

**PERBEDAAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR
DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

Dosen Pembimbing 1: Sitti Syawaliyah G., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dosen Pembimbing 2: Nurhikmah, S.Psi., M.Si



Oleh:

WINONA I. K. PATANDUK

4518091103

SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022



**PERBEDAAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR
DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

UNIVERSITAS

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

Winona I. K. Patanduk

4518091103

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERBEDAAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR
DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

Disusun dan diajukan oleh:

WINONA I. K. PATANDUK
4518091103


Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Sitti Syawaliyah Gismin, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0903078502


Nurhikmah, S.Psi., M.Si
NIDN: 0919129302

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi,**

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi,**


Patmawaty Labe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302


A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

**PEREBDAAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI
KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

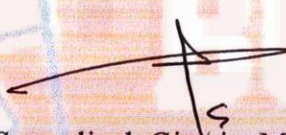
Disusun dan diajukan oleh:

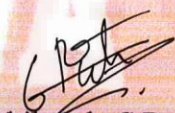
WINONA I. K. PATANDUK
4518091103

**Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan
dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar
Pada Agustus tahun 2022**


Pembimbing I

Pembimbing II


Sitti Syawaliyah Gismin, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0903078502


Nurhikmah, S.Psi., M.Si
NIDN: 0919129302

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) terhadap atas nama:

Nama : Winona I. K. Patanduk
NIM : 4518091103
Program Studi : Psikologi
Judul : Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin.

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Sitti Syawaliyah G, M.Psi., Psikolog

(.....)

2. Nurhikmah, S.Psi., M.Si

(.....)

3. Sri Hayati, M.Psi., Psikolog

(.....)

4. Musawwir, S.Psi., M.Pd

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Patmawaty Tarbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN:0921018302

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, 06 September 2022



Winona I. K. Patanduk
NIM: 4518091103

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas semua berkat dan kebaikan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua, saudara dan keluarga lainnya

Terima kasih telah memberikan dukungan, serta terus mendoakan yang terbaik hingga saat ini.

Seluruh dosen dan staf fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah banyak memberikan ilmu serta membantu segala urusan selama di perkuliahan.

Kepada diri sendiri karena telah bertahan sampai saat ini dan menyelesaikan kewajiban dengan baik.

MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

“Untuk segala sesuatu ada masanya, untuk apapun di bawah langit ada waktunya”

(Pengkhotbah 3:1)

“Setiap orang memiliki garis start dan finish yang berbeda-beda. Hal yang terpenting ialah jangan pernah berhenti untuk mencapai garis finish itu”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kasih-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir di fakultas psikologi dengan judul “Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin”.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan memiliki keterbatasan. Oleh sebab itu, peneliti dengan segala kerendahan hati menerima segala kritik dan saran serta berharap kiranya skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sendiri dan pembaca. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada piha-pihak yang turut membantu, yakni :

1. Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan serta limpah kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua, Bapak Harliv Elim Salomo Patanduk dan Ibu Erny, yang telah membesarkan, selalu mendukung lewat motivasi dan materi serta mendoakan yang terbaik kepada peneliti hingga saat ini.
3. Kepada saudara kandung peneliti Klein, keluarga peneliti terkhusus Opa, Oma, Kakek Tanduk, Ma Nori, Egi, Ike, Erwin dan Noch serta keluarga lainnya yang selalu memberikan dukungan melalui motivasi dan materi serta kebaikannya kepada peneliti selama ini.
4. Kepada pembimbing akademik peneliti, Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog yang telah membimbing dan memberikan saran selama kuliah.

5. Kepada Ibu Sitti Syawaliyah G, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing I peneliti yang telah membantu, mendukung dan memberikan saran selama proses pengerjaan skripsi hingga dapat diselesaikan dengan baik.
6. Kepada Ibu Nurhikmah, S.Psi., M.Si selaku pembimbing II peneliti yang juga selalu membantu, mendukung dan memberikan saran selama proses pengerjaan skripsi hingga dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kepada Ibu Sri Hayati, M.Psi., Psikolog dan Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd selaku penguji peneliti yang telah memberikan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada seluruh dosen fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang berkenan memberikan ilmu dan bantuannya selama proses perkuliahan.
9. Kepada seluruh staf tata usaha fakultas Psikologi yang telah membantu mengurus segala keperluan administrasi dan berbagai hal lainnya.
10. Kepada sahabat peneliti yaitu Datu, Bamba, Berlian, Irene, Tesa, Imel dan Shelin yang selalu mendukung, membantu dan memberi semangat.
11. Kepada teman-teman peneliti, Dila, Otnel, Fana, Dita, Rosa, Meltis, Judith, Okta, Iwa, teman-teman kelas C serta angkatan 2018 yang selalu memberikan bantuan dan semangat selama perkuliahan.
12. Kepada kak Sherly, Kak Asri dan Squad Khatulistiwa, Teman-teman lain yang selalu membantu, memberi semangat selama perkuliahan.
13. Kepada seluruh responden yang telah ikut berpartisipasi dalam skripsi ini.
14. Kepada diri sendiri yang tetap bertahan dan berupaya dalam perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

ABSTRAK

PERBEDAAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

Winona I.K. Patanduk

4518091103

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

winonaspanduk@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dan berasal dari seluruh Universitas di kota Makassar sebanyak 350 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Kematangan Karir. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu nilai signifikasni $0.503 > 0.05$ yang artinya tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

Kata Kunci : Kematangan Karir, Mahasiswa Tingkat Akhir, Jenis Kelamin

ABSTRACT

DIFFERENCES IN CAREER MATURITY OF FINAL YEAR STUDENTS IN MAKASSAR CITY VIEW FROM GENDER

Winona I. K. Patanduk

4518091103

Faculty Of Psychology Universitas Bosowa Makassar
winonaspanduk@gmail.com

This study aims to determine differences in the career maturity of final year students in Makassar in terms of gender. The samples in this study were final year students and came from all universities in the city of Makassar as many as 350 respondents. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling approach. The research method used in this research is quantitative method. The data collection technique used the Career Maturity scale. The results obtained in this study are significant values $0.503 > 0.05$, which means that there is no difference in the career maturity of final year students in Makassar in terms of gender.

Keywords : Career Maturity, Final Year Student, Gender.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN TEORI	11
2.1 Kematangan Karir	11
2.1.1 Definisi Kematangan Karir	11
2.1.2 Aspek Kematangan Karir	12
2.1.3 Tahap Perkembangan Karir	15
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir	17
2.1.5 Pengukuran Kematangan Karir	20
2.2 Mahasiswa	21
2.2.1 Definisi Mahasiswa	21
2.2.2 Perkembangan Karir Mahasiswa	22
2.3 Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin	23
2.4 Kerangka Penelitian	27
2.5 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Variabel Penelitian	29
3.3 Definisi Variabel	29
3.3.1 Definisi Konseptual	29
3.3.2 Definisi Operasional	30
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	30

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1 Uji Validitas.....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.7.2 Uji Asumsi.....	37
3.7.3 Uji Hipotesis.....	38
3.8 Jadwal Penelitian	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Analisis	40
4.1.1 Deskriptif Subjek berdasarkan Demografi	40
4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor.....	43
4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi	44
4.1.4 Hasil Uji Asumis.....	49
4.1.5 Uji Hipotesis	50
4.2 Pembahasan	51
4.3 Litimasi Penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Kematangan Karir	32
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kematangan Karir Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Demografi Subjek Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Demografi Subjek Berdasarkan Fakultas.....	41
Tabel 4.4 Demografi Subjek Berdasarkan Jurusan	42
Tabel 4.5 Demografi Subjek Berdasarkan Universitas	42
Tabel 4.6 Hasil Analisis Kematangan Karir	43
Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Kematangan Karir	43
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Fakultas.....	46
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Jurusan	47
Tabel 4.12 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Universitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Homogenitas	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Alat Ukur Yang Digunakan
Lampiran 2	: Skala Penelitian
Lampiran 3	: Tabulasi Data
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	: Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	: Hasil Analisis Berdasarkan Demografi
Lampiran 7	: Hasil Analisis Variabel Berdasarkan Demografi
Lampiran 8	: Hasil Uji Asumsi
Lampiran 9	: Hasil Uji Hipotesis

UNIVERSITAS

BOSOWA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa di kehidupan kampus memiliki tantangan yang berbeda-beda pada setiap semesternya. Mahasiswa baru memiliki tantangan yang paling banyak di temui yaitu pada penyesuaian diri sosial dalam lingkungan baru di sekitarnya. Begitupun dengan mahasiswa tingkat akhir yang juga memiliki beberapa tantangan seperti penyelesaian skripsi, keputusan melanjutkan pendidikan dan kesiapan memasuki dunia kerja. Santrock (2003) menyatakan bahwa mahasiswa penting untuk memiliki kesiapan atau kematangan kerja dan bekerja untuk bisa mengubah karirnya kedepan.

Individu di perguruan tinggi rata-rata berusia 18-25 tahun, dimana usia ini termasuk dalam periode remaja akhir ke dewasa awal. Berdasar pada tugas perkembangan, usia mahasiswa berada pada masa pencapaian individu dalam menggunakan wawasannya untuk memperoleh kompetensi dan kemandirian dalam rangka mengejar target seperti karir dan keluarga (Papalia, dkk, 2008). Oleh sebab itu, mahasiswa sebagai dewasa awal diharapkan mampu mengeksplorasi mengenai bidang karir mereka agar mampu menyelesaikan tugas perkembangan sebagai dewasa awal sehingga bisa melanjutkan ke tahap perkembangan selanjutnya.

Santrock (2010) mengemukakan bahwa pada tahap eksplorasi mahasiswa sebagai dewasa awal diharapkan sudah mencari informasi mengenai karir apa yang sebanding dengan keahliannya, merancang masa yang akan datang

menggunakan wawasan yang telah dimiliki, mulai mengidentifikasi diri sendiri melalui minat, keterampilan dan mutu yang dimiliki. Sehingga, pada kondisi ini individu mulai berusaha membandingkan potensi atau kemampuan yang dimiliki dengan kelompok karir yang sesuai dengan minatnya. Selain itu individu akan terus mencoba untuk meningkatkan keahlian yang dibutuhkan pada bidang karir yang dipilihnya nanti.

Badan Pusat Statistik (BPS) menerangkan bahwa di Indonesia pada Februari 2018 peringkat pengangguran terbuka memiliki rasio 5,13% atau terhitung angka 6.87 juta jiwa. Dari data tersebut pengangguran pada lulusan perguruan tinggi cukup besar yaitu Diploma 7,92% dan lulusan Sarjana sebesar 6,31%. Pilihan terhadap karir merupakan salah satu masalah bagi beberapa orang. Di Indonesia permasalahan mengenai karir secara signifikan berdampak pada angka pengangguran.. Namun, masalah yang berkaitan dengan karir bisa diselesaikan manakala seseorang memiliki kematangan karir sebaik mungkin, terutama pada mahasiswa tingkat akhir yang diharapkan sudah mampu memiliki kematangan karir baik.

Pada mahasiswa tingkat akhir pertanyaan-pertanyaan mengenai karir atau pekerjaan sering kali terdengar bagi mereka. Hal ini dikarenakan pada mahasiswa tingkat akhir didambakan telah mempunyai pilihan dan memastikan karir atau pekerjaan apa yang akan mereka tekuni kedepannya. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015) menyatakan bahwa sebagian mahasiswa yang berada pada tingkat akhir masih memiliki pemahaman yang kurang mengenai karir yang akan ditujunya dan memiliki keinginan untuk bekerja diluar bidang yang ditekuninya pada

jurusan perkuliahan. Sehingga hal itu bisa saja mempengaruhi proses kerja, hasil kerja serta ketidaknyamanan di dunia kerja.

Agusta (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa para calon lulusan sarjana diharapkan mempunyai keterampilan yang sesuai dengan keahliannya, sanggup mengembangkan pengetahuan dan juga mempunyai pemahaman atau wawasan yang luas agar mampu berkompetisi dengan lulusan sarjana lain dalam dunia kerja. Tetapi pada kenyataannya masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang setelah menamatkan kuliahnya tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Salah satu kesulitan mahasiswa dalam memutuskan arah karir pekerjaannya ialah bingung saat menentukan dimana mereka harus bekerja nantinya (Jatmika & Linda, 2015).

Mahasiswa tingkat akhir sewajarnya telah siap untuk berpartisipasi kedalam dunia pekerjaan. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa angka pengangguran lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dapat menimbulkan pertanyaan tersendiri. Individu yang telah menempuh pendidikan tertentu seperti pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi masing-masing sewajarnya telah siap untuk masuk dalam pekerjaan yang sesuai dengan prospek kerja dari masing-masing bidang jurusan yang telah mereka tekuni. Tetapi, statistik mengenai angka pengangguran lulusan perguruan tinggi menunjukkan hal tersebut tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan dari lulusan perguruan tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rahardjo (2013) menyebutkan bahwa para sarjana yang telah menyelesaikan atau lulus dari perguruan tinggi

belum seutuhnya mempertimbangkan mengenai kemahiran, minat, dan karakter mereka dalam memilih suatu karir pekerjaan. Oleh sebab itu, sebagian mahasiswa yang telah lulus biasanya akan salah dalam menentukan pekerjaan mereka di karenakan adanya rasa gelisah, terlalu lama menganggur sehingga khawatir dan rasa malu ketika belum bekerja serta tuntutan dari orang tua. Hal ini menyebabkan bahwa 91% kalangan dunia usaha berpandangan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai setelah lulus kuliah, ini berdasarkan survey yang dilakukan Kasih dan Suganda (dalam Rachmawati, 2012).

Ada banyak penyebab yang dapat membuat mahasiswa tingkat akhir bingung dalam menentukan dan mencari pekerjaan, salah satunya ialah kematangan dalam memilih karir atau yang bisa juga disebut dengan kematangan karir. Jatmika & Linda (2015) menyatakan bahwa hambatan yang biasanya dialami mahasiswa dalam mencapai kematangan karir khususnya dalam perencanaan karir diantaranya yaitu, belum memiliki pengalaman kerja, bingung menentukan pilihan, keterbatasan ekonomi untuk berwirausahaan serta merasa belum memiliki kompetensi yang memadai dalam bersaing.

Super (1980) menyatakan kematangan karir merupakan sejauh mana individu telah memperoleh pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk membuat pilihan karir yang tepat dan realistik. Super (dalam Sharf, 2006) menyatakan terdapat lima aspek yang dapat mengukur kematangan karir yang dimiliki oleh seseorang, yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, informasi dunia kerja dan pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai. Jadi, kematangan karir merupakan poin penting yang harus

dimiliki individu terutama mahasiswa tingkat akhir agar mampu menentukan bidang karir yang tepat dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan harapan yang diinginkan.

Tahap kematangan karir berada pada kemandirian dan kemahiran mahasiswa dalam mengolah dan mengeksplorasi potensi dalam dirinya (Nurlillah, 2017). Namun pada kenyatannya masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kematangan karir yang rendah. Peneliti menduga hal tersebut karena sesuai dengan hasil pengambilan data yang dilakukan pada beberapa mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar melalui survey. Dari hasil survey tersebut peneliti mendapatkan bahwa rata-rata mahasiswa masih memiliki kematangan karir yang rendah, seperti bingung dan ragu akan kemampuan atau potensi yang ada pada diri mereka, mereka bingung nantinya akan bekerja dimana serta adanya rasa kurang percaya diri terhadap kemahiran yang mereka miliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Rahardjo (2013) menunjukkan dalam hasil penelitiannya bahwa 47,8% mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh skripsi memiliki tingkat skor kematangan karir yang tinggi sedangkan 52.2% pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh skripsi berada pada skor kematangan karir yang rendah. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang sedang menempuh skripsi belum mampu serta belum siap dalam menentukan arah karir mereka kedepannya. Kemudian berdasarkan kemampuan mereka dalam mengeksplorasi, membuat perencanaan serta mengambil keputusan masih bergantung pada orang tua.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Syamsu & Satrianta (2021) menunjukkan pada hasil penelitian mereka bahwa 12% mahasiswa tingkat akhir memiliki kematangan karir yang sangat rendah, 24% berada pada kategori rendah. Kemudian 8% mahasiswa tingkat akhir memiliki kematangan karir yang cukup, 9% berada pada kategori yang tinggi dan 5% mahasiswa tingkat akhir berada pada kategori yang sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kematangan karir mahasiswa tingkat akhir masih berada pada kategori yang rendah, sehingga dapat menyebabkan mahasiswa sulit dalam menentukan tujuan kedepannya dalam hal karir.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, hal ini di dukung dari survey data awal yang telah dilakukan peneliti kepada 18 orang mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, peneliti mendapatkan bahwa 12 orang mahasiswa menyatakan bahwa masih belum merencanakan bagaimana karir mereka kedepan. Mereka menyatakan bahwa belum mengetahui bagaimana tujuan mereka kedepan. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa masih bingung nantinya akan bekerja dimana, belum mengetahui pengetahuan bagaimana dunai kerja yang semestinya serta belum mengetahui kondisi pekerjaan yang mereka inginkan.

Selain itu, dari hasil survey tersebut peneliti juga mendapatkan bahwa rata-rata mahasiswa tingkat akhir tersebut masih memiliki informasi yang minim bahkan mereka tidak mencari tahu mengenai informasi pekerjaan yang mereka inginkan ini dikarenakan bidang pekerjaan saja belum mereka ketahui akan bekerja dimana. Mereka juga rata-rata mengatakan bahwa sampai saat ini

mereka masih tidak mengetahui minat dan bakat yang ada dalam diri mereka, ragu akan potensi dan keterampilan yang mereka miliki. Disamping itu, mereka juga menyatakan bahwa meskipun saat ini wadah untuk mencari informasi sudah ada seperti media sosial dan orang-orang disekitarnya mereka masih ragu dan bingung bertanya mengenai karir karena mereka merasa belum memikirkan untuk bekerja dan bagaimana arah tujuan mereka kemana nantinya setelah lulus.

Berdasarkan hasil survey tersebut, peneliti juga mendapatkan bahwa rata-rata mahasiswa tingkat akhir mengungkapkan bahwa mereka masih belum memiliki waktu untuk mencari tahu mengenai pekerjaan dan karir mereka kedepan. Hal ini di karenakan mereka masih fokus pada penyelesaian tugas akhir mereka di perguruan tinggi, sehingga mempengaruhi cara mereka dalam menentukan karir mereka kedepannya. Selain itu, rata-rata juga menyatakan mereka memiliki beberapa hambatan dalam menentukan karir mereka kedepan seperti ; rasa pesimis, lingkungan sekitar, perasaan takut, belum matang dalam memikirkan masa depan, tidak melakukan tindakan, belum memanfaatkan waktu untuk mencari tahu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini juga peneliti akan meninjau perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir dari jenis kelamin. Dasar pertama mengapa peneliti ingin meninjau dari jenis kelamin, karena pernyataan dari Super sendiri, dimana yang kita ketahui beliau merupakan salah satu tokoh yang mengemukakan mengenai teori kematangan karir. Super (dalam, Sharf 2010) mengutarakan jika perempuan cenderung memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dari pada laki-laki. Selain itu tingginya kematangan karir pada

perempuan disebabkan perempuan lebih matang dari perspektif sikap mengenai kepandaian mengambil keputusan dan cara berpikir dalam wawasan mengenai dunia kerja (Naidoo, 1998).

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Subhan, dkk (2019) dalam hasil penelitian menyatakan bahwa perbedaan kematangan karir berdasarkan jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan antara mahasiswa perempuan yang memiliki kematangan karir lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki. Oleh sebab itu, mahasiswa perempuan memiliki kematangan karir yang lebih baik dari laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dibuktikan dengan survey yang telah diambil oleh peneliti pada 9 orang mahasiswa perempuan 5 diantaranya menyatakan belum memiliki rencana karir/pekerjaan untuk kedepannya. Mereka mengungkapkan belum mengetahui akan bekerja dimana, ragu dan bingung apa minat dan bakat yang dimiliki serta mereka juga tidak mengetahui kemampuan apa yang mereka miliki untuk bisa berkompetisi di dunia kerja. Selain itu, mereka menyatakan belum mencari tahu mengenai pekerjaan yang mereka minati atau inginkan melalui internet dan orang-orang yang ada di sekitar mereka.

Sedangkan pada 9 orang mahasiswa laki-laki ada 7 orang yang menyatakan belum memiliki kematangan mengenai karir mereka kedepannya. Mereka mengungkapkan bahwa saat ini mereka belum memiliki rencana akan bekerja dimana serta belum mengetahui tujuan mereka kedepannya. Kemudian mereka juga menyatakan belum bisa memilih pekerjaan yang akan mereka kerjakan di masa depan atau setelah lulus dari kuliah. Selain itu, mereka juga belum

mengetahui potensi dan minat mereka terhadap suatu pekerjaan yang mereka inginkan di masa depan. Mereka juga menyatakan bahwa belum mencari tahu informasi pekerjaan dikarenakan masih fokus dalam penyelesaian tugas dan pendidikan mereka di dunia perkuliahan.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin, peneliti menduga bahwa ada permasalahan serta perbedaan antara kematangan karir antara mahasiswa perempuan dan mahasiswa laki-laki. Namun, untuk dapat membuktikan permasalahan tersebut perlu dilakukan penelitian. Sehingga, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassa ditinjau dari jenis kelamin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman yang baru mengenai kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang ditinjau dari jenis kelamin.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, literatur atau sumbangan ilmiah terutama dalam pengembangan bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Mampu memberikan pemahaman yang lebih akan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir antara mahasiswa perempuan dan laki-laki.

- b. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui bagaimana tingkat kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi kedepannya dalam meneliti mengenai kematangan karir.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kematangan Karir

2.1.1 Defenisi Kematangan Karir

Super (1980) menyatakan kematangan karir adalah seberapa jauh individu telah memperoleh wawasan dan keahlian yang dibutuhkan dalam membuat pilihan karir yang tepat dan praktis. Kematangan karir ialah fase dimana individu telah mendominasi tugas perkembangan karirnya, baik dari aspek pengetahuan maupun sikap yang sesuai dengan tahap perkembangan karir (Brown, 2002).

Kematangan karir ialah kemampuan individu dalam memutuskan suatu pilihan karir yang realistik dan sebanding dengan memahami apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan karir (Levinson, et al. 1998). Selain itu menurut Savickas (2001) menyatakan kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mencari tahu mengenai informasi karir, serta kemahiran individu untuk membuat keputusan mengenai karir masa depannya.

Hasan (2006) mengungkapkan kematangan karir merupakan sikap dan kemahiran individu dalam mengambil keputusan mengenai karirnya. Kematangan karir juga dapat didefenisikan sebagai sejauh mana individu telah mendominasi tugas perkembangan karirnya, kesesuaian sikap dan keterampilan individu yang berkaitan dengan pendidikan, pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu

kehidupan individu, serta kemampuan untuk membuat pilihan karir, menentukan keputusan karir yang realistis dan konsisten (Creed & Patton, 2002).

Berdasarkan pengertian mengenai kematangan karir dari beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kematangan karir adalah sejauh mana seseorang telah membuat dan mengambil keputusan mengenai karirnya kedepan agar sesuai dengan keinginan dan kemampuannya terhadap suatu bidang pekerjaan.

2.1.2 Aspek Kematangan Karir

Super (Sharf, 2006) menyatakan ada lima aspek kematangan karir yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Aspek perencanaan karir merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mencari informasi dan seberapa besar partisipasi seseorang dalam proses tersebut. Kondisi tersebut didukung oleh wawasan tentang berbagai macam unsur yang ada pada setiap pekerjaan. Indikator ini ialah memahami pengetahuan dan persiapan kerja, mahir dalam mempertimbangkan alternatif pilihan karir dan mempunyai perencanaan karir masa depan.

Selain itu, pada aspek ini kegiatan-kegiatan yang diharapkan dilakukan individu yakni seperti meninjau informasi karir, membicarakan karir dengan orang dewasa, mengikuti pendidikan khusus (kursus) untuk meningkatkan wawasan mengenai keputusan

karir, ikutserta dalam kegiatan ekstrakurikuler, mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan, mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan, mengetahui cara dan kesempatan memasuki dunia kerja yang diinginkan dan mampu mengatur waktu luang secara efektif.

b. Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Aspek eksplorasi karir merupakan adanya keinginan yang dimiliki individu untuk mendalami, mencari tahu atau melakukan perencanaan informasi terhadap sumber informasi atau referensi karir. Pada aspek ini individu cenderung untuk mencari dan menggali informasi karir dari berbagai sumber yang ada. Sumber yang dimaksudkan seperti orang tua, saudara, teman, guru bimbingan dan konseling serta orang-orang yang dianggap sukses dalam karirnya.

Selain itu, individu juga mempunyai pengetahuan mengenai potensi atau kemampuan dirinya sendiri seperti bakat, minat, intelegensi, kepribadian, nilai dan prestasi serta memiliki cukup banyak informasi karir. Pada aspek eksplorasi karir memiliki indikator seperti mengumpulkan informasi karir dari berbagai sumber dan memanfaatkan informasi yang telah diperoleh dengan baik agar dapat menjadi dasar pengetahuan mengenai karirnya.

c. Pengetahuan membuat Keputusan Karir (*Decision Making*)

Aspek ini memfokuskan pada keterampilan untuk menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat perencanaan karir. Pada

kondisi ini, individu diberikan situasi yang mewajibkannya membuat keputusan karir dan diharapkan untuk membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya. Anggapnya adalah jika individu memahami cara individu lain mengambil keputusan, maka ia juga akan mampu keputusan karir yang terbaik bagi dirinya.

Aspek ini juga menjelaskan kemampuan individu dalam mengetahui cara untuk membuat keputusan karir, mengetahui langkah-langkah membuat keputusan karir. Selain itu, aspek ini juga ingin mengungkapkan individu dalam mempelajari cara orang lain dalam membuat keputusan karir serta memanfaatkan pengetahuan dan pemikiran yang dimiliki dalam membuat keputusan karir yang tepat.

d. Pengetahuan mengenai Informasi Kerja (*World of Work Information*)

Aspek mengenai pengetahuan informasi dunia kerja terdiri dari dua komponen dasar. Pertama, berkaitan dengan tugas perkembangan dimana individu harus mengenal minat dan kemampuan dirinya, mengetahui cara orang lain mempelajari hal lain dan mengetahui alasan mengapa orang lain berganti pekerjaan. Kedua, ini berhubungan dengan wawasan tentang tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan pada suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.

- e. Pengetahuan tentang Kelompok Kerja yang Disukai (*Knowledge of Preferred Occupational Group*)

Konsep pada aspek ini yaitu individu akan dihadapkan pada beberapa jenis pekerjaan dan diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa jenis pekerjaan yang disediakan. Kemudian akan ditanyakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Seperti, persyaratan dari pekerjaan tersebut, tugas-tugas dari pekerjaan tersebut, mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, individu juga harus mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan serta mengetahui minat dan alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan.

2.1.3 Tahap Perkembangan Karir

Menurut Super (1980) menyimpulkan ada empat tahap dalam perkembangan kematangan karir, sebagai berikut :

1. Tahap Pertumbuhan (*Growth*)

Pada tahap ini individu berada pada usia antara 0-14 tahun. Tahap ini anak akan mengembangkan atau meningkatkan berbagai potensi yang dimiliki, pandangan yang khas, perilaku, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.

Adapun sub tahap dalam tahap pertumbuhan, yaitu ;

- a. Sub tahap fantasi : usia 4-10 tahun
- b. Sub tahap minat : usia 11-12 tahun

c. Sub tahap kapasitas : usia 13-14 tahun

2. Tahap Eksplorasi (*Exploration*)

Pada tahap ini individu berada pada antara usia 15-24 tahun.

Tahap ini individu mulai menilai diri, mencoba peran dan memikirkan beberapa alternatif pekerjaan yang diinginkan, namun belum mengambil keputusan yang mengikat. Adapun sub tahap dalam tahap eksplorasi, yaitu :

- a. Sub tahap tentatif, usia 15-17 tahun, pada tahap ini keperluan, minat kapasitas, nilai dan kesempatan akan dievaluasi. Pilihan pada tahap tentatif dicoba melalui diskusi, kursus, bekerja dan lain sebagainya.
- b. Sub tahap transisi, usia 18-21 tahun, pertimbangan nyata akan mulai dilakukan dengan memasuki pekerjaan atau mengikuti pelatihan profesional.
- c. Sub tahap sedikit percobaan komitmen, usia 22-24 tahun, tahap ini dimana individu mulai memegang suatu peran pekerjaan.

3. Tahap Pemantapan (*Establishment*)

Pada tahap individu berada pada antara usia 25-44 tahun, tahap ini mempunyai ciri dimana usaha untuk tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk selama menjalani karir tertentu.

4. Tahap Pembinaan (*Maintenance*)

Pada tahap ini individu berada pada usia antara 45-64 tahun, tahap ini ditandai dengan proses penyesuaian yang berkesinambungan untuk meningkatkan dan menghayati jabatan.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir

a. Efikasi Diri

Individu yang mempunyai keyakinan akan kekuatan dirinya berarti ia memiliki karir yang matang, artinya mereka yang memiliki kematangan karir yang baik berarti mereka yakin akan kekuatan diri yang dimiliki dalam menghadapi dan menyelesaikan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya mampu mengembangkan minat dan bakat yang dimilikinya serta dapat menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya (Fadhilah, dkk 2017).

b. *Locus of Control*

Locus of Control internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha sendiri untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan. Selain itu individu yang memiliki *locus of control internal* akan berusaha dan giat mencari informasi dalam perencanaan karir mengacu pada seberapa banyak individu mengetahui hal-hal yang harus dilakukan untuk dapat mencapai kematangan dalam karir (Zulkaida, dkk 2007).

c. Kepercayaan Diri

Adanya kepercayaan diri mampu membuat individu untuk terpacu dalam meningkatkan potensi dirinya secara maksimal,

tetapi jika individu mempunyai kepercayaan diri rendah, maka mereka tidak akan mampu meningkatkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga sulit untuk bisa mengaktualisasi diri secara maksimal. Selain itu, individu yang memiliki kepercayaan diri bisa meningkatkan bakat, minat dan potensinya sehingga bisa berkembang menjadi sebuah kesuksesan. Individu yang memiliki kepercayaan diri cenderung lebih bisa merencanakan dirinya dari pada individu yang memiliki kepercayaan diri rendah (Komara, 2016).

d. Konsep Diri

Mahasiswa yang bisa menjaga dan mengembangkan konsep dirinya kearah yang positif akan lebih melibatkan dirinya untuk mengeksplorasi karir seperti aktif untuk mencari berbagai informasi mengenai karir yang dimintai dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai suatu karir. Ketika mahasiswa mampu merencanakan dan menentukan karir dengan mempertimbangkan minat, bakat, potensi, keadaan jasmani dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, maka kematangan karirnya akan tercapai. Mahasiswa yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan lebih siap dalam menentukan arah masa depan setelah lulus (Kulsum, dkk 2017).

Menurut Seligman (1994) menyatakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir, yaitu :

1. Faktor Keluarga

Keluarga dapat memberikan pengaruh pada kematangan karir yang baik. Keluarga terutama orang tua bisa memberikan masukan atau saran mengenai suatu karir pekerjaan. Latar belakang keluarga dan pola asuh orang tua bisa berperan dalam kematangan karir seseorang.

2. Faktor Internal Individu

Faktor internal individu, meliputi ; *self esteem* (harga diri), *self expectation* (pengharapan diri), *self efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri), *locus of control* (pusat kendali diri), keterampilan, minat, kepribadian dan usia.

3. Faktor Sosial-Ekonomi

Faktor sosial-ekonomi terdiri dari lingkungan, status sosial-ekonomi dan jenis kelamin.

a. Lingkungan

Lingkungan bisa mempengaruhi kematangan karir, seperti pada masyarakat kota kecil dan pedesaan mereka cenderung memperoleh informasi yang lebih minim dan terbatas oleh karen itu menyebabkan pilihan karir juga akan lebih sempit. Di samping itu, cita-cita pada karir cenderung akan meningkat sejalan dengan kepadatan penduduk. Masyarakat yang berada di kota besar biasanya akan memilih jalur karir yang melibatkan persaingan dan tekanan yang cukup agar bisa mencapai kesuksesan.

b. Status Sosial-Ekonomi

Pada umumnya, masyarakat yang memiliki status sosial-ekonomi tinggi akan memiliki cita-cita karir yang tinggi juga. Sedangkan individu yang berada pada status sosial-ekonomi rendah cenderung tidak matang dalam karir karena mereka tidak memiliki akses untuk memperoleh informasi mengenai suatu pekerjaan dan berranggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

c. Jenis Kelamin

Adanya pandangan mengenai jenis pekerjaan laki-laki dan perempuan menyebabkan perbedaan dalam kematangan karir. Betz & Hackett membagi dua jenis pekerjaan yaitu pekerjaan tradisional dan non tradisional. Wanita biasanya akan lebih berkembang pada pekerjaan tradisional, yang bersifat praktik, namun tetap sesuai dengan minat dan bakatnya. Sedangkan laki-laki biasanya lebih tertarik pada pekerjaan yang menuntut kompetensi, penguasaan dan otonomi untuk mendapatkan kekuasaan dan pencapaian yang tinggi di tempat kerja.

2.1.5 Pengukuran Kematangan Karir

1. *Career Maturity Inventory-Attitude Scale* (CMI-A)

Sikap kedewasaan karir dinilai dengan 50 item Kematangan Karir *Inventory-Attitude Scale* (CMI-A; Crites, 1978). CMI-A dipilih berdasarkan penggunaannya yang luas sebagai ukuran karir perkembangan. Menurut Crites, CMI-A memunculkan perasaan,

reaksi subjektif, dan disposisi yang dimiliki individu terhadap menentukan pilihan karir dan memasuki dunia kerja. Crites (1978) melaporkan koefisien konsistensi internal untuk masing-masing dari lima subskala CMI-A mulai dari 0,50 hingga 0,72. Dunn dan Veltman (1989) melaporkan reliabilitas untuk CMI-A dari 71.

2. *Career Development Inventory (CDI-A)*

Inventarisasi Pengembangan Karir versi Australia (CDI-A; Lokan, 1984) untuk mengukur konstruk ini. CDI-A memiliki 72 item dan dirancang untuk siswa di Kelas 8-12. Ini mengukur beberapa aspek pengembangan karir, termasuk orientasi perencanaan karir, kesadaran dan penggunaan sumber daya, pengetahuan tentang pengembangan karir proses, pengetahuan tentang dunia kerja, dan pengetahuan serta penggunaan prinsip pengambilan keputusan. Empat sub-skala, dua skala komposit, dan skor skala total dapat dihitung untuk CDI-A. Empat subskala adalah Perencanaan Karir (CP; 20 item), Eksplorasi Karir (CE; 16 item), Informasi Dunia Kerja (WW; 24 item), dan Pengambilan Keputusan Karir (DM; 12 item).

2.2 Mahasiswa

2.2.1 Defenisi Mahasiswa

Dalam UU Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012, menyatakan bahwa mahasiswa menjadi peserta didik untuk program sarjana disiapkan untuk menjadi lulusan yang berintelektual dan/atau ilmuwan

yang berbudaya, mampu memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi seorang yang profesional.

2.2.2 Perkembangan Karir Mahasiswa

Pada tahap perkembangan karir yang dikemukakan Super (Sharf, 2006) menyatakan bahwa mahasiswa yang berusia 15-24 tahun berada pada tahap eksplorasi. Tahap ini individu mulai menilai diri, mencoba peran dan memikirkan beberapa alternatif pekerjaan yang diinginkan, namun belum mengambil keputusan yang mengikat. Terdapat tiga tahapan yang akan dilalui individu pada usia ini, yaitu *crystallizing*, *specifying* dan *implementing* (Sharf, 2006).

- a. Tahap *crystallizing*, pada tahap ini individu akan menjelaskan apa yang akan mereka lakukan kedepannya. Individu idelanya akan mencoba pekerjaan pada tahap pemula yang mungkin cocok dengan mereka. Artinya, mereka mulai mencari bidang pekerjaan yang ada, untuk menemukan kecocokan dengan minat dan kemampuan mereka. Selain itu, individu juga mempelajari keterampilan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang diinginkan.
- b. Tahap *specifying*, pada tahap ini untuk lulusan perguruan tinggi, mereka akan menghadapi spesifikasi bidang yang mereka inginkan di awal usia 20-an. Tetapi, bagi individu yang langsung mencari pekerjaan setelah lulus dari SMA, mereka tentunya spesifikasi terhadap bidang pekerjaan akan lebih cepat dihadapi. Para kaum

muda harus memilih pekerjaan *full-time* pertama mereka mereka diharuskan untuk menentukan pilihan sehingga akan menemukan tempat kerja yang sesuai.

- c. Tahap *implementing*, pada tahap ini merupakan tahap terakhir sebelum bekerja. Individu akan membuat rencana-rencana karir dan untuk melaksanakan objektif karir kedepannya. Hal itu dapat dimulai dengan membentuk komunikasi dengan orang-orang yang dapat membantu mereka dalam menemukan suatu pekerjaan.

2.3 Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Di era globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat mewajibkan individu untuk memilih karier yang sesuai dengan minat, kemampuan dan sesuai dengan harapan. Semakin banyak peluang dan tantangan untuk pemilihan dan penentuan karier di era globalisasi ini, sehingga apabila terjadi kesalahan dalam pemilihan dan pemutusan karier yang dilakukan seseorang, maka karier yang diperoleh pun tidak sesuai yang diharapkan (Hidayati, 2015).

Mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap dimana mereka akan menyelesaikan pendidikan dan menjadi lulusan sarjana pada perguruan tinggi. Pada masa ini juga mereka mulai memikirkan mengenai tujuan mereka kedepan, memikirkan mengenai karir pekerjaan mereka serta apa yang akan mereka lakukan setelah menjadi sarjana. Salah satu yang menjadi dan sering kali ditemui dan didapatkan oleh mahasiswa tingkat akhir ialah pertanyaan-

pertanyaan mengenai pekerjaan atau minat mereka kedepannya terhadap suatu pekerjaan.

Mahasiswa tingkat akhir pada saat ini umumnya telah berusia 22-24 tahun. Menurut Super (Sharf, 2006) menyatakan bahwa mahasiswa yang berusia 15-24 tahun berada pada tahap eksplorasi. Tahap ini individu mulai menilai diri, mencoba peran dan memikirkan beberapa alternatif pekerjaan yang diinginkan, namun belum mengambil keputusan yang mengikat. Sehingga, mahasiswa tingkat akhir diharapkan telah memiliki kematangan karir yang baik kedepannya.

Namun, pada kenyatannya rata-rata mahasiswa masih memiliki kematangan karir yang rendah. Hal ini didasarkan pada hasil data yang didapatkan oleh peneliti melalui survey berdasar pada aspek Super. Peneliti mendapatkan hasil bahwa rata-rata mahasiswa akhir di Kota Makassar masih belum memiliki rencana karir mereka kedepan. Mereka masih bingung akan bekerja dimana nantinya. Selain itu mereka juga menyatakan bahwa mereka belum mencari tahu mengenai suatu pekerjaan yang mereka inginkan.

Pada hasil data awal juga, mereka menyatakan bahwa mereka belum tahu keinginan atau minat mereka akan bekerja dimana. Mereka belum tahu apa bakat mereka yang cocok pada suatu pekerjaan. Selain itu, untuk mencari informasi mereka belum melakukan hal tersebut dikarenakan mereka masih fokus menyelesaikan pendidikan dan masih ragu terhadap suatu jenis pekerjaan. Mereka juga menyatakan belum menemukan pekerjaan apa yang mereka sukai dan belum mengetahui pekerjaan apa yang cocok dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Johnny & Yanuvianti (2019) menyatakan bahwa kematangan karir pada mahasiswa yang sedang menempuh studi skripsi semester ganjil didapatkan bahwa 24% berada pada kategori matang sedangkan 76% berada pada kategori belum matang. Hasil penelitian lain menunjukkan hasil yang sama menunjukkan bahwa 54% mahasiswa Fakultas Kependidikan Universitas X masih ragu terhadap pemilihan karirnya (Kulsum, dkk, 2017). Dari kedua hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa permasalahan kematangan karir terutama bagi mahasiswa tingkat akhir masih berada pada kategori tinggi.

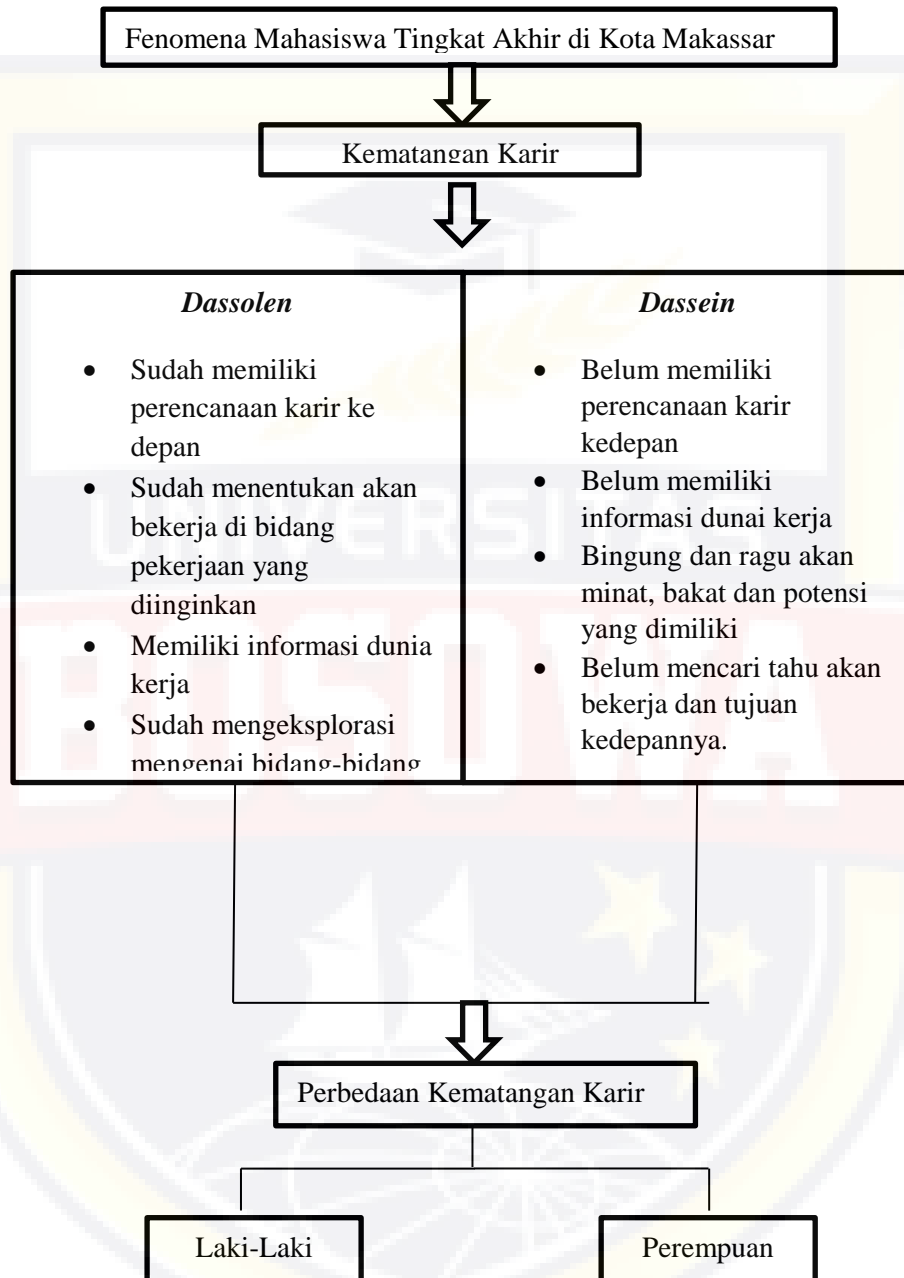
Perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari jenis kelamin juga didapatkan oleh peneliti. Dimana hasil survey pada 9 orang perempuan 5 diantaranya belum memiliki kematangan karir yang baik. Sedangkan pada 9 orang mahasiswa akhir laki-laki, ada 7 orang yang belum memiliki kematangan karir yang baik. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyati & Yuniawati (2015) juga menjelaskan bahwa perempuan lebih mudah untuk digali tentang kematangan arah pilihan karirnya yang sukai kalau dibandingkan dengan laki-laki, karena mereka lebih suka menjalin relasi dengan banyak orang.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Huda (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa perempuan memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung & Yulandari (2016) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kematangan karir pada siswa laki-

laki dan perempuan Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa siswa perempuan yang memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi sebanyak 167 siswa (48,5%) dan siswa laki-laki sebanyak 143 siswa (41,6%)



2.4 Kerangka Penelitian

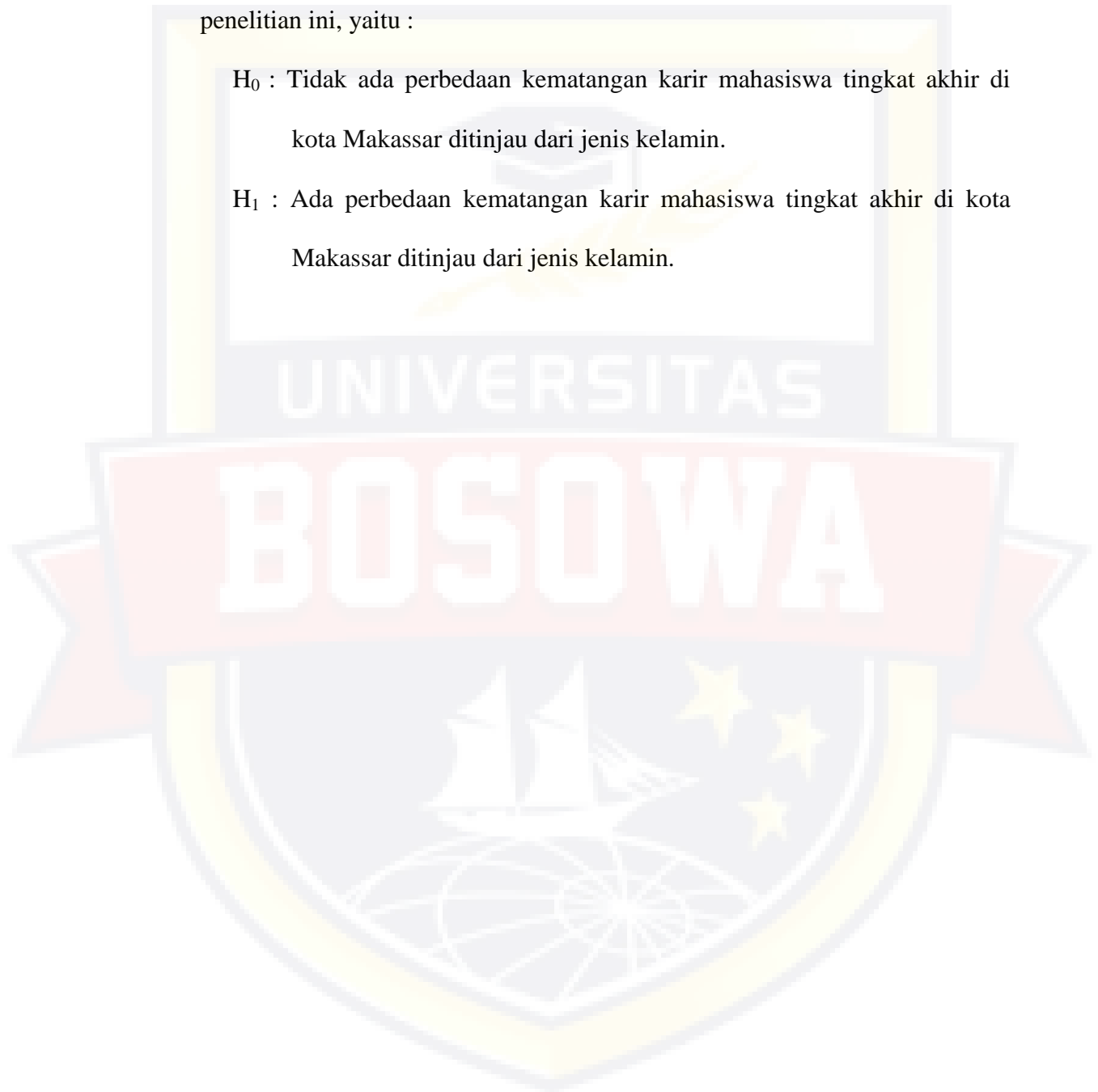


2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

H_0 : Tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

H_1 : Ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan teknik yang memusatkan analisisnya pada data-data kuantitatif dalam bentuk angka yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan dikerjakan dengan metoda analisis statistika. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian kuantitatif harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif merupakan penelitian inferensial dengan kata lain digunakan untuk menguji hipotesis atau dugaan sementara peneliti. Kebanyakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan sampel besar (Azwar, 2017).

3.2 Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) mengungkapkan bahwa variabel penelitian merupakan suatu ciri, sifat, nilai dari orang atau objek yang mempunyai tipe tertentu dan telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil sebuah kesimpulan. Adapun variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu kematangan karir.

3.3 Defenisi Variabel

3.3.1 Defenisi Konseptual

Super (1980) menyatakan kematangan karir adalah seberapa jauh individu telah memperoleh wawasan dan keahlian yang dibutuhkan

dalam membuat pilihan karir yang tepat dan praktis. Terdapat lima aspek pada kematangan karir menurut Super yaitu ; perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan membuat keputusan karir, pengetahuan mengenai informasi kerja dan pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai.

3.3.2 Defenisi Operasional

Kematangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana seseorang telah membuat dan mengambil keputusan mengenai karirnya kedepan agar sesuai dengan keinginan dan kemampuannya terhadap suatu bidang pekerjaan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok subjek yang bermaksud untuk dikenai generalisasi hasil penelitian. Untuk menjadi suatu populasi, maka kelompok subjek yang akan digunakan tersebut harus mempunyai beberapa ciri atau kepribadian bersama yang dapat membedakan dari kelompok subjek lainnya (Azwar, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir yang berada di Kota Makassar.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan bahwa bila populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi, yaitu mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang jumlahnya belum diketahui secara pasti. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan tabel kreijce dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 349 mahasiswa tingkat akhir yang berada di kota Makassar.

Adapun karakteristik penelitian ini, yaitu ;

1. Merupakan mahasiswa tingkat akhir
2. Berasal dari Universitas di Kota Makassar

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni teknik *non probability sampling*. Teknik ini yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik yang menentukan sampel dengan mempertimbangkan hal-hal tertentu, sehingga setiap subjek yang memiliki kriteria yang telah ditentukan dapat menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran skala kepada mahasiswa tingkat akhir yang berada di Kota

Makassar. Skala merupakan instrument pengumpulan data yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengungkap sikap individu dari suatu variabel psikologi. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kematangan karir.

Skala kematangan karir yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu skala siap pakai oleh Woro Pinatsi (2011). Skala yang dibuat ini mengacu pada aspek-aspek dari Super yang terdiri dari lima aspek dan terdiri dari 16 item. Skala Likert ini terdiri atas empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Seluruh skala dari kematangan karir diwujudkan dalam pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Tabel 3.1 Blueprint Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			F	U	
1.	<i>Career Planning</i>	Seberapa sering individu mencari beragam informasi mengenai pekerjaan	17	11	2
2.	<i>Career Exploration</i>	Seberapa besar keinginan individu untuk menjelajahi atau mencari informasi mengenai pilihan karir dari berbagai sumber	12	18,5	3
3.	<i>Decision Making</i>	Kemampuan menggunakan pengetahuan dalam membuat keputusan karir yang tepat	1,4	-	2
4.	<i>World-of-Work Information</i>	Pengetahuan individu mengenai tugas-tugas	20,23	30	3

	perkembangan karir yang penting			
	Pengetahuan mengenai tugas kerja (<i>job desk</i>) pada pekerjaan tertentu	-	9	1
5.	<i>Knowledge of the Preferred Occupational Group</i>			
	Pengetahuan mengenai tugas kerja (<i>job desk</i>) dari pekerjaan yang diminati, perlatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan	19,28	13	3
	Mampu mengidentifikasi orang-orang yang ada pada pekerjaan yang diminati	7	27	2
	Jumlah	9	7	16

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2006) menyatakan uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

1. Validitas Isi

Validitas isi merupakan validitas yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrument pengukuran dapat benar-benar bermakna atau relevan dan dapat merepresentasikan konstruk dari suatu alat ukur yang sesuai dengan tujuan pengukurannya. Sehingga daripada itu validitas isi adalah

suatu fungsi yang dapat memastikan seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep digambarkan (Noor, 2012).

a. Validitas Logis

Validitas logis dilakukan dengan metode skala diberikan kepada ahli atau expert yang telah berpengalaman dan ahli pada bidangnya yang lebih sering disebut Subject Matter Expert atau SME (Azwar, 2018). Adapun tujuan diberikannya skala kepada SME yaitu untuk menilai item-item dalam skala apakah telah esensial ataupun tidak esensial. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan validitas logis.

b. Validitas Tampang

Validitas tampang adalah tahapan awal untuk mengevaluasi kualitas dari item-item sebagai komponen dari skala (Azwar, 2018). Validitas tampang pada penelitian ini akan dilakukan kepada 5 orang yang kriterianya sama dengan calon subjek untuk melakukan review pada skala yang akan disebar. Namun, dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan validitas tampang.

2. Validitas Konstrak

(Azwar, 2018) menyatakan validitas konstrak merupakan suatu cara untuk membuktikan bahwa hasil pengukuran oleh alat ukur melalui tiap item berkorelasi tinggi dengan konstruk teoritik yang mendasari penyusunan instrument tersebut. Validitas konstruk akan dilakukan peneliti pada skala kematangan karir dengan menganalisis data menggunakan aplikasi Lisrel 88.

Pada penganalisisan data tersebut menggunakan pendekatan Confirmatory Factor Analisis (CFA). Analisis CFA berfokus dalam memperoleh item yang valid dari konstruk teori variabel yang digunakan. Item dikatakan valid apabila nilai faktor loading bernilai positif dan nilai t. value > 1.96 .

Tabel 3.2 *Blueprint* Kematangan Karir Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor		Jumlah
			F	U	
1.	<i>Career Planning</i>	Seberapa sering individu mencari beragam informasi mengenai pekerjaan	17	-	1
2.	<i>Career Exploration</i>	Seberapa besar keinginan individu untuk menjelajahi atau mencari informasi mengenai pilihan karir dari berbagai sumber	12	-	1
3.	<i>Decision Making</i>	Kemampuan menggunakan pengetahuan dalam membuat keputusan karir yang tepat	1,4	-	2
4.	<i>World-of-Work Information</i>	Pengetahuan individu mengenai tugas-tugas perkembangan karir yang penting	20,23	-	2
5.	<i>Knowledge of the Preferred Occupational Group</i>	Pengetahuan mengenai tugas kerja (<i>job desk</i>) dari pekerjaan yang diminati, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan	19,28	13	3
		Mampu mengidentifikasi	7	27	2

	orang-orang yang ada pada pekerjaan yang diminati			
Jumlah		9	2	11

Berdasarkan tabel *Blue Print* diatas, maka dapat dilihat bahwa pada skala ini terdapat 5 item yang gugur setelah dilakukan uji coba. Item-item tersebut yaitu item 11, item 18, item 5, item 30 dan item 9. Sehingga total item setelah dilakukan uji coba yaitu 11 item.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Husaini (2003) menyatakan uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependabilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama. Proses uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan uji statistic *cronbach alpha*.

Dalam uji coba *cronbach alpha* alat ukur dikatakan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan apabila nilai uji *cronbach alpha* > 0.60 hal ini berarti alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas bergerak dari 0 – 1.00, semakin mendekati angka satu maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menganalisis suatu data dengan metode atau cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau secara generalisasi (Sugiyono, 2013).

3.7.2 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum uji hipotesis agar dalam uji hipotesis dapat diketahui bahwa akan menggunakan uji *parametric* atau *non-parametric*.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan pengujian yang hanya dilakukan ada tidaknya perbedaan antara kedua kelompok sampel atau beberapa kelompok dengan subjek yang berbeda. Jika nilai signifikansi dari data yang diperoleh dalam penelitian mendapatkan nilai >0.05 , maka data tersebut homogen sehingga data akan diolah menggunakan statistik parametrik. Sedangkan, jika nilai signifikansi yang diperoleh dari data mendapat nilai <0.05 , maka data tersebut

tidak homogen, sehingga data akan diolah menggunakan statistik nonparametrik.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian inferensial atau uji beda. Dalam uji beda, terdapat dua jenis uji hipotesis yakni parametris dan non-parametris, kedua uji tersebut digunakan berdasarkan dari hasil uji normalitas. Artinya, apabila hasil dari uji normalitas yaitu data terdistribusi normal maka akan digunakan uji parametris. Begitupun sebaliknya, jika data dari uji normalitas yaitu data tidak terdistribusi normal maka uji hipotesis non-parametris yang akan digunakan (Sugiyono, 2018). Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H_0 : Tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

H_1 : Ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Penyusunan Proposal							
Penyusunan Instrumen							
Pengumpulan Data							
Penginputan Data							
Penyusunan Laporan Penelitian							

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Demografi

Pada penelitian ini diperoleh beberapa analisis deskriptif berdasarkan demografi dan terdiri dari jenis kelamin, usia, fakultas, jurusan dan universitas. Berikut hasil analisis deskriptif berdasarkan demografi ;

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	175	50%
Perempuan	175	50%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 350 orang yang terdiri dari dua kategori berbeda yakni laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah responden laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama yakni 175 laki-laki dan 175 perempuan.

b. Usia

Tabel 4.2 Demografi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-21 tahun	102	29,1%
22-23 tahun	223	63,7%
24-25 tahun	21	6,0%
26-28 tahun	4	1,1%

Berdasarkan tabel diatas, maka bisa dilihat bahwa dari 350 responden diperoleh 102 orang yang berusia 20-21 tahun. Untuk usia 22-23 tahun diperoleh sebanyak 223 orang, usia 24-25 tahun diperoleh 21 orang sedangkan untuk usia 26-28 tahun diperoleh 4 orang responden dalam penelitian ini.

c. Fakultas

Tabel 4.3 Demografi Subjek Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Persentase
Psikologi	51	14,6%
Teknik	127	36,3%
Hukum	23	6,6%
Ekonomi	58	16,6%
Lainnya	91	26,0%

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa dari 350 responden dalam penelitian ini, terdapat 51 responden berasal dari fakultas Psikologi, 127 responden berasal dari fakultas Teknik, 23 responden berasal dari fakultas Hukum, 58 responden berasal dari fakultas ekonomi dan 91 orang berasal dari fakultas lainnya.

d. Jurusan

Tabel 4.4 Demografi Subjek Berdasarkan Jurusan

Jurusan	Frekuensi	Persentase
Eksakta	219	62,6%
Non-Eksakta	131	37,4%

Berdasarkan tabel diatas, maka bisa dilihat bahwa dari 350 responden dalam penelitian ini terdapat 219 mahasiswa yang berada pada jurusan Eksakta sedangkan terdapat 131 mahasiswa yang berada pada jurusan Non-Eksakta.

e. Universitas

Tabel 4.5 Demografi Subjek Berdasarkan Universitas

Fakultas	Frekuensi	Persentase
UNIBOS	94	26,9%
UNHAS	63	18,0%
UNM	34	9,7%
UKIP	89	25,4%
LAINNYA	70	20,0%

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa dari 350 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 94 responden berasal dari Universitas Bosowa, 63 responden berasal dari Universitas Hasanuddin, 34 responden dari Universitas Negeri Makassar, 89 responden dari Universitas Kristen Indonesia Paulus dan 70 responden dari Universitas lainnya.

4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

Tabel 4.6 Hasil Analisis Kematangan Karir

Distribusi Skor	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kematangan Karir	350	21	44	32.26	3.667

Berdasarkan tabel diatas maka bisa dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 350 orang dengan nilai minimum 21 dan nilai maximum 44. Nilai *mean* atau rata-rata adalah 32.26 dan standar deviasi yaitu 3.667.

Adapun distribusi kategorisasi tingkat skor kematangan karir, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Kematangan Karir

Kategorisasi Tingkat Skor	Kriteria Statistik	Hasil Analisis	N	Persen (%)
Sangat Tinggi	$X > (\bar{X} + 1,5 \text{ SD})$	$X > 37,75$	28	8,0%
Tinggi	$(\bar{X} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 1,5 \text{ SD})$	$34,09 < X \leq 37,75$	57	16,3%
Sedang	$(\bar{X} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 0,5 \text{ SD})$	$30,43 < X \leq 34,09$	148	42,3%
Rendah	$(\bar{X} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} - 0,5 \text{ SD})$	$26,77 \leq X < 30,43$	107	30,6%
Sangat Rendah	$X \leq (\bar{X} - 1,5 \text{ SD})$	$X \leq 26,77$	10	2,9%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 350 responden terdapat 28 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 57 orang termasuk dalam kategori tinggi, 148 orang termasuk pada kategori

sedang, 107 orang termasuk pada kategori rendah dan 10 orang termasuk pada kategori sangat rendah.

4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

a. Deskriptif Kematangan Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategorisasi Tingkat Skor				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Laki-Laki	6	49	76	27	17
Perempuan	4	58	72	30	11

Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa dari 350 responden terdapat 6 orang laki-laki termasuk dalam kategori sangat rendah, 49 orang laki-laki termasuk dalam kategori rendah, 76 orang laki-laki termasuk dalam kategori sedang, 27 orang laki-laki yang termasuk dalam kategori tinggi dan 17 orang laki-laki termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Selain itu, terdapat 4 orang perempuan yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 58 orang perempuan termasuk dalam kategori rendah, 72 orang perempuan termasuk dalam kategori sedang, 30 orang perempuan termasuk dalam kategori tinggi dan 11 orang perempuan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Deskriptif Kematangan Karir Berdasarkan Usia

Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Usia

Usia	Kategorisasi Tingkat Skor				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
20-21 tahun	6	26	44	15	11
22-23 tahun	4	75	92	36	16
24-25 tahun	0	5	10	5	1
26-28 tahun	0	1	2	1	0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 350 responden yang berusia 20-21 terdapat 6 orang yang memiliki skor kematangan karir berada pada kategori sangat rendah, 26 orang berada pada kategori rendah, 44 orang berada pada kategori sedang, 15 orang berada pada kategori tinggi dan 11 orang berada pada kategori sangat tinggi.

Pada usia 22-23 tahun terdapat 4 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 75 orang termasuk pada kategori rendah, 92 orang termasuk dalam kategori sedang, 36 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 16 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Pada usia 24-25 tahun terdapat 5 orang termasuk dalam kategori rendah, 10 orang termasuk dalam kategori sedang, 5 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 1 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Untuk usia 26-28 tahun terdapat 1 orang termasuk dalam kategori rendah, 2 orang termasuk dalam kategori sedang dan 1 orang termasuk dalam kategori tinggi.

c. Deskriptif Kematangan Karir Berdasarkan Fakultas

Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Kategorisasi Tingkat Skor				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Psikologi	1	15	23	7	5
Teknik	2	42	52	18	13
Hukum	0	7	8	7	1
Ekonomi	2	15	26	12	3
Lainnya	5	28	39	13	6

Berdasarkan gambar diagram di atas, dapat diketahui bahwa dari 350 responden didapatkan bahwa dari fakultas Psikologi terdapat 1 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 15 orang termasuk dalam kategori rendah, 23 orang termasuk dalam kategori sedang, 7 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 5 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari fakultas teknik terdapat 2 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 42 orang termasuk dalam kategori rendah, 52 orang termasuk dalam kategori sedang, 18 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 13 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari fakultas Hukum terdapat 7 orang termasuk dalam kategori rendah, 8 orang termasuk dalam kategori sedang, 7 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 1 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari fakultas Ekonomi terdapat 2 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 15 orang termasuk dalam kategori rendah,

26 orang termasuk dalam kategori sedang, 12 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 3 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari fakultas lainnya terdapat 5 orang termasuk dalam kategori sangat rendah, 28 orang termasuk dalam kategori rendah, 39 orang termasuk dalam kategori sedang, 13 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 6 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

d. Deskriptif Kematangan Karir Berdasarkan Jurusan

Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Jurusan

Fakultas	Sangat Rendah	Kategorisasi Tingkat Skor			Sangat Tinggi
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Eksakta	5	69	91	36	18
Non-Eksakta	5	38	57	21	10

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa dari 350 responden yang telah berpartisipasi diperoleh bahwa yang berasal dari jurusan Eksakta terdapat 5 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 69 orang termasuk dalam kategori rendah, 91 orang termasuk dalam kategori sedang, 36 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 18 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari jurusan Non-Eksakta terdapat 5 orang termasuk dalam kategori sangat rendah, 38 orang termasuk dalam kategori rendah, 57 orang termasuk dalam kategori sedang, 21 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 10 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

e. Deskriptif Kematangan Karir Berdasarkan Universitas

Tabel 4.12 Kategorisasi Skor Kematangan Karir Berdasarkan Universitas

Universitas	Kategorisasi Tingkat Skor				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
UNIBOS	2	29	38	19	6
UNHAS	3	15	28	10	7
UNM	0	11	14	5	4
UKIP	0	24	40	16	9
Lainnya	5	28	28	7	2

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa dari 350 responden dalam penelitian ini didapatkan bahwa yang berasal dari Universitas Bosowa terdapat 2 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 29 orang termasuk dalam kategori rendah, 38 orang termasuk dalam kategori sedang, 19 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 6 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berasal dari Universitas Hasanuddin terdapat 3 orang termasuk dalam kategori sangat rendah, 15 orang termasuk dalam kategori rendah, 28 orang termasuk dalam kategori sedang, 10 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 7 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berasal dari Universitas Negeri Makassar terdapat 11 orang termasuk dalam kategori rendah, 14 orang termasuk dalam kategori sedang, 5 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 4 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan yang berasal dari Universitas Kristen Indonesia Paulus terdapat 24 orang termasuk dalam kategori rendah, 40 orang termasuk dalam kategori sedang, 16

orang termasuk dalam kategori tinggi dan 9 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berasal dari Universitas lainnya terdapat 5 orang yang termasuk dalam kategori sangat rendah, pada skor kematangan karir kategori rendah dan sedang memiliki hasil yang sama yaitu 28 orang, untuk 7 orang termasuk dalam kategori tinggi dan 2 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan aplikasi *jamovi*. Adapun hasil uji normalitas yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

		<i>statistic</i>	<i>p</i>	Ket
T_{QMD}	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.0692	0.070	Normal

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kematangan karir lebih dari taraf signifikan 5% (> 0.05), dimana dapat dilihat pada nilai *p* yaitu 0.070 yang berarti hasil data dalam penelitian ini dikatakan normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam sampel tersebut homogen. Jika nilai signifikansi dari data yang diperoleh dalam penelitian mendapatkan nilai > 0.05 , maka dapat dikatakan homogen. Pada penelitian ini, untuk memperoleh nilai homogenitas dilakukan melalui aplikasi *jamovi*. Adapun hasil uji homogenitas yang diperoleh yaitu sebagai berikut;

		<i>F</i>	<i>Df</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>	Ket
OMD	Levene's	0.516	1	348	0.473	Homogen

Tabel 4.4 Hasil Uji Homogenitas

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasini dari data sampel dalam penelitian ini mendapatkan nilai > 0.05 , dimana dapat dilihat pada nilai *p* yaitu 0.473 yang berarti data dalam penelitian ini dapat dikatakan homogen.

4.1.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi telah memenuhi syarat, sehingga peneliti kemudian melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis *independent samples test*. Adapun hasil uji hipotesis yang diperoleh, yaitu sebagai berikut;

	<i>p</i>	Ket
Kematangan Karir	0.503	H ₀ diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dalam penelitian ini didapatkan sebesar $0.503 > 0.05$ ($p > 0.05$), yang berarti bahwa H_0 diterima sedangkan untuk H_1 ditolak. Berarti hasil dalam penelitian ini yaitu tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Umum Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Dalam hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh dari 350 responden mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini bahwa terdapat 10 (2.9%) orang berada dalam kategori sangat rendah. Pada kategori rendah terdapat 107 (30.6%) orang yang masuk dalam kategori tersebut. Untuk 148 (42.3%) orang yang memiliki kematangan karir berada pada kategori sedang, 57 (16.3%) orang berada pada kategori tinggi sedangkan untuk 28 (8%) berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga, dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar berada pada kategori yang sedang.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rifki & Anisa (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Semester Akhir

Fakultas Psikologi Universitas di Yogyakarta”. Hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa dari 60 responden yang berpartisipasi terdapat 1 orang termasuk dalam kategori tinggi, 43 orang termasuk dalam kategori sedang dan 16 orang mahasiswa termasuk dalam kategori rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Charista, dkk (2018) bahwa terdapat 7 (5.38%) orang peserta didik termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada 43 (33.8%) orang peserta didik termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan untuk 62 (47.69%) orang peserta didik termasuk dalam kategori sedang. Kemudian untuk 16 (12.30%) orang peserta didik termasuk dalam kategori rendah serta 2 (1.54%) orang peserta didik termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari ketiga hasil di atas yang menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir maupun siswa memiliki kategori kematangan karir berada pada tingkat yang sedang. Saat seseorang ingin memilih karir yang cocok serta tepat dengan keahlian yang dimilikinya, maka diharapkan memiliki kematangan karir yang baik pula. Hal ini disebabkan baiknya tingkat kematangan karir yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi mutunya saat mempersiapkan dan memilih karirnya kedepan nantinya. Namun, jika memiliki kematangan karir yang rendah maka dapat mempengaruhi kesalahan dalam memilih karirnya nanti (Charista, dkk, 2018).

Kematangan karir yang sedang dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti masih memiliki pengetahuan yang minim mengenai tugas kerja

dari pekerjaan yang diinginkan, belum mengetahui dengan baik mengapa orang lain dapat berpindah-pindah kerja terutama pada pekerjaan yang diinginkan, tidak memiliki kemampuan dalam memprediksi tipe orang yang bekerja pada pekerjaan yang diminati . Selain itu masih ada mahasiswa yang masih ragu akan potensi dan kemampuan yang mereka miliki terhadap suatu pekerjaan.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Aji (2019) menyatakan bahwa kematangan karir yang sedang dipengaruhi oleh beberapa hal yakni peserta didik yang belum menyiapkan perencanaan karir, memiliki pengetahuan yang sedikit serta belum mengetahui potensi yang dimiliki dalam dirinya. Padahal seharusnya pada mahasiswa akhir yang rata-rata berusia 20-25 tahun telah berada pada tahap membuat perencanaan karir yang lebih matang agar dapat mencapai tujuan karirnya di masa depan (Lestari & Rahardjo, 2013).

Mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karir akan selalu mengikuti tahapan-tahapan dalam pembelajaran. Tahapan kematangan karir dilihat melalui kemandirian dan sejauh mana mahasiswa mampu untuk menggali mengenai kemampuan yang mereka miliki (Nurillah, 2017). Sehingga, mahasiswa pada usia dewasa telah berada pada fase untuk menilai diri, mencoba berbagai peran serta mencari tahu mengenai pekerjaan yang diinginkan setelah lulus kuliah nantinya (Khasanah & Sayekti, 2020). Mahasiswa perlu menyiapkan dan

memiliki kematangan karir yang baik agar mampu masuk ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensi dirinya.

Menurut Super (Sharf, 2006) menyatakan bahwa pada proses perkembangan karir mereka yang berusia 22-25 tahun atau dalam konteks ini yaitu mahasiswa semester akhir berada pada sub masa percobaan (*trial little commitment*), yang mana dalam masa ini seorang mahasiswa telah berada pada tahap dimana telah mempersiapkan perencanaan karir yang tepat untuk mencapai tujuan karirnya. Pada masa ini juga seseorang diharapkan telah menggunakan kesempatan untuk menggali atau mencari informasi pada orang terdekatnya.

Pada masa ini juga mahasiswa telah memilih salah satu pekerjaan yang ditemukannya bahkan telah di ujicobakan sebagai pekerjaan yang akan ditekuni kedepannya. Pekerjaan tersebut juga diharapkan sesuai dengan potensi yang mereka miliki agar sesuai dengan minatnya. Selain itu, sebagai seorang mahasiswa yang telah melanjutkan ke sekolah lanjutan atau perguruan tinggi, maka dapat dipersepsikan sebagai suatu fase dimana mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui eksplorasi yang efektif.

Santrock (2003) menyatakan bahwa mahasiswa penting untuk memiliki kesiapan atau kematangan kerja dan bekerja untuk bisa mengubah karirnya kedepan. Hal ini dikarenakan pada masa ini mahasiswa berada pada tahap eksplorasi karir yakni mencari tahu mengenai pekerjaan yang diinginkan, mengetahui apa potensi dan minat

mereka. Sehingga, dalam dunai kerjanya nanti bisa bekerja dengan baik dan terhindar dari dampak buruk ketika salah dalam menentukan pilihan pekerjaan.

4.2.2. Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka didapatkan bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini yaitu $0.503 > 0.05$ yang artinya tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang ditinjau dari jenis kelamin. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

Hal ini berbeda dengan hasil data awal yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Dimana pada saat itu, kematangan karir perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan kematangan karir laki-laki. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmika & Linda (2015) menemukan pada hasil uji beda yang dilakukan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir pada pada perempuan dan laki-laki. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki bersama-sama memiliki keahlian dalam perencanaan karir.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kematangan karir antara mahasiswa perempuan dan laki-laki dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kesamaan telah memiliki perencanaan karir kedepannya, perubahan zaman yang menuntut

seseorang untuk harus bekerja demi membiayai kehidupannya, adanya *skill* dari pembelajaran dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Prasasti & Laksmiwati (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir berdasarkan *gender*.

Tidak adanya perbedaan tersebut dikarenakan oleh adanya perubahan peran *gender* karena adanya perkembangan zaman yakni kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat serta perempuan memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya, sehingga dituntut untuk bekerja dan berkarir. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasiani, dkk (2020) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir pada mahasiswa akhir perempuan dan mahasiswa akhir laki-laki.

Sejalan juga dengan hal itu penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro & Warsito (2013) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan perencanaan karir pada mahasiswa perempuan dan mahasiswa laki-laki. Salah satu hal yang menyebabkan tidak ada perbedaan yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting sebagai dasar seseorang memasuki dunia kerja, sehingga seseorang yang berada dalam jenjang pendidikan tinggi juga akan memiliki kualitas yang baik pula pada kematangan karirnya.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Almaida & Febriyanti (2019) mengungkapkan dari hasil penelitian yang mereka lakukan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Banyak hal yang menjadi alasan dan pengaruh tidak adanya

perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Salah satunya ialah perkembangan zaman, yaitu di masa sekarang berkembangnya ilmu pengetahuan terlebih pada masuknya revolusi industri 4.0.

Dalam hal ini manusia tidak dapat dipisahkan dari teknologi dan persaingan dunia kerja serta karir agar berkesinambungan kedepannya. Seseorang akan dihadapkan pada suatu kondisi yang mewajibkan untuk memilih, memprediksi, menentukan dan mempertimbangkan suatu rencana secara matang untuk mempersiapkan sesuatu yang lebih baik pada masa mendatang terutama yang berhubungan dengan kematangan arahan pilihan karir.

Revolusi 4.0 menerapkan bahwa tidak ada lagi perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Dimana pada revolusi ini yang dituntut ialah sejauh mana seseorang menguasai teknologi dan keahlian serta kemahiran apa yang mereka miliki untuk bisa bersaing dalam dunia pekerjaan hingga karir mereka di masa depan. Sehingga, persoalan mengenai kematangan karir antara laki-laki dan perempuan kemungkinan besar tidak lagi memiliki perbedaan yang signifikan.

4.3 Limitasi Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini terletak pada subjek penelitian, dimana hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada mahasiswa akhir yang ada di kota Makassar dan tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi lain seperti mahasiswa umum lainnya di kota Makassar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ;

1. Rata-rata tingkat kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 148 (42.3%) orang mahasiswa masuk dalam kategori tersebut.
2. Pada hasil uji hipotesis menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin. Karena hasil dari penelitian ini mendapatkan nilai sig. $0.503 > 0.05$ yang berarti H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

a. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Mahasiswa Tingkat Akhir diharapkan untuk selalu mengkaji mengenai pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuannya. Mahasiswa akhir juga diharapkan telah memiliki kematangan karir yang baik agar mempunyai kualitas yang baik pula dalam menentukan pekerjaan di masa yang akan datang, terutama setelah lulus/sarjana.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi, jika melakukan penelitian yang sama terhadap variabel dan subjek dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa mengaitkan variabel kematangan karir dengan variabel lainnya agar dapat dilihat mengenai hubungan maupun pengaruh dalam variabel kematangan karir.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 369-381.
- Aji, G., S. (2019). Pengaruh Kematangan Karir Terhadap Pemilihan Karir Peserta Didik. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 5(9), 647-658.
- Almaida, D., S., & Febriyanti, D., A. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI SMK Yayasan Pharmasi Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 87-92.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Brown, D., (2002). *Career Counseling Techniques*. Needham Height MA: A Division of Simon & Schuls Inc.
- Charista, L., S., Kurnaningsih, Y., D., & Soesilo, T., D. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 23-29.
- Fadhila, D., Abd, D., & Bustamam, N. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMAN Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 2(3), 82-91.
- Hidayat, R. (2015). Layanan Informasi Karier Membantu Peserta Didik Dalam Meningkatkan Pemahaman Karier. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 1(1), 1-10.
- Hurlock, E. B. (2001). *Developmental Psychology*. Tata McGraw-Hill Education.
- Hasan, B. (2006). Career Maturity of Indians Adolescents as A Function of Self Concept, Vocational Aspiration and Gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2(32), 127-143.
- Hasiani, I., P., Kadiyono, A., L. & Susiati, E. (2020). Studi Komparatif Kematangan Karir Mahasiswa Rumpun Sains & Teknologi (Saintek) dan Sosial Humaniora (Soshum). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan dan Pembelajaran*, 4(2), 50-59.
- Husaini, dkk. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Jatmika, D., & Linda. (2015). Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Penyelesaian. *Psibernetika*, 8(2), 185-203.
- Johnny, J., O., & Yanuvianti, M. (2019). Studi Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa di Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 45-51.
- Komara, I. (2016). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa. *Psikopedagogia*, 5(1), 33-42.
- Kulsum, U., Witurachmi, S., & Muchsini, B. (2017). Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa. *Jurnal Tata Urta UNS*, 3(2), 21-30.
- Lestari, T. N., & Rahardjo, P. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang Sedang Menempuh Skripsi. *Psycho Idea*, 11(2).
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kierwa, K. (1998). Six approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76, 475-482.
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Beda Adaptabilitas Arah Karir di Tinjau dari Asal Sekolah (SMA dan SMK). *Empathy*, 3 (1) 31-41.
- Marpaung, D., N., & Yulandari, N. (2016). Kematangan Karir Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah. *Psikoislamedia*, 1(2), 311-324.
- Naidoo, A.V. (1998). *Career Maturity: A Review of Four Decades of Research*. Bellville, South Africa: University of the Western Cape.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana.
- Nurlillah, L. (2017). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 1(1), 67-85.
- Nuswantoro, J., T. & Warsito, H. (2013). Perbedaan Kematangan Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan Ditinjau dari Keaktifan Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Character*, 2(1).
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2008). *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Prasasti, D. & Laksmiwati, H. (2017). Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau dari Konsep Diri dan Gender Pada Siswa Kelas X Di SMA PGRI 1 Kota Mojokerto. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(1), 1-7.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1-25.
- Rifki, P., N. & Anisa, L. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universita di Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman*, 7(2), 62-69.
- Sadeghzadeh, A., Nassiriyar, M., Haghshenas, M., & Shahbazi, R. (2015). Higher Education Job Satisfaction and Relevance to Workforce . *Journal of Education*, 1(2), 26-30.
- Santrock, J. W (2003). *Adolscence : Perkembangan Remaja edisi 6*. Jakarta : Erlangga.
- Santrock, J. W. (2010). *Life-Span Development (13th Edition) (Thirteenth)*. McGraw-Hill.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 49-57.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assesment*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling Fourth Edition*. Canada : Thomsom Corporation.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Pacific Grove, United State of America: Brooks /Cole Cengage Learning.
- Subhan, M., Hasgimianti., Sari, W., Amat, S., & Bakar, A., (2019). Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Ekonomi dalam Pemilihan Karir. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2), 50-54.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Super, D. E. (1980). A Life Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 282-298.

Syamsu, K., & Satrianta, H. (2021). Bimbingan Konseling Karir Islam untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam*, 8(1), 1-10.

Widyatama, T., & Asmalawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*, 580-587.

Zulkaida, A., Kurniati, N., Retnaningsih., Muluk, H., & Rifameutia, T. (2007). Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Proceeding Pesat*, 2, 1-4.

The logo of Universitas Dosowa is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, the word "UNIVERSITAS" is written in white capital letters on a dark grey horizontal band. A large red banner with white, bold, sans-serif capital letters reads "DOSOWA" across the middle. The bottom section of the shield contains a white sailboat on the left, three yellow stars on the right, and a white globe with latitude and longitude lines at the base.

LAMPIRAN 1 : ALAT UKUR YANG DIGUNAKAN

Item	Pilihan Jawaban			
	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya sering mempelajari informasi terkait jenis pekerjaan yang saya minati.				
Saya sangat ingin memperoleh informasi mengenai karir yang saya pilih dari banyak orang (orang tua, teman, dosen dan kerabat).				
Berdasarkan pengetahuan yang saya miliki, saya yakin dengan keputusan memilih pekerjaan				
Keterbatasan pengetahuan yang saya miliki, tidak merubah keputusan saya untuk mengambil suatu pekerjaan.				
Saya tahu kapan seseorang harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka.				
Saya tahu mengapa orang berpindah-pindah kerja.				
Saya tahu peralatan apa saja yang digunakan di pekerjaan yang saya inginkan.				
Saya memiliki keahlian dalam memprediksi tipe orang-orang yang bekerja pada pekerjaan yang saya minati.				
Saya mampu memprediksi tipe orang-orang yang bekerja pada pekerjaan yang saya minati/suka.				
Saya mencari seukupnya saja informasi pekerjaan yang saya minati.				
Saya tidak membutuhkan informasi tentang pekerjaan dari orang lain, karena saya dapat mencarinya sendiri				
Saya hanya ingin memperoleh informasi karir dari orang tua.				

Seiring berjalannya waktu, seseorang akan tahu dengan sendirinya, kapan ia harus mengeksplorasi minat dan kemampuannya.				
Saya memiliki pengetahuan yang sedikit tentang tugas kerja (<i>job desk</i>) suatu pekerjaan.				
Saya memiliki pengetahuan sedikit mengenai tugas kerja (<i>job desk</i>) dari pekerjaan yang saya minati.				
Saya tidak tahu tugas kerja (<i>job desk</i>) dari pekerjaan yang saya inginkan.				

UNIVERSITAS

BOSOWA





LAMPIRAN 2 : SKALA PENELITIAN

BOSUWA

SKALA PENELITIAN

PSIKOLOGI

Assalamualaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh
Salam Sejahtera
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Responden yang terhormat,
Perkenalkan saya Winona I. K. Patanduk,
mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas
Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang
melakukan pengambilan data dalam
rangka penelitian. Untuk itu, saya
memohon kesediaan dan partisipasi Anda
untuk mengisi skala penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang dapat
mengisi skala ini, yaitu :

1. Merupakan mahasiswa(i) akhir
2. Berasal dari Universitas di kota
Makassar

Seluruh data yang Anda berikan akan
dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan
untuk keperluan penelitian. Atas perhatian
dan partisipasinya, saya ucapkan banyak
terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh
Shalom

Hormat saya,
Peneliti

Winona I. K. Patanduk

Identitas Responden

Sebelum Saudara(i) mengisi Skala Psikologi ini, silahkan melengkapi identitas diri Saudara(i) pada bagian di bawah ini. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiannya.

Nama (boleh inisial) *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

- Laki-Laki
- Perempuan

Usia (contoh:21) *

Jawaban Anda

Fakultas *

Jawaban Anda

Jurusan *

Jawaban Anda



Petunjuk Pengerjaan

Pada skala di bawah ini, terdapat 16 pernyataan, mohon untuk membaca dan memahami setiap pernyataan yang ada, kemudian pilihlah satu dari empat jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut mencerminkan kondisi/keadaan Saudara(i) yang sebenarnya.

Pilihlah "Sangat Setuju" jika pernyataan tersebut menggambarkan kondisi Anda sebenarnya.

Pilihlah "Setuju" jika pernyataan tersebut menggambarkan kondisi Anda sebenarnya.

Pilihlah "Tidak Setuju" jika pernyataan tersebut menggambarkan kondisi Anda sebenarnya.

Pilihlah "Sangat Tidak Setuju" jika pernyataan tersebut menggambarkan kondisi Anda sebenarnya.

1. Saya sering mempelajari informasi *
terkait jenis pekerjaan yang saya minati.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Saya sangat ingin memperoleh *
informasi mengenai karir yang saya pilih dari banyak orang (orang tua, teman, dosen dan kerabat).

- Sangat Setuju



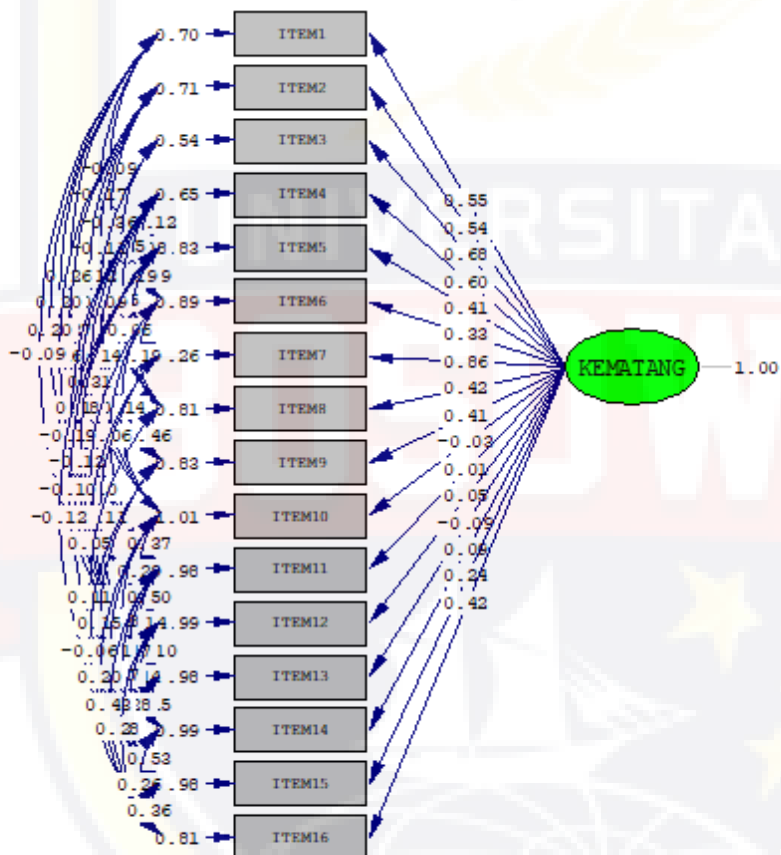
LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA

	A	B	C	D	E
1	Jenis Kelamin	Usia (contoh:21)	Fakultas	Jurusan	Asal Universitas (tidak disingkat)
2	2	1	1	1	1
3	1	2	2	1	2
4	1	2	3	2	1
5	1	2	2	2	2
6	2	1	4	1	4
7	2	2	3	1	1
8	1	2	2	1	5
9	1	2	4	2	4
10	1	2	2	2	2
11	1	1	3	1	1
12	2	1	5	2	5
13	1	1	2	1	4
14	2	1	2	1	1
15	1	1	2	1	4
16	1	2	2	2	2
17	1	2	4	2	4
18	1	2	2	2	2
19	1	2	2	1	4
20	1	2	2	1	1
21	1	2	2	2	4
22	1	2	2	1	1
23	2	2	5	2	1
24	1	1	2	1	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM15	ITEM16
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
7	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
9	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	1
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
13	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4
15	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3
16	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2
17	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
21	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3
23	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3
24	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3



LAMPIRAN 4 : HASIL UJI VALIDITAS



Chi-Square=66.17, df=50, P-value=0.06246, RMSEA=0.030

No.	Item	<i>Factor Loading</i>	<i>Error</i>	<i>T-Value</i>	Keterangan
1.	Item 1	0.55	0.06	9.76	Valid
2.	Item 2	0.54	0.06	9.59	Valid
3.	Item 3	0.68	0.06	12.93	Valid
4.	Item 4	0.60	0.05	10.55	Valid
5.	Item 5	0.41	0.05	7.94	Valid
6.	Item 6	0.33	0.07	6.32	Valid
7.	Item 7	0.86	0.05	12.72	Valid
8.	Item 8	0.42	0.05	7.95	Valid
9.	Item 9	0.41	0.05	7.75	Valid
10.	Item 10	-0.03	0.05	-0.59	Tidak Valid
11.	Item 11	0.01	0.05	0.21	Tidak Valid
12.	Item 12	0.05	0.05	0.82	Tidak Valid
13.	Item 13	-0.09	0.06	-1.34	Tidak Valid
14.	Item 14	0.09	0.06	1.56	Tidak Valid
15.	Item 15	0.24	0.05	4.56	Valid
16.	Item 16	0.42	0.05	8.13	Valid



LAMPIRAN 5 : HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	11



**LAMPIRAN 6 : HASIL ANALISIS
BERDASARKAN DEMOGRAFI**

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	175	50.0	50.0	50.0
Valid Perempuan	175	50.0	50.0	100.0
Total	350	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-21	102	29.1	29.1	29.1
Valid 22-23	223	63.7	63.7	92.9
Valid 24-25	21	6.0	6.0	98.9
Valid 26-28	4	1.1	1.1	100.0
Total	350	100.0	100.0	

FAKULTAS

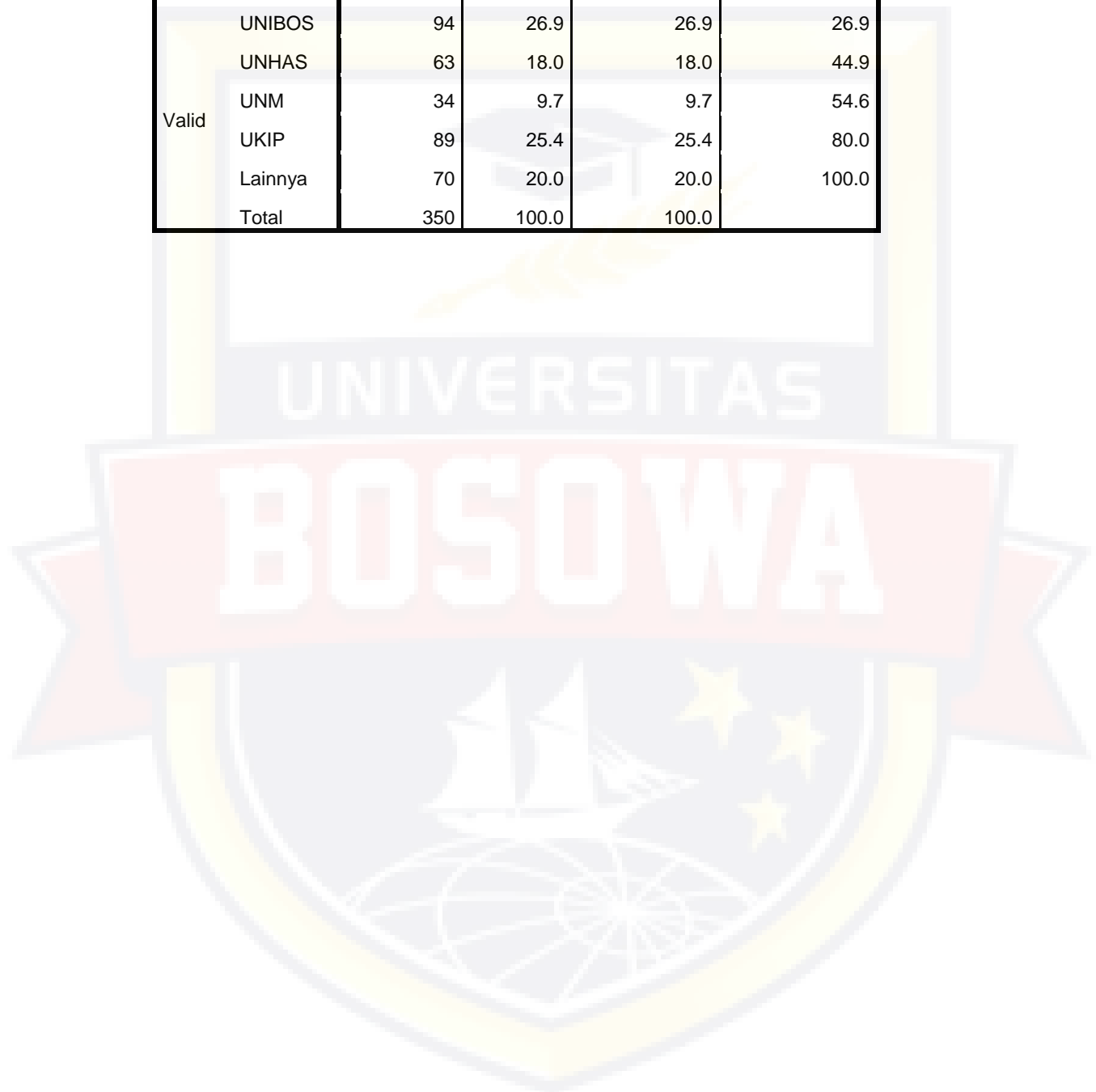
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Psikologi	51	14.6	14.6	14.6
Valid Teknik	127	36.3	36.3	50.9
Valid Hukum	23	6.6	6.6	57.4
Valid Ekonomi	58	16.6	16.6	74.0
Valid Lainnya	91	26.0	26.0	100.0
Total	350	100.0	100.0	

Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Eksakta	219	62.6	62.6	62.6
Valid Non-Eksakta	131	37.4	37.4	100.0
Total	350	100.0	100.0	

UNIVERSITAS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UNIBOS	94	26.9	26.9
	UNHAS	63	18.0	44.9
	UNM	34	9.7	54.6
	UKIP	89	25.4	80.0
	Lainnya	70	20.0	100.0
	Total	350	100.0	100.0





**LAMPIRAN 7 : HASIL ANALISIS VARIBEL
BERDASARKAN DEMOGRAFI**

JK * Kategorisasi_KematanganKarir Crosstabulation

Count

		Kategorisasi_KematanganKarir					Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
JK	Laki-Laki	17	27	76	49	6	175
	Perempuan	11	30	72	58	4	175
Total		28	57	148	107	10	350

Usia * Kategorisasi_KematanganKarir Crosstabulation

Count

		Kategorisasi_KematanganKarir					Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Usia	20-21	11	15	44	26	6	102
	22-23	16	36	92	75	4	223
	24-25	1	5	10	5	0	21
	26-28	0	1	2	1	0	4
Total		28	57	148	107	10	350

Fakultas * Kategorisasi_KematanganKarir Crosstabulation

Count

		Kategorisasi_KematanganKarir					Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Fakultas	Psikologi	5	7	23	15	1	51
	Teknik	13	18	52	42	2	127
	Hukum	1	7	8	7	0	23
	Ekonomi	3	12	26	15	2	58
	Lainnya	6	13	39	28	5	91
Total		28	57	148	107	10	350

Jurusan * Kategorisasi_KematanganKarir Crosstabulation

Count

		Kategorisasi_KematanganKarir					Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Jurusan	Eksakta	18	36	91	69	5	219
	Non-Eksakta	10	21	57	38	5	131
Total		28	57	148	107	10	350

Universitas * Kategorisasi_KematanganKarir Crosstabulation

Count

		Kategorisasi_KematanganKarir					Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Universitas	UNIBOS	6	19	38	29	2	94
	UNHAS	7	10	28	15	3	63
	UNM	4	5	14	11	0	34
	UKIP	9	16	40	24	0	89
	Lainnya	2	7	28	28	5	70
Total		28	57	148	107	10	350



LAMPIRAN 8 : HASIL UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

		statistic	p
Kematangan Karir	Shapiro-Wilk	0.986	0.002
	Kolmogorov-Smirnov	0.0692	0.070
	Anderson-Darling	1.43	0.001

Note. Additional results provided by *moretests*

2. Uji Homogenitas

Homogeneity of Variances Tests

		F	df	df2	p
Kematangan Karir	Levene's	0.516	1	348	0.473
	Variance ratio	1.15	174	174	0.348

Note. Additional results provided by *moretests*



LAMPIRAN 9 : HASIL UJI HIPOTESIS

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.516	.473	.670	348	.503	.263	.392	-.509	1.034
Equal variances not assumed			.670	346.249	.503	.263	.392	-.509	1.034