

SKRIPSI

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

Disusun dan diajukan oleh:

Erfiani Wahyuningsih

Q11116506



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Gelar Sarjana
pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., MA

Oleh:
Erfiani Wahyuningsih
Q11116506



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

**HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

Disusun dan diajukan oleh:

**ERFIANI WAHYUNINGSIH
Q11116506**

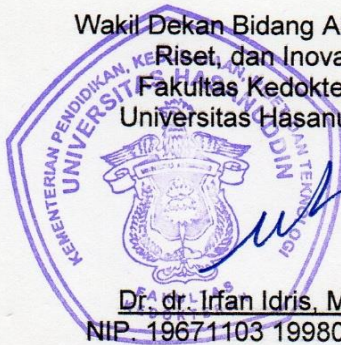
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 29 Juli 2021

**Menyetujui,
Panitia Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Ketua	1. 
2.	Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Anggota	3. 
4.	Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., M.A	Anggota	4. 
5.	Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	6. 

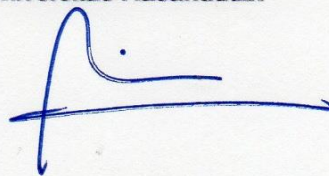
Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199802 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

disusun dan diajukan oleh:

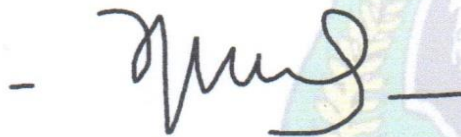
**Erfiani Wahyuningsih
Q11116506**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 29 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19830705 201904 4 001

Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., M.A
NIP. 19811111 201012 2 003

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Wanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erfiani Wahyuningsih
NIM : Q11116506
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi saya yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 29 Juli 2021

Yang Menyatakan



Erfiani Wahyuningsih

ABSTRACT

Erfiani Wahyuningsih, Q11116506, The Relationship between Adversity Quotient and Career Maturity in Final Year Students at Hasanuddin University, Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xiii + 76 pages, 6 attachments

Career maturity is an individual's ability to complete career development tasks according to the age of his career development. One that can facilitate the achievement of career maturity is the adversity quotient. This study aims to examine the relationship between adversity quotient and career maturity in final year students at Hasanuddin University. This study uses quantitative methods with a form of correlational research. The population of this study were seventh semester students and above at the Faculty of Medicine, Faculty of Mathematics and Natural Sciences, Faculty of Law, and Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University with the sampling technique used was purposive sampling. The sample in this study amounted to 120 people who are final year students aged 21-25 years and have completed student study service or are working on a thesis. This study uses the Adversity Quotient scale and Career Maturity Scale.

The results of data analysis using the Pearson product moment correlation test showed that there was a positive (unidirectional) relationship between adversity quotient and career maturity in final year students at Hasanuddin University, but the relationship was in the low category (R count = 0.229; Sig. = 0.012). This means that the higher the adversity quotient owned by the individual, the higher the career maturity of final year students, but the ability of the adversity quotient in helping to achieve career maturity is in the low category. The condition of career maturity of final year students at Hasanuddin University is known to be in the moderate category, which means that final year students are quite capable of completing their developmental tasks as early adults, namely exploring a number of careers, planning careers, and being able to determine career decisions. The adversity quotient condition of final year students at Hasanuddin University is known to be in the moderate category, which means that final year students can be categorized as campers, namely individuals have responded to challenges or obstacles but when they reach a certain level they choose to stop.

Keywords: Adversity Quotient, Career Maturity, Final Year Students, Hasanuddin University
Bibliography, 74 (1998-2020)

ABSTRAK

Erfiani Wahyuningsih, Q11116506, Hubungan *Adversity Quotient* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Hasanuddin, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xiii + 76 halaman, 6 lampiran

Kematangan karir adalah kemampuan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir sesuai usia perkembangan karirnya. Salah satu yang dapat memfasilitasi tercapainya kematangan karir adalah *adversity quotient*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa semester tujuh keatas yang ada di Fakultas Kedokteran, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Hukum, dan Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 orang yang merupakan mahasiswa tingkat akhir berusia 21-25 tahun dan telah menyelesaikan KKN atau sedang mengerjakan skripsi. Penelitian ini menggunakan skala *Adversity Quotient* dan Skala Kematangan Karir.

Hasil analisis data menggunakan uji korelasi *product moment pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif (searah) antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin, namun hubungan tersebut berada pada kategori rendah ($R_{hitung} = 0,229$; $Sig. = 0,012$). Hal tersebut bermakna bahwa semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa tingkat akhir, namun kemampuan *adversity quotient* dalam membantu tercapainya kematangan karir berada pada kategori rendah. Kondisi kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin diketahui berada pada kategori sedang yang bermakna bahwa mahasiswa tingkat akhir cukup mampu dalam menyelesaikan tugas perkembangannya sebagai dewasa awal yaitu mengeksplorasi sejumlah karir, merencanakan karir, dan mampu menentukan keputusan karirnya. Kondisi *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin diketahui berada pada kategori sedang yang bermakna bahwa mahasiswa tingkat akhir dapat dikategorikan tipe *campers* yaitu individu telah menanggapi tantangan atau hambatan namun saat mencapai tingkat tertentu mereka memilih berhenti.

Kata Kunci: *Adversity Quotient*, Kematangan Karir, Mahasiswa Tingkat Akhir, Universitas Hasanuddin
Daftar Pustaka, 74 (1998-2020)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak, rahmat, dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Tak lupa salam serta shalawat senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad *Shalallahu ‘alaihi wa sallam*.

Selama mengerjakan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan umpan balik, masukan, saran serta *insight* dari setiap tahap demi tahap yang dilewati. Adapun dalam penyelesaian skripsi ini, penulis juga telah menerima dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya kepada:

1. Ibunda Ermawati Malaka dan Ayahanda Andi Rifai yang senantiasa melimpahkan doa-doa terbaik untuk penulis, senantiasa melimpahkan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya kepada penulis, juga sebagai motivator terbesar bagi penulis.
2. Kakak penulis tercinta, Erfin Kurniawan, terima kasih atas doa dan segala dukungan beserta seluruh keluarga yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu.

3. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. selaku Pendamping Akademik. Terima kasih penulis ucapkan karena mendampingi penulis selama berproses di Program Studi Psikologi Unhas. Terima kasih atas segala perhatian, dorongan, dan semangat yang diberikan kepada penulis.
4. Ibu Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing I penulis. Terima kasih penulis ucapkan atas segala bimbingan, arahan, umpan balik, perhatian dan dukungan yang diberikan. Penulis merasa sangat senang mendapatkan hal tersebut selama mengerjakan skripsi ini. Penulis juga menyadari banyak pembelajaran yang diberikan kepada penulis sehingga selama berproses, penulis juga berusaha terus memperbaiki diri dan terus belajar menjadi versi terbaik penulis.
5. Ibu Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., M.A selaku pembimbing II penulis. Terima kasih penulis ucapkan karena telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing, memberi arahan, serta nasehat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih pula atas segala kepercayaan, motivasi dan dorongan selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A. dan Bapak Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si selaku Pembahas Skripsi penulis. Terima kasih penulis ucapkan atas umpan balik dan saran yang sangat bermanfaat demi penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staf, dan komunitas Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Psikologi Unhas.

8. Radial Al Adawiya, Ismilailah, Ayu Hartina, St. Irfah Maulidya, dan Wahyuni W.J.B selaku teman terdekat penulis sejak berproses di Program Studi Psikologi Unhas. Terima kasih atas segala waktu, bantuan, semangat, dan doa yang terus diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga kalian senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan dilancarkan urusannya ke depannya.
9. Nur Hikmah, Sri Wahyuni Nasir, Riska Wati, dan Ardillah Rauf selaku teman KKN penulis. Terima kasih penulis ucapkan atas segala semangat dan doa yang terus diberikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Insight (angkatan 2016), terima kasih penulis ucapkan telah menjadi teman berbagi dan berproses selama berada di Program Studi Psikologi Unhas. Terima kasih telah memberikan pengalaman menyenangkan dan berharga yang sangat berkesan bagi penulis.
11. Seluruh responden dan pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan oleh penulis demi penulisan yang lebih baik kedepannya. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca terutama bagi penulis.

Akhir Qalam *Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 29 Juli 2021

Erfiani Wahyuningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.3.3 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Karir	8
2.1.2 Tahapan Perkembangan Karir	9
2.1.3 Konsep Kematangan Karir	12
2.1.4 Konsep Adversity Quotient	20
2.1.5 Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kematangan Karir	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Variabel Penelitian	32
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
3.3.1 Kematangan Karir	33
3.3.2 <i>Adversity Quotient</i>	33
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Instrumen Penelitian	35
3.5.2 Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	36
3.6 Teknik Analisis Data	38
3.7 Prosedur Kerja	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil	43
4.1.1 Gambaran Umum Sampel Penelitian	43
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	45
4.1.3 Deskripsi Data Setiap Dimensi	47
4.1.4 Deskripsi berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.5 Deskripsi berdasarkan Usia	54
4.1.6 Deskripsi berdasarkan Fakultas	55
4.1.7 Deskripsi Pertanyaan Terbuka	58
4.1.8 Uji Hipotesis	60

4.2 Pembahasan.....	61
4.3 Limitasi Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
5.2.1 Subjek Penelitian.....	72
5.2.2 Peneliti Selanjutnya	73
5.2.3 Ilmuwan dan Praktisi Psikologi.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Perbandingan Jumlah Minimal Sampel dari Tiap Fakultas	34
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Kematangan Karir	35
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	38
Tabel 3.5 Uji Normalitas.....	39
Tabel 3.6 Uji Linearitas	40
Tabel 3.7 <i>Action Plan</i>	42
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif	45
Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel <i>Adversity Quotient</i>	45
Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel Kematangan Karir	46
Tabel 4.4 Data Deskriptif Dimensi <i>Adversity Quotient</i>	47
Tabel 4.5 Kategorisasi Dimensi <i>Control</i>	48
Tabel 4.6 Kategorisasi Dimensi <i>Origin</i>	48
Tabel 4.7 Kategorisasi Dimensi <i>Ownership</i>	49
Tabel 4.8 Kategorisasi Dimensi <i>Reach</i>	49
Tabel 4.9 Kategorisasi Dimensi <i>Endurance</i>	50
Tabel 4.10 Data Deskriptif Dimensi Kematangan Karir	50
Tabel 4.11 Kategorisasi Dimensi <i>Concern</i>	51
Tabel 4.12 Kategorisasi Dimensi <i>Curiosity</i>	51
Tabel 4.13 Kategorisasi Dimensi <i>Confidence</i>	52
Tabel 4.14 Kategorisasi Dimensi <i>Consultation</i>	52
Tabel 4.15 Deskripsi berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.16 Deskripsi berdasarkan <i>Adversity Quotient</i>	54
Tabel 4.17 Statistik Deskriptif berdasarkan Fakultas	55
Tabel 4.18 Deskripsi berdasarkan Fakultas dari Bidang Ilmu Saintek	56
Tabel 4.19 Deskripsi berdasarkan Fakultas dari Bidang Ilmu Soshum	57
Tabel 4.20 Uji Hipotesis	60
Tabel 4.21 Kekuatan Hubungan Korelasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Skema Hubungan Antar Variabel.....	32
Gambar 4.1 Grafik Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.2 Grafik Data Responden berdasarkan Usia	44
Gambar 4.3 Grafik Data Responden berdasarkan Angkatan	44
Gambar 4.4 Diagram Pie <i>Adversity Quotient</i>	46
Gambar 4.5 Diagram Pie Kematangan Karir.....	47
Gambar 4.6 Diagram Pie Pertanyaan Terbuka Kematangan Karir	58
Gambar 4.7 Diagram Pie Pertanyaan Terbuka <i>Adversity Quotient</i>	59

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan tertinggi dalam jalur pendidikan formal setelah pendidikan menengah (SMA/MA/SMK). Hal ini sesuai dengan pengertian perguruan tinggi dalam UU No. 12 tahun 2012 pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“Perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program dokter, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.”

Salah satu fungsi utama perguruan tinggi adalah mengembangkan sumber daya manusia (*human resource development*). Hal tersebut dapat diwujudkan melalui lulusan sarjana yang berkompetensi, terampil, dan ahli dalam bidang tertentu. Lulusan sarjana merupakan salah satu *output* dari proses pendidikan yang dilakukan di perguruan tinggi. Selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi, mahasiswa akan berada pada posisi sebagai mahasiswa tingkat akhir sebelum akhirnya menjadi lulusan sarjana. Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sudah melalui beberapa semester dengan tugas akhir yang harus diselesaikan yaitu skripsi. Moeliono (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015) menyebutkan bahwa mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sudah melewati enam semester, sudah mengambil Kuliah Kerja Nyata (KKN), dan skripsi.

Ditinjau dari usia, mahasiswa yang berada pada tingkat akhir di perguruan tinggi rata-rata berada pada rentang usia 21-25 tahun. Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir termasuk pada fase perkembangan dewasa awal, yang memiliki rentang usia 18 tahun sampai 40 tahun (Hurlock,

2009). Pada tahapan usia tersebut, manusia mengalami perubahan yang signifikan dikarenakan adanya tuntutan untuk memiliki peran-peran yang baru. Mahasiswa tingkat akhir merupakan satu contoh individu yang berupaya untuk melakukan adaptasi terhadap tuntutan baru yang akan dihadapinya yaitu peralihan fokus dari dunia pendidikan menuju dunia pekerjaan. Santrock (2011) menjelaskan bahwa menentukan karir, memulai karir, dan mengembangkan karir adalah tugas penting yang harus diselesaikan di masa dewasa awal.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat mahasiswa tingkat akhir yang belum mampu menentukan dan memutuskan karir yang akan mereka tekuni. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bayu Anggi Nugraha (2018) tentang "Problem Penentuan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Batusangkar)". Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa mahasiswa tingkat akhir masih ragu dalam penentuan karirnya karena di lapangan masih banyak sarjana yang pengangguran dan belum memiliki pekerjaan, masih ragu dengan potensi yang dimiliki, motivasi yang berubah-ubah, dan memiliki keterbatasan waktu untuk mencari informasi tentang karir dan pekerjaannya karena fokus menyelesaikan studinya.

Gunawan (2011) juga melakukan survei pada mahasiswa di salah satu perguruan tinggi di Makassar yaitu Universitas Negeri Makassar (UNM). Hasil survei menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjalani semester-semester akhir mengalami permasalahan berkaitan dengan karir dan masa depan. Permasalahan tersebut diantaranya tidak mengetahui atau belum memiliki bayangan mengenai bidang karir/pekerjaan yang akan mereka geluti nanti setelah lulus kuliah, merasa belum memiliki pengetahuan yang memadai berkaitan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan, merasa kurang memahami dan mengetahui strategi yang harus

dipersiapkan untuk mencapai karir yang diinginkan, dan belum mengetahui konsekuensi atau risiko atas pilihan karirnya.

Permasalahan karir ditemukan pula pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin, dimana mahasiswa cenderung belum mampu menentukan karirnya. Hal tersebut didapatkan dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, di mana mahasiswa mengaku belum mampu menentukan satu karir pasti yang diinginkannya untuk ditekuni dimasa yang akan datang. Hal tersebut dialami oleh 4 dari 5 mahasiswa yang diwawancarai oleh peneliti, lebih lanjut peneliti menanyakan alasan belum mampu menentukan karirnya adalah belum mencari informasi tentang karir karena fokus menyelesaikan studinya saat ini, bingung dengan pekerjaan yang cocok untuk dia lakukan, merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, dan merasa ilmu yang dimiliki saat ini masih belum cukup untuk mencapai karir yang diinginkannya.

Temuan penelitian di atas menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir belum memiliki kematangan karir. Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir pada tiap tahapan perkembangan karir. Dilihat dari usia, tahapan perkembangan karir mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi. Pada tahap tersebut, tugas individu adalah mengeksplorasi sejumlah kemungkinan karir dan menentukan keinginan individu untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi atau memilih pekerjaan yang diminati. Namun, realitasnya banyak mahasiswa yang belum mampu menentukan pilihan karirnya sehingga dapat dikatakan mahasiswa tingkat akhir belum memiliki kematangan karir karena belum menyelesaikan tugas tahapan perkembangan karirnya.

Dalam upaya menyelesaikan tahapan perkembangan karir dan akhirnya mencapai karir yang diinginkan, individu pasti sering mengalami hambatan dan tantangan baik yang berasal dari dalam (kondisi batin, fisik, mental, dan emosi) maupun dari luar (segala sesuatu yang terjadi dari luar diri) (Stoltz, 2007). Masalah yang dapat ditemui individu seperti yang disebutkan dalam penelitian Rahayu (2016) bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki berbagai masalah dalam menentukan karirnya. Masalah tersebut antara lain kurang memahami makna karir, kekurangan informasi mengenai pekerjaan, ragu dengan *skill* yang dimilikinya, dan munculnya kekhawatiran pada pekerjaan yang akan ditekuninya nanti. Semua masalah yang muncul tersebut perlu untuk diatasi, namun perlu kemampuan untuk mengatasi semua masalah atau kesulitan tersebut, kemampuan tersebut dikenal sebagai *adversity quotient*.

Stoltz (2019) menjelaskan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan individu dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang terjadi dalam hidupnya. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengatasi hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Stoltz (2019) mengemukakan bahwa terdapat tiga tipe individu dalam menyelesaikan kesulitannya. Tipe *quitters* yang memilih untuk menghindari dan tidak menyelesaikan kesulitan yang dihadapinya. Tipe *campers* mencoba menyelesaikan kesulitan namun saat merasa sudah aman memilih untuk berhenti. Kemudian, tipe *climbers* yang menyelesaikan kesulitannya apapun kondisi yang ditemuinya. Tipe ini selalu berjuang walaupun menemui jalan buntu hingga akhirnya mencapai tujuan yang diinginkannya. *Adversity quotient* pada individu berbeda-beda, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti dan Nur Habibah (2017) yang menunjukkan bahwa dari 237 sampel mahasiswa terdapat 174

mahasiswa memiliki AQ tinggi (tipe *climbers*), 63 mahasiswa dengan AQ sedang (tipe *campers*), namun tidak ada satupun mahasiswa yang memiliki AQ rendah (tipe *quitters*).

Uraian diatas menunjukkan bahwa memiliki *adversity quotient* dan kematangan karir merupakan hal yang penting bagi dewasa awal untuk dapat menyelesaikan tugas pada tahapan perkembangan karirnya. Namun, ditemukan kecenderungan mahasiswa belum memiliki kematangan karir dan membutuhkan aspek *adversity quotient*. Stoltz (dalam Hema & Gupta, 2015) juga mengemukakan bahwa *adversity quotient* tampaknya menjadi faktor yang kurang diperhatikan bahkan hilang dalam hidup seseorang. Padahal di era saat ini yang mana pengetahuan semakin luas, teknologi serta revolusi pendidikan yang semakin maju menyebabkan meningkat pula masalah di berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, perlu untuk mengkaji lebih lanjut tentang kematangan karir dan *adversity quotient*, mengingat peran karir bagi individu sangat penting dalam kehidupan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ardiputra dan Sawitri (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dan kematangan karir pada mahasiswa. Selain itu dalam penelitian Linasari (2012) ditemukan bahwa suksesnya individu dalam pekerjaan dan kehidupannya ditentukan oleh *adversity quotient*. *Adversity quotient* yang tinggi menjadikan individu mampu mengatasi segala kesulitan yang dihadapinya dengan segala potensi yang dimiliki demi mencapai kesuksesan yang diinginkannya. *Adversity quotient* yang memberikan sumbangan efektif kepada kematangan karir sebanyak 42,3% yang menunjukkan bahwa *adversity quotient* dapat dijadikan indikator yang berpengaruh pada kematangan karir.

Berdasarkan penjelasan diatas, ditemukan adanya kecenderungan mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki kematangan karir. Salah satu hal yang menjadi faktor dari kematangan karir adalah *adversity quotient*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel tersebut untuk melihat hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.

1.2 Rumusan Persoalan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan persoalan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin?

1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan penelitian tersebut, maka maksud penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi khususnya dalam bidang *self-development* pada dewasa awal berkaitan dengan perkembangan karir.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki nilai kepraktisan yaitu memberikan gambaran mengenai hubungan *adversity quotient* dengan kematangan karir yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir serta dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Karir

Karir adalah salah satu hal penting dalam kehidupan individu. Sejak kecil, individu mengenal karir melalui pekerjaan orang tua, program televisi, dan orang-orang di sekitar mereka. Pada akhirnya, individu menjadi sadar akan peluang dan pilihan karir (Sharf, 2013). Kata karir berasal dari bahasa latin dan aslinya dilambangkan sebagai jalur atau arena pacuan kuda. Karir seringkali tidak didefinisikan dengan jelas, hal tersebut dikarenakan karir memiliki makna yang bervariasi (Greenhaus & Callanan, 2006).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata karir berarti perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Greenhaus & Callanan (2006) mengemukakan bahwa karir pada umumnya menunjukkan riwayat pekerjaan individu, posisi kerja, dan kemajuan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, karir juga dapat digunakan secara lebih umum untuk merujuk pada biografi atau riwayat hidup individu. Patton & McMahon (2014) menggambarkan karir sebagai urutan pengalaman kerja seseorang yang berkembang dari waktu ke waktu. Sementara Brown & Associates (2002) menjelaskan bahwa karir adalah perkembangan atau perubahan perilaku individu yang sama dari waktu ke waktu. Karir penuh dengan tujuan, rencana, dan niat serta memerlukan motivasi, tujuan, dan kebermaknaan intrinsik. Fungsi karir bagaikan biografi dan narasi kehidupan dari seorang individu. Arilmani *et al* (2014) berpendapat bahwa semua karir adalah bentuk pekerjaan, tetapi kebalikannya mungkin tidak selalu benar. Karir adalah pekerjaan yang dijiwai dengan karakter tertentu; kemauan, kesesuaian, persiapan,

dan pengembangan berkelanjutan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa karir adalah perkembangan atau perubahan perilaku individu sepanjang waktu yang berkaitan dengan pekerjaan atau kehidupannya.

2.1.2 Tahapan Perkembangan Karir

Perkembangan karir pertama kali dikemukakan oleh Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma. Dalam teorinya, awalnya mereka mengasumsikan bahwa perkembangan karir selesai pada awal masa dewasa namun kemudian direvisi bahwa perkembangan karir merupakan proses pengambilan keputusan seumur hidup. Perkembangan karir adalah konstelasi total faktor psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomi, dan peluang yang bergabung untuk membentuk karir individu selama rentang hidup. Perkembangan karir melibatkan seluruh hidup individu, bukan hanya pekerjaan tetapi menyangkut konteks kehidupan individu yang selalu berubah (Patton & McMahon, 2014).

Super (dalam Sharf, 2013) mengemukakan lima tahapan perkembangan karir pada individu, yaitu tahap pertumbuhan (*growth*), eksplorasi (*exploration*), pemantapan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pengunduran (*disengagement*).

2.1.2.1 Tahap Pertumbuhan (*Growth*)

Tahap ini berlangsung pada usia 0-14 tahun. Pada tahap ini, kehidupan individu berhubungan dengan sekolah, keluarga, dan teman sebaya. Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan tahap *growth* terdiri atas empat subtahap yaitu: *curiosity*, biasanya berlangsung pada usia 0-4 tahun. Subtahap ini dicirikan dengan keingintahuan terhadap jenis-jenis karir tertentu; *fantasies*, biasanya berlangsung pada usia 4-7 tahun. Subtahap ini dicirikan dengan individu sudah mulai mengembangkan fantasi karirnya; *interest*, biasanya berlangsung pada usia 8-11

tahun. Subtahap ini dicirikan munculnya minat anak terhadap karir tertentu; dan *capacities*, biasanya berlangsung pada usia 11-14 tahun. Subtahap ini dicirikan dengan individu mulai mengembangkan pemahaman akan kapasitas dan pandangan mereka tentang kemampuan diri untuk menguasai keterampilan tertentu.

2.1.2.2 Tahap Eksplorasi (*Exploration*)

Tahap ini biasanya terjadi pada usia 18-25 tahun. Pada tahap ini, individu mengeksplorasi sejumlah kemungkinan karir. Tahap ini berkaitan dengan apa yang individu ingin lakukan, melanjutkan ke perguruan tinggi atau memilih pekerjaan yang diminati. Super (dalam Sharf, 2013) membagi tahap *exploration* menjadi tiga subtahap, yaitu: kristalisasi (*crystallizing*), biasanya terjadi pada usia 18-20 tahun. Subtahap ini dicirikan dengan individu mengkarifikasi apa yang mereka ingin lakukan; spesifikasi (*specifying*), subtahap ini dicirikan dengan individu menentukan preferensi mereka dan telah menspesifikasikan karir yang diinginkannya; dan implementasi (*implementing*), biasanya terjadi pada individu yang berumur 25 tahun-an. Subtahap ini dicirikan dengan individu membuat rencana karir agar dapat mencapai karir mereka, biasanya membuat resume dan melakukan wawancara kerja.

2.1.2.3 Tahap Penentuan (*Establishment*)

Tahap ini secara umum terjadi antara usia 25-45 tahun. Tahap ini dicirikan dengan individu mulai bekerja pada bidang pekerjaan tertentu. Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan bahwa tahap ini terdiri dari tiga subtahap, yaitu: stabilisasi (*stabilizing*), subtahap ini dicirikan dengan adanya proses penyesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan sejak mulai bekerja; konsolidasi (*consolidating*), subtahap ini dicirikan dengan individu mulai merasa nyaman dengan pekerjaannya

sehingga mencoba mengamankan posisi pekerjaan tersebut; dan pementapan (*advancing*), subtahap ini dicirikan dengan adanya upaya untuk naik ke posisi yang lebih tinggi di lingkungan kerjanya.

2.1.2.4 Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*)

Tahap ini biasanya terjadi pada individu yang berusia 45-65 tahun. Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan tahap ini terdiri dari tiga subtahap yaitu: memiliki (*holding*), subtahap ini dicirikan dengan individu mempertahankan posisi yang dimilikinya serta adanya aktivitas dalam mempelajari sesuatu yang baru untuk bisa terus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi selama bekerja; memperbaharui (*updating*), subtahap ini dicirikan dengan adanya upaya individu untuk memperbaharui pekerjaannya sesuai dengan tuntutan lapangan, dan inovasi (*innovating*), subtahap ini dicirikan dengan adanya upaya individu untuk menciptakan kemajuan dalam suatu profesi.

2.1.2.5 Tahap Pengunduran (*Disengagement*)

Tahap ini biasanya dialami oleh individu yang berusia 50-an dan 60-an. Individu ditahap ini biasanya mendapati dirinya tidak lagi dapat bekerja selama atau secepat yang dulu. Hal tersebut dikarenakan kemampuan fisik individu mengalami penurunan. Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan tahap ini terdiri dari tiga subtahap yaitu: penurunan tempo kerja (*decelerating*), subtahap ini dicirikan dengan penurunan stamina pada individu dalam bekerja. Individu pada tahap ini biasanya mulai mengurangi waktu kerjanya; perencanaan pensiun (*retirement planning*), subtahap ini dicirikan dengan individu mulai memuat perencanaan yang berkaitan dengan masa pensiun yang akan dihadapinya; dan masa pensiun (*retirement living*), subtahap ini dicirikan dengan individu mengalami perubahan peran dalam

hidupnya. Waktu luang, keluarga, rumah, dan lingkungan sekitar menjadi lebih penting dibandingkan bekerja.

2.1.3 Konsep Kematangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Kematangan Karir

Awalnya disebut “kematangan vokasional”, sekarang dikenal sebagai kematangan karir yang diusulkan oleh Donald Super 50 tahun lalu. Super melihat karir sebagai serangkaian tahap perkembangan, dengan setiap tahap perkembangan ditandai dengan tugas-tugas tertentu. Super menjelaskan bahwa individu matang dalam karir atau siap untuk membuat pilihan yang sesuai saat mereka memiliki pengetahuan akan pekerjaan, pengetahuan diri, dan pengetahuan pengambilan keputusan yang sesuai. Super juga memikirkan tentang bagaimana kemajuan dalam tugas-tugas perkembangan dapat diukur sehingga individu dapat dibandingkan dengan individu lain pada tahap perkembangan yang sama (dalam Greenhaus & Callanan, 2006).

Kematangan karir dianggap sebagai variabel yang sangat penting untuk dinilai selama eksplorasi karir individu. Hal itu dikarenakan pada tahapan tersebut, individu seringkali harus membuat keputusan karir. Banyak individu yang gagal untuk mengintegrasikan minat, keterampilan, kemampuan mereka dan tidak fokus pada tujuan karir tertentu, yang merupakan tugas utama tahap eksplorasi dalam teori perkembangan karir Super. Konsep kematangan karir digunakan untuk menggambarkan proses dimana individu membuat pilihan karir yang sesuai dengan usia dan tahap perkembangan mereka; kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas spesifik dari masing-masing tahapan perkembangan karir (Brown & Lent, 2002).

Super (dalam Sharf, 2013) mengemukakan bahwa kematangan karir adalah perilaku individu dalam merencanakan, mengidentifikasi, memutuskan dan melaksanakan karir yang sesuai dengan usia rata-rata dalam tahapan perkembangan karirnya. Super menjelaskan bahwa kematangan karir individu itu relatif dan ditunjukkan dengan tahap perkembangan karir mereka, membandingkan tingkat kematangan karir individu dengan usia kronologisnya. Sementara Brown (2014) mengemukakan bahwa kematangan karir adalah kesiapan dan keberhasilan individu dalam mengatasi tuntutan yang diberikan pada tahap perkembangan karir tertentu. Definisi yang hampir sama dikemukakan pula oleh Savickas (dalam Creed & Patton, 2002) bahwa kematangan karir adalah kesiapan individu untuk membuat keputusan karir yang tepat dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir sesuai usianya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya.

Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan bahwa kematangan karir memiliki lima komponen utama yaitu:

- a. Orientasi pada pemilihan karir, berkaitan dengan penggunaan informasi pekerjaan. Individu menentukan pilihan karirnya berdasarkan informasi pekerjaan yang dimilikinya.
- b. Informasi dan perencanaan pekerjaan yang disukai, berkaitan dengan informasi spesifik yang dimiliki individu tentang pekerjaan yang disukai. Individu menggali informasi secara menyeluruh berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan nantinya sebagai dasar dalam perencanaan karir.

- c. Konsistensi pilihan karir, berkaitan dengan konsistensi pilihan karir dan konsistensi dalam bidang dan tingkat pekerjaan. Konsistensi individu terlihat bila ia yakin dengan pilihan karirnya dan tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu.
- d. Kristalisasi sifat, mencakup tujuh indeks sikap terhadap pekerjaan.
- e. Kebijaksanaan pilihan karir, mengacu pada hubungan antara pilihan dengan kemampuan, aktivitas, dan minat.

2.1.3.2 Dimensi Kematangan Karir

Super (dalam Sharf, 2013) menjelaskan bahwa kematangan karir dapat dilihat dari *Career Development Inventory* yang terdiri dari 5 subskala yaitu *career planning*, *career exploration*, *decision making*, *world-of-work information*, dan *knowledge of the preferred occupational group*. *Career orientation* sebagai kombinasi subskala. Ada juga *realism* namun tidak dapat terukur.

a. *Career Planning* (Perencanaan Karir)

Career planning adalah aktivitas yang dilakukan individu dalam merencanakan karirnya. Jumlah aktivitas yang dilakukan oleh individu adalah hal yang sangat penting. Beberapa aktivitas yang dapat dilakukan dalam rangka perencanaan karir seperti:

- Mempelajari informasi tentang karir atau pekerjaan tertentu
- Membicarakan perencanaan karir dengan orang dewasa
- Berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan karir yang diharapkan
- Mengikuti pendidikan atau pelatihan yang mengarah kepada karir masa depan

Informasi atau pengetahuan tentang karir yang penting untuk diketahui seperti kondisi kerja, pendidikan yang dibutuhkan, cara untuk mendapatkan pekerjaan itu, dan peluang kerja. *Career planning* mengacu pada seberapa banyak individu

paham dan mengerti tentang suatu karir yang diharapkan bukannya hanya sekedar tahu. Ketika berbicara dengan seseorang tentang perencanaan karir, menanyakan apa yang harus dilakukan dan juga apa yang telah dilakukan akan sangat membantu untuk mengetahui *career planning* individu.

b. *Career Exploration* (Eksplorasi Karir)

Eksplorasi karir adalah aktivitas individu dalam memanfaatkan sumber daya disekitarnya untuk mengumpulkan informasi tentang karir. Sumber daya tersebut seperti dari orang tua, guru, teman, kenalan, konselor, buku, atau suatu film. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir dimana perencanaan karir menyangkut tentang perencanaan dan pemikiran yang akan dilakukan untuk karir masa depan sementara eksplorasi karir menyangkut penggunaan sumber daya untuk mengumpulkan informasi karir. Namun kedua aktivitas tersebut sama-sama berfokus pada sikap terhadap karir.

c. *Decision Making*

Pembuatan keputusan karir (*decision making*) mengacu kepada "*the ability to use knowledge and thought to make career plans*". Artinya membuat keputusan karir mengacu pada kemampuan individu menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karir. Pengetahuan yang dapat mendasari individu untuk membuat keputusan karir yang tepat berupa:

- Langkah-langkah membuat keputusan karir
- Kesesuaian suatu karir dengan kemampuan, bakat, dan minat
- Pengetahuan tentang pentingnya pengambilan keputusan karir secara mandiri

d. *World-of-work Information*

Informasi dunia kerja (*world-of-work information*) memiliki dua komponen dasar. Pertama berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas pengembangan seperti eksplorasi minat dan kemampuan diri, bagaimana orang lain belajar tentang suatu pekerjaan tertentu, dan alasan individu berhenti atau berganti pekerjaan. Kedua berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas pekerjaan seperti lamaran kerja, aturan kerja, atau kewajiban kerja. Memperbaiki persepsi individu tentang dunia kerja akibat informasi yang dikumpulkan tidak akurat dapat membantu individu dalam pengambilan keputusannya.

e. *Knowledge of the Preferred Occupational Group*

Individu perlu diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan yang mereka sukai dan kemudian menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang bersangkutan, misalnya (1) Tugas yang akan dilakukan, (2) Sarana yang dibutuhkan, (3) Persyaratan pekerjaan, (4) Penilaian terhadap diri sendiri untuk pekerjaan itu, (5) Minat orang lain untuk pekerjaan tersebut.

f. *Realism*

Realism adalah satu konsep yang merupakan bagian dari kematangan karir dari Super. Namun, konsep tersebut tidak terukur. Super menggambarkan *realism* sebagai entitas afektif dan kognitif yang dinilai dengan menggabungkan data pribadi, laporan pribadi, dan data objektif dalam membandingkan kemampuan individu dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Jadi, untuk mengukur *realism* dibutuhkan informasi tentang kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan dan informasi tentang individu yang berminat melakukan pekerjaan tersebut.

g. *Career Orientation*

Orientasi karir mencakup empat dimensi sebelumnya yaitu *career planning*, *career exploration*, *decision making*, *world-of-work information*. Tidak termasuk dimensi *knowledge of the preferred occupational group* dan dimensi yang tidak terukur yaitu *realism*.

Selain dimensi kematangan karir yang disebutkan oleh Super, Crites dan Savickas telah mengembangkan *Career Maturity Inventory* dengan mengukur empat dimensi berikut ini (Savickas dan Porfeli, 2011):

a. *Concern*

Dimensi ini mengukur sejauh mana individu memiliki orientasi dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan karir. Dalam proses pengambilan keputusan karir, individu menyadari pilihan yang harus dibuat dalam waktu dekat dan di masa depan. Selain itu, individu dapat secara aktif terlibat dalam mempersiapkan pilihan karirnya di masa depan dengan mulai membayangkan dirinya di dunia kerja dan membayangkan dirinya di berbagai pekerjaan.

b. *Curiosity*

Dimensi ini mengukur sejauh mana individu menjelajahi dunia kerja dan mencari informasi tentang pekerjaan dan persyaratannya. Individu dapat mengurangi kebingungan tentang proses pengambilan keputusan karir dengan mengeksplorasi kemampuan dan minat sendiri dengan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan bakatnya. Individu akan dihadapkan dengan jenis pekerjaan berbeda dalam hal persyaratan, rutinitas, dan penghargaan. Selain itu, individu juga akan menemukan berbagai macam gaya hidup pekerja di berbagai jenis pekerjaan. Oleh karena itu, individu dapat memulai proses pencarian informasi dengan berkonsultasi dengan penasihat konseling untuk mendapatkan

bantuan dalam penilaian diri dan eksplorasi pekerjaan atau mulai mencari informasi pekerjaan dengan membuka browser internet.

c. *Confidence*

Dimensi ini mengukur sejauh mana individu memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk membuat keputusan karir yang bijaksana dan pilihan pekerjaan yang realistis. Individu perlu percaya pada kemampuannya agar dapat menangani tantangan yang mungkin akan dihadapi saat memilih pekerjaan dan mengembangkan karirnya.

d. *Consultation*

Dimensi ini mengukur sejauh mana individu mencari bantuan dari orang lain dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan. Bantuan yang penting untuk dicari dari orang lain berkaitan dengan informasi tentang cara membuat pilihan yang bijaksana dan realistis, bukan tentang pekerjaan spesifik apa yang sebaiknya dipilih. Ketika individu memilih pekerjaan tertentu, maka ia perlu untuk menemukan keseimbangan antara memilih pekerjaan sendiri dan pilihan orang tua. Beberapa orang lebih suka berkonsultasi dengan orang-orang penting dalam hidupnya sementara yang lainnya lebih suka membuat pilihan sendiri. Tidak ada cara yang paling benar antara memilih sendiri atau dibantu oleh orang lain dalam proses pengambilan keputusan karir. Keseimbangan antara pilihan sendiri dan nasihat dari orang lain adalah cara yang tepat. Individu akan merasa lebih baik jika membuat keputusan karirnya dengan mempertimbangkan hal-hal di sekitar.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Super mengemukakan bahwa kematangan karir individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor usia, akan tetapi ditentukan juga oleh pengalaman kerja. Selain itu,

faktor lingkungan, faktor sosial, faktor politik, dan sejarah juga dapat mempengaruhi kematangan karir mereka (Sharf, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Prahesty dan Mulyana (2013) ditemukan bahwa selain faktor eksternal yaitu jenis sekolah, tercapainya kematangan karir individu juga dipengaruhi faktor internal. Faktor internal tersebut diantaranya tingkat intelegensi, minat, bakat, kepribadian, hasil belajar, dan karakteristik individu yang unik dan berbeda pada tiap individu.

Shertzer dan Stone (dalam Winkel & Hastuti, 2006) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir individu. Adapun faktor-faktor tersebut, sebagai berikut:

- a. Intelegensi: kemampuan intelegensi individu adalah faktor yang penting karena dengan kemampuan intelegensi individu dapat memikirkan pertimbangan dalam memasuki suatu pekerjaan, jabatan, atau karir.
- b. Bakat: bakat memiliki pengaruh dalam pemilihan karir khususnya dalam kesesuaian bakat dengan pilihan karir.
- c. Minat: minat merupakan daya yang bisa mengarahkan individu untuk memanfaatkan dan menjalankan karir yang disenangi untuk dilakukan.
- d. Sikap: dalam memutuskan karirnya, individu akan bersikap atau bertindak sesuai dengan keadaan atau situasi yang dihadapinya. Sikap individu berbeda-beda dalam menghadapi situasi tertentu.
- e. Kepribadian: kepribadian sangat berpengaruh terhadap ketepatan pemilihan karir karena seseorang yang mengetahui ciri-ciri kepribadiannya akan memilih karirnya sesuai dengan kepribadian orang itu sendiri. Individu yang memiliki kepribadian yang kuat, besar kemungkinan tidak akan mengalami kesulitan dengan lingkungan pekerjaan dan lingkungan umumnya.

- f. Status sosial ekonomi keluarga: persyaratan pekerjaan tertentu membutuhkan tingkat pendidikan sehingga status sosial ekonomi keluarga diperlukan karena tingkat pendidikan yang dijalani bergantung pada status sosial ekonomi keluarga.
- g. Pertemanan: keadaan, sifat, sikap, tujuan, dan nilai-nilai dari kelompok teman sebaya berpengaruh terhadap keputusan karir seseorang.
- h. Lingkungan sosial budaya: individu yang berada di lingkungan masyarakat tidak akan lepas dari pandangan-pandangan mereka termasuk dalam pemilihan karir, individu akan memilih karir yang dipandang baik oleh masyarakat.

2.1.4 Konsep *Adversity Quotient*

2.1.4.1 Pengertian *Adversity Quotient*

Adversity quotient dicetuskan oleh Paul G. Stoltz, teori ini dapat membantu individu supaya tetap gigih melalui saat-saat yang penuh dengan tantangan. *Adversity quotient* (AQ) merupakan konsep penting yang dibutuhkan individu untuk memahami cara mencapai kesuksesan. Kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan akan ditentukan oleh AQ setiap individu. *Adversity quotient* dapat diperkaya dan diperkuat dengan cara dipelajari. *Adversity quotient* yang dimiliki individu dibentuk oleh pengaruh-pengaruh dari orang tua, guru, teman sebaya, dan orang-orang yang mempunyai peran penting selama masa kanak-kanak (Stoltz, 2019).

Stoltz (2019) mengemukakan bahwa *adversity quotient* adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi kesulitan, masalah, hambatan atau rintangan yang dihadapi dalam kehidupan. Dengan kecerdasan ini, individu dapat mengubah hambatan menjadi peluang dan juga menggambarkan sejauh mana individu mampu bertahan dalam menghadapi hambatan tersebut. Nurhayati & Fajrianti (2007) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan individu dalam menghadapi

kesulitan dan bertahan dari kesulitan tersebut. *Adversity quotient* dapat dikatakan sebagai ketangguhan dalam bertahan dan mengatasi kesulitan. *Adversity quotient* berada dalam diri setiap individu dan setiap individu menghadapi dan mengatasi kesulitan hidup berbeda-beda. Sementara Nashori (dalam Karimah, 2009) berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan individu dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan dan mengubah cara berpikir serta bertindak ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang dapat menyengsarakannya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan individu dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengatasi hambatan dan kesulitan yang dihadapi dalam kehidupan.

2.1.4.2 Tingkatan *Adversity Quotient*

Stoltz (2019) mengemukakan bahwa *adversity quotient* dibagi menjadi tiga tingkatan tipe manusia, yaitu:

a. *Quitters*

Individu tipe ini, memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti apabila dihadapkan pada suatu kesulitan. Mereka juga menolak kesempatan yang diberikan dalam hidupnya sehingga banyak kehilangan kesempatan berharga dalam kehidupannya. *Quitters* menjalani kehidupan yang tidak terlalu menyenangkan. Mereka meninggalkan impian-impian mereka dan memilih jalan yang mereka anggap lebih datar dan lebih mudah. Hal itu berarti, ia mengabaikan potensi yang mereka miliki dalam kehidupan ini. *Quitters* memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim, dan mutu di bawah standar.

b. *Campers*

Individu tipe ini telah menanggapi tantangan atau hambatan dan saat mencapai tingkat tertentu mereka memilih berhenti. Mereka merasa cukup dengan apa yang sudah ada, dan mengorbankan apa yang masih mungkin terjadi. *Campers* melepaskan kesempatan untuk maju, yang sebenarnya dapat dicapai jika energi dan sumber dayanya diarahkan dengan semestinya. Individu tipe ini, mendefinisikan kesuksesan sebagai kenyamanan, saat mereka menjumpai kenyamanan itu mereka menganggapnya sebagai tujuan akhir mereka. *Campers* menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat, dan beberapa usaha.

c. *Climbers*

Climbers adalah individu yang terus melakukan usaha sepanjang hidupnya tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan atau kerugian, dan nasib buruk atau nasib baik. *Climbers* adalah tipe manusia yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lainnya menghalangi. *Climbers* benar-benar memahami tujuannya dan bisa merasakan gairahnya. *Climbers* selalu menyambut tantangan-tantangan yang disodorkan kepadanya. Individu tipe ini sangat gigih, ulet, dan tabah. Mereka terus bekerja keras, saat menemui jalan buntu, mereka akan mencari jalan yang lain. Tipe *climbers* bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat tinggi, dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dari hidup.

2.1.4.3 Dimensi *Adversity Quotient*

Stoltz (2019) menjelaskan bahwa *adversity quotient* memiliki empat dimensi yaitu:

a. *Control* (C)

C adalah kendali berkaitan dengan seberapa besar individu mampu mengendalikan kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali ikut berperan terhadap suatu peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Mereka yang AQ-nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa-peristiwa dalam hidup daripada individu yang AQ-nya lebih rendah.

Mereka yang skornya rendah pada dimensi C ini cenderung berpikir:

- Ini di luar jangkauan saya!
- Tidak ada yang bisa saya lakukan sama sekali

Sementara mereka yang AQ-nya lebih tinggi, apabila berada dalam situasi yang sama, barangkali akan berpikir:

- Wow! Ini sulit! Tapi, saya pernah menghadapi yang lebih sulit lagi
- Selalu ada jalan
- Siapa berani, akan menang

b. *Origin* dan *Ownership* (O₂)

O₂ merupakan gabungan antara *origin* (asal-usul) dengan *ownership* (pengakuan). *Origin* menjelaskan siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan dan sejauh mana individu mengakui bahwa kesulitan tersebut berasal dari dirinya. *Origin* mencakup menerima rasa bersalah sebagai penyebab suatu peristiwa. *Origin* berkaitan dengan rasa bersalah. Namun, ada dua jenis rasa bersalah, yang produktif dan yang tidak produktif. Rasa bersalah yang produktif

seperti memikul tanggung jawab untuk kesulitan yang telah ditimbulkan dan belajar dari rasa bersalah sedangkan rasa bersalah yang tidak produktif seperti menghajar diri Anda sendiri dengan kritik-kritik yang tidak perlu.

Individu yang skor asal usulnya (*origin*) rendah cenderung berpikir:

- Ini semua kesalahan saya
- Saya memang bodoh sekali
- Saya memang orang yang gagal

Sebaliknya, semakin tinggi skor asal usul individu, semakin besar kecenderungan individu untuk menganggap sumber-sumber kesulitan itu berasal dari orang lain atau dari luar dan menempatkan peran individu sendiri pada tempat yang sewajarnya. Orang yang memiliki respons asal usul (*origin*) yang lebih tinggi akan berpikir:

- Waktunya tidak tepat
- Sekarang ini setiap orang mengalami masa-masa yang sulit
- Ada sejumlah faktor yang berperan

Ownership menjelaskan sejauh mana individu mengakui akibat-akibat kesulitan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kegagalan tersebut. Mengakui akibat kesulitan berarti menganggap diri Anda bertanggung jawab untuk melakukan sesuatu guna menangani dan memperbaiki. Mengakui akibatnya tidak berarti Anda harus menerima rasa bersalah yang tidak perlu sebagai penyebab peristiwa itu. Tindakan ini sekedar berarti Anda memikul tanggung jawab untuk bertindak atau mencari penyelesaian. Semakin tinggi skor pengakuan (*ownership*) individu, semakin besar individu mengakui akibat-akibat dari suatu perbuatan, apa pun penyebabnya. Semakin rendah skor pengakuan

(*ownership*) individu, semakin besar kemungkinannya individu tidak mengakui akibat-akibatnya, apa pun penyebabnya.

c. *Reach* (R)

Reach berarti jangkauan, R menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan individu. Semakin rendah skor R individu, semakin besar kemungkinannya individu menganggap peristiwa-peristiwa buruk sebagai bencana, dengan membiarkannya meluas dan akan menyebar dengan cepat sekali, bahkan bisa menjadi sangat berbahaya karena akan menimbulkan kerusakan yang signifikan bila dibiarkan tak terkendali. Sebaliknya, semakin tinggi skor R Anda, semakin besar kemungkinannya Anda membatasi jangkauan masalahnya pada peristiwa yang sedang dihadapi.

d. *Endurance* (E)

Endurance atau daya tahan, menjelaskan tentang seberapa lama kesulitan akan berlangsung dan berapa lama penyebab kesulitan itu akan berlangsung. Individu yang memiliki skor E yang rendah, besar kemungkinannya menganggap kesulitan dan/atau penyebab-penyebabnya akan berlangsung lama, kalau bukan selama-lamanya. Individu seperti itu biasanya berpikir:

- Ini selalu terjadi
- Segala sesuatunya tidak akan pernah membaik
- Hidup saya hancur
- Saya memang pemalas

Label seperti pecundang, orang bodoh yang selalu gagal, dan orang-orang yang suka menunda-nunda, serta kata-kata seperti “selalu” dan “tidak pernah” membawa akibat yang tersembunyi dan berbahaya. Kata-kata itu membuat individu tidak berdaya untuk melakukan perubahan.

2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi *Adversity Quotient*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* pada individu dapat dilihat dari pohon kesuksesan yang digambarkan oleh Stoltz (2019). Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Genetika: genetika tidak secara langsung menentukan nasib individu namun genetika dapat menjadi dasar perilaku individu. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan pada ratusan pasang kembar identik yang dipisahkan dan dibesarkan di lingkungan yang berbeda namun ditemukan kemiripan yang sangat menakjubkan pada perilaku satu sama lain.
- b. Pendidikan: pendidikan dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, dan kinerja yang dihasilkan.
- c. Keyakinan: keyakinan akan mempengaruhi individu dalam menyikapi segala kesulitan yang dihadapi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- d. Kecerdasan: semua bentuk kecerdasan dimiliki individu namun diantaranya ada yang lebih dominan. Kecerdasan yang lebih dominan itulah yang mempengaruhi tujuan yang hendak dicapai.
- e. Kesehatan: kesehatan emosi dan fisik juga dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menggapai tujuannya. Jika individu sakit, maka penyakit yang dideritanya akan mengalihkan fokusnya.
- f. Karakter: individu dengan karakter yang baik seperti jujur, adil, bijak, baik, berani, dan sebagainya penting bagi individu untuk mencapai tujuan.
- g. Bakat dan Kemauan: individu memerlukan bakat dan kemauan untuk mencapai tujuannya. Mungkin individu memiliki semua bakat di dunia, tetapi tanpa kemauan, semuanya akan sia-sia.

- h. Kinerja: Kinerja adalah hal yang paling mudah dilihat oleh orang lain. Kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melihat keberhasilan seseorang dalam menghadapi masalah atau kesulitan.

2.2 Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan Kematangan Karir

Dalam mencapai karir yang diinginkan, individu perlu melalui tahapan perkembangan karir. Tidak menyelesaikan tugas di tahapan perkembangan karir artinya individu belum memiliki kematangan karir. Seiring dengan pemenuhan tugas-tugas pada tahapan perkembangan karir, maka seringkali individu menemukan permasalahan atau kesulitan yang harus diatasi. Kemampuan individu untuk mengatasi masalah atau kesulitan dalam hidupnya disebut dengan *adversity quotient*. *Adversity quotient* dan kematangan karir adalah dua hal yang diperlukan individu untuk mencapai kesuksesan karir dimasa yang akan datang.

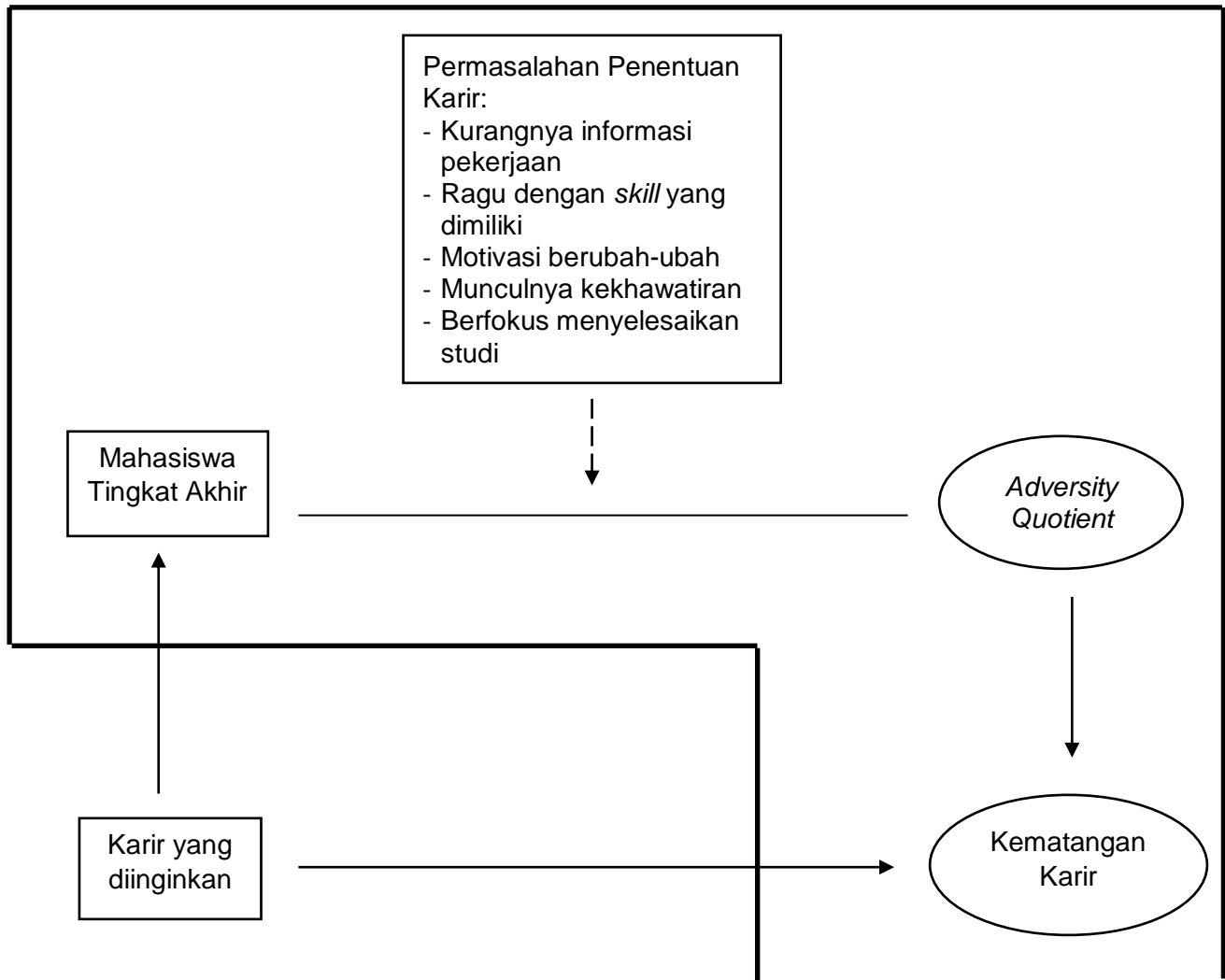
Seperti yang dijelaskan pada penelitian Wahyu Kurniawan, Daharnis, & Yeni Karneli (2020) bahwa *adversity quotient* memiliki kontribusi sebesar 23% terhadap kematangan karir mahasiswa. Muhammad Fikri Taufik Ardiputra dan Dian Ratna Sawitri (2020) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dan kematangan karir pada mahasiswa bidikmisi tahun ketiga di Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro. Dimana semakin tinggi *adversitas quotient* maka semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa bidikmisi tahun ketiga di Fakultas Peternakan dan Fakultas Pertanian Universitas Diponegoro.

Wahyu Kurniawan, Daharnis, & Yeni Karneli (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu dengan kematangan karir yang tinggi memiliki ciri berani mengambil risiko. Perilaku tersebut membutuhkan daya juang yang tinggi

serta ketahanan dalam menghadapi hambatan atau kesulitan yang lebih dikenal dengan *adversity quotient*. Selain itu kematangan karir seseorang juga dapat dilihat berdasarkan *self-awareness*. *Self-awareness* adalah pengetahuan tentang diri kita sendiri, tentang keyakinan, asumsi, dan kemampuan untuk merefleksikan keyakinan seseorang. Faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir adalah jenis kelamin dan status sosial ekonomi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kematangan karir individu tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja. Apabila semua prediktor dapat diefektifkan maka dapat membantu meningkatkan kematangan karir individu.

2.3 Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual yang dibangun oleh peneliti:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- = Memerlukan
- = Mencapai
- - - → = Mengalami
- = Variabel yang diteliti
- = Fokus Penelitian

Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa variabel yang akan diteliti adalah hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir. Diketahui bahwa mahasiswa tingkat akhir seyogyanya memiliki *adversity quotient* dan kematangan karir yang tinggi sehingga berdampak pada kemampuan untuk memilih dan menentukan karir yang diinginkannya di masa yang akan datang. Namun realitanya banyak diantara mahasiswa tingkat akhir yang belum mampu menentukan karir yang ingin dia tekuni. Hal tersebut dikarenakan setiap individu mengalami permasalahan yang berbeda-beda selama proses menentukan karirnya. Beberapa contoh masalah yang terjadi seperti kurangnya informasi mengenai pekerjaan yang ingin ditekuni, motivasinya yang berubah-ubah, tidak percaya diri dan ragu pada *skill* yang dimiliki, muncul kekhawatiran mengenai pekerjaan yang ingin ditekuni, dan memiliki keterbatasan waktu untuk mengeksplor karirnya karena fokus menyelesaikan studi yang sedang dijalankannya. Berbagai masalah tersebut, perlu untuk diatasi oleh individu itu sendiri. Kemampuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah atau kesulitan tersebut dikenal sebagai *adversity quotient*.

Adversity quotient pada setiap individu berbeda-beda dan ternyata *adversity quotient* akan membentuk individu dengan karakter yang berbeda pula. Ketika *adversity quotient* pada individu rendah maka ia akan menjadi pribadi yang mudah menyerah, memiliki sedikit semangat, dan memilih untuk menghindar atau mundur saat menghadapi kesulitan atau masalah. Artinya individu tersebut tidak akan mampu mengatasi permasalahannya termasuk masalah yang dihadapi saat menjadi mahasiswa tingkat akhir. Sehingga pemenuhan tugas perkembangannya akan tidak terpenuhi dan kematangan karir pun tidak akan

tercapai, akibatnya ia kesulitan dalam menentukan dan memutuskan karir yang diinginkannya di masa yang akan datang.

Sementara individu dengan *adversity quotient* yang tinggi dicirikan dengan perilaku gigih, ulet, tabah, pantang menyerah, berani mengambil risiko, dan berbagai karakter positif lainnya. Dengan karakter tersebut individu akan mampu menyelesaikan berbagai masalah atau kesulitan yang dihadapinya termasuk masalah yang muncul saat memenuhi tugas pada tahapan perkembangan karirnya. Ketika masalah yang dihadapi mampu diatasi maka artinya tugas perkembangan karir dapat terpenuhi dan kematangan karir pun dapat tercapai. Kematangan karir yang matang dapat membantu individu dengan mudah mengidentifikasi, menentukan, dan melaksanakan karir yang diinginkannya di masa yang akan datang. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *adversity quotient* dan kematangan karir memiliki peran besar dalam pencapaian karir yang diinginkan individu.

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak ada hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.

H_1 = Ada hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat di Universitas Hasanuddin.