

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
CAREER MATURITY REMAJA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Dra. Dyah Kusmarini, Psych

Disusun Oleh:

Vanessa N. Pinarto
Q11115302



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

2022

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
CAREER MATURITY REMAJA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Dra. Dyah Kusmarini, Psych

Disusun Oleh:

Vanessa N. Pinarto
Q11115302



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

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *CAREER MATURITY*
REMAJA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

Vanessa Novianty Pinarto
Q11115302

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 11 Mei 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

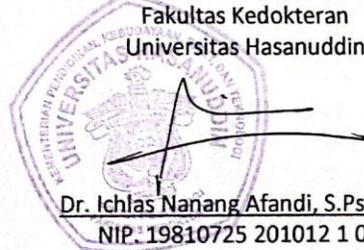


Dr. Muhammad Tamar M. Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004



Dra. Dyah Kusmarini, Psych.
NIP. 19590219 198609 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



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

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
CAREER MATURITY REMAJA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

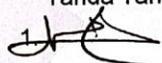
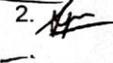
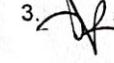
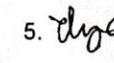
disusun dan diajukan oleh:

VANESSA NOVIANTY PINARTO
Q11115302

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 11 Mei 2022

Menyetujui,

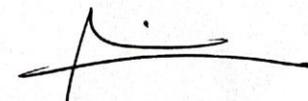
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi.M.Si	Sekretaris	
3.	Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
4.	Yassir Arafat Usman, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
5.	Dra. Dyah Kusmarini, Psych	Anggota	
6.	Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi., Psikolog	Anggota	

Mengetahui,

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

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau dokter), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah mumi gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 11 Mei 2022

Yang Menyatakan,



VANESSA NOVIANTY PINARTO

ABSTRAK

Vanessa Novianty Pinarto, Q11115302, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Maturity* Remaja Akhir di Kota Makassar. Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *career maturity* remaja akhir di Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah 94 siswa kelas 12 atau yang duduk ditingkat akhir sekolah, berasal dari sejumlah SMA dan SMK di Kota Makassar. Pendekatan penelitian yaitu penelitian kombinasi (*mix-method*) dengan desain *concurrent triangulations*. Penelitian desain kuantitatif dilaksanakan menggunakan kuesioner CDI-A-SF untuk memperoleh data kematangan karir sedangkan penelitian desain kualitatif dilaksanakan pada analisis kuesioner terbuka yang terdiri dari 26 butir pertanyaan terbuka untuk menggali faktor-faktor kematangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden berada pada kategori kematangan karir sedang. Hasil analisis kualitatif menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career maturity* remaja akhir di Kota Makassar yaitu: faktor internal yang mencakup faktor sumber kendali, faktor minat karir, faktor keyakinan terhadap kemampuan diri serta faktor wawasan dunia kerja sedangkan faktor eksternal mencakup faktor dukungan keluarga, faktor lingkungan sekolah dan faktor teman sebaya.

Kata Kunci: *career maturity*, remaja akhir, perkembangan karir
Daftar Pustaka, 83 (1983-2021)

ABSTRACT

Vanessa Novianty Pinarto, Q11115302, Factors which Affect Career Maturity of Late Adolescents in Makassar. Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, Makassar, 2022.

The study aims at finding factors which can affect the career maturity of late adolescents in Makassar. The respondents of this study are 94 of 12th grade students from some high schools in Makassar. This study conducted using the approach of mix method with concurrent triangulations design. The quantitative design was used to collect general descriptions of career maturity using the CDI-A-SF questioner at the same time with the factors of career maturity that collected using open questioner that analized as the qualitative design.

The result of this study shows that most of the respondents was in the moderate category of career maturity. The result of qualitative analysis shows that the factors which affect the career maturity of late adolescents in Makassar City are: 1) internal factors (including locus of control, career interests, confidence in one's ability, and knowledge of career world). 2) external factors (including family support, schools environment, and friends).

Keywords: career maturity, late adolescents, career development.
Bibliography, 83 (1983-2021)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena hanya atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Maturity Remaja Akhir di Kota Makassar**”. Penulis meyakini bahwa setiap tantangan dan proses yang telah dilewati hingga saat ini kiranya mengajarkan penulis agar pantang menyerah dalam upaya belajar mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik dari hari sebelumnya. Melalui tulisan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang senantiasa telah kebersamai dan mendampingi penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

1. Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada kedua orang tua terkasih, Papa yaitu Jemmy Cowandy Pinarto dan Mama Venny yang selama ini telah memberikan dukungan tak terbatas serta kasih sayang dengan sepenuh hati juga senantiasa selalu mendoakan penulis kepada Tuhan untuk kelancaran dan keberhasilan penulis, serta dukungan materil dan moril kepada penulis. Kiranya Tuhan senantiasa memberikan kesehatan dan berkat bagi papa dan mama.
2. Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada kedua adik penulis, Giofanny Melinda Pinarto dan Odelia Sabrina Pinarto, atas segala dukungan, bantuan, inspirasi, kebersamaan dalam suka maupun duka serta kesediaan untuk menjadi teman cerita dikala penulis sedang mengalami fase yang sulit dalam proses penyusunan skripsi. Kehadiran kalian sungguh

memberikan hiburan dan juga pembelajaran bagi penulis tidak hanya menjadi kakak yang lebih baik namun juga pribadi yang lebih dewasa.

3. Ungkapan terima kasih sebesar-besarnya penulis tujukan kepada kedua dosen pembimbing yang telah membimbing dan mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi ini yaitu Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi dan Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych. Penulis merasa bersyukur atas segala bimbingan, ilmu, *feedback*, serta dukungan yang selalu diberikan kepada penulis selama ini. Penulis menyadari bahwa dalam prosesnya terkadang kurang maksimal dalam menjalankan arahan yang diberikan oleh tim dosen pembimbing sehingga seringkali *stuck* ketika menghadapi hambatan. Akan tetapi semangat dan kesabaran dari beliau berdua-lah yang senantiasa menginspirasi penulis untuk tidak berhenti berjuang menyelesaikan skripsi ini ditengah hambatan dan tantangan yang ada. Adapun penulis menyadari bahwa kehadiran dari bapak dan ibu sebagai dosen pembimbing penulis adalah berkat yang Tuhan berikan terkhusus kepada penulis untuk senantiasa belajar tentang keberanian, tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugas.
4. Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada Ibu Sri Wahyuni, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik yang telah mendampingi penulis dari awal perkuliahan hingga perjalanan akhir sebagai mahasiswa. Terima kasih atas bimbingan, kesabaran, umpan balik, motivasi serta *feedback* yang diberikan kepada penulis. Melalui pendampingan yang diberikan oleh beliau dalam pertemuan PA, penulis banyak memperoleh

insight serta pembelajaran yang mendorong penulis untuk membenahi diri serta lebih rendah hati dalam menjalani peran pembelajar sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Hasanuddin.

5. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua dosen penguji dan pembahas skripsi yaitu Ibu Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Yassir Arafat Usman, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Beroleh dari ilmu, perspektif-perspektif baru, masukan serta nasehat yang membangun sangat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini menjadi karya tulis ilmiah yang jauh lebih baik.
6. Penulis juga ingin berterima kasih kepada seluruh tim dosen dan staf administrasi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin atas segala dukungan dan ilmu yang dibagikan selama menempuh pendidikan sebagai mahasiswi di Psikologi Universitas Hasanuddin.
7. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada kak Kiki, kak Fitra, kak Dwi atas kesediannya membagikan ilmu, memberikan saran dan masukan serta pertimbangan-pertimbangan yang berkaitan dengan skripsi penulis ketika penulis menghadapi kebingungan. Penulis mensyukuri atas *sharing* ilmu yang diberikan sungguh memberikan perspektif baru bagi penulis dalam memahami kendala dalam penelitian skripsi yang dihadapi sehingga dapat mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan tantangan yang ada.

8. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada teman-teman sepembimbingan Novsus, Yuki, Epes, Ita, dan Yujin. Terima kasih banyak atas dukungan dan kebersamaan sejak awal memulai proses bimbingan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis sungguh menghargai bantuan dan dukungan yang selama ini dibagikan baik secara personal maupun melalui grup bersama, serta sharing ilmu yang secara khusus membantu penulis untuk lebih paham dalam proses penyusunan skripsi.
9. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat terkasih grup Tim Sehat Mental yaitu Dhence, Lala, Yuki, Ocha & Epes. Terima kasih atas dukungan yang selalu kalian berikan kepada penulis, kesediaan untuk selalu memberikan bantuan berupa pengalaman melewati skripsi serta *feedback* untuk terus menyempurnakan skripsi dan lulus sebagai sarjana psikologi.
10. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada sahabat sekaligus saudara yang selalu ada untuk mendengarkan keluh kesah penulis serta memberikan masukan ataupun nasehat, Fanny Laidji. Penulis meyakini bahwa kedewasaan berpikir yang ada pada dirimulah yang menjadi kekuatan terbesarmu, terima kasih atas kesediaannya membagikan ilmu tersebut kepada penulis. Semoga kamu juga segera meraih gelar sarjanamu dan meniti karir sesuai yang hatimu impikan ya fan!
11. Ucapan terima kasih juga ingin penulis sampaikan kepada sahabat terkasih Novsus dan Afga terutama atas *support system* dalam segala aspek

kehidupan yang pernah kita bertiga bahas bersama dan sungguh memberikan *insight* yang luar biasa bermakna untuk dijadikan pembelajaran penting di masa depan. Kebersamaan kita nampak singkat karena baru penulis sadari di momen akhir perkuliahan namun penulis menyadari bahwa kalian adalah *support system* yang selalu bisa memberikan *sweetspots* disetiap pertemuan yang kita lakukan. Sukses selalu ya Nov, Afga, Tuhan memberkati langkah kalian selalu, amin.

12. Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan kepada teman-teman angkatan 2015 (*Mindsight*) yang telah kebersamai penulis selama belajar sebagai mahasiswi Psikologi Fakultas Kedokteran Unhas. Terima kasih atas segala dukungan dan bantuan, canda tawa yang telah mengenalkan kepada penulis mengenai makna dari kepelbagaian melalui tindakan yang nyata.
13. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Himpunan Mahasiswa Psikologi FK Unhas yang selama ini menjadi wadah dan sarana bagi penulis untuk belajar mengenali dan mengasah kemampuan serta skill khususnya dalam berorganisasi. Penulis belajar membangun *network* dan serta mengembangkan kapasitas diri dalam hal bersosialisasi serta profesionalitas yang penulis percaya akan menjadi bekal dikemudian hari.
14. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh Komunitas Psikologi Universitas Hasanuddin, penulis sangat bersyukur diberikan kesempatan untuk dapat bergabung di komunitas ini. Melalui komunitas ini, penulis benar-benar belajar untuk mengembangkan diri melalui *support*

system yang positif, menjadi lebih *aware* terhadap diri dan orang lain, serta lebih bijak dan dewasa dalam berpikir maupun bersikap.

15. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada setiap responden penelitian yang telah bersedia berpartisipasi menjadi bagian dalam penelitian penulis dengan membagikan informasinya sebagai data dalam skripsi ini. Peran teman-teman sangat bermakna dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

16. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis selama proses menjangkau data dengan membagikan kuesioner melalui media sosialnya, juga kepada kerabat dan kenalannya. Tanpa bantuan dari teman-teman sekalian tentunya skripsi ini tidak akan sampai pada akhir penyelesaiannya di saat ini.

17. Akhirnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan, semangat serta waktu berharga yang diberikan kepada penulis khususnya dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga kalian selalu diberkati dan dilindungi oleh Tuhan Yang Maha Esa, amin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih membutuhkan banyak masukan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan Psikologi di dunia pendidikan serta dapat

memberikan tambahan perpektif dan pemahaman baru kepada pembaca khususnya dalam membantu memfasiitasi perkembangan usia remaja.

Penulis,

Vanessa Novianty Pinarto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Persoalan	9
C. Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian	10
C.1. Maksud Penelitian	10
C.2. Tujuan Penelitian	10
C.3. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. <i>Self-Development</i>	12
B. Karir	14
B.1. Definisi Karir	14
B.2. Teori Perkembangan Karir	15
B.3. Tugas Perkembangan Karir Remaja.....	20
C. Kematangan Karir (<i>Career Maturity</i>).....	22
C.1. Definisi Kematangan Karir	22
C.2. Dimensi Kematangan Karir	24
C.3. Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir	27
D. Remaja	33
D.1. Definisi Remaja	33
D.2. Tugas Perkembangan Remaja	34

E. Kerangka Konseptual	36
BAB III MATERI DAN METODE	39
A. Materi Penelitian	39
B. Metode	40
B.1. Pendekatan Penelitian	40
B.2. Subjek Penelitian	41
B.3. Fokus Penelitian	42
B.4. Teknik Pengumpulan Data	42
B.5. Teknik Analisis Data	44
B.6. Prosedur Kerja	46
B.7. Timeline Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Profil Responden Berdasarkan Data Pribadi	49
A.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
A.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	50
A.3. Profil Responden Berdasarkan Agama	51
A.4. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Budaya	52
A.5. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Orang Tua	53
A.6. Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan Orang Tua	53
A.7. Profil Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan Orang Tua	54
B. Gambaran Kematangan Karir Responden Secara Keseluruhan	55
C. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir	56
C.1. Deskripsi Uji Chi-Square	56
C.1.1. Usia dengan Kematangan Karir	57
C.1.2. Jenis Kelamin dengan Kematangan Karir	59
C.1.3. Pendapatan Orang Tua dengan Kematangan Karir	62
C.1.4. Pendidikan Orang Tua dengan Kematangan Karir	65
C.1.4.1. Pendidikan Ayah	65
C.1.4.2. Pendidikan Ibu	67
C.1.5. Simpulan Keseluruhan Hasil Uji-Chi Square	70
C.2. Hasil Analisis Kuesioner Terbuka	70

C.2.1. Kerangka Hipotetik Hasil Temuan	85
D. Diskusi	86
E. Limitasi Penelitian.....	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	117
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA.....	120
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blueprint</i> Skala CDI-A-SF	43
Tabel 3.2. <i>Timeline</i> Prosedur Penelitian	48
Tabel 4.1. Deskripsi Statistik Kematangan Karir Responden	55
Tabel 4.2. Skor Kategorisasi Kematangan Karir	55
Tabel 4.3. Tabel <i>Case Processing Summary</i> Uji Chi-Square usia dengan Kematangan Karir	57
Tabel 4.4. Tabel <i>Crosstabulation</i> Uji Chi-Square usia dengan Kematangan Karir	58
Tabel 4.5. Tabel Uji Chi-Square Usia dengan Kematangan Karir	59
Tabel 4.6. Tabel <i>Case Processing Summary</i> Uji Chi-Square Jenis Kelamin dengan Kematangan Karir	60
Tabel 4.7. Tabel <i>Crosstabulation</i> Uji Chi-Square Jenis Kelamin dengan Kematangan Karir	60
Tabel 4.8. Tabel Uji Chi-Square Jenis Kelamin dengan Kematangan Karir	61
Tabel 4.9. Tabel <i>Case Processing Summary</i> Uji Chi-Square Pendapatan Orang Tua dengan Kematangan Karir	62
Tabel 4.10. Tabel <i>Crosstabulation</i> Uji Chi-Square Pendapatan Orang Tua dengan Kematangan Karir	63
Tabel 4.11. Tabel Uji Chi-Square Pendapatan Orang Tua dengan Kematangan Karir	64
Tabel 4.12. Tabel <i>Case Processing Summary</i> Uji Chi-Square Tingkat Pendidikan Ayah dengan Kematangan Karir	65
Tabel 4.13. Tabel <i>Crosstabulation</i> Uji Chi-Square Tingkat Pendidikan Ayah dengan Kematangan Karir	66
Tabel 4.14. Tabel Uji Chi-Square Tingkat Pendidikan Ayah dengan Kematangan Karir	67

Tabel 4.15. Tabel <i>Case Processing Summary</i> Uji Chi-Square Tingkat Pendidikan Ibu dengan Kematangan Karir	68
Tabel 4.16. Tabel <i>Crosstabulation</i> Uji Chi-Square Tingkat Pendidikan Ibu dengan Kematangan Karir	68
Tabel 4.17. Tabel Uji Chi-Square Tingkat Pendidikan Ibu dengan Kematangan Karir	69
Tabel 4.18. Tabel Perbandingan Faktor Orientasi Kendali	71
Tabel 4.19. Tabel Perbandingan Faktor Minat Karir	74
Tabel 4.20. Tabel Perbandingan Faktor Keyakinan Kemampuan Diri	76
Tabel 4.21. Tabel Perbandingan Faktor Wawasan Dunia Kerja.....	77
Tabel 4.22. Tabel Perbandingan Faktor Dukungan Orang Tua.....	79
Tabel 4.23. Tabel Perbandingan Faktor Lingkungan Sekolah.....	82
Tabel 4.24. Tabel Perbandingan Faktor Teman Sebaya.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1. Diagram Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.2. Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3. Diagram Profil Responden Berdasarkan Agama.....	51
Gambar 4.4. Diagram Profil Responden Berdasarkan Suku	52
Gambar 4.5. Diagram Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Orang Tua....	53
Gambar 4.6. Diagram Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan Orang Tua	53
Gambar 4.7. Diagram Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Orang Tua..	54
Gambar 4.8. Grafik Persentase Kategori Kematangan Karir Responden.....	56
Gambar 4.9. Model Hipotetik Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir Responden.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap individu diciptakan dengan potensi yang seyogianya dikembangkan guna mencapai fitrah diri (Gunarya, 2012). Individu perlu memiliki tujuan yang jelas sehingga dalam perjalanan hidupnya akan diisi oleh hal-hal yang berfokus pada pengembangan kualitas diri yang menjadi lebih baik (Riverin & Simard dalam Robitschek, 1997). Karir merupakan salah satu aspek yang mencakup proses belajar yang berlangsung terus menerus sepanjang hidup (Super, 1980). Berbeda dengan bekerja, karir adalah perjalanan pengisian hidup yang diisi oleh serangkaian aktivitas bekerja maupun sejumlah kegiatan persiapan memasuki dan meninggalkan dunia kerja, seperti sekolah penjuruan, kursus, pelatihan memasuki dunia pensiun, dan lain sebagainya. Setiap individu akan melewati sejumlah tahapan disertai dengan tugas perkembangan karir yang seyogianya dicapai guna membangun perjalanan karir yang lebih bermakna. Dengan demikian setiap individu sangat perlu untuk mempersiapkan karirnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab karena berkaitan dengan pengisian hidupnya (Hall, 1996).

Masa remaja merupakan masa paling tepat untuk mempersiapkan karir masa depan, sebagai salah satu tugas perkembangan penting yang seyogianya dicapai. Pada usia remaja minat karir menjadi lebih nyata, terdapat kesungguhan dalam memikirkan masa depan (Hurlock, 2004); serta pengambilan keputusan karir menjadi lebih serius seiring eksplorasi berbagai kemungkinan karir yang

hendak ditekuni (Santrock, 2011). Remaja berada pada tahap eksplorasi yang seyogianya telah mengkristalisasi suatu preferensi karir berdasarkan uji coba dan identifikasi diri maupun dunia kerja. Artinya remaja diharapkan sudah memiliki gambaran jelas dan stabil mengenai suatu bidang karir, sehingga mampu membuat tujuan karir yang lebih spesifik (Brown & Lent, 2013).

Pembuatan pilihan karir di Indonesia umumnya berlangsung dibangku sekolah menengah tingkat atas yang rata-rata berada pada usia 17-18 tahun. Para siswa dihadapkan untuk segera membuat pilihan karir seperti bekerja, melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, mengambil *gap year*, mengikuti kursus, dan lain sebagainya. Pengambilan keputusan tersebut seyogianya dibuat dengan pertimbangan yang matang karena akan menentukan keberlanjutan karir individu kedepannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi para siswa untuk memiliki kesiapan dalam membuat pilihan karir, yang disebut sebagai *career maturity* (Super & Joordan, 1973).

Career maturity merupakan kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang matang dan realistis berdasarkan minat, kapasitas dan kemampuan dirinya (Super, 1980). Kematangan karir juga didefinisikan sebagai penguasaan terhadap tugas perkembangan karir baik secara sikap dan pengetahuan (Crites, 1995). Kematangan karir merupakan inti dari proses perkembangan karir yang menggambarkan kesuksesan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir serta memprediksi tercapainya kepuasan dan kesuksesan karir masa depan (Super & Joordan, 1973).

Individu yang matang karir memiliki kesadaran untuk membuat pilihan karir yang tepat bagi dirinya, sehingga proaktif dalam merencanakan dan mencari informasi terkait preferensi karirnya. Semakin tinggi kematangan karir, maka semakin tinggi pula keyakinan maupun kemampuan individu dalam membuat pilihan karir yang *appropriate*. Sebaliknya, individu dengan kematangan karir yang rendah akan merasakan keragu-raguan ketika akan membuat pilihan karir (*career indecision*), yang merupakan prediktor utama dalam menggambarkan rendahnya kematangan karir individu (Levinson et al, 1998; Prideaux & Creed, 2001).

Fenomena terkait *career indecision* senyatanya banyak dialami oleh para siswa ketika hendak memutuskan pilihan karirnya. Sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan rintisan *Skystar Ventures Tech Incubator* Universitas Multimedia Nusantara (UMN) yaitu *Youthmanual* melakukan penelitian selama dua tahun guna mendalami 400.000 profil dan data siswa serta mahasiswa di seluruh Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 92% siswa SMA/SMK sederajat bingung dan tidak tahu akan menjadi apa kedepannya, serta 45% mahasiswa merasa salah mengambil jurusan (*Skystar Ventures*, 2018). Penelitian serupa juga ditemukan di Universitas Hasanuddin Makassar melalui survei yang dilakukan oleh Nurdin dkk (2016) terhadap 350 mahasiswa yang tersebar di 14 fakultas. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 66,85% mahasiswa saat memilih jurusan kuliah tidak berdasarkan minat ataupun ketertarikannya. Tidak hanya itu, kebingungan membuat pilihan jurusan juga dialami oleh siswa di salah satu SMAN Makassar dimana sebesar 70% siswa menyatakan bingung menentukan jurusan maupun bidang pekerjaan yang nantinya akan ditekuni

sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya (Fasha, Sinring, & Aryani, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan antara seyogianya dan senyatanya. Seyogianya, para siswa yang telah dihadapkan pada tuntutan untuk membuat pilihan karir telah memiliki *career maturity* sehingga dapat membuat pilihan karir yang sesuai bagi dirinya. Namun senyatanya, *career maturity* yang dimiliki oleh para remaja dapat dikategorikan rendah yang nampak pada masih cukup banyaknya fenomena kebingungan karir yang dialami oleh remaja ketika akan membuat pilihan karir.

Masa remaja juga dikenal sebagai masa pencarian identitas. Dalam prosesnya, remaja berupaya untuk menemukan keunikan diri, kekuatan dan kapasitas diri, serta peran apa yang sesuai untuk mereka mainkan sepanjang sisa hidupnya (Feldman, 2012). Masa ini dipahami sebagai berlangsungnya krisis psikososial yang umumnya terjadi di usia remaja akhir. Jika berhasil, remaja akan berujung pada tercapainya identitas ego sedangkan kebingungan identitas akan dialami remaja yang tidak berhasil menyelesaikan tugas perkembangan tersebut (Erikson dalam Marcia, 1966). Pada fase ini pula, remaja telah mengembangkan komitmen okupasional dan ideologikal yang akan membantu dalam menghadapi tugas sebagai orang dewasa seperti mencari pekerjaan, menjadi seorang warga negara, serta kestabilan hubungan antara diri dengan lingkungannya (Marcia, 1966).

Pembentukan identitas dipengaruhi oleh seberapa banyak krisis (eksplorasi) yang dilakukan individu serta komitmen yang berikan untuk kemudian

menspesifikkan pilihan karir yang sejalan dengan *belief* individu (Marcia, 1966). Eksplorasi dan komitmen diketahui pula merupakan dua aspek penting yang turut membentuk kesiapan karir seseorang, yang kemudian ditemukan bahwa proses pembentukan identitas berkaitan erat dengan perkembangan karir seseorang (Blustein dkk, 1989; Fannin, 1979; Savickas, 1985). Keberhasilan individu dalam menyelesaikan krisis identitas sangat berkaitan dengan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi (Munley, 1977; Savickas, 1985) serta memiliki kemampuan dan *goal* vokasional yang lebih jelas (Savickas, 1985). Selain itu penelitian oleh Blustein dkk (1989) menemukan bahwa eksplorasi karir berkorelasi positif dengan status identitas *moratorium* dan *achievement*, serta berkorelasi negatif dengan status identitas *diffusion*.

Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui bahwa identitas yang jelas akan membantu remaja dalam memperjelas arah pilihan karirnya. Hal ini menunjukkan bahwa berhasil tidaknya remaja dalam menyelesaikan tugas perkembangan identitas berkaitan erat dengan kesiapannya dalam menentukan pilihan karir masa depannya. Sehingga tercapainya status identitas *achievement* merupakan tugas perkembangan yang hendaknya dipenuhi oleh remaja karena akan membantu mereka menjadi lebih siap dalam menentukan arah karir yang lebih matang.

Meskipun demikian ditemukan sejumlah remaja yang belum mencapai tugas perkembangan tersebut dilihat dari status identitasnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2010) pada siswa(i) kelas 3 SMAN 2 Serpong, menunjukkan hasil bahwa sebanyak 34% siswa berada pada status identitas *diffusion*, 19% pada status identitas *foreclosure*, 18% pada status identitas

moratorium, dan 33% berada pada status identitas *achievement*. Ditemukan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Nurhudaya & Budi Amin (2018) terhadap para siswa kelas XI SMK Muhammadiyah Imogiri, sebanyak 60% siswa berada pada status identitas vokasional *diffusion*, 3% pada status identitas *foreclosure*, 17% pada status identitas *moratorium*, dan hanya 20% siswa saja yang berada pada status identitas vokasional *achievement*.

Berdasarkan pemaparan di atas, ditemukan gejala yang menunjukkan adanya kesenjangan antara senyatanya dan seyogianya. Senyatanya masih ditemukan remaja yang belum mencapai identitasnya dimana seyogianya pencapaian identitas menjadi tugas penting yang akan memengaruhi kesiapan karir (*career maturity*) remaja. Hal ini menjadi penting karena masa pencarian identitas maupun persiapan karir merupakan tugas perkembangan yang harapannya dapat dicapai oleh remaja dalam persiapannya menjadi orang dewasa.

Identitas merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi kesiapan karir individu (Super & Overstreet dalam Osipow, 1983). Namun proses individu mencapai kematangan karir senyatanya juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal salah satunya adalah keluarga. Pada lingkungan dengan budaya kolektifis seperti Indonesia, keluarga dikatakan dapat memengaruhi perkembangan nilai-nilai internal, ketertarikan, skill serta kestabilan individu dalam dunia karirnya (Duffy & Dik, 2009). Umpan balik eksternal yang diberikan oleh keluarga, kerabat terdekat dan orang-orang yang dihormati merupakan sumber terpenting bagi orang-orang yang memegang nilai sosial kolektifis (Brown, 2002). Secara natural, keluarga sebagai salah satu lingkungan terdekat menyediakan

referensi pola karir tertentu bagi generasi penerusnya (Super & Overstreet dalam Osipow, 1983), dimana orang tua memberikan pengaruh yang kuat pada pemilihan karir remaja (Santrock, 2003).

Dukungan orang tua sangat penting dalam membantu remaja menyelesaikan persoalan-persoalan karir yang dihadapinya. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional (empati, kepedulian dan perhatian), dukungan instrumental (penyediaan fasilitas dan materi), dan dukungan informasi (diskusi, saran dan nasihat) terkait dengan topik dan masalah karir yang dihadapi remaja (Sarafino, 1994). Selain itu sangat penting bagi orang tua untuk dapat memahami dan mendampingi remaja dalam merancang karir masa depannya yang tentunya berdasarkan potensi dan keunggulan diri yang dimilikinya.

Dukungan orang tua memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kematangan karir remaja (Nailufar, 2018). Pentingnya dukungan orang tua melalui penelitian yang dilakukan oleh Candra & Sawitri (2017) menemukan bahwa semakin tinggi kongruensi karir remaja – orang tua maka semakin tinggi pula kematangan karirnya. Remaja yang merasakan dukungan orang tua dalam merencanakan dan mengeksplorasi karir membuat remaja lebih mampu membuat progress atau kemajuan dalam karir yang mengarahkan mereka dalam membuat keputusan karir yang tepat. Selain itu Kulsum (2015) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa semakin positif persepsi anak terhadap harapan orang tua maka remaja akan semakin mampu berpikir lebih baik untuk memilih karir yang sesuai bagi dirinya.

Meskipun demikian, orang tua seringkali justru tidak menunjukkan dukungan melainkan tuntutan terhadap anak untuk mengikuti harapan karir orangtuanya. Kagitcibasi (dalam Sarwono, 2013) dalam penelitiannya mengenai harapan orangtua terhadap anaknya, menemukan bahwa ibu dari suku Jawa (88%) dan Sunda (81%), kemudian ayah Jawa (85%) dan Sunda (76%) mengharapkan agar anak lebih menuruti keinginan karir orang tuanya. Hal tersebut berbeda dengan harapan dari orangtua negara Korea, Singapura, dan Amerika Serikat yang lebih banyak mengharapkan agar anaknya menjadi seorang yang mandiri (ibu Korea 62%, ibu Singapura 60%, ibu AS 51%, ayah Korea 68%, ayah Singapura 69%, ayah AS 43%).

Selain itu melalui penelitian oleh Leung dkk (2011) ditemukan bahwa harapan orang tua merupakan faktor yang seringkali justru menyebabkan remaja mengalami kesulitan dalam menentukan karir masa depannya. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidakcocokan antara harapan orang tua dan anak dalam hal karir yang kemudian menyebabkan anak merasa kesulitan karena kurangnya dukungan dalam menentukan karir yang ingin dijalani. Selain itu Hariyanto dkk (2014) menemukan bahwa sebanyak 82.9% siswa kelas XII memiliki persepsi yang berbeda dengan persepsi orang tua dalam pilihan studi lanjut dan merasakan paksaan jika harus memilih jurusan yang sesuai dengan keinginan orang tua mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, ditemukan kembali adanya gejala yang berkaitan dengan isu kesiapan karir remaja. Harapannya orangtua menjadi pihak yang dapat memberikan dukungan karir dengan mendampingi dan mengarahkan

proses perkembangan karir remaja. Namun senyatanya seringkali orang tua memiliki harapan karir yang berbeda dengan anak dan berharap bahwa anaknya dapat mengikuti harapan karir orang tuanya. Hal tersebut senyatanya membuat remaja merasa kesulitan karena kurangnya dukungan terhadap penentuan karir masa depannya.

Permasalahan terkait karir di usia remaja senyatanya dipengaruhi oleh beragam faktor baik internal maupun eksternal. Hal ini yang kemudian menjadikan kesiapan karir setiap individu dapat berbeda satu dengan lainnya, bergantung pada proses perkembangan serta faktor pengaruhnya (Super, 1980). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut data BPS Prov. SulSel Agustus 2019, menunjukkan bahwa TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mendominasi sebesar 9,7% disusul oleh Sekolah Menengah Atas/Umum (SMA) sebesar 7,87%. Data tersebut mengindikasikan masih banyaknya siswa yang belum siap menghadapi tuntutan dunia kerja (karir). Angka pengangguran yang tinggi merupakan salah satu indikator perencanaan karir yang masih lemah yang seharusnya sudah dimiliki oleh siswa SMA dan SMK karena akan melanjutkan peran bekerja di masyarakat (Greenbank, Hepworth dan Mercer, 2009).

Kesiapan karir merupakan salah satu tugas penting yang perlu dicapai diusia remaja karena menentukan kepuasan karir maupun masa depan individu (Havighust dalam Hurlock, 2004). Beberapa gejala di atas menggambarkan fenomena remaja yang senyatanya menghadapi isu terkait kesiapan karir yang seyogianya sudah dicapai. Hal ini yang kemudian mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai gambaran kematangan karir serta faktor-faktor

apa sajakah yang kiranya memengaruhi kematangan karir remaja di Kota Makassar.

B. Rumusan Persoalan

Adapun rumusan persoalan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kematangan karir remaja di Kota Makassar?
2. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kematangan karir remaja di Kota Makassar?

C. Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

C.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan di atas, maksud dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan informasi mengenai gambaran kematangan karir remaja di Kota Makassar
2. Memperoleh data dan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi perbedaan tingkat kematangan karir remaja di Kota Makassar

C.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan maksud dari penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran kematangan karir remaja akhir di Kota Makassar beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.

C.3. Manfaat Penelitian

C.3.1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritik dengan memberikan wawasan mengenai kematangan karir pada remaja akhir di Kota Makassar. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsi pada kelimuan psikologi perkembangan terkhususnya pada *self-development setting*.

C.3.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada peneliti mengenai gambaran kematangan karir pada diri remaja akhir di Kota Makassar beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.

2. Bagi Pihak Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara umum mengenai kematangan karir remaja akhir di Kota Makassar, maupun secara spesifik mengenai faktor-faktor apa saja yang kiranya memberikan pengaruh terhadap variabel tersebut pada remaja akhir di Kota Makassar. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi baik bagi remaja, orang tua, tenaga pendidik di sekolah serta pihak-pihak lainnya yang berperan dalam mendampingi remaja untuk mencapai tugas perkembangan karirnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian teoritis yang berhubungan dengan penelitian akan diuraikan pada bab ini. Pada bagian pertama akan dijelaskan mengenai *self-development* sebagai konteks utama dalam memandang perkembangan karir. Pada bagian kedua akan dijelaskan mengenai karir yang mencakup definisi karir, teori perkembangan karir oleh Donald Super dan akan lebih spesifik pada usia remaja, serta perkembangan karir ditinjau dari Teori Psikososial Erikson. Selanjutnya akan dibahas mengenai *career maturity* yang mencakup definisi, dimensi serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Kemudian akan membahas mengenai remaja yang mencakup definisi dan tugas perkembangan remaja, serta penjelasan mengenai kerangka konseptual penelitian.

A. *Self-Development*

Setiap manusia akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan disepanjang perjalanan hidupnya. Secara genetik, manusia telah dilekatkan sejumlah potensi dan kemampuan yang nantinya akan berkembang seiring bertambahnya usia. Potensi ini seyogianya dikembangkan seoptimal mungkin sehingga dapat menghantar individu kepada pemenuhan diri dan kehidupan yang lebih baik (Newman & Newman, 2012).

Sebagaimana manusia merupakan makhluk sosial, proses tumbuh kembang individu tidak lepas dari konteks atau latar belakang lingkungan tempat ia bertumbuh. Adanya interaksi sosial yang terjadi lewat lingkungan seperti keluarga,

teman, tetangga, lingkungan sekolah, dan lain-lain juga turut memberikan andil dalam proses pengembangan diri seseorang. Kedua faktor ini kemudian berintegrasi dalam membentuk pola perkembangan tertentu yang menjadikan setiap orang khas dengan pribadinya masing-masing (Feldman, 2012).

Setiap individu memiliki kendali untuk sejauh mana berkontribusi dalam proses pengembangan dirinya sendiri. Kontribusi ini bisa terlihat dalam berbagai bentuk seperti apa pilihan dan tujuan hidupnya, bagaimana individu dalam mengekspresikan preferensi dan seleranya, serta kerelaan individu untuk mengikuti ataupun menolak ekspektasi sosial yang diterimanya. Selain itu proses pengembangan diri senyatanya merupakan sebuah kebutuhan untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya, yaitu mengaktualisasikan diri (Maslow dalam Morgan dkk, 1986).

Aktualisasi diri merupakan keadaan pemenuhan diri dimana individu menyadari potensi tertinggi mereka dengan cara unik mereka sendiri. Kebutuhan ini menjadi penting karena setiap orang ingin merasa tentram dengan diri mereka sendiri dan puas karena telah menggunakan bakat yang mereka miliki untuk orang lain atau dirinya sendiri (Feldman, 2012). Pencapaian aktualisasi diri akan membuat individu merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan dalam hidupnya. Selain itu, individu juga akan memiliki *value* hidup yang lebih positif sehingga mengarahkan kepada pengisian hidup yang lebih baik (Jorgensen & Nafstad, 2004).

Pengembangan potensi akan mengarahkan individu pada perencanaan hidup yang lebih baik kedepannya (Riverin & Simard dalam Robitschek, 1997). Dengan

demikian, penting bagi setiap individu untuk mengoptimalkan pengembangan potensi yang akan membantu dalam pengembangan diri. Masa remaja merupakan periode dimana individu mulai menyadari dan mencari tahu segala hal tentang diri termasuk dengan potensi, identitas, dan tujuan hidupnya, sehingga masa remaja menjadi masa paling tepat untuk mengoptimalkan pengembangan diri. Remaja berada pada fase eksplorasi yang mendorong mereka untuk mengidentifikasi hal yang harus mereka lakukan dalam hidup mereka. Selain itu remaja merupakan usia transisi dimana berbagai perubahan dan pembelajaran terjadi guna mempersiapkan remaja menuju peran dan tugas sebagai orang dewasa (Feldman, 2012).

B. Karir

B.1. Definisi Karir

Karir merupakan istilah yang umumnya digunakan untuk mendefinisikan suatu pekerjaan, profesi atau jabatan seseorang. Konsep tradisional membahas karir dimulai saat individu memasuki dunia kerja sebagai seorang pegawai, kemudian bekerja keras, menunjukkan kesetiaan dan komitmen dalam bekerja. *Reward* yang kemudian diperoleh yaitu berupa kenaikan jabatan atau jenjang karir yang semakin menjanjikan, serta kemanan jabatan maupun finansial, yang disebut *organizational career* (Hall, 1996). Namun seiring perubahan yang semakin kompleks, konsep karir sudah seyogianya dipandang sebagai hal yang lebih luas dari hanya sekedar pekerjaan semata.

Karir merupakan keseluruhan pilihan yang mengarahkan upaya kerja keras yang mencakup aspek edukasional, sosial, ekonomik, politikal, dan spiritual, serta merefleksikan karakteristik personal individu yang unik dan nilai-nilai hidupnya (Phifer, 2003). Karir mencakup pilihan-pilihan penting yang individu buat berkaitan dengan jurusan kuliah ataupun pekerjaan sebagai bagian dari perjalanan seumur hidupnya. Dalam membuat pilihan karir yang baik, individu akan mempertimbangkan pilihannya sebagai bagian dari perjalanan belajar sepanjang hidupnya yang diharapkan sesuai dengan kemampuan personal individu serta selaras dengan nilai dan prinsip hidupnya. Pilihan karir seyogianya dibuat dengan penuh pertimbangan dan persiapan karena akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap arah hidup, kepuasan pribadi, dan kepenuhan dalam hidup (Phifer, 2003).

B.2. Teori Perkembangan Karir (*Life Span, Life Space Theory*)

Donald Super pertama kali menyusun konsep teoritikal di tahun 1950-an yang membahas mengenai proses individu dalam perkembangan karirnya. Super berdalil bahwa perjalanan perkembangan karir seyogianya dilihat sebagai proses yang kontinu, merupakan hasil dari serangkaian tahapan perkembangan, serta bukanlah pilihan yang dapat dibuat di satu waktu saja. Perkembangan karir seyogianya dipandang sebagai proses *developmental* yang bersifat dinamis, dipengaruhi oleh konsep diri, serta tidak dapat terlepas dari pengaruh kontekstual yang mencakup peran dan interaksi sosial di sepanjang perjalanan hidup individu (Super, Savickas & Super, 1996). Terdapat lima tahapan perkembangan karir yang dilewati oleh setiap individu beserta tugas perkembangannya, yaitu sebagai

berikut (Super & Joordan, 1973):

1. *Growth* (lahir-14 tahun). Tahap ini merupakan tahap awal dimana berlangsung perkembangan konsep diri individu melalui identifikasi terhadap beberapa figure di rumah maupun di sekolah. Kebutuhan dan fantasi masih dominan pada tahap ini, dimana ketertarikan terhadap suatu hal dan kesadaran akan kapasitas menjadi lebih penting dengan meningkatkan partisipasi sosial dan menguji realitas. Tahap ini mencakup empat tugas utama yaitu munculnya pemikiran tentang masa depan, perasaan memiliki kontrol terhadap hidup, rasa ingin berprestasi di sekolah maupun kerja, serta adanya rasa perlu untuk mengembangkan sikap dan kebiasaan kerja yang kompeten. Ada pun sub bagian dari tahap ini adalah:
 - a. *Fantasy* (4-10 tahun), dimana kebutuhan menjadi yang utama dan dominan untuk dipenuhi, bermain peran dan fantasi menjadi hal yang penting.
 - b. *Interest* (11-12 tahun), dimana ketertarikan menjadi penentu dari aspirasi dan aktivitas yang dilakukan.
 - c. *Capacity* (13-14 tahun), kemampuan mengalami peningkatan, dan mulai mempertimbangkan persyaratan serta informasi mengenai suatu pekerjaan (termasuk mengikuti pelatihan dan sebagainya).
2. *Exploration* (15-25 tahun). Tahap ini merupakan tahap dimana individu mencoba untuk memahami dirinya dan menemukan tempat mereka di dunia kerja. Individu akan melakukan pemeriksaan diri (*self-examination*), percobaan terhadap sejumlah peran, dan eksplorasi yang menjurus pada

suatu bidang mulai berlangsung di sekolah, juga dapat melalui aktivitas rekreasi dan kerja paruh waktu (*part-time job*). Hal ini bertujuan untuk lebih memahami *interest*, kapabilitas diri, dan pekerjaan apa yang kiranya cocok dengan dirinya. Tahapan ini mencakup tiga tugas perkembangan karir yaitu kristalisasi, spesifikasi, dan implementasi. Adapun sub tahapan dari tahap ini yaitu:

- a. *Tentative* (15-17 tahun), kebutuhan, ketertarikan, kapasitas, nilai-nilai, dan kesempatan atau peluang yang ada menjadi pertimbangan. Pilihan sementara mulai dibuat dan dicoba melalui fantasi, diksusi, latihan, kerja, dan sebagainya.
 - b. *Transition* (18-21 tahun), dimana para remaja mulai mempertimbangkan berdasarkan realitas yang ada ketika bergabung pada kegiatan yang memfasilitasi mereka untuk mengimplementasikan konsep diri mereka.
 - c. *Trial-little commitment* (22-24 tahun), tahapan dimana individu mulai mengenali area atau lapangan, bentuk pekerjaannya sudah mulai dapat ditemukan, dan mulai mencoba menekuninya yang dipandang sebagai pekerjaan hidup yang potensial.
3. *Establishment* (25-44 tahun), tahap dimana individu telah menemukan bidang kerja yang sesuai serta adanya upaya untuk bertahan di tempat tersebut. Pada awal proses ini individu mungkin mencoba-coba terlebih dahulu seperti bekerja dalam bentuk *shift* (pekerjaan yang tidak rutin). Tahap ini memiliki tiga tugas perkembangan yaitu *stabilizing*, *consolidation*, dan *obtaining*. Adapun sub tahapan pada tahap ini yaitu:

- a. *Trial-commitment and stabilization* (25-30 tahun), dimana individu menilai kecocokan antara diri dan pekerjaannya tersebut melalui perasaan puas selama bekerja. Selain itu individu mulai mengidentifikasi perubahan yang dialaminya, dan menyadari bahwa kepuasan kerja dapat dirasakan melalui berbagai peran kerja yang bisa dikerjakannya (tidak terkait dengan satu pekerjaan tertentu saja).
- b. *Advancement* (31-44 tahun), dimana pada tahap ini pola karir individu menjadi lebih jelas, dilakukan upaya untuk mempertahankan keseimbangan dalam pola dan dunia kerjanya tersebut. Pada hampir sebagian orang, tahapan ini menjadi waktu dimana mereka bebas berkreativitas di dalam kehidupan kerjanya dan mencapai puncak produktivitasnya.
4. *Maintenance* (45-64 tahun), tahapan dimana individu sudah lebih menguasai tugas dan posisinya di dunia kerja tersebut. Hal yang menjadi fokus utama dalam tahapan ini adalah mempertahankan kehidupan kerjanya yang dianggap sudah lebih nyaman dan sesuai dengan kapabilitasnya. Individu juga berupaya menciptakan inovasi, meng-upgrade kompetensi dirinya untuk menemukan tantangan baru dalam melakukan rutinitas pekerjaannya.
5. *Disengagement* (65 tahun ke atas) yaitu tahapan dimana mulai terjadi penurunan secara fisik dan psikis pada diri individu sehingga mempengaruhi aktivitas kerja yang dapat berakibat pada berhenti bekerja. Kondisi ini mengharuskan individu untuk mengembangkan peran-peran baru serta

munculnya fokus pada kehidupan pensiunan. Adapun sub tahapan pada tahap ini yaitu:

- a. *Deceleration* (65-70 tahun), yaitu tahapan dimana seseorang biasanya secara resmi pensiun, terkadang pada beberapa orang dapat terlambat untuk mempertahankan tahapan ini, laju kerja melambat, naluri alami untuk bekerja mulai menurun. Banyak orang yang mulai beralih pada pekerjaan paruh waktu untuk menggantikan kebiasaan bekerja *full-time* nya.
- b. *Retirement* (71 tahun ke atas), yaitu tahapan dimana tiap individu akan dihadapkan pada “batas waktu” yang berbeda-beda. Terjadi pemberhentian secara keseluruhan pada seluruh wilayah yang berkaitan dengan aktivitas kerja. Beberapa orang merasa mudah dan dengan senang hati melakukannya, namun beberapa orang lainnya sulit bahkan merasa kekecewaan dengan kondisi ini, dan beberapa lainnya hanya bisa benar-benar berhenti dari pekerjaan ketika dihadapkan pada kematian.

Super menjelaskan bahwa meskipun tahapan perkembangan di atas bersifat kronologis, akan tetapi juga tidak terikat pada usia melainkan lebih kepada tahap dan tugas apa yang sedang dilalui individu. Kondisi *recycle* dapat terjadi dimana individu dapat menghadapi dua tahapan sekaligus ataupun kembali ke tahapan sebelumnya, yang merupakan proses adaptasi terhadap perubahan diri maupun lingkungan.

Super menemukan bahwa perkembangan karir seseorang secara beriringan dipengaruhi oleh perkembangan konsep diri individu. Konsep diri seseorang

dapat mengalami perubahan seiring dengan waktu serta berkembang dari hasil pengalamannya, dimana hal ini sama dengan perkembangan karir yang berlangsung seumur hidup. Bagaimana individu dalam memandang dirinya akan terimplementasi dalam pilihan karir, peran kerja, serta perkembangan karir selanjutnya. Hal ini yang kemudian menegaskan bagaimana pilihan karir merupakan proses yang bersifat kontinu karena mencakup proses adaptasi dan perubahan diri yang dialami individu sepanjang hidupnya.

B.3 Tugas Perkembangan Karir Remaja (*Exploration Stage*)

Sharf (2013) menyatakan bahwa usia remaja merupakan masa dimana komitmen terhadap karir diwujudkan melalui pengambilan keputusan karir. Sejalan dengan hal tersebut, Super dalam teorinya menjelaskan sejumlah tahapan atau proses dimana remaja mulai mengeksplor informasi seputar karir sebelum mengambil keputusan karirnya. Tahap ini disebut sebagai tahapan eksplorasi yang berlangsung pada usia 15-25 tahun.

Tahap eksplorasi ditandai dengan usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh informasi terkait pilihan okupasional yang sesuai dengan dirinya, memilih berbagai alternatif karir, menentukan pilihan okupasional, dan mulai bekerja. Tahapan eksplorasi mencakup tiga tugas perkembangan karir yaitu *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing*.

1. *Crystallizing*

Crystallizing adalah tahapan dimana individu memperjelas apa yang ingin mereka lakukan. Mereka belajar tentang berbagai tingkatan pekerjaan yang mungkin sesuai dengan mereka, dan mereka mempelajari berbagai skill yang

mungkin dibutuhkan pada pekerjaan yang mereka minati. Umumnya siswa sekolah mengalami proses tersebut, dimana mereka mulai menyadari kemampuan, ketertarikan, dan nilai-nilainya. Pengetahuan dan pengalaman tentang pekerjaan akan lebih membantu mereka dalam mempersempit pilihan-pilihannya. Ketika seseorang mengubah bidang pilihannya, maka proses *recycle* akan terjadi dimana mereka akan kembali mengidentifikasi kemampuan, ketertarikan, dan nilai-nilainya sebelum kembali menspesifikkan pilihan karirnya.

2. *Specifying*

Specifying adalah tahapan dimana individu mulai mensepsifikkan pilihan pekerjaannya, dimana muncul pada usia 20an pada *fresh graduate* dan muncul lebih awal pada lulusan sekolah menengah yang ingin langsung mencari kerja. Ketika mereka akan memilih untuk bekerja pertama kalinya, maka mereka perlu menspesifikkan preferensinya dalam rangka menemukan tempat kerja yang sesuai. Hal ini juga berlaku pada mereka yang belajar di sekolah penjuruan atau perguruan tinggi, preferensinya juga memerlukan spesifikasi baik terhadap bidang pekerjaan ataupun posisi atau jabatan di bidang pekerjaan tersebut. Spesifikasi juga dapat berupa memilih pekerjaan paruh waktu atau *full-time*.

3. *Implementing*

Implementing adalah fase yang berlangsung sebelum seseorang akhirnya terlibat dalam kegiatan bekerja (*working*). Pada kondisi ini, remaja akan membuat perencanaan untuk mewujudkan tujuan karirnya tersebut. Mereka akan mulai membangun *network* (jaringan) bersama teman sebayanya yang mungkin dapat membantu pilihan karir mereka. Seringkali mereka juga akan menemui konselor

ataupun orang-orang yang dianggap ahli untuk mendiskusikan perencanaan karirnya. Mereka juga mulai membuat *resume* atau *curriculum vitae* dan mengikuti berbagai interview kerja.

Tahapan ini menggambarkan berbagai proses serta upaya individu dalam memperoleh informasi seputar karir, membuat keputusan karir, dan memasuki dunia kerja yang terangkum dalam tiga subtahap *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing*. Pencapaian tugas perkembangan pada tahap eksplorasi ini akan mengarahkan individu kepada pembuatan pilihan karir yang jelas, dan spesifik. Individu sudah dapat membuat pilihan karir berdasarkan informasi-informasi yang diperoleh serta sudah siap mengimplementasikannya ke dalam dunia kerja.

C. Kematangan Karir (*Career Maturity*)

C.1. Definisi Kematangan Karir

Super & Joordan (1973) menjelaskan kematangan karir sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas perkembangan karirnya. Konsep mengenai kematangan karir merupakan inti dalam teori perkembangan karir karena dapat menggambarkan status atau level perkembangan karir seseorang. Terdapat lima prinsip dasar yang perlu dipahami sebagai konstruk kematangan karir, yaitu sebagai berikut (Crites, 1973; Sharf, 2013):

1. *Orientation to Vocational Choice*: yaitu bagaimana seseorang merasa pentingnya membuat sebuah pilihan karir yang optimal serta bagaimana seseorang memanfaatkan informasi karir yang dimilikinya dalam membuat putusan tersebut;

2. *Information and Planning*: mencakup informasi spesifik yang diketahui individu tentang bidang karir yang hendak dipilihnya;
3. *Consistency of Vocational Preference*: stabilnya pilihan karir seiring waktu serta pilihan bidang karir yang sudah lebih spesifik hanya pada bidang tertentu;
4. *Crystallization of Traits*: yaitu atribut psikologis individu yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir, peningkatan kemandirian, dan *values* yang lebih jelas.
5. *Wisdom of Vocational Preference*: yaitu realistis tidaknya pilihan karir individu yang merefleksikan pertimbangan terkait aspek diri seperti kapasitas, *value*, *interests*-nya maupun aspek sumber daya diluar diri seperti ketersediaan finansial untuk mendukung pelatihan yang dibutuhkan individu.

Selanjutnya, Donald Super dalam teorinya membahas dua aspek penting dalam memahami konsep kematangan karir yang dibedakan berdasarkan tugas (*task*) dan kemampuan dalam menghadapi (*coping*) tugas karir tersebut. Setiap orang akan menghadapi tugas perkembangan karir yang dibentuk dari ekspektasi lingkungan sosial. Contohnya, lingkungan sosial mengekspektasikan mereka yang berusia remaja dan dewasa sudah mampu menspesifikkan dan membuat pilihan karir, serta mengimplementasikannya melalui kegiatan bekerja. Tuntutan tugas perkembangan tersebut memerlukan kemampuan penyelesaian yang diharapkan semakin berkembang seiring penambahan usia, yaitu semakin independen, realistik dan memiliki tujuan atau makna. Selain itu, remaja ketika dihadapkan pada tugas untuk membuat keputusan karir tentunya akan berupaya

mencari informasi yang berkaitan dengan karir yang diinginkan. Perilaku ini dijelaskan sebagai contoh *coping* yang dilakukan individu dalam upaya menghadapi tugas perkembangan karirnya (Super & Joordan, 1973; Savickas, 1984).

C.2. Dimensi Kematangan Karir

Terdapat lima dimensi yang membentuk kematangan karir seseorang (Super dalam Gonzalez, 2008; Sharf, 2013), yaitu sebagai berikut:

C.2.1. Career Planning (Planfulness)

Subdimensi *career planning* mengukur seberapa sering seseorang berpikir untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang bertujuan memperoleh informasi seputar karir. Selain itu subdimensi ini juga mengukur seberapa yakin mereka terhadap informasi yang diketahui mengenai aspek-aspek pekerjaan yang dikehendaki. Poin penting dalam subdimensi ini berfokus pada seberapa banyak *planning* atau persiapan yang telah dibuat oleh individu.

Aktivitas *planning* yang dimaksud mencakup kegiatan mempelajari informasi seputar karir, berdiskusi dengan orang dewasa terkait perencanaannya, mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, melakukan magang atau *part-time job*, serta mengikuti pelatihan kerja. Subdimensi ini juga berkaitan dengan pemahaman individu terhadap situasi lingkungan pekerjaan, kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan, prospek kedepan dari pekerjaan tersebut, berbagai cara yang bisa ditempuh untuk mencapai posisi pekerjaan, dan peluang perkembangan jabatan (promosi). *Career Planning* merujuk kepada seberapa banyak individu merasa mereka mengetahui aktivitas-aktivitas tersebut, dan bukan kepada

informasi yang ia ketahui.

C.2.2. Career Exploration

Subdimensi *career exploration* merujuk kepada keinginan atau inisiatif individu untuk mengeksplorasi atau mencari informasi dari sumber-sumber terdekatnya seperti orang tua, teman, guru, konselor, buku, film, dan sebagainya. Selain itu, subdimensi ini juga mengukur seberapa banyak informasi yang diperoleh dari kegiatan eksplorasi yang telah dilakukan. Walaupun memiliki kemiripan, *career planning* lebih berfokus kepada *thinking* dan *planning* tentang masa depan, sedangkan *career exploration* berfokus pada pemanfaatan sumber untuk mencari informasi karir. Kedua subdimensi ini berada pada aspek sikap (*career development attitudes*) dalam konsep pengukuran kematangan karir.

C.2.3. Decision Making

Kemampuan individu untuk menggunakan pengetahuan dalam membuat perencanaan karirnya merupakan konsep dalam subdimensi *decision making*. Kemampuan ini dianggap penting dalam konsep kematangan karir karena berpengaruh kepada kualitas keputusan karir yang dihasilkan. Subdimensi ini mencakup pengetahuan individu terkait prinsip dasar serta praktik langsung dari konsep pengambilan keputusan yang baik. Pengukuran dilakukan dengan memberikan suatu contoh situasi dimana mereka harus bisa menjawab dengan benar keputusan karir yang seyogianya diambil. Asumsinya adalah ketika individu sudah memahami bagaimana seharusnya cara membuat keputusan karir yang baik, maka mereka juga sudah dianggap mampu membuat keputusan karir yang baik bagi dirinya sendiri. Demikian kunci penting dari subdimensi ini adalah

pemahaman individu dalam cara membuat keputusan karir yang optimal bagi dirinya sendiri.

C.2.4. Information

Pada subdimensi ini mencakup pengetahuan yang mencakup informasi seputar dunia kerja seperti tingkat atau jenjang pendidikan yang perlu ditempuh, kualifikasi kerja yang dibutuhkan, jenjang karir yang ditawarkan, tugas dan deksripsi kerja, serta gaji dan beban kerja. Selain itu subdimensi ini juga membahas mengenai pengetahuan tentang pentingnya tugas perkembangan karir seperti kapan seyogianya mereka sudah melakukan eksplorasi tentang pengetahuan dirinya, bagaimana umumnya seseorang mulai memahami tentang pekerjaan, dan alasan mengapa seseorang berpindah pekerjaan. Konsep tentang subdimensi ini cukup penting dipahami oleh individu dalam prosesnya mengambil sebuah keputusan karir.

C.2.5. Reality Orientation

Reality Orientation merupakan mencakup pengetahuan tentang diri (*self-knowledge*), kemampuan berpikir realistik, konsistensi terhadap suatu preferensi karir, kristalisasi, dan pengalaman kerja yang memadai. Konsep orientasi realitas juga membentuk kematangan karir namun tidak menjadi bagian dalam alat ukur yang ada. Super menjelaskannya sebagai komponen campuran afektif (*attitude*) dan kognitif yang paling optimal diukur melalui data personal, *self-report*, dan objektif yang dibandingkan dengan *aptitude* (bakat) yang dimiliki orang-orang pada kelompok pekerjaan tersebut. Demikian untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil individu bersifat realistis ataupun tidak, dibutuhkan

pengetahuan tentang kemampuan yang dibutuhkan pada pekerjaan yang diinginkan, bersama dengan data personal (seperti potensi dan bakat) dari individu. Pengukuran pada subdimensi ini membutuhkan kehati-hatian dan lebih dispesifikkan penggunaannya hanya kepada para konselor atau para ahli karena akan menghasilkan *judgement* terkait realistis atau tidaknya pengambilan keputusan individu.

C.2.6. Career Orientation

Career orientation adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan hasil dari pengukuran subdimensi di atas. Konsep ini merupakan rangkuman skor dari empat konsep sebelumnya yaitu *Career Planning*, *Career Exploration*, *Career Decision Making*, dan *World of Work Information*. Konsep ini tidak melibatkan skor subdimensi *Realism*.

C.3. Faktor-faktor yang memengaruhi Kematangan Karir

Super dalam (Osipow, 1983) menyatakan bahwa perilaku orang yang matang karir jelas dipengaruhi faktor kontekstual yang dialami oleh individu pada tiap tahapan kehidupannya. Namun seiring perkembangan lewat sejumlah penelitian, terdapat beberapa kelompok faktor yang senyatanya memiliki korelasi dengan kematangan karir. Super & Overstreet (Osipow, 1983) mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi lima kelompok, yaitu:

1) *Biosocial factors*, mencakup usia dan tingkat intelegensi individu. Sesuai dengan teori yang dikemukakannya, perbedaan tugas perkembangan karir memang dikategorikan berdasarkan tingkatan usia. Namun senyatanya, Super dan Overstreet menemukan bahwa dibandingkan dengan usia, perbedaan

tingkatan kelas/pendidikan jauh lebih memberikan pengaruh. Hal ini disebabkan adanya pengalaman belajar yang terstruktur di sekolah melalui penempatan tingkatan kelas (kelas 1, 2, 3) sebagai salah satu pengalaman pertama yang berkaitan dengan arah karir.

2) *Environmental factors*, mencakup level okupasional orang tua, kurikulum sekolah (terkhusus pada program persiapan peminatan kuliah yang disediakan oleh sekolah), pengaruh budaya setempat, *family cohesiveness*, dan lain-lain. Hubungan ini secara natural memiliki pengaruh dimana latar belakang dari lingkungan sekitar individu contohnya keluarga, menyediakan referensi pola karir tertentu bagi generasi selanjutnya. Anak yang berasal dari keluarga kaya lebih mungkin memiliki *concern* dan skill perencanaan karir yang lebih baik dibandingkan anak dari keluarga kurang mampu. Selain itu anak dari pedesaan nampaknya lebih matang secara karir dibandingkan anak perkotaan karena mereka lebih dulu memiliki pengalaman bekerja di ladang sehingga cenderung mengikuti jejak pekerjaan orang tuanya sebagai arah karir mereka selanjutnya.

3) *Vocational factors* seperti aspirasi dan minat karir, *work values*, dan derajat kesesuaian antara aspirasi dan ekspektasi.

4) *Personality characteristics*, mencakup konsep diri, identitas, faktor kepribadian dan lain-lain.

5) *Adolescent achievement*, dimana beberapa pencapaian ternyata memiliki korelasi dengan kematangan karir seperti tingkatan kelas, *achievement versus underachievement*, prestasi di kelas, partisipasi aktif di sekolah maupun di luar sekolah, serta kebebasan dalam memilih dan beraspirasi.

Selanjutnya Naidoo (1998) dalam literatur reviewnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kematangan karir dapat dikelompokkan menjadi enam kategori, yaitu

1. Perbedaan level pendidikan

Teori perkembangan karir membahas adanya perubahan perilaku terhadap karir yang berkembang seiring bertambahnya usia. Meskipun demikian sejumlah penelitian menemukan bahwa kematangan karir jauh lebih baik dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan dibandingkan usia. Hal ini disebabkan karena adanya pengaruh utama dari sistem pendidikan dalam proses pendewasaan diri individu melalui pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karir dalam tiap tingkatan kelas. Penemuan ini mendukung faktor lingkungan pendidikan sebagai agen utama yang mendukung proses perkembangan karir melalui sistem pembelajaran yang diberikan.

2. Perbedaan jenis kelamin

Pembahasan terkait perbedaan jenis kelamin dalam pengaruhnya terhadap perkembangan karir senyatanya cukup banyak menunjukkan hasil yang kurang konsisten. Hubungan antara jenis kelamin dengan kematangan karir dapat dikategorikan dalam tiga jenis: (1) temuan bahwa siswa perempuan ditemukan memiliki skor kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki; (2) temuan bahwa secara *attitude* siswa laki-laki cenderung lebih matang; (3) dan temuan bahwa tidak terdapat perbedaan skor kematangan karir berdasarkan jenis kelamin. Terdapat penelitian yang juga menambahkan bahwa perbedaan jenis kelamin dapat berpengaruh kuat melalui kontribusinya bersama variabel

independen lain. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin juga tidak cukup kuat dalam pengaruhnya terhadap kematangan karir. Faktor penentu utama terhadap tingginya kematangan karir siswa laki-laki adalah usia, sedangkan pada siswa perempuan yaitu adanya *sense of family cohesion* dan *locus of control internal*.

3. Status Sosioekonomi

Status sosioekonomi dijelaskan sebagai “titik awal” bagi individu untuk kemudian memperoleh pendidikan yang lebih baik, memperbaiki sumber penghasilan bagi keluarganya di masa depan. Selain itu pola karir bagi individu untuk kemudian memperoleh pekerjaan yang stabil juga ditentukan oleh level sosioekonomi serta bagaimana individu memperoleh peluang terkait karir. Meskipun demikian terdapat sejumlah hasil penelitian bahkan oleh Donald Super sendiri yang gagal menemukan hubungan antara status sosioekonomi dengan kematangan karir. Variabel SES ditemukan memberikan pengaruh yang kurang signifikan meskipun diasumsikan akan meningkat seiring bertambahnya tingkat pendidikan individu. Penelitian oleh Super menemukan bahwa SES dapat mempengaruhi konsep diri namun pengaruhnya terhadap kematangan karir nampak sangat kecil/minimal. Secara garis besar, SES diketahui tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kematangan karir.

4. *Locus of control*

Berbagai teori perkembangan karir lebih sudah lebih banyak membahas perkembangan karir dalam pengaruh dari faktor lingkungan dan masih jarang dibahas dari faktor internal individu. Karir dipandang sebagai hasil dari stratifikasi sosial dan hasil dari peran yang dijalankan individu. Kemudian perspektif baru

muncul dalam memandang perkembangan karir dimana yang sebelumnya cenderung dari faktor eksternal menjadi berfokus pada perspektif internal.

Locus of control didefinisikan oleh Super sebagai “*a sense of autonomy*” atau sebagai prasyarat individu dalam melakukan perencanaan, eksplorasi skill dan informasi karir. Hasil penelitian yang dilakukan kemudian mendukung bahwa individu dengan kematangan karir yang tinggi cenderung memiliki *locus of control internal*. Hubungan LOC dalam sejumlah penelitian seringkali ditemukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel perilaku karir lainnya. LOC ditemukan signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karir, komitmen karir, *work ethics and leisure*, eksplorasi karir, dan perilaku mencari informasi karir. Keseluruhan perilaku tersebut merupakan integral terhadap perkembangan karir maupun kematangan karir.

5. Ras dan Perbedaan Budaya

Perkembangan karir sejak awal dikaitkan dengan faktor sosial, budaya, dan ekonomi sebagai variabel penting terhadap kematangan karir. Ras biasanya dikaitkan dengan kelas sosial dimana umumnya warna kulit yang lebih gelap (contoh African American) selalu dipandang memiliki kelas dibawah dari warna kulit putih. Penelitian terkait perkembangan karir yang dibahas berdasarkan kelompok ras dan etnik harus diinterpretasikan dengan lebih hati-hati karena adanya variabel seperti ras, kelas, etnik dan ekonomik. Terdapat penelitian yang menemukan perbedaan kematangan karir berdasarkan faktor kelompok minoritas dan mayoritas (kulit putih). Terdapat pengaruh dari orang tua dan konsep diri yang berinteraksi dengan etnisitas dalam memprediksi kematangan karir pada bagian

sikap.

6. *Work Role Salience*

Konsep *work salience* dijelaskan sebagai bagian penting dalam kepuasan pilihan karir, merujuk pada komitmen terhadap peran kerja (*work role*) dalam berbagai peran yang dipegang individu selama hidupnya. Bekerja dijelaskan sebagai hasil yang personal dan sangat berkaitan dengan kematangan karir. Contohnya yaitu individu dengan *work role salience* yang tinggi tidak hanya aktif dalam upaya eksplorasi karir, dimana *work salience* ditemukan berpengaruh terhadap kematangan karir siswa sekolah dan mahasiswa di perguruan tinggi. *Work salience* juga ditemukan berkaitan dengan *career indecision*, kepuasan kerja, kongruensi okupasional dan *work values*.

Seligman (1994) menyebutkan latar belakang sosial ekonomi, keluarga, gender, intelegensi dan bakat khusus, minat karir, harga diri, serta kepribadian sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu. Kematangan karir juga ditemukan terkait dengan konteks sosial tempat individu tumbuh, pengalaman dini dalam berkarir, serta sangat dipengaruhi oleh manifestasi sosial seperti suku, gender (Johnson, 2002); serta *family cohesion* (Levinson, 1998). Adapaun Patton & Creed (2003) dalam penelitiannya terhadap 367 siswa sekolah menengah menemukan bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh usia, gender, dan status sosial ekonomi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa terdapat beragam variabel independen yang memengaruhi kematangan karir. Faktor-faktor ini secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu faktor internal

dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti usia, jenis kelamin, *locus of control*, intelegensi, minat dan aspirasi karir, konsep diri, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan keluarga, sekolah, status sosiekonomi, latar belakang ras, suku dan budaya, serta prestasi akademik individu.

D. Remaja

D.1. Definisi Remaja

World Health Organization (2016) mendefinisikan remaja (*adolescents*) sebagai individu yang berada pada rentang usia 10-19 tahun. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 25 tahun 2014, remaja adalah penduduk pada rentang usia 10-18 tahun. Adapun Hurlock (2004) membagi masa remaja menjadi dua yaitu masa remaja awal (13-16 tahun) dan masa remaja akhir (usia 16-18 tahun). Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa remaja merupakan individu yang berada para rentang usia sekitar 10-19 tahun.

Remaja merupakan periode transisi dari masa kanak-kanak ke masa dewasa. Periode ini ditandai dengan sejumlah perubahan besar mencakup perubahan biologis, sosial, emosional, seksual, moral serta kognitif yang bergerak menuju kedewasaan (Feldman, 2012). Dibanding sejumlah perubahan tersebut, proses pencarian identitas dan jati diri menjadi ciri khas utama dari masa remaja itu sendiri. Pemikiran-pemikiran mengenai masa depan serta pertanyaan tentang siapa diri mereka kemudian disebut dengan krisis identitas (Kalat, 2014).

Masa pencarian identitas yang dialami remaja membuat mereka berusaha

untuk menemukan siapa diri mereka, apa kekuatan mereka, dan peran apa yang sesuai untuk mereka jalankan sepanjang hidup mereka. Remaja yang berhasil menjawab pertanyaan tersebut akan membawa mereka kepada pencapaian identitas, sedangkan yang tidak akan mengalami kebingungan identitas. Identitas ini menjadi titik penting dalam perkembangan psikososial yang membangun arah hubungan dan masa depan mereka termasuk dalam hal karir (Feldman, 2012).

Masa remaja disebut pula sebagai periode krisis yang penuh kekacauan dikarenakan sejumlah perubahan internal serta bertambahnya ekspektasi sosial yang diberikan kepada mereka untuk segera menjadi orang dewasa. Hal ini seringkali membuat remaja merasa stress, gelisah, merasa tidak yakin, meragukan diri sendiri, bahkan mengalami kekecewaan. Sejumlah pihak terutama orang tua diharapkan dapat lebih peka dan memahami kebutuhan remaja dalam rangka mendampingi remaja melewati masa krisis tersebut (Papalia, Olds, & Feldman, 2009).

D.2. Tugas Perkembangan Remaja

Papalia, Olds, & Feldman (2009) menyebutkan bahwa remaja memiliki tiga tugas perkembangan yang utama yaitu pembentukan identitas karir, pemilihan nilai-nilai hidup, dan pembentukan identitas seksual. Remaja dalam membentuk identitas karirnya dilakukan dengan cara membuat persiapan diri serta pilihan karir untuk bekerja demi mencapai kemandirian ekonomis (Hurlock, 2004). Adapun tugas-tugas perkembangan yang dihadapi individu pada usia remaja (Hurlock, 2004) yaitu sebagai berikut:

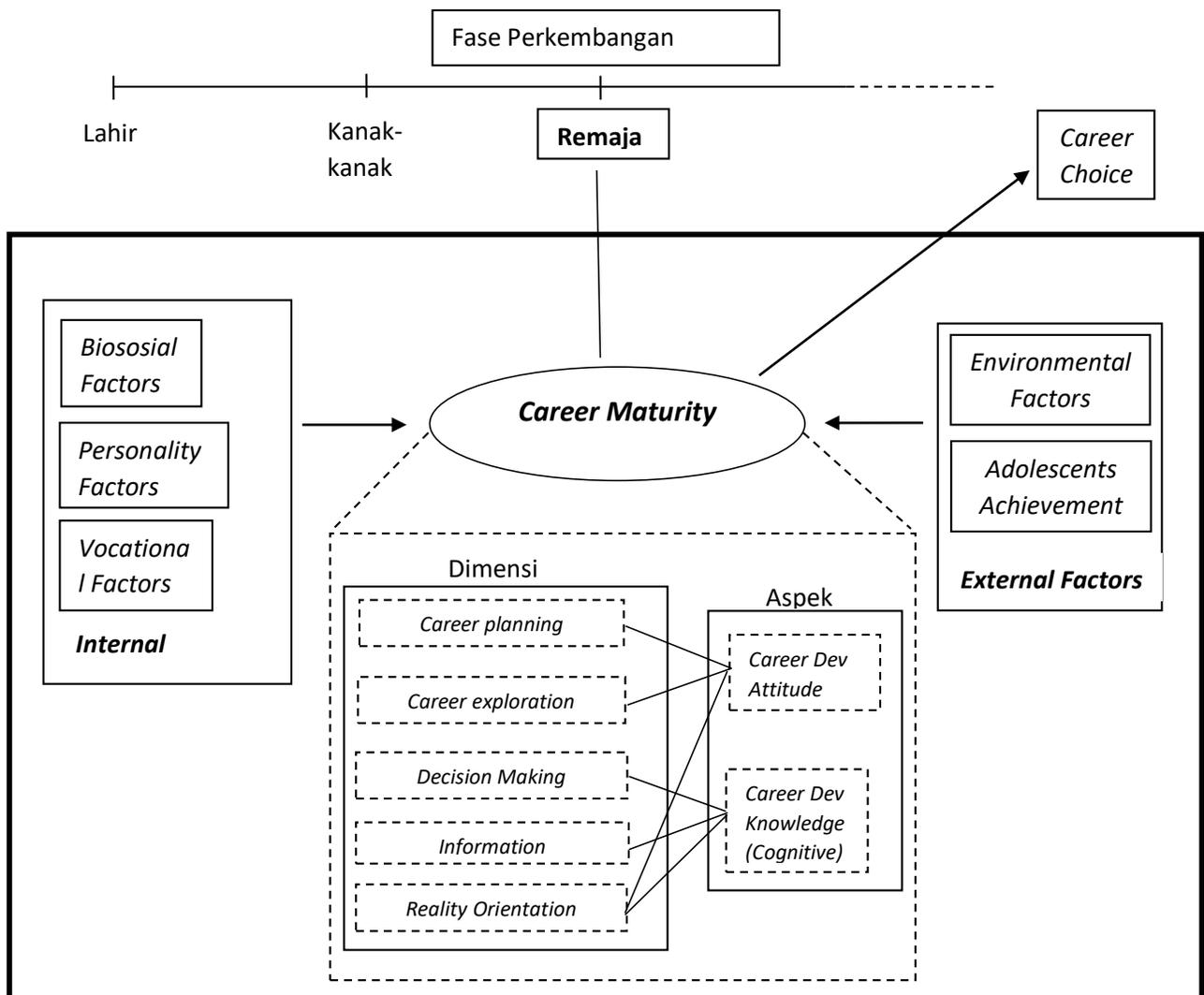
1. Mencapai hubungan baru yang lebih matang dengan teman sebayanya.

Remaja dapat berinteraksi secara sosial, membangun hubungan persahabatan secara harmonis baik dengan teman sebaya laki-laki maupun perempuan

2. Mencapai peran sosial sebagai pria dan sebagai wanita. Remaja membangun pemahaman mengenai tugas dari peran gender yang dimiliki sesuai jenis kelamin baik pria atau wanita.
3. Menerima keadaan fisik dan menggunakan tubuh secara efektif. Remaja diharapkan telah memahami dan mengenali siapa dirinya dimana pandangan diri yang positif sangat dibutuhkan untuk membentuk kepercayaan diri remaja.
4. Mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab, yaitu dapat bekerja sama dan berperilaku sesuai norma dan aturan yang berlaku di masyarakat.
5. Mencapai kemandirian emosional, yaitu remaja diharapkan dapat berperilaku mandiri dalam bertindak dan mengambil keputusan.
6. Mempersiapkan karir ekonomi melalui perencanaan karir sejak dini sehingga menghindari kebingungan dalam menghadapi pekerjaan di masa yang akan datang.
7. Mempersiapkan perkawinan dan keluarga, yaitu remaja perlu mempersiapkan pengetahuan mengenai perkawinan yang nantinya akan diwujudkan dalam komitmen dan tanggung jawab dalam membina rumah tangga.
8. Memperoleh perangkat nilai dan sistem etis sebagai pegangan untuk berperilaku mengembangkan ideologi.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian kajian teoritik di atas, maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- : menunjukkan pengaruh
- : menunjukkan bagian
- - - - : garis dimensi dan aspek
- ▭ : fokus penelitian

Penjelasan gambar:

Kerangka konseptual penelitian digambarkan pada bagan di atas. Perjalanan karir individu dipandang sebagai proses perkembangan yang ditandai dengan berbagai fase serta tugas perkembangan pada tiap tahapannya. Individu dalam perjalanan hidupnya akan melewati berbagai fase perkembangan yang dimulai dari lahir, fase kanak-kanak, hingga kemudian beranjak ke usia remaja. Dalam tahapan perkembangan karir, masa remaja memiliki tugas perkembangan yaitu persiapan karir masa depan sehingga untuk menghadapi tugas karir tersebut dibutuhkan kesiapan karir atau kematangan karir (*career maturity*).

Career maturity menggambarkan kesiapan dari dalam diri individu untuk menghadapi tugas karirnya sehingga mampu membuat pilihan karir (*career choice*). Kematangan karir terbentuk atas lima dimensi yang terdiri dari *career planning*, *career exploration*, *decision making*, *information*, dan *reality orientation*. Dimensi *career planning* dan *exploration* menggambarkan aspek perkembangan karir sikap (*attitude*) individu. Sedangkan dimensi *decision making* dan *information* menggambarkan aspek perkembangan karir pengetahuan (*cognitive*). Adapun dimensi *reality orientation* merupakan komponen yang digambarkan merupakan penggabungan aspek *attitude* dan *cognitive*.

Perkembangan karir dalam perspektif perkembangan dipengaruhi oleh faktor personal maupun kontekstual tempat individu bertumbuh. Dengan demikian *career maturity* sebagai inti dari perkembangan karir juga dipengaruhi oleh berbagai faktor tersebut. *Career maturity* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam diri (internal) dan faktor dari luar diri (eksternal). *Internal factors* mencakup *biosocial factors* (seperti usia, jenis kelamin, tingkat intelegensi),

personality factors (seperti kepribadian, konsep diri, *locus of control*, *identity*), dan *vocational factors* (seperti minat dan aspirasi karir). Sedangkan *external factors* mencakup *environmental factors* (seperti keluarga, status sosioekonomi, budaya, lingkungan sekolah) dan *adolescent achievements* (seperti prestasi akademik, partisipasi aktif di sekolah). Penelitian ini berfokus mencari tahu gambaran kematangan karir remaja akhir di Kota Makassar beserta faktor-faktor internal maupun eksternal (kontekstual) yang memengaruhinya.