

**GAMBARAN KEMATANGAN KARIR PADA
PARA CALON SARJANA DI LINGKUNGAN
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS PADJADJARAN**

**Oleh:
Azhar El Hami, S.Psi
Zahroturruyida Hinduan, S.Psi, M.PO
Dra. Mariana Sulastiana, M.Si**

**Fakultas Psikologi
Universitas Padjadjaran
2006**

TINGKAT KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS PADJADJARAN

Oleh:

Azhar El Hami, Zahrotur Hinduan, Marina Sulastiana
Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

ABSTRAK

Para sarjana diharapkan telah memiliki arah tujuannya dalam menjalankan tugas perkembangan berikutnya dalam hidup yaitu bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan juga kemampuannya. Akan tetapi, dalam kenyataannya tidak jarang mereka belum tahu mengenai bidang pekerjaan yang ingin dicapainya dan ingin digelutinya. Kematangan karir adalah suatu situasi kesiapan dari seseorang untuk mengetahui dan memahami tentang arah minat dan potensi yang dimilikinya sehingga diharapkan dengan pemahamannya tersebut maka ia dapat menentukan bidang pekerjaan yang diinginkannya dan lebih jauh lagi akan memudahkannya untuk dapat fokus pada bidang pekerjaan dan sejahtera dalam menjalankannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kematangan karir dan juga gambaran mengenai perkembangan dari aspek-aspek yang membentuk kematangan karir dari para mahasiswa tingkat akhir (para calon sarjana) di Universitas Padjadjaran. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang tengah mengambil skripsi pada dua fakultas, yaitu Fakultas Psikologi dan Fakultas Ilmu Komunikasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey terhadap 123 responden dengan rincian 55 responden merupakan mahasiswa Fakultas Psikologi dan 68 responden merupakan mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi yang tengah menyelesaikan skripsinya. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa ternyata 52,8% dari responden berada pada kategori belum matang dan 47,2% berada pada taraf matang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir secara umum masih berada pada taraf belum siap untuk menentukan arah karirnya dengan berdasarkan kemampuannya untuk melakukan eksplorasi karir, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan juga wawasannya mengenai dunia kerja. Jika dilihat berdasarkan aspek-aspek yang membentuk kematangan karir, maka secara umum seluruh aspek masih tergolong rendah. Para mahasiswa merasa belum cukup memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan guna menunjang bagi perencanaan karirnya, belum mampu memanfaatkan sumber-sumber informasi secara maksimal untuk melakukan eksplorasi mengenai pekerjaan dan karir serta masih kurang memiliki wawasan yang memadai mengenai dunia kerja. Meski secara umum, mereka mampu mengambil keputusan secara mandiri, namun jika melihat aspek-aspek lainnya, tampak keputusan yang diambil pun masih kurang dilandasi oleh pengetahuan, wawasan dan perencanaan yang memadai terkait dengan karir yang akan dicapai.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan lapangan kerja menjadi suatu fenomena yang umum terjadi di Indonesia. Tidak terkecuali para sarjana baru yang diharapkan dapat berkiprah sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuhnya. Sebuah data yang didapat pada tahun 2006 dari Biro Pelayanan dan Inovasi Psikologi Universitas Padjadjaran yang menangani proses *recruitment* calon pegawai PT. Pertamina (Persero) menunjukkan bahwa jumlah pelamar mencapai 60.000 pelamar dari berbagai jurusan di seluruh Indonesia untuk memperebutkan 350 pegawai yang diterima di perusahaan tersebut. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan untuk bekerja di Indonesia yang sangat tinggi dan lapangan pekerjaan yang memungkinkannya untuk dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya masih kurang memadai. Hal ini pula tampaknya yang dapat mendorong para calon tenaga kerja untuk memilih bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Bahkan kesan asal mendapatkan pekerjaan menjadi *trend* pemikiran bagi calon tenaga kerja saat ini.

Hal ini pun diperkuat dengan wawancara singkat yang telah dilakukan oleh peneliti dengan para mahasiswa di salah satu perguruan tinggi negeri yang sedang menyusun skripsi atau tugas akhir. Mereka mengaku belum mengetahui bidang pekerjaan yang akan dijalannya sebagai karir terkait dengan pendidikan yang ditempuhnya. Bekerja di bank menjadi pilihan yang sering disebutkan oleh para calon sarjana tersebut. Mereka sendiri belum memahami mengenai bidang – bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Bahkan ketika pertama kali memutuskan untuk memilih jurusan di perguruan tinggi pun tanpa didasari oleh pertimbangan yang matang mengenai prospek dan bidang-bidang pekerjaan yang mungkin akan dijalannya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh.

Data-data mengenai hal ini juga diperkuat dari hasil temuan yang dilakukan oleh sebuah lembaga konsultasi psikologi di Bandung yang mengadakan pelatihan dengan tema “Strategi menembus dunia kerja” (dalam Dewi Sartika, tesis Hubungan antara Kematangan Karir dan *self esteem* pada Sarjana Baru UNISBA, angkatan ke-3, 2002). Kepada para peserta pelatihan tersebut diberikan angket mengenai berbagai bidang pekerjaan yang sesuai

dengan latar belakang pendidikannya. Dari angket tersebut ditemukan bahwa para calon sarjana baru tersebut kurang mengetahui dan memahami berbagai alternatif pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya serta lebih banyak memilih pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dengan pendidikan yang ditempuh.

Sementara itu dari hasil survey lainnya yang dilakukan oleh Dewi Sartika (2001) mengenai permasalahan-permasalahan yang paling dominan yang dirasakan oleh sarjana baru di UNISBA, didapatkan hasil bahwa area *The Future: Vocational & Education* merupakan area yang paling dominan. Area tersebut mencakup kekhawatiran-kekhawatiran mengenai menjadi pengangguran setelah selesai menempuh pendidikan, merasa kurang memiliki pengalaman untuk suatu pekerjaan, mampukah bekerja sesuai dengan profesi yang dijalannya, apakah akan berhasil dalam menempuh hidup, masih memerlukan berbagai informasi tentang lapangan kerja dan juga perlu membuat rencana untuk masa depan. Tampaknya problem – problem tersebut menjadi problem umum yang akan dihadapi oleh para calon sarjana di berbagai universitas maupun perguruan tinggi di Bandung.

Bagaimanakah gambaran mengenai kematangan karir para calon sarjana pada di Universitas Padjadjaran khususnya pada dua fakultas yang memiliki tingkat peminat yang tinggi seperti halnya Fakultas Psikologi dan Fakultas Ilmu Komunikasi? Jika mengacu pada teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (1976), usia-usai sekitar pada saat menyelesaikan pendidikan pada jenjang kesarjanaan diharapkan sudah mengetahui langkah yang harus dilakukannya terkait dengan pilihan pekerjaan maupun karir yang akan ditempuhnya serta memiliki alternatif-alternatif pekerjaan lainnya. Jika dilihat dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para calon sarjana baru tersebut, apakah hal ini terkait dengan kurangnya informasi mengenai dunia kerja yang mereka miliki? Ataukah hal ini berhubungan dengan ketidak mampuan mereka untuk merencanakan karir mereka dalam dunia kerja terkait dengan kematangan karir?

1.2. Identifikasi Masalah

Pilihan karir merupakan bagian dari kehidupan seseorang. Bahkan karir bagi sebagian orang dianggap sebagai status yang dapat menghidupkan atau mematikan seseorang. Karir pun berhubungan dengan status sosial seseorang.

Super (1976) memandang bahwa karir sebagai jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan, tahapan-tahapan pekerjaan dan peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang pada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya. Super membuat tahapan-tahapan perkembangan karir yang dicirikan dengan tugas-tugas yang spesifik pada masing-masing tahapan perkembangan karir tersebut. Super pun membuat suatu inventori yang bisa mengukur sejauh mana tugas-tugas perkembangan karir yang sudah dilalui sesuai dengan karakteristik perkembangan karir yang diharapkan pada usia tertentu yang diistilahkan dengan kematangan karir.

Berdasarkan hal yang telah disebutkan sebelumnya, maka yang dimaksud dengan kematangan karir adalah seberapa tinggi seseorang sudah mencapai sub tahap dalam tahapan perkembangan *eksplorasi* sesuai dengan tuntutan tugas perkembangan karir pada masa remaja hingga dewasa awal. Dimana kematangan karir ini secara umum menggambarkan tentang orientasi karir dari seseorang yang mencakup komponen perencanaan karir dan eksplorasi karir serta kemampuan dalam mengambil keputusan karir dan pengetahuan tentang dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Seperti apakah gambaran kematangan karir para calon sarjana di lingkungan fakultas Universitas Padjadjaran terutama pada dua fakultas dengan tingkat peminat yang tinggi yaitu fakultas Psikologi dan fakultas Ilmu Komunikasi?
2. Jika melihat komponen dari kematangan karir, komponen-komponen yang manakah yang telah sesuai dan belum berkembang sesuai dengan tugas perkembangan karir pada usia tersebut?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk melihat tingkat kematangan karir dari para calon sarjana di lingkungan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data yang dapat memberikan informasi mengenai gambaran dari kematangan karir para calon sarjana tersebut dan juga melihat perkembangan dari komponen-komponen kematangan karir.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi data untuk melihat gambaran kematangan karir pada para calon sarjana di lingkungan Universitas Padjadjaran terutama pada dua fakultas yang memiliki tingkat peminat yang tinggi yaitu fakultas Psikologi dan fakultas Ilmu Komunikasi yang selanjutnya dapat digunakan sebagai data bagi kedua fakultas terutama terkait dengan proses bimbingan karir bagi mahasiswa maupun sebagai bahan kajian selanjutnya mengenai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pihak fakultas terkait hal-hal yang dapat menunjang bagi kematangan karir dalam rangka mencetak para sarjana yang siap bekerja.

1.5. Kerangka Pemikiran

Teori *Life Span* dari Super untuk perkembangan karir pada akhir masa remaja dan dewasa menggunakan konsep utama yaitu: *life role* dan *life stage*. Menurut Super, peran penting bagi individu pada tahap ini adalah belajar, bekerja, pelayanan masyarakat, keluarga dan aktivitas olahraga/rekreasi. Makna penting atau peran yang menonjol, dapat dilihat dari partisipasi individu dalam aktivitas-aktivitas tersebut, komitmennya terhadap aktivitas dan seberapa besar aktivitas dimaknakan. Tahapan perkembangan karir masa dewasa meliputi: *exploration*, *establishment*, *maintenance* dan *disengagement*. Aspek kunci dari teori Super adalah tahapan-tahapan ini tidak selamanya berhubungan/ditentukan oleh usia. Individu bisa saja melakukan *recycle* atau terus maju, dan tahap-tahap ini dapat dicapai pada waktu yang berbeda-beda bagi tiap orang dalam hidupnya.

Menurut Super, tahap eksplorasi berlangsung pada usia 15-25 tahun. Tahap ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja. Pada tahap ini terdiri dari tiga sub tahapan, yaitu *crystallizing*, *specifying* dan *implementing*.

- diawali dengan sub tahap *tentative* (usia 15 – 17/18 tahun) dengan tugas perkembangan *crystallizing a vocational preference*. Pada tahap ini, individu berupaya mencari kejelasan tentang apa yang ingin dikerjakannya. Mereka belajar tentang peluang untuk bisa memasuki jenis pekerjaan tertentu dan belajar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan yang diminatinya. Pada tahap ini mereka mulai merealisasikan kemampuannya, minat-minat dan nilai

yang dimilikinya. Pengalaman kerja dan pengetahuannya tentang pekerjaan, dapat membawa mereka lebih dekat pada pilihannya. Kalaupun ia ingin mengubah bidang yang ingin ditekuninya, hal ini dapat saja dilakukan, dan ia mulai lagi dengan mengkaji ulang minat-minatnya, kemampuan dan nilai-nilai yang dimilikinya.

- *Transition* (usia antara 18 – 21/22 tahun) dengan tugas perkembangan *specifying*. Pada tahap ini, mereka harus sudah lebih spesifik dalam memilih karir, maupun jenis pekerjaan khusus dalam bidang karir yang diminatinya. Hal ini dapat diawali dengan melakukan kerja paruh waktu saat liburan. Seseorang mungkin saja bekerja paruh waktu sebagai asisten perawat di rumah sakit, sehingga dengan demikian ia dapat lebih yakin dengan pilihannya kelak sebagai perawat.
- *Trial-little commitment* (usia antara 22 – 24/25 tahun) dengan tugas perkembangan *implementing*. Ini adalah tahapan yang paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Mereka dapat mulai dengan menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi atau interview. Pada tahap ini pula suatu jenis pekerjaan pertama telah ditemukan dan diuji cobakannya sebagai dunia kerja yang potensial akan ditekuninya.

Tahun-tahun sekolah lanjutan dan perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para siswa/mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merelisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya.

1.6. Metode Penelitian

Metode digunakan dalam penelitian kali ini adalah dengan menggunakan metoda survey. Adapun yang menjadi variable penelitian ini adalah mengenai kematangan karir, yaitu seberapa tinggi seseorang sudah mencapai sub tahap dalam tahapan perkembangan *eksplorasi* sesuai dengan tuntutan tugas perkembangan karir pada masa remaja hingga dewasa awal. Dimana hal ini akan diukur melalui konsep *Career Development Inventory (CDI)* dari Super yang

dikembangkan sendiri oleh peneliti. Adapun CDI tersebut diukur dalam 4 (empat) skala, yang mencakup 2 skala non-kognitif (skala sikap) yang memfokuskan pada (1) perencanaan karir dan (2) penggunaan sumber daya untuk eksplorasi, yang akan menghasilkan sikap terhadap pengembangan karir dan 2 (dua) skala kognitif yang akan memfokuskan pada (1) kemampuan dalam pengambilan keputusan dan (2) informasi mengenai dunia kerja yang menghasilkan pengetahuan dan keahlian pengembangan karir. Keempat skala tersebut pada akhirnya akan menggambarkan total orientasi karir, yaitu kematangan karir seseorang.

Adapun metode pengambilan data yang dilakukan adalah dengan membagikan angket isian (*Questionnaire*) mengenai kematangan karir tersebut kepada subyek penelitian. Adapun metode analisis yang digunakan adalah dengan metode deskriptif berdasarkan data-data yang ada dengan melihat seberapa jauh tingkat kematangan dari subyek dan faktor manakah yang telah menunjukkan kematangan karir serta faktor manakah yang masih belum menunjukkan kematangan karir.

1.7. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap para mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi hingga para mahasiswa yang sedang menanti sidang sarjana yang diambil secara random acak di fakultas Psikologi dan fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Life Span Theory

Teori ini digambarkan oleh Super sebagai teori segmental dan pemikirannya dipengaruhi oleh pemikiran dari tokoh-tokoh seperti Thorndike, Hull, Bandura, Freud, Yung, Adler, Rank, Murray, Maslow, Allport, Rogers dan lainnya. Ia berasumsi bahwa aspek-aspek psikologis seperti predisposisi genetic dan aspek geografis memiliki peranan terhadap aspek-aspek lain dari perkembangan karir individu. Aspek-aspek ini terdiri dari perkembangan karakteristik psikologis dan struktur sosial ekonomi di lingkungannya. Karakteristik psikologi meliputi perkembangan nilai, kebutuhan, minat, kecerdasan, kemampuan dan keahlian khusus. Aspek-aspek tersebut akan turut mempengaruhi perkembangan kepribadian serta prestasi individu. selanjutnya faktor sosial-ekonomi mencakup komunitas individu, sekolah, keluarga, kelompok teman sebaya, bersama-sama situasi ekonomi dan industri. Hal tersebut akan membentuk struktur pekerjaan dan bentuk latihan dari para pekerja yang merupakan kondisi eksternal yang harus dihadapi individu. Faktor psikologis dan sosial-ekonomi ini secara bersama-sama mempengaruhi *the self*. Setiap individu mempelajari dirinya sendiri dan lingkungannya dan melewati tahapan-tahapan dimana mereka menyusun konsep dirinya. Super dan rekan-rekannya melakukan studi dan penelitian yang komprehensif untuk kemudian menurunkan konsep tentang *life role* dan tahap perkembangan.

Roles. Super menggambarkan 6 (enam) jenis peran utama, yaitu: ibu rumah tangga, pekerja, warga negara, *leisureite*, pelajar dan peran sebagai anak. Pada anak, peran sebagai *leisureite*, pelajar dan anak adalah peran yang utama. Pada masa remaja, peran sebagai warga negara dan pekerja mungkin menjadi lebih penting. Namun umumnya masih dalam konteks yang terbatas. Sementara pada masa dewasa, peran sebagai pekerja merupakan salah satu pilihan penting dalam kelanjutan hidupnya. Namun demikian, peran-peran tersebut sangat bervariasi di dalam rentang kehidupan seseorang.

Pembahasan tentang tingkat dan sub tingkat perkembangan individu sangat esensial bagi teori Super. Dimulai dari perkembangan karir pada masa kanak-kanak yang menggambarkan bahwa tugas-tugas penting yang dilandasi oleh rasa ingin tahu mereka dilakukan pada masa pertumbuhan awal mereka. Perkembangan karir masa remaja memfokuskan pada perkembangan minat, kapasitas dan nilai-nilai yang dilakukan pada tahap eksplorasi. Bagaimana dan kapan minat serta kapasitas

ini mempengaruhi keputusan karir mereka, merupakan bagian yang penting dalam teori Super. Eksplorasi selanjutnya dapat berlangsung pada akhir masa remaja dan awal masa dewasa. Pada masa ini, tahapan eksplorasi meliputi upaya kristalisasi (membuat pilihan karir), menjadi lebih spesifik dalam pilihan mereka dan diimplementasikan dengan mencari dan memilih suatu pekerjaan untuk ditekuni. Pada masa dewasa selanjutnya, individu lebih mengukuhkan dirinya dalam karir, mempertahankan posisinya dan akhirnya keluar atau pensiun dari dunia kerja. Konsep yang esensial untuk memahami teori Super adalah konsep tentang *recycle*. Seseorang mungkin saja kembali melalui beberapa tahapan sebelumnya pada waktu tertentu dalam hidup mereka. Sebagai contoh, seorang pada masa dewasa madya, memiliki keinginan untuk merubah karirnya dan kembali melakukan tahapan eksplorasi. Tercakup dalam tahapan perkembangan ini adalah interaksi antara individu dengan dunia kerja.

a. *Perkembangan Karir pada masa Kanak-kanak*

Dorongan dasar dari seorang anak adalah rasa ingin tahu. Rasa ingin tahu ini sering kali dipuaskan melalui eksplorasi – suatu aktivitas penting dalam perkembangan karir yang mungkin tidak akan pernah berhenti. Aktivitas eksplorasi ini mengarah pada perolehan informasi dan salah satu sumber penting dari informasi ini adalah *the key figure* – yaitu seseorang yang mungkin dipilih oleh anak sebagai model imitasi. Dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari aktivitas eksplorasi dan daya tiri dari model imitasi tadi, anak mulai mengembangkan minatnya. Selama proses pematangan, anak mengembangkan berbagai cara untuk mengontrol tingkah laku dengan mendengarkan apa kata orang lain dan dirinya sendiri. Kontrol ini pada awalnya berasal dari eksternal. Sementara itu, untuk membuat suatu keputusan karir, anak perlu mengembangkan suatu perspektif waktu yaitu sense tentang masa depannya. Pada anak dibawah usia 9 tahun, yang lebih dihayati adalah masa kini/waktu sekarang. Jadi, jika ia memilih ingin menjadi pilot, maka ia bisa menerbangkan pesawat sekarang. Penting bagi mereka untuk mencoba macam-macam pekerjaan atau tugas-tugas yang terdapat dalam suatu pekerjaan untuk mulai membangun minat mereka serta penting pula untuk memberi *reinforcement* atas upaya-upaya eksplorasi mereka. Proses ini berkembang sejalan dengan perkembangan konsep diri, yang pada akhirnya akan membawa pada perencanaan karir mereka. Konsep diri merupakan bagian penting dari teori Super. Konsep ini muncul dan berkembang melalui kegiatan eksplorasi yang dilakukan oleh anak, yang membawa ke arah perolehan informasi tentang karir, meniru *key figure* dan mengembangkan minat-minat.

b. Perkembangan Karir pada masa Remaja

Banyak ahli setuju bahwa masa remaja merupakan masa dimana mereka membantu komitmen menyangkut jenjang pendidikan mereka sesuai dengan pilihan karirnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pada masa remaja adalah kemampuan berpikir abstrak. Kemampuan berpikir abstrak ini dianggap sebagai faktor penting yang memfasilitasi perencanaan karir seseorang. Menurut Piaget (1977), pada tahap ini remaja mulai menjalankan proses yang gradual dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan membuat perencanaan jangka panjang. Sejalan dengan usianya, perencanaan yang dibuat menjadi sistematis dan memungkinkan mereka untuk berpikir dan melakukan introspeksi dalam berbagai situasi. Pada tahap ini, remaja dapat lebih akurat dalam menggambarkan peluang keberhasilan mereka dalam karir tertentu dibanding ketika mereka masih kanak-kanak. Kemampuan ini dicapai dalam tahap perkembangan kognitif, *formal operation*. Disamping itu, karena remaja telah mengembangkan kemampuan untuk berpikir logika, mereka sering menjadi idealis, mengharapkan dunia berjalan secara logis, meski pada kenyataannya tidak demikian. Proses memasuki suatu pekerjaan dan menyeleksi pekerjaan yang dirasa sesuai, dapat menolong remaja untuk lebih realistis dalam berpikir (Inhelder & Piaget, 1958). Secara kognitif, periode *formal operation* ini sering membawa remaja pada situasi konflik dengan orang tua dan guru. Mereka sering menganggap dirinya benar dan orang lain itu salah.

2. Tahap-tahap perkembangan Karir dari Ginzberg

Ginzberg, Ginsberg Axelrad dan Herman's (1951) dalam bukunya *Occupational Choice: an Approach to General Theory*, merupakan salah satu pendekatan multidisipliner (ekonomi, psikiatris, sosiologis dan psikologis) yang memberikan kontribusi penting dalam *Life Span Theory*.

Tahapan fantasi (diatas usia 12 tahun) berhubungan dengan pentingnya peran bermain dan berpikir imajinatif tentang pekerjaan pada masa depan. Tahap *tentative*, berkaitan dengan upaya mengendi kembali minat seseorang, kemampuan-kemampuan dan nilai-nilai serta pengetahuannya tentang suatu pekerjaan. Pada tahap *tentative* ini, ada 4 (empat) periode yang dapat diidentifikasi yaitu: perkembangan minat, perkembangan kapasitas/kemampuan individu, perkembangan nilai dan masa transisi. Pada periode transisi (antara usia 17-18 tahun), remaja mulai mengambil keputusan tentang perguruan tinggi atau jurusan yang akan dipilih, dengan mempertimbangkan ketersediaan pekerjaan, gaji yang

akan diterima, jenjang pendidikan yang harus dilalui dan bagaimana kondisi pekerjaannya. Selanjutnya tahap *realistic*, meliputi upaya-upaya untuk membuat spesifikasi dan kristalisasi dari suatu pilihan pekerjaan.

3. Tahap-tahap perkembangan Karir masa Remaja dan Dewasa dari Super

Teori *Life Span* dari Super untuk perkembangan karir pada akhir masa remaja dan dewasa menggunakan konsep utama yaitu: *life role* dan *life stage*. Menurut Super, peran penting bagi individu pada tahap ini adalah belajar, bekerja, pelayanan masyarakat, keluarga dan aktivitas olah raga/rekreasi. Makna penting atau peran yang menonjol, dapat dilihat dari partisipasi individu dalam aktivitas-aktivitas tersebut, komitmennya terhadap aktivitas dan seberapa besar aktivitas dimaknakan. Tahapan perkembangan karir pada masa ini meliputi: *exploration*, *establishment*, *maintenance* dan *disengagement*. Adapun tahap *exploration* meliputi sub tahapan *tentative (task-crystallization)*, *transition (task-specification)* dan *trial-little commitment (task-implementation)*. Selanjutnya pada tahap *establishment*, sub-tahapnya adalah *stabilizing*, *consolidating* dan *advancing*. Pada tahap *maintenance*, tercakup sub tahap *holding*, *updating* dan *innovating*. Terakhir adalah *disengagement*, sub tahapnya adalah *deceleration*, *retirement planning* dan *retirement living*. Aspek kunci dari teori Super adalah tahapan-tahapan ini tidak selamanya berhubungan/ditentukan oleh usia. Individu bisa saja melakukan *recycle* atau terus maju, dan tahap-tahap ini dapat dicapai pada waktu yang berbeda-beda bagi tiap orang dalam hidupnya.

4. Life Role

a. *studying*. Studi atau belajar meliputi sejumlah aktivitas yang mungkin berlangsung sepanjang rentang kehidupan. Selama masa-masa sekolah, aktivitasnya meliputi pergi sekolah, mengikuti kursus dan belajar di rumah atau perpustakaan. Sebagian orang mungkin melanjutkan pendidikannya pada masa-masa selanjutnya dalam kehidupan mereka.

b. *Working*. Bekerja dapat saja dimulai sejak masa kanak-kanak, ketika anak menolong orang tua mereka di rumah, menjadi penjaja koran atau mengasuh anak. Remaja juga umumnya bekerja paruh waktu selama musim liburan. Banyak orang dewasa yang bekerja di satu atau beberapa tempat dalam hidup mereka.

c. *Community Service*. Pelayanan masyarakat meliputi aktivitas sebagai relawan dibidang sosial, politik atau keagamaan. Mereka umumnya melakukan pekerjaan-pekerjaan seperti kerja bakti, membersihkan lingkungan, membantu menangani bencana alam dan sebagainya.

d. *Home & family*. Peran ini bervariasi tergantung usia individu. Anak mungkin diberi tugas membersihkan kamarnya atau membereskan mainannya. Remaja umumnya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan lebih kompleks disbanding ketika mereka masih kanak-kanak. Selanjutnya sebagai orang dewasa yang telah berkeluarga, mereka bertanggung jawab atas anak-anak mereka dan mungkin juga merawat orang tua mereka yang telah lanjut usia.

e. *Leisure activity*. Aktivitas ini umumnya sangat bermakna pada saat usia kanak-kanak atau remaja, seperti aktivitas bermain, mengikuti kegiatan olah raga, menonton televisi dan membaca komik/novel. Pada orang dewasa, aktivitas ini menjadi lebih bersifat intelektual seperti mengunjungi pertunjukan teater, bergabung dalam kelompok untuk mendiskusikan buku-buku ilmiah, masalah sosial dan keagamaan.

5. Life Stages

Konsep Super (1990) tentang tahapan dan sub tahapan perkembangan tidak selamanya terikat oleh usia. Pengertian terkait oleh usia disini adalah dalam pengertian bahwa ada masa-masa khusus dimana orang melalui tahapan *exploration*, *establishment*, *maintenance* dan *disengagement atau decline*. Akan tetapi, memungkinkan pula bagi seseorang untuk menjalani hanya satu tahapan pada sebagian besar waktu hidupnya. Atau ia menjalani beberapa tahapan sekaligus dalam waktu bersamaan. Hal ini dapat dipahami untuk contoh dimana orang yang pensiun lalu membuka usaha baru, atau orang yang tadinya bekerja sebagai pegawai negeri tetapi juga melakukan pekerjaan sampingan sebagai pengusaha kecil yang sukses.

Life stage remaja dan dewasa awal. Menurut Super, tahap eksplorasi berlangsung pada usia 15-25 tahun. Tahap ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja.

a. diawali dengan sub tahap *tentative* (usia 15 – 17/18 tahun) dengan tugas perkembangan *crystallizing a vocational preference*. Pada tahap ini, individu berupaya mencari kejelasan tentang apa yang ingin dikerjakannya. Mereka belajar tentang peluang untuk bisa memasuki jenis pekerjaan tertentu dan belajar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan yang diminatinya. Pada tahap ini mereka mulai merealisasikan kemampuannya, minat-minat dan nilai yang dimilikinya. Pengalaman kerja dan pengetahuannya tentang pekerjaan, dapat membawa mereka lebih dekat pada pilihannya. Kalaupun ia ingin mengubah bidang yang ingin

ditekuninya, hal ini dapat saja dilakukan, dan ia mulai lagi dengan mengkaji ulang minat-minatnya, kemampuan dan nilai-nilai yang dimilikinya.

b. *Transtition* (usia antara 18 – 21/22 tahun) dengan tugas perkembangan *specifying*. Pada tahap ini, mereka harus sudah lebih spesifik dalam memilih karir, maupun jenis pekerjaan khusus dalam bidang karir yang diminatinya. Hal ini dapat diawali dengan melakukan kerja paruh waktu saat liburan. Seseorang mungkin saja bekerja paruh waktu sebagai asisten perawat di rumah sakit, sehingga dengan demikian ia dapat lebih yakin dengan pilihannya kelak sebagai perawat.

c. *Trial-little commitment* (usia antara 22 – 24/25 tahun) dengan tugas perkembangan *implementing*. Ini adalah tahapan yang paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Mereka dapat mulai dengan menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi atau interview. Pada tahap ini pula suatu jenis pekerjaan pertama telah ditemukan dan diuji cobakannya sebagai dunia kerja yang potensial akan ditekuninya.

6. Konsepsi Kematangan Karir dari Super

Konteks teori-teori perkembangan saat ini, Super melihat karir-karir terbentang dalam serangkaian tahap perkembangan, yang mana masing-masing tahap dicirikan oleh tugas-tugas tertentu. Didalam mengelompokan rangkaian tugas-tugas, ia juga mempertimbangkan bagaimana kemajuan di dalam tugas-tugas ini bisa diukur sehingga orang-orang dapat diperbandingkan pada tahapan yang sama dan untuk itu diduga mengerjakan tugas-tugas yang sama. Dari keseluruhan penelitian ekstensif yang telah dilakukan oleh Super dan koleganya terhadap anak remaja, memperhatikan kesiapan orang-orang untuk menentukan pilihan yang baik. Mereka tidak hanya melihat perbedaan-perbedaan di dalam kematangan karir diantara para individu, tetapi mereka juga mampu untuk mengidentifikasi komponen-komponen kematangan karir yang berbeda, sebagaimana yang telah dilakukan oleh Crites. Tahun-tahun sekolah lanjutan dan perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para siswa/mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merelisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya.

Pada sebelum yang keempat akhirnya dipublikasikan pada tahun 1981. Spesifikasi-spesifikasi untuk CDI didapat dari rumusan Super mengenai tugas-tugas

pengembangan karir yang tepat untuk tingkat eksplorasi dari masa pertengahan masa remaja sampai awal masa dewasa. Versi yang dipublikasikan memiliki dua skala non kognitif utama yang memfokuskan pada (1) perencanaan karir dan (2) kesadaran dan menggunakan sumber daya untuk eksplorasi dan tiga skala kognitif. Dua skala kognitif adalah umum, memfokuskan pada (1) informasi mengenai dunia kerja dan (2) pengetahuan terhadap proses-proses pengambilan keputusan. Sedangkan skala kognitif yang ketiga berhubungan dengan pengetahuan terhadap pekerjaan yang lebih disukai, ini mensyaratkan berbagai kunci penilai yang berbeda, tetapi pada akhirnya skala yang terakhir ini ditinggalkan karena kesulitan-kesulitan di dalam memvalidasi berbagai kunci penilaian untuk negara lain. Kemudian ditetapkan menjadi 4 (empat) skala yaitu: Perencanaan Karir, Eksplorasi Karir, Informasi Dunia Kerja dan Pengambilan Keputusan Karir.

Perencanaan Karir. Skala ini mengukur seberapa banyak pemikiran para individu yang diberikan pada berbagai aktivitas mencari informasi dan seberapa banyak mereka merasa mengetahui tentang berbagai aspek kerja. Beberapa aktivitas yang termasuk adalah belajar mengenai informasi karir, berbicara dengan orang dewasa mengenai rencana-rencana, mengambil kursus-kursus yang akan membantu seseorang di dalam memutuskan suatu karir, berpartisipasi di dalam aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler atau pekerjaan-pekerjaan paruh waktu dan memperoleh pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan. Selain itu, konsep ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan, syarat pendidikan, pandangan pekerjaan, pendekatan-pendekatan lain untuk masuk ke dalam pekerjaan dan kesempatan-kesempatan untuk maju. Perencanaan karir menunjukkan pada seberapa besar seorang siswa merasakan bahwa dia mengetahui tentang aktivitas-aktivitas ini (termasuk tentang apa yang dipikirkan oleh siswa tersebut), bukan seberapa besar yang benar-benar dia ketahui. Tahap ini lebih banyak memberikan pemikiran pada pengalaman-pengalaman yang bisa menyediakan lebih banyak informasi yang dipergunakan sebagai dasar perencanaan.

Eksplorasi karir. Merupakan suatu keinginan untuk mengadakan penyelidikan atau mencari informasi. Di dalam skala ini mencakup keinginan untuk menggunakan sumber daya seperti orang tua, famili lainnya, teman-teman, para guru, para konselor, buku-buku dan film-film. Disamping keinginan, eksplorasi karir juga menggambarkan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh siswa dari sumber tersebut. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir. Perencanaan karir menyangkut pemikiran dan perencanaan mengenai masa depan sedangkan

eksplorasi karir menggambarkan penggunaan sumber daya, tetapi keduanya memfokuskan pada sikap terhadap kerja.

Pengambilan keputusan. Merupakan ide dimana seseorang harus mengetahui bagaimana keputusan karir. Konsep ini menyangkut kemampuan menggugurkan pengetahuan dan memikirkan rencana-rencana karir. Dalam skala pengambilan keputusan, mahasiswa diminta untuk menjawab bagaimana mereka merencanakan mengenai keputusan karirnya.

Informasi dunia kerja. Konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu pertama menyangkut pengetahuan terhadap tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti sewaktu yang lainnya akan menyelidiki minat-minat dan kemampuan-kemampuan mereka; bagaimana yang lainnya belajar mengenai pekerjaan-pekerjaan mereka dan alasan-alasan mengapa orang-orang merubah pekerjaannya. Konsep berikutnya mencakup pengetahuan terhadap tugas-tugas pekerjaan pada beberapa pekerjaan yang diseleksi. Beberapa mahasiswa sering memiliki informasi yang keliru mengenai bagaimana mendapatkan suatu pekerjaan dan bagaimana berperilaku sewaktu mereka mendapatkan suatu pekerjaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Metode digunakan dalam penelitian kali ini adalah dengan menggunakan metoda survey dengan menyebarkan angket isian (*Questionnaire*) mengenai kematangan karir kepada subyek penelitian. Menurut Kerlinger (1986), penelitian survey adalah suatu penelitian yang mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insiden, distribusi dan interelasi relatif dari variabel-variabel sosiologi dan psikologi. Hasil pengisian angket ini didapatkan data-data yang dapat memberikan gambaran umum mengenai tingkat kematangan karir dari subyek penelitian dan juga gambaran mengenai komponen-komponen yang terkait dengan kematangan karir tersebut.

Rancangan penelitian ini menggunakan *inductive method* dimana peneliti berupaya untuk mengumpulkan data-data mengenai fenomena yang terjadi kemudian mengkajinya berdasarkan suatu landasan teori tertentu dan menarik kesimpulan dari fenomena tersebut.

3.2. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah kematangan karir yang didefinisikan sebagai tingkat pencapaian perkembangan karir pada seseorang pada tahapan eksplorasi sesuai dengan tuntutan tugas perkembangan karir pada masa remaja sampai dewasa awal.

Untuk mendapatkan gambaran tersebut maka dibuatlah alat ukur melalui konsep *Career Development Inventory* (CDI) untuk tingkat remaja sampai dewasa awal dari Super yang dikembangkan sendiri oleh peneliti. CDI ini diukur dalam 4 (empat) sub-dimensi yang mencakup 2 aspek non-kognitif (skala sikap) yang memfokuskan pada (1) perencanaan karir dan (2) penggunaan sumber-sumber informasi untuk melakukan eksplorasi yang menghasilkan dimensi sikap terhadap pengembangan karir (eksplorasi karir). Selain itu, dua sub dimensi lain merupakan aspek kognitif yang menekankan pada (3) kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan karir dan (4) pengetahuan akan dunia kerja yang keduanya akan menghasilkan dimensi pengetahuan dan pengembangan karir. Total skor dari keseluruhan alat ukur tersebut akan menggambarkan total orientasi karir yaitu kematangan karir seseorang.

3.3. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada tes ini, dirancang dan dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan kerangka pemikiran dari Super (1976) mengenai *Career Development*. Alat ukur yang diberi nama *Career Development Questionnaire* ini secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil pengujian secara statistik terhadap alat ukur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada *Career Development Questionnaire* mempergunakan pendekatan *single tes trial*, yakni dengan menghitung skor *alpha Cronbach* untuk skor total pada *Career Development Questionnaire* maka didapatkan nilai sebesar 0.736 yang berarti bahwa alat ukur ini memiliki tingkat keterandalan yang tinggi sehingga bisa diandalkan untuk mengukur perkembangan karir dari seseorang.

2. Uji Validitas

Uji validitas pada *Career Development Questionnaire* ini dilakukan dengan mencari nilai korelasi antara nilai total pada masing-masing aspek dengan nilai total keseluruhan. Adapun nilai korelasi yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel. Validitas alat ukur *Career Development*

ASPEK	NILAI VALIDITAS
Perencanaan Karir	0.765*
Eksplorasi Karir	0,543*
Pengambilan Keputusan	0,553*
Pengetahuan dunia kerja	0,813*

* Korelasi signifikan pada level pengujian 0,01.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seluruh aspek pada *Career Development Questionnaire* mampu mengukur konsep mengenai kematangan karir.

3.4. Populasi Sampel dan Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan terhadap para mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi hingga para mahasiswa yang sedang menanti sidang sarjana yang diambil secara random acak di fakultas Psikologi dan fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran.

3.5. Metoda Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan adalah dengan metode deskriptif berdasarkan data-data yang didapat dengan melihat seberapa jauh tingkat kematangan dari subyek dan aspek-aspek manakah yang terkait dengan kematangan karir yang telah menunjukkan kematangan karir serta faktor manakah yang masih belum menunjukkan kematangan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan survey terhadap mahasiswa tingkat akhir pada dua fakultas yaitu Fakultas Ilmu Komunikasi dan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, maka berikut ini adalah hasil dari survey tersebut. Akan tetapi sebelum dipaparkan mengenai hasil dari penelitian tersebut, maka kami akan memberikan penjelasan mengenai karakteristik sampel yang terjaring dari seluruh responden yang ada.

4.1. Karakteristik Sample

Jumlah responden yang mengikuti survey ini adalah sebanyak 123 responden dari 200 kuesioner yang disebar. Para responden tersebut adalah mahasiswa tingkat akhir yang minimal tengah mengambil skripsi pada saat penelitian ini dilakukan. Adapun karakteristiknya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jurusan Perkuliahan

Jurusan	Frequency	Percent
Fikom	68	55,3
Psikologi	55	44,7
Total	123	100,0

Dari seratus dua puluh tiga responden, sebanyak 68 mahasiswa berasal dari fakultas Ilmu Komunikasi dan 55 mahasiswa berasal dari fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran (table 4.1). Adapun jenis kelamin yang terjaring adalah dari fakultas Psikologi terdiri dari 11 orang berjenis kelamin laki-laki dan 44 orang responden berjenis kelamin perempuan sedangkan dari fakultas Ilmu Komunikasi sebanyak 23 orang adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan 45 orang responden berjenis kelamin perempuan (table 4.2)

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jurusan	Jenis Kelamin		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Psikologi	11	44	55
Fikom	23	45	68
Total	34	89	123

Sementara itu, status kelahiran, yaitu keurutan kelahiran dalam keluarga tergambar dalam table 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Status kelahiran

Jurusan Perkuliahan	status kelahiran				Total
	1	2	3	4	
Fikom	22	24	22	0	68
Psikologi	22	16	16	1	55
Total	44	40	38	1	123

Keterangan: 1= sulung 2=bukan sulung dan bungsu 3=bungsu 4=tunggal

Berdasarkan tabel tersebut tergambar bahwa 44 responden adalah anak sulung, 38 responden berstatus anak bungsu dan 40 responden berstatus bukan anak sulung dan anak bungsu.

Tabel 4.4. Pendidikan Ayah

Pendidikan Ayah	Jurusan Perkuliahan		Total
	FIKOM	PSIKOLOGI	
SD	5	2	7
SLTP	6	0	6
SLTA	22	14	36
S1	23	26	49
S2	8	5	13
S3	0	2	2
Diploma	4	6	10
Total	68	55	123

Sementara itu, mengenai tingkat pendidikan ayah, dari 123 responden yang terjaring, maka didapatkan bahwa 49 responden memiliki latar belakang ayah dengan tingkat pendidikan S1, 36 responden dengan latar belakang pendidikan ayah SLTA, 13 responden dengan latar belakang pendidikan ayah pada jenjang S2, 10 responden dengan latar belakang pendidikan ayah pada strata diploma, 7 responden dengan latar belakang SD, 6 responden dengan latar belakang SLTP dan 2 orang dengan latar belakang S3.

Sedangkan latar belakang pendidikan ibu tergambar pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Pendidikan Ibu

Pendidikan Ibu	Jurusan Perkuliahan		Total
	FIKOM	PSIKOLOGI	
Tidak Mengisi	1	1	2
SD	7	1	8
SLTP	5	5	10
SLTA	27	21	48
S1	17	16	33
S2	4	1	5
S3	0	2	2
Diploma	7	8	15
Total	68	55	123

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa ternyata dari 123 responden yang mengikuti survey ini, paling banyak memiliki ibu dengan latar belakang pendidikan SLTA yaitu sebanyak 48 responden. Kemudian 33 responden memiliki ibu dengan latar belakang pendidikan S1 dan 15 responden dengan latar pendidikan ibu berada pada strata diploma.

4.6. Status Tempat Tinggal

Status Tempat Tinggal	Jurusan Perkuliahan		Total
	FIKOM	PSIKOLOGI	
Tinggal Bersama Orang Tua	16	11	27
Tinggal Bersama Kerabat	4	4	8
Kos	48	40	88
Total	68	55	123

Sementara itu mengenai status tempat tinggal, sebagian besar responden adalah berstatus sebagai "anak kos" yaitu sebanyak 88 dari 123 responden, sedangkan sisanya 27 responden tinggal bersama orang tua dan 8 lainnya tinggal bersama kerabat.

Adapun sumber pengetahuan mengenai karir dan pekerjaan lebih banyak didapatkan responden dari teman-temannya, yaitu sebanyak 66 dari 123 responden. Sedangkan responden yang mengaku mendapatkan pengetahuan mengenai karir dan pekerjaan yang berasal dari orang tua hanya sebesar 20 responden. Sementara itu yang bersumber dari saudara/kerabat sebanyak 13 responden dan yang berasal dari dosen sebanyak 8 responden. Selengkapnya terdapat pada tabel 4.7.

4.7. Sumber Pengetahuan Karir Utama

Sumber Pengetahuan Karir Utama	Jurusan Perkuliahan		Total
	FIKOM	PSIKOLOGI	
Tidak Mengisi	0	1	1
Orang Tua	13	7	20
Saudara	10	3	13
Teman-teman	32	34	66
Dosen	3	5	8
Lainnya	10	5	15
Total	68	55	123

Sementara itu, sumber lainnya untuk mendapatkan pengetahuan tentang karir dan pekerjaan berasal dari media massa, internet, buku, seminar ataupun *jobfair*.

4.2. Hasil Survey dan Pembahasan

4.2.1. Kematangan Karir

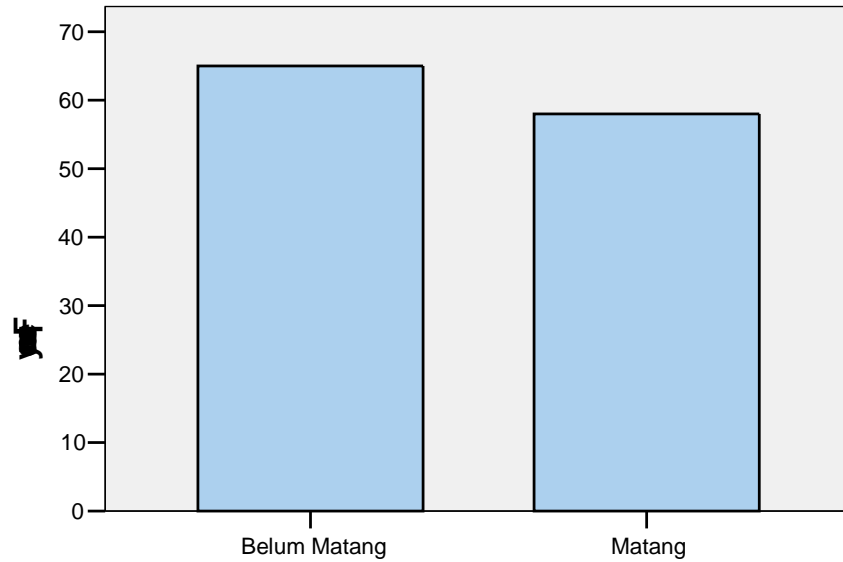
Setelah dilakukan pengambilan data survey mengenai kematangan karir pada 123 mahasiswa tingkat akhir yaitu mahasiswa yang minimal tengah mengambil skripsi di dua fakultas yaitu fakultas Ilmu Komunikasi dan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Tingkat Kematangan Karir

Kategori	Frequency	Percent
Belum Matang	65	52,8
Matang	58	47,2
Total	123	100,0

Ternyata 52,8% dari responden berada pada kategori belum matang dan 47,2% berada pada taraf matang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa secara umum masih berada belum siap untuk menentukan arah karirnya dengan berdasarkan kemampuannya untuk melakukan eksplorasi karir, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan juga wawasannya mengenai dunia kerja.

Grafik 1. Tingkat Kematangan Karir



Menurut teori perkembangan karir dari Super (1976) dikatakan bahwa mereka yang berada pada tahap usia 22 tahun hingga 24 atau 25 tahun (taraf usia setara dengan usia mahasiswa tingkat akhir) berada pada taraf perkembangan *Trial-little commitment* dengan tugas perkembangan *implementing*. Tahap ini adalah tahapan yang paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Mereka dapat mulai dengan menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi atau interview. Pada tahap ini pula suatu jenis pekerjaan pertama telah ditemukan dan diuji cobakannya sebagai dunia kerja yang potensial akan ditekuninya. Tahun-tahun sekolah lanjutan dan perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para siswa/mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merelisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya. Jika berdasarkan survey yang dilakukan terhadap 123 mahasiswa di dua fakultas tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tahapan perkembangan yang terjadi masih jauh dari yang diharapkan.

Sementara itu, jika dibandingkan antara kedua fakultas yaitu fakultas Ilmu Komunikasi dan fakultas Psikologi, maka didapatkan hasil bahwa 40 responden dari 68 responden atau sebesar 58,8% responden yang berasal dari fakultas Ilmu

Komunikasi berada pada taraf belum matang. Sedangkan di fakultas psikologi 30 dari 55 responden atau sekitar 54,5% berada pada taraf matang (tabel 4.9).

4.9. Tingkat Kematangan Karir

Jurusan Perkuliahan	Tingkat Kematangan Karir		Total
	Belum Matang	Matang	
FIKOM	40	28	68
PSIKOLOGI	25	30	55
Total	65	58	123

4.2.2. Aspek-aspek dalam kematangan karir

Kematangan karir, secara konseptual terdiri dari 4 hal yang membangunnya, yaitu eksplorasi karir, perencanaan karir, kemampuan pengambilan keputusan dan pengetahuan tentang dunia kerja. Menurut Super (1976), dengan melihat aspek-aspek tersebut, maka dapat dilakukan *treatment* terhadap seorang individu mengenai aspek yang masih dirasakan lemah. Melihat hal tersebut, maka secara umum hasil dari survey ini dapat menjadi referensi mengenai hal-hal yang harus dilakukan oleh pihak insititusi guna memperbaiki kelemahan yang ada. Baik yang sifatnya jangka pendek maupun jangka panjang. Adapun hasil survey mengenai aspek-aspek yang ada adalah sebagai berikut:

4.2.2.1. Perencanaan Karir

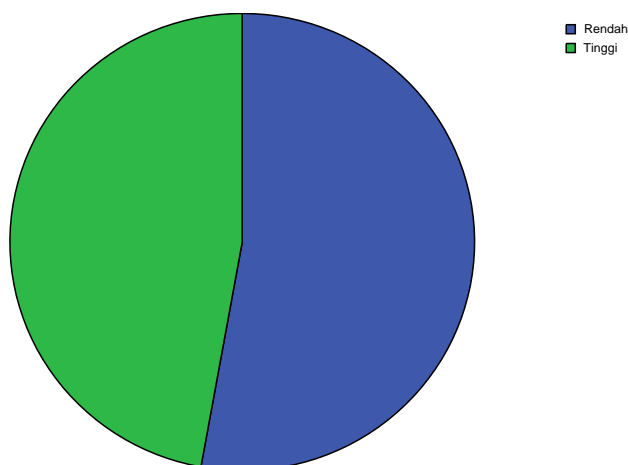
Pada aspek perencanaan karir, hal ini mengukur seberapa banyak pemikiran para individu yang diberikan pada berbagai aktivitas mencari informasi dan seberapa banyak mereka merasa mengetahui tentang berbagai aspek kerja. Beberapa aktivitas yang termasuk adalah belajar mengenai informasi karir, berbicara dengan orang dewasa mengenai rencana-rencana, mengambil kursus-kursus yang akan membantu seseorang di dalam memutuskan suatu karir, berpartisipasi di dalam aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler atau pekerjaan-pekerjaan paruh waktu dan memperoleh pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan. Selain itu, konsep ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan, syarat pendidikan, pandangan pekerjaan, pendekatan-pendekatan lain untuk masuk ke dalam pekerjaan dan kesempatan-kesempatan untuk maju. Perencanaan karir menunjukkan pada seberapa besar seorang individu merasakan bahwa dia mengetahui tentang aktivitas-aktivitas ini (termasuk tentang apa yang dipikirkan olehnya), bukan seberapa besar yang benar-benar dia

ketahui. Tahap ini lebih banyak memberikan pemikiran pada pengalaman-pengalaman yang bisa menyediakan lebih banyak informasi yang dipergunakan sebagai dasar perencanaan (Super, 1976).

Tabel 4.10. Perencanaan Karir

Kategori	Frequency	Percent
Rendah	65	52,8
Tinggi	58	47,2
Total	123	100,0

Grafik 2. Perencanaan Karir



Berdasarkan hasil survey, didapatkan bahwa 52,8% dari responden masih lemah dalam aspek perencanaan karir. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata para responden masih merasa bahwa aktivitas yang dilakukannya untuk mendapatkan sumber informasi masih dirasakan kurang guna menunjang bagi perencanaan karirnya.

Hal ini pun terlihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa meski terdapat responden yang secara umum masuk dalam kategori matang, namun dalam hal perencanaan karir masih dalam kategori rendah, yaitu sebesar 20 dari 58 responden atau sekitar 34,5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlunya sumber-sumber pengetahuan yang lebih bervariasi sehingga dapat mencukupi kebutuhan mahasiswa akan sumber-sumber pengetahuan guna menunjang bagi perencanaan karirnya kedepan.

Tabel 4.11 Tingkat Kematangan Karir dan Perencanaan Karir

Tingkat Kematangan Karir	Perencanaan Karir		Total
	Rendah	Tinggi	
Belum Matang	45	20	65
Matang	20	38	58
Total	65	58	123

4.2.2.2. Eksplorasi Karir

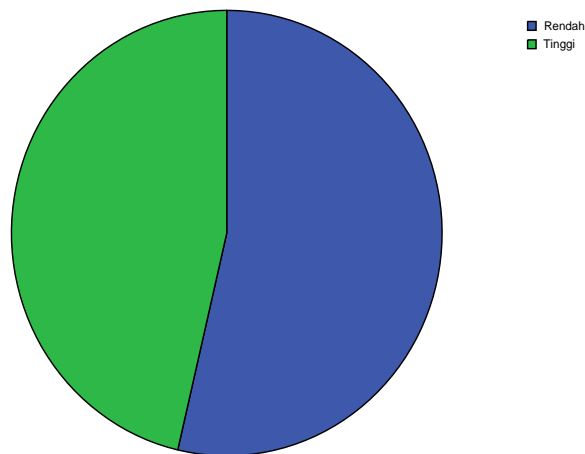
Eksplorasi karir merupakan suatu keinginan untuk mengadakan penyelidikan atau pencarian informasi. Di dalam skala ini mencakup keinginan untuk menggunakan sumber daya seperti orang tua, kerabat lainnya, teman-teman, para guru, para konselor, buku-buku dan film-film. Disamping keinginan, eksplorasi karir juga menggambarkan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh siswa dari sumber tersebut. Eksplorasi karir menggambarkan penggunaan sumber daya (Super, 1976).

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan terhadap 123 responden pada mahasiswa tingkat akhir di dua fakultas yaitu fakultas Ilmu Komunikasi dan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran menunjukkan bahwa keinginan maupun kebutuhan untuk memanfaatkan sumber-sumber informasi tentang karir masih tergolong rendah. Tercatat 53,7% responden masih belum memanfaatkan sumber-sumber informasi yang ada secara maksimal (tabel 4.10). Kondisi ini tampaknya menjadi catatan bagi pihak institusi untuk dapat menggugah mahasiswanya untuk memanfaatkan sumber-sumber informasi maupun melakukan perbaikan terhadap sarana-sarana sumber informasi yang ada guna meningkatkan minat mahasiswanya untuk memanfaatkan sumber-sumber informasi secara maksimal.

4.10. Ekplorasi Karir

Kategori	Frequency	Percent
Rendah	66	53,7
Tinggi	57	46,3
Total	123	100,0

Grafik 3. Eklporasi Karir



Sementara itu, berdasarkan hasil survey didapatkan bahwa sebagian besar responden mengandalkan teman-temannya sebagai sumber informasi utama bagi karirnya ke depan yaitu 66 dari 123 responden atau sekitar 53,7%. Hanya sekitar 16,3% yang memanfaatkan orang tua sebagai sumber informasi utama mengenai karir. Hanya 6,5% yang memanfaatkan dosen sebagai sumber utama dalam pemilihan karir.

Masih terkait dengan pemanfaatan sumber informasi, berdasarkan hasil survey ternyata didapatkan data bahwa 50% dari responden yang memanfaatkan teman-temannya sebagai sumber utama informasi mengenai karir menunjukkan bahwa taraf kematangan karirnya masih belum memadai (tabel 4.11). Hal ini berarti bahwa teman sebagai sumber informasi masih belum dapat diandalkan untuk dapat memberikan informasi yang memadai sehingga dapat menunjang bagi penentuan karir bagi mahasiswa di masa yang akan datang.

Sementara itu, hanya 7 dari 20 responden yang memanfaatkan orang tua sebagai sumber informasi utama mengenai karir yang berada pada taraf matang. Hal ini menunjukkan bahwa tampaknya peran orang tua masih belum optimal dalam hal memberikan bimbingan, pengetahuan maupun wawasan yang memadai kepada anak-anaknya guna menunjang bagi penentuan karirnya kelak.

Tabel 4.11. Sumber Pengetahuan Karir Utama dan Tingkat Kematangan Karir

Sumber Pengetahuan Karir Utama	Tingkat Kematangan Karir		Total
	Belum Matang	Matang	
Tidak Mengisi	1	0	1
Orang Tua	13	7	20
Saudara	11	2	13
Teman-teman	33	33	66
Dosen	0	8	8
Lainnya	7	8	15
Total	65	58	123

Hal yang perlu dicatat dari hasil penelitian ini adalah bahwa 8 responden yang memanfaatkan dosen sebagai sumber utama informasi mengenai karir menunjukkan 100% dari mereka berada pada kategori matang dalam kematangan karir. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa peran dosen menjadi sangat penting dalam hal pemberian pengetahuan maupun wawasan mengenai bidang-bidang kerja atau pun pengetahuan lainnya terkait dengan dunia kerja sehingga mahasiswa menjadi lebih tahu dan mampu mengambil keputusan mengenai karir yang ingin dijalaninya.

4.2.2.3 Pengambilan Keputusan

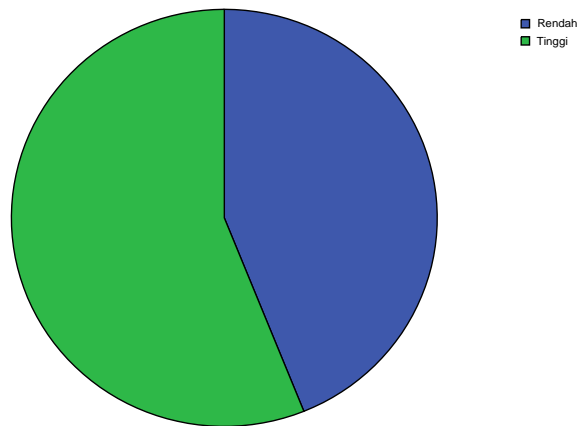
Menurut Super (1976), pengambilan keputusan ini terkait dengan ide dimana seseorang harus mengetahui bagaimana keputusan karirnya. Konsep ini menyangkut kemampuan menggunakan pengetahuan dan memikirkan rencana-rencana karirnya kedepan serta mampu mengambil keputusan. Dalam penelitian ini, yang diukur adalah tingkat kemandirian dari responden untuk mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan dari pihak lain. Adapun asumsi yang muncul adalah ketika seorang individu mampu mengambil suatu keputusan secara mandiri, maka dalam hal pemilihan karir pun demikian kondisi yang diharapkan terjadi.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, maka hal yang perlu dicatat dalam penelitian ini adalah bahwa pada aspek ini sebagian besar responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemandirian dalam memutuskan suatu persoalan tanpa banyak keterlibatan pihak lain.

Tabel 4.12. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Kategori	Frequency	Percent
Rendah	54	43,9
Tinggi	69	56,1
Total	123	100,0

Grafik 4. Kemampuan Pengambilan Keputusan



Berdasarkan tabel 4.12 mengenai kemampuan pengambilan keputusan, didapatkan hasil bahwa 56,1% dari responden mampu mengambil keputusan secara mandiri. Jika dikaitkan dengan status tempat tinggal maka dapat disimpulkan bahwa mereka yang tinggal tidak bersama orang tuanya sebagian besar memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan secara mandiri (tabel 4.13)

4.13 Kemampuan Pengambilan Keputusan dan Status Tempat Tinggal

Kemampuan Pengambilan Keputusan	Status Tempat Tinggal			Total
	Tinggal Bersama Orang Tua	Tinggal Bersama Kerabat	Kos	
Rendah	15	2	37	54
Tinggi	12	6	51	69
Total	27	8	88	123

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan data bahwa 51 dari 88 responden sekitar 58% dari responden berada pada kategori tinggi dalam hal pengambilan keputusan. Demikian pula dengan mereka yang tinggal bersama kerabat dalam hal ini jauh dari orang tua menunjukkan bahwa hanya 2 dari 8 responden atau sekitar 25% saja yang tidak mampu mengambil keputusan secara mandiri. Sementara itu,

mereka yang tinggal bersama orang tua menunjukkan hal yang sebaliknya bahwa 55,5% dari responden yang tinggal bersama orang tuanya masih belum mampu mengambil keputusan secara mandiri. Hal ini tampaknya terkait dengan keharusannya untuk mengambil keputusan dalam berbagai persoalan yang dihadapi secara mandiri terkait dengan tidak adanya orang terdekat dalam hal ini orang tua yang dapat dijadikan tempat untuk berbagi dan juga bertukar pendapat.

4.2.2.4. Informasi dunia kerja

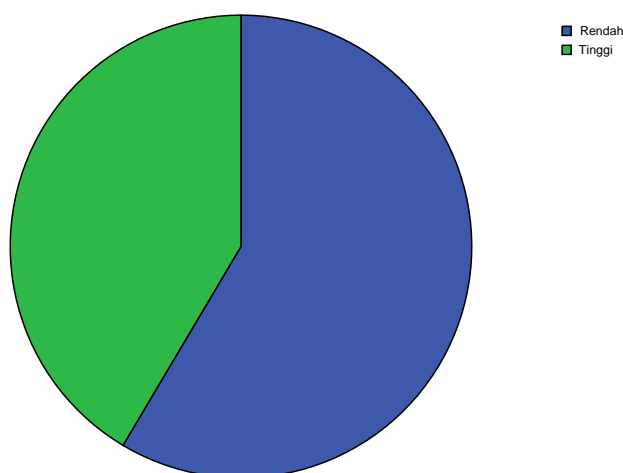
Konsep ini memiliki terkait dengan dua hal yang mendasar, yaitu pertama menyangkut pengetahuan terhadap tugas-tugas perkembangan yang penting dalam karir, seperti kapan mulai membangun minat dalam bekerja, bagaimana yang lainnya belajar mengenai pekerjaan-pekerjaan mereka dan alasan-alasan mengapa orang-orang merubah pekerjaannya. Komponen yang kedua adalah komponen yang mencakup pengetahuan terhadap tugas-tugas pekerjaan dan hal-hal yang terkait dengan dunia kerja. Beberapa mahasiswa sering memiliki informasi yang keliru mengenai bagaimana mendapatkan suatu pekerjaan dan bagaimana berperilaku sewaktu mereka mendapatkan suatu pekerjaan (Super, 1976).

Tabel 4.14 Informasi Dunia Kerja

Kategori	Frequency	Percent
Rendah	72	58,5
Tinggi	51	41,5
Total	123	100,0

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, didapatkan data bahwa hanya sekitar 41,5% dari responden yang memiliki tingkat pengetahuan tentang dunia kerja yang tinggi. Bandingkan dengan 72 dari 123 responden atau sekitar 58,5% responden yang kurang memiliki pengetahuan tentang dunia kerja.

Grafik 5. Pengetahuan Tentang Dunia Kerja



Hal ini menunjukkan bahwa masih sedikit pengetahuan dan wawasan mahasiswa baik mengenai tahapan perkembangan karir maupun mengenai pengetahuan akan tugas-tugas yang harus dilakukan atau peran-peran yang harus dijalankan terkait pada saat bekerja nanti. Kondisi ini tampaknya harus disikapi oleh pihak institusi untuk memberikan lebih banyak sosialisasi mengenai berbagai pengetahuan, wawasan maupun tuntutan yang harus dihadapi ketika para mahasiswa telah lulus dan akan terjun ke dunia kerja. Baik melalui berbagai pelatihan maupun *coaching* ataupun *sharing* dengan memanfaatkan alumni yang telah terjun di dunia kerja.

4.2.3 Hasil Survey Lainnya

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan mengenai kematangan karir pada mahasiswa fakultas Ilmu Komunikasi dan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran maka didapatkan pula beberapa data lain guna dilakukan penelitian lebih lanjut.

Secara umum, anak sulung lebih banyak menunjukkan kematangan karir dibandingkan posisi anak lainnya. 25 dari 44 responden atau sekitar 56,8% yang merupakan anak sulung menunjukkan kematangan karir. Bandingkan dengan posisi anak bungsu yang hanya sekitar 36,8% yang menunjukkan kematangan karir.

4.15 Status Kelahiran dan Tingkat Kematangan Karir

Status Kelahiran	Tingkat Kematangan Karir		Total
	Belum Matang	Matang	
Sulung	19	25	44
Bukan sulung dan bungsu	21	19	40
Bungsu	24	14	38
Tunggal	1	0	1
Total	65	58	123

Kondisi ini menunjukkan ada indikasi bahwa mereka yang terlahir sebagai anak sulung lebih mampu untuk melakukan eksplorasi, memanfaatkan berbagai sumber informasi mengenai karir, mampu mengambil keputusan secara mandiri serta memiliki pengetahuan dunia kerja yang lebih dibandingkan dengan mereka yang bukan terlahir sebagai anak sulung. Hal ini pun tampaknya terkait dengan pola asuh maupun tuntutan sebagai anak sulung terutama di budaya timur yang mengharuskan mereka untuk lebih mandiri dan menjadi contoh bagi adik-adiknya.

Sementara itu, jika dikaitkan dengan tingkat pendidikan orang tua, maka didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.16 Pendidikan Ayah dan Tingkat Kematangan Karir

Pendidikan	Tingkat Kematangan Karir		Total
	Belum Matang	Matang	
SD	4	3	7
SLTP	4	2	6
SLTA	22	14	36
S1	20	29	49
S2	11	2	13
S3	1	1	2
Diploma	3	7	10
Total	65	58	123

Jika melihat data tersebut diatas (tabel 4.16), maka tampak bahwa tingkat pendidikan ayah tidak menjamin bahwa hal tersebut akan menjadi faktor utama terkait dengan kematangan karir pada anaknya.

Tabel 4.17 Pendidikan Ibu dan Tingkat Kematangan Karir

Pendidikan	Tingkat Kematangan Karir		Total
	Belum Matang	Matang	
Tidak Mengisi	1	1	2
SD	6	2	8
SLTP	4	6	10
SLTA	28	20	48
S1	16	17	33
S2	2	3	5
S3	1	1	2
Diploma	7	8	15
Total	65	58	123

Demikian pula dengan tingkat pendidikan ibu (tabel 4.17). Kematangan karir pada anak tidak tergambar dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh ibu. Hanya saja, hal yang secara umum terlihat bahwa ayah dan ibu dengan tingkat pendidikan S1 dan strata Diploma sebagian besar memiliki anak dengan kematangan karir pada kategori matang dibandingkan dengan ayah dan ibu yang memiliki latar pendidikan lainnya. Apakah hal ini terkait dengan kepedulian orang tua dengan tingkat pendidikan S1 atau D3 lebih besar mengenai masa depan anaknya dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya? Tampaknya masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Sementara itu, jika dilihat dari Status tempat tinggal dan tingkat kematangan karir, tampaknya tidak terdapat perbedaan yang berarti terkait dengan kematangan karir mereka. Mahasiswa yang tinggal bersama orang tua 48,1% memiliki tingkat kematangan karir pada kategori matang.

Tabel 4.17. Status Tempat Tinggal dan Tingkat Kematangan Karir

Status Tempat Tinggal	Tingkat Kematangan Karir		Total
	Belum Matang	Matang	
Tinggal Bersama Orang Tua	14	13	27
Tinggal Bersama Kerabat	2	6	8
Kos	49	39	88
Total	65	58	123

Demikian pula dengan mereka yang tidak tinggal bersama orang tua, baik kos maupun tinggal bersama kerabat menunjukkan bahwa sekitar 46,8% saja yang menunjukkan kematangan karir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan terhadap 123 responden mengenai tingkat kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di fakultas Ilmu Komunikasi dan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat kematangan karir pada mahasiswa yang menjadi responden pada kedua fakultas tersebut masih berada pada taraf belum matang. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan keinginan untuk memperoleh informasi dan wawasan tentang dunia kerja serta kemampuannya dalam pengambilan keputusan secara umum masih belum dapat diandalkan guna menentukan karir yang akan dijalannya kelak.
- b. Jika dilihat berdasarkan aspek-aspek yang membentuk kematangan karir, secara umum masih tergolong rendah. Para mahasiswa belum merasa cukup memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan guna menunjang bagi perencanaan karirnya, belum mampu memanfaatkan sumber-sumber informasi secara maksimal untuk melakukan eksplorasi mengenai pekerjaan dan karir serta masih kurang memiliki wawasan yang memadai mengenai dunia kerja.
- c. Meski secara umum, mereka mampu mengambil keputusan secara mandiri, namun jika melihat aspek-aspek lainnya, tampak keputusan yang diambil pun masih kurang dilandasi oleh pengetahuan, wawasan dan perencanaan yang memadai terkait dengan karir yang akan dicapai.
- d. Pemanfaatan sumber-sumber informasi yang tepat sebagai sarana informasi tentang karir dan pekerjaan tampak masih belum digunakan secara maksimal. Para responden masih lebih banyak memanfaatkan teman sebagai sumber informasi utama mengenai karir. Walau demikian, teman pun tampaknya belum dapat diandalkan untuk dapat memberikan informasi yang memadai guna menunjang bagi kematangan karir mereka. Tampak peran dosen sebagai sumber informasi utama mengenai pekerjaan menjadi sangat penting.
- e. Status kelahiran dalam hal ini adalah urutan kelahiran menunjukkan bahwa mereka yang terlahir sebagai anak sulung sebagian besar menunjukkan kematangan karir yang memadai dibandingkan dengan mereka yang terlahir dengan status kelahiran lainnya (bungsu, bukan sulung dan bungsu atau anak

tunggal). Namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut guna mendapatkan data-data yang lebih akurat mengenai keterkaitan antara keurutan kelahiran dengan kematangan karir.

- f. Relatif tidak ada perbedaan mengenai kematangan karir dikaitkan dengan tingkat pendidikan orang tua. Hanya saja yang dapat menjadi catatan adalah orang tua dengan tingkat pendidikan S1 dan strata Diploma memiliki anak-anak dengan tingkat kematangan yang lebih banyak dibandingkan dengan anak-anak dengan orang tua berlatar belakang pendidikan lainnya.

5.2. Saran

Adapun saran lebih lanjut terkait dengan penelitian ini adalah:

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap seluruh fakultas yang ada di Universitas Padjadjaran guna melihat kematangan karir mahasiswa tingkat akhir sehingga dapat menjadi data untuk dilakukan rencana tindak lanjut dari hasil temuan tersebut.
- b. Tampaknya diperlukan upaya-upaya lebih lanjut terutama pada dua fakultas yang menjadi sampel penelitian, terkait dengan hasil temuan bahwa sebagian besar dari mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan kekurangmatangan karir, baik rencana yang sifatnya jangka pendek maupun jangka panjang guna mempersiapkan para sarjana agar lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, Djamaludin, 1993, *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta

Crites, J. O. (1965). "*Measurement of vocational maturity in adolescence : Attitude Test of the Vocational Development Inventory*". Psychological Monographs.

Crites, J. O. (1973). "*Career Maturity Inventory*". Monterey, CA: California Test/McGraw-Hills..

Crites, J. O. (1978). "*Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory*". Monterey, CA: California Test/McGraw-Hills..

Super, D.E. (1990), "*A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, & Assoc. (Eds), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D.E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H.P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. E. (1957). *Vocational Development: Framework for research*. New York : Teachers College Press, Columbia University.

Super, D.E., Thompson, A. S., & Linderman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Sartika, Dewi, 2002, *tesis "Hubungan antara kematangan karir dan Self Esteem pada Sarjana Baru UNISBA angkatan ke-3*, Program Magister Fakultas Psikologi, UNPAD.

Sharf, Ricard S, 1992, *Applying career development theory to counseling*, Wadsworth Inc, Belmont, California.