

**PERBEDAAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA  
TAHUN MASUK 2014 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG DITINJAU DARI  
GAYA PEMBUATAN KEPUTUSAN DAN  
JENIS KELAMIN**

**TESIS**



**Oleh  
Erwita Ika Violina  
NIM. 1308904**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI S2 BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

## ABSTRACT

**Erwita Ika Violina. 2016. "Career Maturity Differences in Faculty of Education Universitas Negeri Padang Students Class 2014 According to Decision Making Style and Gender". Thesis. Master Degree Guidance and Gounseling of Faculty of Education Universitas Negeri Padang.**

Career is importance in human life. Career maturity is part of career development. Career maturity is readiness of individuals to cope with their development career tasks. For students, career maturity is how they make their education be the direction of students career. Decision making style (rational, intuitive, and dependent) and gender were parts of career maturity aspect.

This research aims to describe career maturity of the Faculty of Education Universitas Negeri Padang students class 2014, according to decision making style and gender. The research is descriptive comparative with 3 x 2 design. The population were Faculty of Education Universitas Negeri Padang students class 2014, where the number of man and women are balanced. The number of samples as much as 183 people, and choosen by proportional random sampling. The instrument that used is scale. Data were analyzed using Analysis of Variance (ANOVA).

The results of this research are: (1) the level of career maturity students Faculty of Education Universitas Negeri Padang in 2014 are high, (2) the level of students career maturity according to decision making style differs significantly, where the career maturity of students with rational decision making style higher than the student with dependent decision making style and significantly different; the career maturity of students with rational decision making style higher than the student with intuitive decision making style and the career maturity of students with intuitive decision making style higher than the student with dependent decision making style but it doesn't significantly different, (3) the level of career maturity students according to gender are high but the differences among male and female students not significant, and (4) there is no interaction of decision making style and gender in explaining students career maturity.

**Keywords: career maturity, decision making style, gender**

## ABSTRAK

**Erwita Ika Violina. 2016. "Perbedaan Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Ditinjau dari Gaya Pembuatan Keputusan dan Jenis Kelamin". Tesis. Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.**

Karier merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Kematangan karier merupakan bagian dari perkembangan karier individu. Kematangan karier adalah kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan kariernya. Pada mahasiswa kematangan karier merupakan kematangan dalam mengarahkan arah kariernya. Terdapat beberapa hal yang dapat dikaitkan dengan kematangan karier, diantaranya gaya pembuatan keputusan (rasional, intuitif, dan dependen) dan jenis kelamin.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan ditinjau dari gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif dengan desain 3 x 2. Populasinya adalah mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dengan program studi yang memiliki jumlah pria dan wanita seimbang. Jumlah sampel sebanyak 183 orang yang dipilih dengan teknik *Proportional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala. Data dianalisis menggunakan teknik analisis varian (ANAVA).

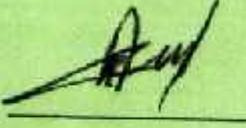
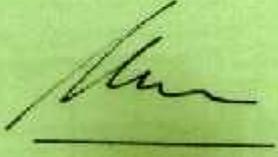
Hasil analisis data menunjukkan: (1) tingkat kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang secara umum berada pada kategori tinggi, (2) tingkat kematangan karier mahasiswa berdasarkan gaya pembuatan keputusan berbeda secara signifikan, dimana kematangan karier mahasiswa rasional lebih tinggi dan berbeda secara signifikan dengan mahasiswa bergaya dependen; kematangan karier mahasiswa bergaya rasional lebih tinggi dari mahasiswa bergaya intuitif dan kematangan karier mahasiswa bergaya intuitif lebih tinggi dari mahasiswa bergaya dependen namun tidak berbeda secara signifikan, (3) tingkat kematangan karier mahasiswa berdasarkan jenis kelamin berada pada kategori tinggi namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara mahasiswa berjenis kelamin pria dan wanita, dan (4) tidak terdapat interaksi gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin dalam menjelaskan kematangan karier mahasiswa.

**Kata kunci: kematangan karier, gaya pembuatan keputusan, jenis kelamin**

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Nama Mahasiswa : *Erwita Ika Violina*  
NIM : 1308904

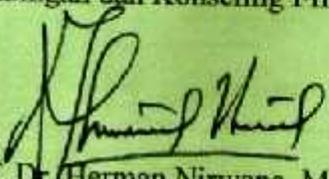
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Daharnis, M.Pd., Kons. Pembimbing I		9-2-2016
Dr. Marjohan, M.Pd., Kons. Pembimbing II		9-2-2016



Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

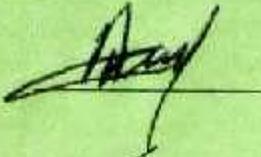
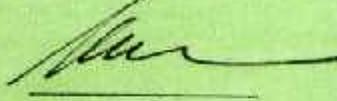
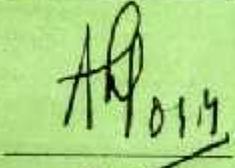
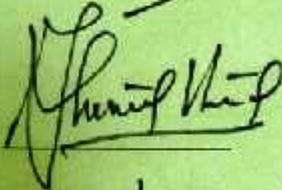
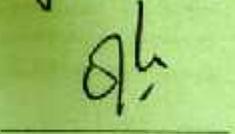
Dr. Alwen Bentri, M.Pd.  
NIP. 19610722 198602 1 002

Ketua Program Studi S2  
Bimbingan dan Konseling FIP UNP

  
Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons.  
NIP. 19620405 198803 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI**  
**UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Daharnis, M.Pd., Kons. (Ketua)	
2.	Dr. Marjohan, M.Pd., Kons. (Sekretaris)	
3.	Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. (Anggota)	
4.	Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons. (Anggota)	
5.	Dr. Solfema, M.Pd. (Anggota)	

Mahasiswa :

Nama : *Erwita Ika Violina*

NIM : 1308904

Tanggal Ujian : 03 - 02 - 2016

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Perbedaan Kematangan karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Ditinjau dari Gaya Pembuatan Keputusan dan Jenis Kelamin” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2016  
Saya yang Menyatakan



Erwita Ika Violina  
NIM: 1308904

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahilahirabbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT, dengan rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun tesis yang berjudul "Perbedaan Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Ditinjau dari Gaya Pembuatan Keputusan dan Jenis Kelamin". Penulisan tesis ini banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Dr. Daharnis, M.Pd., Kons., selaku pembimbing I dan Dr. Marjohan, M.Pd., Kons., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan dengan penuh kesabaran, dan memotivasi peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., selaku kontributor yang dengan penuh kesabaran dalam memberikan arahan dan dukungan kepada peneliti untuk kesempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons. dan Dr. Solfema, M.Pd., selaku kontributor dan *expert judgment* yang dengan penuh kesabaran dalam memberikan arahan dan dukungan kepada peneliti untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Dr. Syahniar, M.Pd., Kons., selaku *expert judgment* dengan kemurahan hati telah memberikan arahan dan masukan pada instrumen penelitian ini.
5. Pimpinan dan Staf Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik pada peneliti.
6. Dosen Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Dekan, Wakil Dekan, dan seluruh Staf Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan uji coba

instrumen penelitian dan penelitian pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

8. Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Tahun Masuk 2014, yang bersedia menjadi sampel penelitian ini.
9. Kedua orangtua beserta seluruh anggota keluarga tercinta, yang sudah memberikan dukungan baik moril maupun materi untuk penyelesaian tesis ini.
10. Teman-teman mahasiswa Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang sudah memberikan dukungan, semangat serta ide-ide dalam penyelesaian tesis ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dengan pahala yang berlipat ganda. Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih ada kemungkinan kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan masukan yang membangun dari semua pihak. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Februari 2016  
Peneliti

Erwita Ika Violina  
1308904

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....	iii
PERSETUJUAN KOMISI .....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori .....	16
1. Kematangan Karier .....	16
a. Karier .....	16
b. Pengertian Kematangan Karier .....	17
c. Tahap-tahap Perkembangan Karier .....	19
d. Tugas Perkembangan Karier .....	21
e. Indikator Kematangan Karier .....	22
2. Gaya Pembuatan Keputusan .....	27
a. Definisi Gaya Pembuatan Keputusan .....	29
b. Jenis Gaya Pembuatan Keputusan .....	30
3. Peranan Bimbingan Konseling terhadap Kematangan Karier dan Gaya Pembuatan Keputusan .....	33
B. Penelitian yang Relevan .....	35
C. Kerangka Berpikir .....	37
D. Hipotesis Penelitian .....	39

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	40
---------------------------	----

B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Populasi dan Sampel .....	41
1. Populasi .....	41
2. Sampel .....	42
D. Definisi Operasional .....	44
1. Kematangan Karier.....	44
2. Gaya Pembuatan Keputusan.....	45
E. Instrumen Penelitian .....	45
1. Jenis Instrumen.....	45
2. Proses Penyusunan Instrumen .....	47
3. Analisis Data Hasil Uji Coba Instrumen .....	48
a. Validitas .....	48
b. Reliabilitas .....	51
F. Teknik Pengumpulan Data .....	52
G. Teknik Analisis Data .....	52
1. Deskripsi Data .....	52
2. Pengujian Persyaratan Analisis .....	54
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Homogenitas .....	55
3. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	57
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	68
C. Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	76
E. Keterbatasan Penelitian.....	82
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi .....	8
2. Kerangka Berpikir Penelitian.....	38
3. Desain Model Penelitian Deskriptif Komparatif .....	40
4. Populasi Penelitian .....	42
5. Sampel Penelitian .....	43
6. Jumlah Sampel Pada Setiap Gaya Pembuatan Keputusan dan Jenis Kelamin .....	44
7. Kisi-kisi Skala Kematangan Karier .....	46
8. Klasifikasi Gaya Pembuatan Keputusan Pada Assesmen Gaya Pembuatan Keputusan .....	47
9. Klasisfikasi Kategori Tingkat Kematangan Karier .....	53
10. Klasifikasi Kategori Indikator Kematangan Karier .....	54
11. Deskripsi Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP .....	58
12. Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Bergaya Pembuatan Keputusan Rasional .....	61
13. Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Bergaya Pembuatan Keputusan Intuitif .....	62
14. Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Bergaya Pembuatan Keputusan Dependen .....	64
15. Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Berjenis Kelamin Pria .....	66
16. Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Berjenis Kelamin Wanita .....	67

17. Hasil Uji Normalitas Data Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Berdasarkan Gaya Pembuatan Keputusan .....	70
18. Hasil Uji Normalitas Data Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
19. Hasil Uji Homogenitas Data Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP .....	71
20. Rata-rata Skor Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Ditinjau dari Gaya Pembuatan Keputusan dan Jenis Kelamin .....	72
21. ANAVA Data Skor Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Ditinjau dari Gaya Pembuatan Keputusan .....	73
22. Deskripsi Uji <i>Scheffe</i> Pada Perbedaan Rata-rata Kematangan Karier Berdasarkan Gaya Pembuatan Keputusan.....	74
23. ANAVA Data Skor Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Ditinjau dari Jenis Kelamin .....	75
24. ANAVA Data Skor Kematangan Karier Mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP Ditinjau dari Interaksi Gaya Pembuatan Keputusan dan Jenis Kelamin .....	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Tangga Menuju Sukses .....	2
2. Sistem <i>Occupational</i> .....	20

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Instrumen Uji Coba Penelitian .....	89
2. Tabulasi Data Skor Uji Coba Instrumen Penelitian .....	98
3. Hasil Uji Validitas Butir dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	103
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	111
5. Instrumen Penelitian.....	116
6. Tabulasi Data Penelitian.....	125
7. Hasil Uji Persyaratan.....	176
8. Hasil Uji Hipotesis .....	178
9. Surat-surat .....	182

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

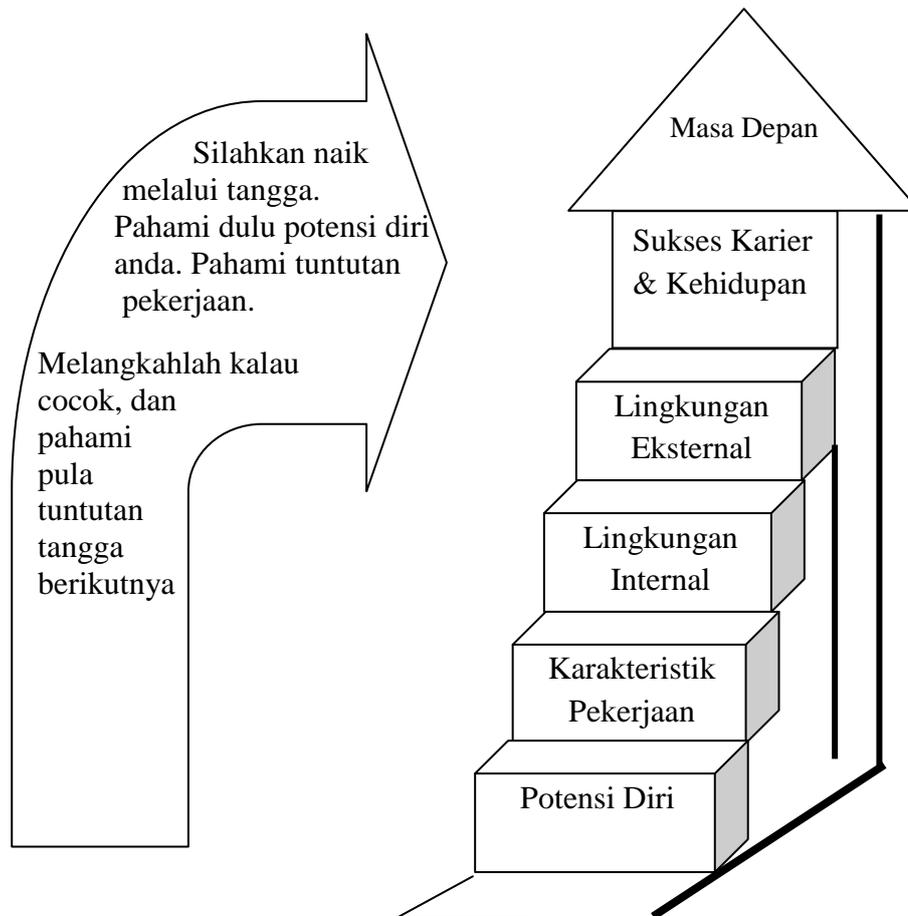
Karier merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Karier bukan hanya sekedar tentang pekerjaan seseorang, tetapi karier juga merupakan suatu rangkaian pekerjaan seseorang selama hidupnya. Yusuf (2002:28) menjelaskan pengertian karier sebagai berikut.

Karier bukan pekerjaan, melainkan serangkaian urutan (*sequences*) pekerjaan atau okupasi-okupasi pokok/utama (*major*) yang dilaksanakan/dijabat seseorang selama hidupnya, atau dapat juga dikatakan bahwa karier seseorang terlambang pada urutan (*sequences*) jabatan-jabatan utama yang ditekuni seseorang selama kehidupannya.

Sukses karier merupakan dambaan manusia, karena kesuksesan karier seseorang akan mengangkat harkat dan martabatnya dalam kalangan lingkungan sosial. Soetjipto (2002:45) menjelaskan “Karier merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup”.

Sukses karier cukup banyak dibicarakan masyarakat saat ini. Banyak buku, pelatihan, *workshop*, dan hal-hal lain yang memberikan tips-tips untuk mencapai sukses dalam karier. Beberapa individu terkadang sukses dalam pekerjaan namun tidak berhasil dalam kehidupannya dan sebaliknya, individu tersebut tidak dapat dikatakan sukses karier, sehingga perlu dipahami konsep dari sukses karier. Menurut Yusuf (2002) seseorang akan dikatakan sukses karier apabila seseorang dapat melakukan jabatan/pekerjaan-pekerjaan utama selama hidupnya dengan baik dan berhasil.

Kesuksesan karier seseorang dicapai dengan mengenali beberapa hal seperti potensi diri, karakteristik pekerjaan, lingkungan internal, dan lingkungan eksternal. Tahap pengenalan ini disebut sebagai Tangga Menuju Sukses, seperti yang ditunjukkan gambar di bawah ini.



**Gambar 1. Tangga Menuju Sukses (Yusuf, 2002:57)**

Gambar 1 menunjukkan bahwa untuk mencapai sukses karier seseorang harus melalui beberapa tahap. Tahap pertama merupakan potensi diri, seperti: sifat, sikap, bakat, minat, motivasi, kemauan, ketekunan, keuletan, kebiasaan, kemampuan, keahlian, dan lain-lain. Tahap kedua terdapat karakteristik pekerjaan, seperti: jenis kerja, sifat kerja, informasi kerja, prospek kerja, dan lain-lain. Tahap berikutnya merupakan lingkungan internal, yaitu: atasan,

teman sekerja, suasana kerja, fasilitas, dan lain-lain. Tahap yang terakhir adalah lingkungan eksternal, yaitu: sosial, politik, ekonomi, budaya, dan keamanan.

Perkembangan karier merupakan proses adaptasi sepanjang hidup yang terkait dengan persiapan untuk bekerja, bekerja, peningkatan jabatan, dan meninggalkan dunia pekerjaan. Oleh karena itu, terdapat fase-fase dalam perkembangan karier seseorang. Super (dalam Herr & Cramer, 1992) mengemukakan bahwa proses perkembangan karier dibagi menjadi lima tahapan, yaitu: (1) fase pengembangan dari usia 4 sampai dengan usia 14 tahun, (2) fase eksplorasi dari usia 14 tahun sampai dengan 25 tahun, (3) fase pemantapan dari usia 25 tahun sampai dengan 45 tahun, (4) fase pembinaan dari usia 45 sampai dengan 60 tahun, dan (5) fase kemunduran dari usia 60 sampai meninggal dunia.

Perkembangan karier individu berkaitan dengan cara individu menghadapi permasalahan karier yang tumbuh dan berkembang sepanjang hidupnya. Super (dalam Herr & Cramer 1992) menjelaskan bahwa pada setiap fase perkembangan karier individu terdapat tugas-tugas yang berbeda, yaitu: (1) fase pengembangan: fantasi, ketertarikan, dan kapasitas, (2) fase eksplorasi: tentatif, transisi, dan coba-coba, (3) fase pemantapan: percobaan dengan komitmen yang lebih besar, stabilisasi, dan kemajuan, (4) fase pembinaan: memegang suatu jabatan dan berinovasi pada performa mereka, dan (5) fase kemunduran adalah pensiun. Berdasarkan tugas-tugas perkembangan karier tersebut dikembangkan konsep kematangan karier.

Sharf (2010:233) menyatakan bahwa, “Kematangan karier merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan karier”. Super (dalam Herr & Cramer, 1992) menyatakan bahwa kematangan karier adalah kesiapan individu menghadapi tugas-tugas perkembangan kariernya. Mahasiswa berada pada rentangan usia 17-25 tahun, yang merupakan fase eksplorasi. Fase ini ditandai dengan memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Yusuf (2002:59) mengemukakan bahwa, “Individu yang masih dalam usia sekolah/pendidikan formal belum memilih langsung pekerjaan yang akan ditekuni. Namun, pendidikan yang sedang dijalani merupakan arah dari pilihan karier itu nantinya”. Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang sedang ditempuh mahasiswa merupakan arah karier mereka, dengan demikian kematangan karier mahasiswa merupakan kesiapan dan keberhasilan mahasiswa menjadikan pendidikan sebagai arah kariernya.

Yusuf (2002) mengemukakan bahwa dunia pendidikan merupakan pre-okupasi, karena dunia pendidikan merupakan awal yang ikut menentukan karier seseorang. Meskipun siswa/mahasiswa belum memilih pekerjaan pada masa pendidikan namun tidak dapat dipungkiri bahwa melalui pendidikan individu dapat mengembangkan potensi dirinya, seperti: pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kesiapannya memasuki dunia pekerjaan. Hal ini terlihat pada *Tangga Menuju Sukses* yang menunjukkan bahwa dasar kesuksesan adalah potensi diri. Oleh karena itu, pemberian pendidikan yang

tepat dan sesuai dengan harapan individu merupakan modal dasar keberhasilan seseorang dalam memasuki dunia kerja.

Mahasiswa dapat dikatakan matang karier apabila mereka telah mengetahui bahwa pendidikan yang sedang ditempuh merupakan awal kariernya dan mengetahui arah karier di masa yang mendatang. Namun, hal yang sebaliknya masih sering terlihat pada mahasiswa, seperti belum mengetahui/mengenalinya arah karier yang sesuai dengan pendidikan yang sedang ditempuh, belum mengetahui akan kemana mereka setelah menyelesaikan pendidikannya, masih tingginya keraguan akan arah karier yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh saat ini, dan lain-lain.

Keraguan mahasiswa mengenai kariernya dapat terlihat melalui hasil pengadministrasian Alat Ungkap Masalah (AUM) Umum yang diadministrasikan oleh beberapa peserta praktik lapangan Bimbingan dan Konseling (BK) S2 UNP Tahun Masuk 2013 semester tiga pada beberapa mahasiswa Tahun Masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Padang (UNP). Hasil AUM Umum tersebut menunjukkan bahwa bidang Karier dan Pekerjaan (KDP) berada di posisi masalah dua tertinggi dari 10 masalah yang diungkapkan. Persentase berdasarkan jurusan diuraikan berikut ini: jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan (KTP) sebesar 29,17%, Pendidikan Luar Sekolah (PLS) sebesar 22,67%, dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) sebesar 19,52%. Beberapa mahasiswa juga mengungkapkan bahwa kebingungan tersebut didasari oleh ketidaksesuaian dengan jurusan yang disebabkan kurangnya pemahaman mengenai jurusan

yang bersangkutan, ikut-ikutan dengan teman atau senior, dan arahan orang tua atau masyarakat lingkungan sekitarnya. Hal ini menunjukkan rendahnya kematangan karier mahasiswa tersebut dan dikhawatirkan akan mengganggu persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia pekerjaan di masa mendatang. Yusuf (2002:60) menjelaskan, “Bagi mahasiswa di perguruan tinggi, pilihan dan penempatan mereka pada program/jurusan yang sesuai dengan ‘siapa ia’ sangat penting karena pilihan program studi yang tidak tepat akan mengakibatkan persiapan arah karier mereka tidak berada pada jalur yang benar”.

Pada hakikatnya seseorang yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi telah mengeksplorasi berbagai hal mengenai perguruan tinggi ketika mereka berada pada pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), misalnya: jenis perguruan tinggi, akreditasi, prasyarat, lokasi, bidang, dan jurusan yang tersedia maupun biaya pendidikan, sehingga mereka dapat menyesuaikan keinginan, minat, bakat, kemampuan, dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan program studi yang ada pada perguruan tinggi yang dituju. Namun, hal sebaliknya masih terlihat pada siswa SMA sederajat di kota Padang yang masih memiliki permasalahan karier. Contohnya hasil AUM umum yang diadministrasikan oleh peserta praktik lapangan (BK) S2 UNP Tahun Masuk 2013 semester tiga, menunjukkan persentase permasalahan pada bidang KDP kelas X AP Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nusatama Padang sebesar 59% dan siswa kelas X JB5 SMK Negeri 9 Padang sebesar 22,89%.

Hasil penelitian Suranata (2009) juga menunjukkan tingkat kematangan karier siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Padang tidak cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan 29% siswa memiliki kematangan arah pilihan karier sedang, 20% pada tingkat rendah, dan 10% pada tingkat sangat rendah. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa 59% siswa tidak berada pada tingkat kematangan arah pilihan karier yang tinggi/baik.

Beberapa fenomena tersebut mengindikasikan bahwa masih ada peserta didik di Indonesia yang memiliki kematangan karier yang tidak baik, hal ini dilihat dari ketidakmampuan mahasiswa menjadikan pendidikannya sebagai arah kariernya dan minimnya perencanaan arah karier siswa pada masa studi di SMA sederajat. Jika permasalahan ini tidak ditanggulangi dikhawatirkan setelah menyelesaikan pendidikan peserta didik tidak mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan kariernya yang sesuai dengan pendidikan yang dijalani, dan akan berakhir pada pengangguran. Pengangguran di Indonesia dapat dikatakan cukup tinggi, baik individu dengan pendidikan minim maupun dengan pendidikan yang cukup bahkan tinggi. Jumlah pengangguran di Indonesia pada data Badan Pusat Statistik Indonesia diterakan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi**

No	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2012		2013		2014	
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
1	Tidak/belum pernah sekolah	126972	85374	112435	81432	134040	74898
2	Belum/tidak tamat SD	601753	512041	523400	489152	610574	389550
3	SD	1418683	1452047	1421873	1347555	1374822	1229652
4	SLTP	1736670	1714776	1821429	1689643	1693203	1566838
5	SLTA Umum	2043697	1867755	1874799	1925660	1893509	1962786
6	SLTA Kejuruan	1018465	1067009	864649	1258201	847365	1332521
7	Diploma I,II,III/Akademi	258385	200028	197270	185103	195258	193517
8	Universitas	553206	445836	425042	434185	398298	495143
	<b>Total</b>	<b>7757831</b>	<b>7344866</b>	<b>7240897</b>	<b>7410931</b>	<b>7147069</b>	<b>7244905</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2014)

Dari Tabel 1 dapat dilihat betapa tinggi angka pengangguran di Indonesia. Fenomena tingginya pengangguran tamatan SMA sederajat dan Perguruan Tinggi (PT) di Indonesia bukanlah hal yang baru. Hal ini turut menunjukkan bahwa tamatan SMA sederajat dan PT di Indonesia memiliki permasalahan dalam kariernya. Salah satu kemungkinannya adalah setelah menyelesaikan pendidikan, karier individu belum mengarah sesuai dengan pendidikan mereka sebagaimana diterakan pada paragraf sebelumnya. Banyak hal yang menyebabkan individu belum mengarahkan diri kepada arah karier yang sesuai dengan pendidikannya, diantaranya: ketersediaan lapangan pekerjaan, ketidaksesuaian kompetensi individu dengan persyaratan pekerjaan, dan individu tidak mengetahui harus mengerjakan apa setelah menyelesaikan studi.

Berdasarkan beberapa fenomena yang telah dikemukakan dapat dilihat bahwa perkembangan karier remaja Indonesia mengalami beberapa

permasalahan, seperti: keraguan arah karier, kebingungan dalam melanjutkan pendidikan, kematangan karier belum pada tahap baik, dan tingginya pengangguran tamatan SMA dan PT. Permasalahan-permasalahan ini tidak terlepas dari proses pembuatan keputusan individu terkait dengan kariernya, sebagaimana dikemukakan Super (dalam Herr & Crammer, 1992) kematangan karier memiliki dimensi kognitif dan afektif. Dimensi afektif berkaitan dengan perencanaan karier dan eksplorasi karier sedangkan dimensi kognitif berkaitan dengan pengetahuan tentang pengambilan keputusan, pengetahuan tentang dunia pekerjaan, dan pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang disukai.

Individu memiliki cara yang berbeda-beda dalam memutuskan sesuatu yang dinamakan dengan gaya pembuatan keputusan. Menurut Harren (1979:125) “Gaya pembuatan keputusan adalah karakteristik individu dalam mengamati dan merespon tugas pembuatan keputusan. Gaya pembuatan keputusan dibagi menjadi tiga yaitu: rasional, intuitif, dan dependen”.

Gaya pembuatan keputusan terkait dengan pencarian informasi, pertimbangan konsekuensi, cara berfikir individu, pertanggungjawaban individu, dan aktualisasi diri dalam membuat keputusan. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa karakteristik yang berbeda dari setiap gaya pembuatan keputusan juga memberikan perbedaan dalam kematangan karier individu. Hal ini dapat dicontohkan pada pembuatan keputusan mengenai pemilihan jurusan pada masa studi pendidikan tinggi. Individu dengan gaya pembuatan keputusan rasional akan membuat keputusan dengan menyesuaikan pada keinginan, potensi diri, kemampuan internal dan eksternal individu serta konsekuensi-

konsekuensi dari keputusan yang akan dipilih, dengan proses pembuatan keputusan yang sedemikian rupa, individu akan memilih jurusan yang merupakan arah kariernya di masa mendatang. Hal tersebut dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa individu tersebut telah matang kariernya.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa gaya pembuatan keputusan berhubungan dengan perkembangan karier individu. Penelitian Bubic (2014) menemukan bahwa gaya pembuatan keputusan karier berpengaruh terhadap kepuasan pilihan karier remaja. Penelitian Osipow & Reed (1985) mengemukakan bahwa gaya pembuatan keputusan berpengaruh secara signifikan terhadap penyesalan pilihan karier mahasiswa. Harren (1979) juga mengemukakan bahwa gaya pembuatan keputusan rasional berhubungan dengan kematangan karier. Hasil penelitian Blustein (1987) juga menemukan hubungan gaya pembuatan keputusan rasional dengan kematangan karier.

Karier atau kematangan karier sering dikaitkan dengan beberapa aspek selain gaya pembuatan keputusan, seperti: usia, pendidikan, jenis kelamin, *gender*, *locus of control*, *self identity*, dan lain sebagainya. Penelitian mengenai keterkaitan kematangan karier dengan jenis kelamin juga dinilai perlu untuk dilakukan. Hal tersebut didasari oleh pernyataan bahwa wanita memiliki level kematangan lebih tinggi dibandingkan pria. Salah satu yang menyatakan hal tersebut adalah Super (dalam Sharf, 2010:241) *“That girls tend to score slightly higher than boys on measures of career maturity”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Super (dalam Herr & Crammer, 1992) mengemukakan bahwa kematangan karier adalah kesiapan individu menghadapi tugas-tugas perkembangan kariernya. Pada kesiapan itu terdapat dua hal yaitu dimensi afektif dan kognitif. Dimensi afektif berkaitan dengan perencanaan karier dan eksplorasi karier sedangkan dimensi kognitif berkaitan dengan pengetahuan tentang pengambilan keputusan, pengetahuan tentang dunia pekerjaan, dan pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang disukai. Super (dalam Winkel, 1997:579) mengatakan, “Kematangan karier ditunjukkan dengan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan semua tugas perkembangan karier yang khas bagi tiap tahap perkembangan karier”.

Usia ideal mahasiswa adalah 18-24 tahun, menurut Super (dalam Herr & Cramer 1992) pada usia 18-24 tahun tugas perkembangan kariernya adalah mengeksplorasi kemungkinan-kemungkinan karier dan mulai mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu. Hal ini tidak sejalan dengan apa yang terjadi di lapangan, seperti yang diungkapkan hasil AUM umum bidang KDP pada mahasiswa tahun masuk 2014 FIP UNP, mahasiswa masih ragu dengan arah karier mereka. Seharusnya mahasiswa kuliah pada satu jurusan tertentu untuk mengarahkan diri pada satu jabatan yang diinginkan.

Pendidikan mahasiswa merupakan arah karier mereka. Oleh karena itu, mahasiswa harusnya berada dalam arah yang sesuai dengan karier yang diinginkan, agar mahasiswa mampu menghadapi tugas-tugas perkembangan karier yang dihadapinya (matang kariernya). Kematangan karier juga

merupakan variabel yang penting untuk dikaitkan dengan tahap eksplorasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Brown & Lent (2005), kematangan karier merupakan variabel penting untuk dikaitkan dengan tahap eksplorasi, karena pada tahap ini individu sering dihadapkan kepada pembuatan keputusan penting namun mereka belum siap untuk menghadapinya. Banyak individu yang gagal mengintegrasikan keinginan, kemampuan, dan keterampilannya. Mereka juga tidak mampu untuk fokus pada suatu tujuan karier tertentu, yang merupakan tugas utama dari tahap eksplorasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin dengan kematangan karier. Penelitian Blustein (1987) menemukan adanya hubungan gaya pembuatan keputusan rasional dengan kematangan karier. Hasil penelitian Ohler, Levirison, & Damiani (1998) mengemukakan bahwa wanita lebih matang karier dibandingkan pria.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada kematangan karier mahasiswa ditinjau dari gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan berikut ini.

1. Bagaimana gambaran kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP secara keseluruhan?
2. Bagaimana gambaran kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP berdasarkan gaya pembuatan keputusan?
3. Bagaimana gambaran kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP berdasarkan jenis kelamin?
4. Apakah terdapat perbedaan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP ditinjau dari gaya pembuatan keputusan?
5. Apakah terdapat perbedaan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP ditinjau dari jenis kelamin?
6. Apakah terdapat perbedaan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP ditinjau dari interaksi gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah berikut ini.

1. Mendeskripsikan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP secara keseluruhan.
2. Mendeskripsikan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP berdasarkan gaya pembuatan keputusan.

3. Mendeskripsikan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP berdasarkan jenis kelamin.
4. Menguji perbedaan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP ditinjau dari gaya pembuatan keputusan.
5. Menguji perbedaan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP ditinjau dari jenis kelamin.
6. Menguji perbedaan kematangan karier mahasiswa Tahun Masuk 2014 FIP UNP ditinjau dari interaksi gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan kajian psikologis, khususnya perbedaan kematangan karier ditinjau dari gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Ketua Program Studi, sebagai gambaran mengenai kematangan karier mahasiswa. Diharapkan masing-masing program studi lebih memperkenalkan dan menjelaskan mengenai jurusan atau program studi kepada mahasiswa.
- b. Unit Pelayanan Bimbingan Konseling, sebagai gambaran kematangan karier mahasiswa dan gambaran gaya pembuatan keputusan mahasiswa, agar dapat diberikan pelayanan yang dapat meningkatkan kematangan karier mahasiswa dan kemampuan pembuatan keputusan mahasiswa.

- c. Konselor, untuk meningkatkan pengetahuan dan informasi mengenai kematangan karier, gaya pembuatan keputusan, dan perbedaan kematangan karier ditinjau dari gaya pembuatan keputusan. Diharapkan konselor dapat memberikan pelayanan yang meningkatkan kemampuan pembuatan keputusan siswa, agar dapat memilih arah karier yang sesuai.
- d. Peneliti, untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam hal kematangan karier dan gaya pembuatan keputusan.
- e. Peneliti selanjutnya, menjadi dasar untuk penelitian lanjutan berkenaan kematangan karier dan gaya pembuatan keputusan.