

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Bakat Khusus

a. Pengertian Bakat Khusus

Bakat (*aptitude*) mengandung makna kemampuan bawaan yang merupakan potensi (*potential ability*) yang masih perlu pengembangan dan latihan lebih lanjut. Karena sifatnya yang masih bersifat potensial atau masih laten, bakat merupakan potensi yang masih memerlukan ikhtiar pengembangan dan pelatihan secara serius dan sistematis agar dapat terwujud. Bakat berbeda dengan kemampuan (*ability*) yang mengandung makna sebagai daya untuk melakukan sesuatu, sebagai hasil pembawaan dan latihan.¹⁶

Bakat juga berbeda dengan kapasitas (*capacity*) dengan sinonimnya, yaitu kemampuan yang dapat dikembangkan di masa yang akan datang apabila latihan dilakukan secara optimal. Dengan demikian, dapat disarikan bahwa bakat masih merupakan suatu potensi yang akan muncul setelah memperoleh pengembangan dan latihan. Adapun kemampuan dan kapasitas sudah merupakan suatu tindakan yang dapat dilaksanakan atau akan dapat dilaksanakan. Jadi, yang disebut bakat adalah kemampuan alamiah untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan, baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus.¹⁷

Menurut Conny Semiawan dan Utami Munandar, bakat khusus (*talent*) adalah kemampuan bawaan berupa potensi khusus dan jika memperoleh kesempatan berkembang dengan baik, akan muncul sebagai kemampuan khusus dalam bidang tertentu sesuai potensinya. Ini memberikan pemahaman bahwa bakat khusus sebagai potensi

¹⁶ Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: PT bumi aksara, 2014), hlm.78.

¹⁷ *Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(*potential ability*) untuk dapat terwujud sebagai kinerja (*performance*) atau perilaku nyata dalam bentuk prestasi yang menonjol, masih memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut.¹⁸

Winkel, W.S dan Sri Hastuti, bakat khusus adalah kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu jabatan.¹⁹

Dengan bakat, memungkinkan seseorang untuk mencapai prestasi dalam bidang tertentu. Tetapi untuk mewujudkan bakat ke dalam suatu prestasi diperlukan latihan, pengetahuan, pengalaman, dan motivasi. Seorang yang memiliki potensi bakat musik tetapi tidak memperoleh kesempatan mengembangkannya, bakat musiknya tidak dapat berkembang dan terwujud dengan baik. Sebaliknya, seseorang yang memperoleh fasilitas dan pendidikan musik secara baik, tetapi tidak memiliki bakat musik, tidak akan dapat mengembangkan keterampilan musik secara maksimal.

Lain halnya seorang anak yang pada dasarnya memiliki bakat musik dan orang tuanya mendukung. Ia akan mengusahakan agar anaknya memperoleh pengalaman untuk mengembangkan bakatnya dan dengan motivasi yang tinggi dapat berlatih sehingga bakatnya berkembang maksimal dan memperoleh prestasi.²⁰

b. Jenis-Jenis Bakat Khusus

Conny Semiawan dan Utami Munandar mengklasifikasikan jenis-jenis bakat khusus, baik yang masih berupa potensi maupun yang sudah terwujud menjadi lima bidang, yaitu :

¹⁸ *Ibid*, hlm. 79.

¹⁹ Winkel, W.S & Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), hlm. 591.

²⁰ Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, hlm. 78-79.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Bakat akademik khusus

Bakat akademik khusus, misalnya bakat untuk bekerja dalam angka-angka (*numeric*), logika bahasa, dan sejenisnya.

2) Bakat kreatif-produktif

Bakat khusus dalam bidang kreatif-produktif artinya bakat dalam menciptakan sesuatu yang baru. Misalnya, menghasilkan rancangan arsitektur terbaru, menghasilkan teknologi terbaru, dan sejenisnya.

3) Bakat seni

Bakat khusus dalam bidang seni, misalnya, mampu mengaransemen musik dan sangat dikagumi, mampu menciptakan lagu hanya dalam waktu 30 menit, mampu melukis dengan indah dalam waktu singkat, dan sejenisnya.

4) Bakat *Kinestetik/Psikomotorik*

Bakat khusus kinestetik/psikomotorik, misalnya sepak bola, bulu tangkis, tenis, dan keterampilan teknik.

5) Bakat sosial

Bakat khusus dalam bidang sosial, misalnya sangat mahir melakukan negosiasi, sangat mahir memawarkan suatu produk, sangat mahir mencari koneksi, sangat mahir berkomunikasi dalam organisasi, dan sangat mahir dalam kepemimpinan.²¹

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Bakat Khusus

Conny Semiawan dan Utami Munandar menegaskan bahwa berbeda dengan kemampuan yang menunjuk pada suatu kinerja (*performance*) yang dapat dilakukan sekarang. Bakat sebagai potensi masih memerlukan pendidikan dan latihan agar suatu kinerja (*performance*) dapat dilakukan pada masa yang akan datang.²²

Adapun sejumlah faktor yang mempengaruhi perkembangan bakat khusus yang garis besar dikelompokkan menjadi faktor internal

²¹*Ibid*, hlm. 79-80.

²²*Ibid*, hlm. 81

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor internal tersebut adalah:

- 1) Minat dan motif berprestasi
- 2) Keberanian mengambil resiko
- 3) Keuletan dalam menghadapi tantangan
- 4) Kegigihan atau daya juang dalam mengatasi kesulitan yang timbul.²³

Adapun faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan individu tumbuh dan berkembang. Faktor-faktor eksternal meliputi :

- 1) Kesempatan maksimal untuk mengembangkan diri
- 2) Sarana dan prasarana
- 3) Dukungan dan dorongan orang tua atau keluarga
- 4) Lingkungan tempat tinggal
- 5) Pola asuh orang tua.²⁴

Individu yang memiliki bakat khusus dan memperoleh dukungan internal maupun eksternal, yaitu memiliki minat yang tinggi terhadap bidang yang menjadi bakat khususnya, memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, memiliki daya juang tinggi, dan ada kesempatan maksimal untuk mengembangkan bakat khusus tersebut secara optimal maka akan memunculkan kinerja atau kemampuan unggul dan mencapai prestasi yang menonjol.²⁵

2. Kematangan Karir

a. Pengertian Kematangan Karir

Karir merupakan istilah yang berkaitan dengan peranan yang dimainkan individu sepanjang kehidupannya. Karir itu terdapat dalam pendidikan di sekolah, pendidikan lanjutan, pekerjaan, dan kegiatan waktu luang. Hal ini didukung oleh A Muri Yusuf menyatakan bahwa karir bukan pekerjaan dan bukan okupasi atau

²³*Ibid.*

²⁴*Ibid.*

²⁵*Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jabatan yang diemban seseorang melainkan mencakup segala keberhasilan dalam setiap jabatan pekerjaan dan okupasi atau jabatan seseorang yang akan menentukan keberhasilan seseorang dalam karirnya.²⁶

Karir menurut KUBI merupakan perkembangan dan kemampuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan lain sebagainya²⁷. Menurut Decenzo dan Robbins dalam Fatia Aimatul Umma, karir adalah suatu bentuk hubungan antara pekerjaan dengan pengalaman yang akan dicapai individu sepanjang kehidupannya.²⁸

Menurut Super dalam Fatia Aimatul Umma, kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk membuat keputusan karir dengan didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan, berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan. Crites mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir.²⁹

Abimanyu dalam Fatia Aimatul Umma, mengemukakan kematangan karir dapat dirumuskan sebagai tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan pilihan karirnya. Levinson, dkk, mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan individu dalam membuat suatu pilihan karir yang realistic dan stabil dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan.³⁰

Menurut Savickas, kematangan karir adalah kesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan karir yang sesuai dengan

²⁶ A. Muri Yusuf, *Kiat Sukses dalam Karir*, (Padang: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 29.

²⁷ W.J.S. Poerwadarminta, *KUBI (Kamus Umum Bahasa Indonesia)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 865.

²⁸ Fatia Aimatul Umma, "Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir mahasiswa tarbiyah UIN Maulana Maik Ibrahim Malang". (2016), hlm: 13, Dalam <http://etheses.uin-malang.ac.id>, (di akses pada 02 desember 2017).

²⁹ *Ibid*, hlm. 14.

³⁰ *Ibid*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehendak hati serta kecenderungan kepribadian dan tahap perkembangan karirnya.³¹

M. Thayeb Marinhu menjelaskan kematangan karir adalah perilaku yang bersangkutan dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan, dan melaksanakan tujuan-tujuan karir yang tersedia bagi individu tertentu dalam perbandingannya dengan yang dimiliki oleh kelompok sebayanya, dapat dipandang sebagai taraf rata-rata dalam perkembangan karir bagi usianya.³²

Di buku yang lain Super, menyatakan bahwa penyelesaian tugas-tugas yang sesuai pada masing-masing tahapan merupakan indikasi kematangan karir. Kematangan karir itu tampaknya lebih terkait dengan intelengensi daripada usia.³³

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kematangan karir adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk merencanakan dan mencari informasi mengenai pilihan karir yang sesuai dengan dirinya, dan akhirnya mampu memilih keputusan mengenai karir yang akan dijalaninya, kematangan tersebut ditunjukkan dengan tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pilihan karirnya.

b. Aspek-aspek Kematangan Karir

Menurut Donald E. Super, menyatakan bahwa kematangan karir remaja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Aspek perencanaan karir merupakan aktivitas pencarian informasi dan seberapa keterlibatan individu dalam proses tersebut. Kondisi tersebut didukung oleh pengetahuan tentang macam-macam unsur pada setiap pekerjaan.

³¹ *Ibid.*

³² M. Thayeb Marinhu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 32.

³³ Rahmad, M.Pd, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*, (Pekanbaru: Riau Creativa Multimedia, 2013), hlm. 78.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Eksplorasi karir merupakan kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi pilihan karir dari berbagai sumber karir, seperti kepada orang tua, saudara, kerabat, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Aspek eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi karir yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut.

3. Membuat Keputusan Karir (*Career Decision Making*)

Aspek ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan pekerjaan.³⁴

4. Pengetahuan (Informasi) Dunia Kerja (*Work of Work Information*)

Aspek ini terdiri dari dua komponen menurut Super yakni terkait dengan tugas perkembangan, yaitu individu harus tahu minat dan kemampuan diri, dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.³⁵

5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai

Aspek ini adalah individu diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenai persyaratan, tugas-tugas, dan pengetahuan resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya.

6. Realisasi Keputusan Karir

Realisasi adalah komitmen untuk memilih karir yang realistis, yakni pemilihan karir yang mempertimbangkan kondisi

³⁴ Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir Siswa*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 44.

³⁵ *Ibid*, hlm. 45.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

objektif karakteristik diri sendiri, kesempatan, dan tuntutan lingkungan.³⁶

Aspek ini antara lain: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, mampu mengambil manfaat dalam membuat keputusan karir yang realistik.

c. Tahapan Perkembangan Karir

Untuk mengetahui perkembangan karir menurut Donald Super, perlu kita pahami tahapan perkembangan individu berikut ini, yaitu:

- 1) *Growth* (sejak lahir hingga 14 atau 15 tahun), ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri.
- 2) *Exploratory* (usia 15-24), ditandai dengan fase tentative di mana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final.
- 3) *Establishment* (usia 25-44), tandai dengan trial dan stabilisasi melalui pengalaman kerja
- 4) *Maintenance*(usia 45-64), ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja
- 5) *Decline* (usia 65+), ditandai dengan pertimbangan-pertimbangan pra-pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun.³⁷

Lebih lengkapnya, di jelaskan tahap perkembangan Super (dalam Samuel T. Gladding, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tahap perkembangan (*Growth*) dari lahir sampai usia \pm 15 tahun, yakni anak mengembangkan berbagai potensi, sikap-sikap, minat-minat, dan kebutuhan-kebutuhannya yang dipadukan dalam struktur konsep diri (*self concept structure*). Konsep diri tersebut berkembang melalui proses identifikasi terhadap sosok kunci

³⁶*Ibid*, hlm. 46.

³⁷ Rahmad,*Ibid*, hlm. 75

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(keyfigures) di lingkungan keluarga dan sekolah. Tahap pertumbuhan terdiri dari 3 sub tahap, yaitu:

- a) Fantasi (4-10 tahun) yang ditandai dengan dominannya aspek kebutuhan akan rasa keingintahuan (*curriosity*).
 - b) Minat (11-12 tahun) yang ditandai dengan tumbuhnya rasa senang determinan utama dari aspirasi dan aktivitas.
 - c) Kapasitas (13-14 tahun) yang ditandai dengan pertimbangan bertambahnya bobot kemampuan, persyaratan, dan latihan karir.³⁸
- 2) Tahap eksplorasi (*Eksploration*) dari usia 15-24 tahun, yakni ketika individu memikirkan berbagai alternatif karir, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Tahap ini meliputi 3 sub tahap berikut:
- a) Tentatif (15-17 tahun) yang ditandai dengan mulai dipertimbangkannya aspek-aspek kebutuhan, minat, kapasitas, nilai-nilai dan kesempatan secara menyeluruh.
 - b) Transisi (18-21 tahun) yang ditandai dengan menonjolnya pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan profesional serta berusaha mengimplementasikan konsep diri.
 - c) Mencoba (trial) dengan sedikit komitmen (22-24 tahun) ditandai dengan mulai ditemukannya lahan atau lapangan pekerjaan yang sangat potensial.³⁹
- 3) Tahap pemantapan/pendirian (*Establishment*) dari usia 25-44 tahun, yang dicirikan usaha-usaha memantapkan diri melalui pengalaman-pengalaman selama menjalani karir tertentu. Pada tahap ini individu sudah memiliki bidang yang cocok serta berusaha memantapkan kedudukannya secara permanen dalam suatu bidang.

³⁸Samuel T. Gladding. (a.b) PM Wnarno, *Konseling Profesi yang Menyeluruh*, (PT Indeks: Jakarta, 2012), hlm. 412.

³⁹*Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada awalnya mungkin sedikit mencoba-coba (*trial*) dengan konsekuensi adanya pergantian bidang garapan, namun tahap ini (*establishment*) biasanya dimulai tanpa adanya istilah coba-coba terutama pada suatu profesi. Tahap pematapan terdiri atas 2 sub tahap berikut:

- a) Mencoba dengan komitmen yang bersifat stabil (25-30 tahun) yang ditandai dengan berbagai dugaan tentang kurang memuaskannya lapangan pekerjaan tertentu.
 - b) Lanjutan (*advancement*) (31-44) yang ditandai dengan semakin jelasnya pola karir serta usaha-usaha yang mengarah pada pematapan dan pengamanan posisi dalam bidang tersebut.⁴⁰
- 4) Tahap pemeliharaan (*maintenance*) dari usia 45-64 tahun. Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat. Keduanya terjamin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan lain.⁴¹
- 5) Tahap kemunduran (*Decline*) dari usia 65 tahun keatas yakni ketika individu memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Peranan baru segera dikembangkan terutama memilih penerus. Tahap kemunduran terdiri atas 2 sub tahap berikut:
- a) Perlambatan (65-70 tahun) yang ditandai dengan kelelahan sebagai pekerja, langkah kerja yang berkurang, pelaksanaan tugas kerja yang tidak penuh, serta mulai berkurangnya

⁴⁰*Ibid*, hlm. 413.

⁴¹*Ibid*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kapasitas kerja. Hampir kebanyakan individu menemukan pekerjaan paruh waktu untuk menggantikan pekerjaan utamanya.

- b) Pengunduran diri (*retirement*) (71 tahun keatas) yang ditandai dengan menyerahkan atau mewariskan “kekuasaan” kepada generasi penerus. Secara umum yang terjadi pada masa ini berakhir dengan beberapa kemungkinan beberapa orang mampu menerimanya dengan hidup menyenangkan, beberapa yang lainnya berakhir dengan kekecewaan dan kesulitan, kemudian sisanya berakhir dengan kematian.⁴²

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Kematangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor dari individu dan luar individu. Menurut Naidoo dalam Tifani terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu, yaitu:

1) *Educational level*

Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, dan Winstoa pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.

2) *Race ethnicity*

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berhubungan dengan orang tua. Jika orang tua mendukung anaknya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan yang baik.

⁴²*Ibid*, hlm. 414.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) *Locus of control*

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control* internal. Taganing juga menambahkan bahwa individu dengan *locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

4) *Social economi status*

Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karir. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan, figur teladan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

5) *Work salience*

Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja.

6) *Gender*

Gender merupakan suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Wanita memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.⁴³

Menurut Winkel dan Hastuti, perkembangan karir dipengaruhi oleh:

1) Faktor internal

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kematangan karir, antara lain:

a) Nilai-nilai kehidupan

Nilai-nilai ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapan pun juga. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup sampai tua dan sangat menentukan gaya hidup seseorang.

b) Taraf intelegensi

Taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi, yang didalamnya terdapat unsur kognitif. Pengambilan suatu keputusan mengenai pilihan karir, dipengaruhi oleh tinggi rendahnya taraf inteligensi seseorang.

c) Bakat khusus

Kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu jabatan.

d) Minat

Kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang

⁴³ Tifani, *Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Kematangan Karir Pada Karyawan Kentucky Fried Chicken (Kfc) Di Palembang*. (online) Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.9 No.2. (Universitas Bina Darma, Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.9 No.2, 2015). hlm. 3.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan minatnya tersebut.

e) Sifat-sifat

Ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang gembira, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, lekas gugup, pesimis, dan ceroboh. Sifat-sifat tersebut akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, apakah sifat-sifat tersebut akan mendukung atau menghambat seseorang dalam pekerjaannya.

f) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh remaja dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat dan bercirikan idealisasi.

g) Keadaan jasmani

Ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti bahan tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, memiliki kekuatan otot tinggi atau rendah, dan jenis kelamin. Untuk pekerjaan tertentu berlaku berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.⁴⁴

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kematangan karir, antara lain:

- a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya di masa remaja dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak. Pandangan ini mencakup gambaran luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, perasaan pria dan wanita dalam kehidupan

⁴⁴ Winkel, W.S & Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), hlm. 591.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- masyarakat, dan cocok tidaknya jabatan tertentu untuk pria dan wanita.
- b) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial tinggi, tengah dan rendah, serta diversifikasi masyarakat atau kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup, bagi anggota dan kelompok lain.
 - c) Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah atau ibu, daerah tempat tinggal, dan suku bangsa.
 - d) Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan inti, yaitu berkaitan dengan pandangan seluruh keluarga terhadap pendidikan dan pekerjaan.
 - e) Pendidikan sekolah yaitu pandangan dan sikap yang akan dikomunikasikan kepada anak didik oleh guru maupun staf petugas bimbingan mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam suatu pekerjaan, tinggi rendahnya status sosial jabatan dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
 - f) Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
 - g) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada suatu jabatan dan berhasil didalamnya.⁴⁵

B. Kajian Terdahulu

Penulis menemukan beberapa penelitian dengan tema sejenis, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Bakat Khusus Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Di Kelas VII SMP Negeri 1 Sutera Kecamatan Sutera

⁴⁵*Ibid*, hlm. 592.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kabupaten Pesisir Selatan” merupakan skripsi Firnando yang dilakukan pada sampel atau kepada siswa kelas VII SMP Negeri 1 Sutera Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, dari penelitian itu dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh sebesar 52% dengan nilai R 0,052 dengan tingkat signifikan 0,004. Persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang bakat khusus. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel Y yaitu hasil belajar, pada subjek yaitu peserta didik di kelas VII SMP Negeri 1 Sutera, dan pada tempat penelitian yaitu SMP Negeri 1 Sutera kecamatan sutera kabupaten pesisir selatan.

2. Penelitian lainnya dilakukan oleh Rahmawati, melakukan penelitian dengan judul “Pembinaan Bakat Seni Baca Al-Qur’an Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Wathan Pasar Kembang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragili Hilir”. Subjek penelitian ini adalah siswa-siswa di Madrasah Tsanawiyah Nurul Wathan Pasar Kembang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragili Hilir. Persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang bakat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian terdahulu lebih terfokus pada bakat seni saja, sedangkan peneliti tidak terfokus pada satu jenis bakat khusus saja.
3. Penelitian yang berjudul “Kematangan Karir (*Career Maturity*) Mahasiswa Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Suska Riau Tahun Akademik 2012/2013” merupakan skripsi Muhammad Rifa’i yang dilakukan pada sample atau kepada mahasiswa Bimbingan Konseling Islam yang Tahun Akademik 2012/2013, dari penelitian itu dapat diketahui bahwa kematangan karir mahasiswa Bimbingan Konseling Islam hasilnya cukup baik. Persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang Kematangan Karir. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel, tempat dan subjek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Konsep Operasional Dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan hasil pemikiran rasional yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Variabel X disebut juga variabel Independent yakni variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yang bersifat berdiri sendiri. Variabel X dalam penelitian ini adalah “bakat khusus”. Variabel Y di dalam penelitian adalah “kematangan karir”. Variabel Y ini disebut juga sebagai variabel dependent. Untuk mengetahui bakat khusus dan kematangan karir indikatornya sebagai berikut :

1. Jenis bakat khusus
 - a. Bakat akademik khusus
 - b. Bakat kreatif-produktif
 - c. Bakat seni
 - d. Bakat kinestetik/psikolomotorik
 - e. Bakat sosial.⁴⁶
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir
 - a. Educational level
 - b. Race ethnicity
 - c. locus of control
 - d. social economi status
 - e. work salience
 - f. gender.⁴⁷

a. Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui pola dari pengaruh bakat khusus terhadap kematangan karir (*career maturity*) pada Murobbi di Ma’had Al-Jami’ah UIN Suska Riau adalah sebagai berikut:

⁴⁶ Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: PT bumi aksara, 2014), hlm.79-80.

⁴⁷ Tifani, *Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Kematangan Karir Pada Karyawan Kentucky Fried Chicken (Kfc) Di Palembang*. (online) Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.9 No.2. (Universitas Bina Darma, Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.9 No.2, 2015). hlm. 3.

Tabel 2.1
Operasional Variabel X dan Y

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
1.	Bakat Khusus (Variabel X)	a. Bakat akademik khusus	1. Angka-angka 2. Logika bahasa
		b. Bakat kreatif/produktif	3. Rancangan arsitektur 4. Teknologi
		c. Bakat seni	5. Melukis 6. Membaca Al-Qu'an
		d. Bakat kinestetik/psikomotorik	7. Sepak bola 8. Tenis 9. Bulu tangkis
		e. Bakat sosial	10. Berkomunikasi dalam organisasi 11. Kepemimpinan
		f. Educational level	12. Tingkat pendidikan
		g. Race ethnicity	13. Faktor budaya 14. Karakteristik fisik
		h. Locus of control	15. Internal 16. Eksternal
		i. Social economic status	17. Sosial ekonomi menengah ke bawah 18. Figur teladan
		j. Work salience	19. Kepuasan kerja 20. Komitmen kerja
		2.	Kematangan Karir (Variabel Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Hipotesis.

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah pengaruh bakat khusus terhadap kematangan karir (*career maturity*) pada Murobbi di Ma'had Al-Jamiah UIN Suska Riau.

Adapun rumusan Hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis nol (H_0)

H_0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pengaruh bakat khusus (*talent*) terhadap kematangan karir (*career maturity*) pada Murobbi di Ma'had Al-Jamiah UIN Suska Riau.

H_a : Terdapat perbedaan yang signifikan antara pengaruh bakat khusus (*talent*) terhadap kematangan karir (*career maturity*) pada Murobbi di Ma'had Al-Jamiah UIN Suska Riau.

Dengan kriteria sebagai berikut:

Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan signifikan $\alpha = 0,05$.