disebabkan karena ia memiliki banyak potensi dan membuat banyak pilihan, tidak dapat mengambil keputusan dari pilihan-pilihan yang memungkinkan baginya dan tidak ada minat walaupun telah memilih satu pekerjaan.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai mean kematangan karir lebih tinggi pada wanita daripada pria, namun dari hasil uji beda ditemukan tidak adanya perbedaan kematangan karir antara pria dan wanita sig 0.233 >0.05. Hal ini menunjukkan bahwa baik pria maupun wanita memiliki kemampuan dalam perencanaan karirnya. Pinasti (2011) dalam penelitiannya menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara jenis kelamin dengan kematangan karir, namun hasil mean pada pria lebih tinggi daripada wanita. Penelitian lainnya oleh Lau, Low, dan Zakaria (2013) ditemukan wanita menunjukkan kematangan karir yang lebih tinggi daripada pria. Tekke dan

Ghani (2013) dalam penelitiannya kematangan karir pada mahasiswa internasional menyatakan bahwa perbedaan kematangan karir berdasarkan jenis kelamin tidak terlalu kuat, yang berarti baik kedua jenis kelamin memiliki kesamaan dalam menyalurkan keinginan dengan realitas dan memiliki pengetahuan yang sama untuk perencanaan karirnya. Adanya variasi dalam penelitian kematangan karir berdasarkan jenis kelamin menunjukkan adanya interaksi perbedaan gender terhadap sikap terhadap kematangan karir. Powel dan Luzzo (dalam Tekke & Ghani, 2013) menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara usia dengan tingkat kelas terhadap kematangan karir. Ia menyebutkan bahwa program pengembangan karir di sekolah dan faktor kontekstual seperti kesempatan untuk bekerja mempengaruhi pilihan-pilihan individu dan paparan terhadap alternatif pekerjaan.

## **G. SIMPULAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kematangan karir mahasiswa cenderung matang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki pemikiran dan perencanaan mengenai karir yang ingin ditekuninya. Dari penelitian ini ditemukan adanya perbedaan signifikan antara pengalaman bekerja dengan kematangan karir. Subjek-subjek yang pernah memiliki pengalaman kerja memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dan merasakan pengalaman kerja sebagai kelebihan untuk menekuni dan mendalami karirnya. Selain itu ditemukan pula tidak adanya perbedaan antara jenis kelamin dengan kematangan karir mahasiswa.

## **H. SARAN**

Saran bagi mahasiswa tingkat akhir

Bagi para mahasiswa tingkat akhir terkait dengan kekurangan yang dimiliki untuk karir di masa depan hendaknya melakukan pencarian informasi yang intensif mengenai berbagai bidang pekerjaan yang ingin ditekuni, mencoba bekerja magang ataupun part-time untuk merasakan suasana kerja dan kemampuan interpersonal di tempat kerja serta memperoleh ilmu di luar dunia perkuliahan. Persaingan di dunia



kerja tidak semata melihat inteligensi tetapi juga berbagai keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh karena itu sikap yang baik seperti disiplin, tanggung jawab dan keinginan untuk belajar hendaknya selalu dihayati dalam bekerja agar menjadi modal untuk merintis karir sebagai lulusan S1.

#### Saran bagi universitas

Bagi pihak universitas dapat memberikan fasilitas berupa konseling karir, pelatihan-pelatihan atau seminar mengenai *goal-setting* kepada seluruh angkatan, memberikan gambaran karir sejak dini akan lebih baik bagi kematangan karir mahasiswa. Karena adapula mahasiswa-mahasiswa yang masih merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dan kebingungan dalam menentukan pilihan. Dengan adanya dukungan dari pihak universitas tentunya dapat menciptakan lulusan unggulan yang dapat berkompetisi di dunia kerja.

#### Saran bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan sampel dengan jumlah yang lebih besar. Selain itu, penelitian kematangan karir diperluas kepada berbagai rentang usia agar dapat diperoleh perbandingan kematangan karir pada setiap rentang usia. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya dapat meninjau kematangan karir dari sisi prestasi akademik mahasiswa, efikasi diri dan orientasi masa depan mahasiswa.

### DAFTAR PUSTAKA

Aquila (Juli, 2012). *Perbedaan pengalaman praktek kerja lapangan pada siswa SMA-SMK dan status keputusan karir terhadap kematangan karir*, Fakultas Psikologi Peminatan Psikologi Pendidikan Universitas Indonesia. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20307891-T%2031396-Perbedaan%20pengalaman-full%20text.pdf>.

- Banyak sarjana RI yang bekerja tak sesuai jurusan saat kuliah (29 Mei 2013). Retrieved 11 September 2014, from <http://bisnis.liputan6.com/read/599411/banyak-sarjana-ri-yang-bekerja-tak-sesuai-jurusan-saat-kuliah>.
- Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30 (2), 56-73.
- Haryanto. (2010). Batasan usia remaja. Retrieved from <http://belajarpsikologi.com/batasan-usia-remaja/>.
- Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2013). Gender and work: Assessment and application of Super's theory—career maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences*. Retrieved from [http://www.bjournal.co.uk/paper/BJASS\\_12\\_2/BJASS\\_12\\_02\\_04.pdf](http://www.bjournal.co.uk/paper/BJASS_12_2/BJASS_12_02_04.pdf).
- Mubiana, P. B. (April, 2010). *Career maturity, career knowledge, and self knowledge among psychology honours students: An exploratory study*. (Magister dissertation, University of Pretoria Department of Psychology, 2010). Retrieved from <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-08152011-163810/unrestricted/dissertation.pdf>
- Ottu, I. F. A & Idowu, O. O. (2014). Openness to experience, conscientiousness and gender as personality indicators of career maturity of in-school adolescents in Ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*, 6(1). Retrieved from <http://ozelacademy.com/ejes.v6.i1-1.pdf>
- Pinasti, W. (2011). Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karir mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1364/1/WORO%20PINASTI-FPS.pdf>
- Santrock, J. W. (2013). *Life span development* (14 ed). NY: McGraw-Hill.
- Tekke M, Ghani Faizal A.M. (2013). Examining *Career Maturity* among Foreign. Asian Students: Academic Level, *Journal of Education and Learning*. Vol. 7 (1) pp. 29-34
- Wallis, L. (23 September, 2013). Is 25 the new cut-off point for adulthood?. Retrieved 8 September 2014 from <http://www.bbc.com/news/magazine-24173194>.

- Wijaya, F. (2012). Hubungan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa kelas X MAN Cibinong. Retrieved 11 September 2014, from <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/320047/hubungan-antara-kematangan-karir-dengan-motivasi-belajar-siswa-kelas-x-man-cibinong.html/>
- Setyowati, W. (2012). Hubungan antara konsep diri dengan kematangan karir. Retrieved 11 November 2014, from [http://repository.uksw.edu/jspui/bitstream/123456789/1792/3/T1\\_132007058\\_BAB%20II.pdf](http://repository.uksw.edu/jspui/bitstream/123456789/1792/3/T1_132007058_BAB%20II.pdf).