

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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Kematangan karir merupakan konstruk psikologis yang mengalami banyak perkembangan. Konstruk ini pertama kali di ungkapkan oleh seorang ahli psikologi konseling dan karir bernama Donald Edwin Super. Kematangan karir berakar dari konsep perkembangan karir yang diusulkan oleh Super. Kematangan karir awalnya disebut *vocational maturity* (kematangan vokasional), namun kemudian dikenal dengan konsep *career maturity* (kematangan karir).

Dalam Bahasa Inggris, istilah kematangan karir memiliki beberapa persamaan yang sering digunakan untuk menjelaskan kematangan karir, seperti, *vocational maturity*, *job maturity*, dan *occupation maturity*.

Berbagai ahli psikologi vokasional terkemuka telah mengemukakan pengertian kematangan karir sejak tahun 1950-an. Ginzberg, Ginzburg, Aselrad, dan Helma (dalam Abimanyu, 1990) menyatakan bahwa kematangan karir itu ditunjukkan oleh cara orang muda berurusan dengan pilihan pekerjaan.

Super (dalam Abimanyu, 1990) mengatakan kematangan karir sebagai konsep yang digunakan untuk menunjukkan tingkat perkembangan karir, yaitu tahap yang dicapai oleh seorang individu pada kontinum perkembangan karir dari tahap eksplorasi sampai pada tahap kemunduran.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lebih lanjut Super (dalam Osipow, 1983) memberi pengertian kematangan karir itu secara normatif, yaitu kesesuaian antara tingkah laku vokasional individu dan tingkah laku vokasional yang diharapkan pada usianya saat itu, dengan definisi ini, menurut Super (dalam Osipow, 1983) dimungkinkan untuk mengukur kecepatan dan tingkah laku kematangan karir bentuknya akan berbeda-beda tergantung pada konteks tahapan kehidupan seseorang. Super (dalam Gonzalez, 2008) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Dengan demikian, tingkah laku kematangan karir berbeda-beda tergantung pada konteks tahapan kehidupan seseorang. Anak umur 15 tahun matang secara karir jika ia berurusan dengan pengukuran minat-minat pribadi dan kemampuan untuk mencapai tujuan keputusan rencana pendidikan, sedangkan kematangan karir orang berumur 45 tahun akan berurusan dengan cara-cara mempertahankan status karir dalam menghadapi dari pekerja yang lebih muda.

Menurut Super (dalam Kaswan, 2014), individu yang matang secara karir adalah yang siap membuat pilihan yang tepat ketika individu terlibat dalam eksplorasi yang direncanakan dan memiliki pengetahuan pekerjaan, pengetahuan diri, dan pengetahuan membuat keputusan yang tepat. Indikasi kematangan karir adalah kemampuan untuk membuat rencana, kerelaan untuk memikul tanggung jawab serta kesadaran akan segala faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan jabatan atau memantapkan diri dalam suatu pekerjaan. Super (dalam Gonzalez, 2008)



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menyusun lima dimensi kematangan karir, yaitu perencanaan, sumber eksplorasi, informasi, pengambilan keputusan, dan orientasi realitas.

Sementara, Crites (dalam Salami, 2008) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat kemampuan individu dalam komponen-komponen pengetahuan dan sikap yang tepat sesuai dengan ketetapan perkembangan karir individu. Menurut Crites (dalam Gonzales, 2008), kematangan karir adalah perbandingan tingkat kematangan individu dengan yang lain yang berbeda usia, tetapi dalam tingkat kematangan karir yang sama. Artinya, untuk menentukan tingkat kematangan karir siswa kelas Sembilan, Crites (dalam Abimanyu, 1990) membandingkannya dengan kematangan karir siswa kelas 12. Baik siswa kelas 9 maupun kelas 12, sama-sama tergolong dalam tahap eksploratif dari tahap perkembangan karirnya.

Crites (dalam Tekke & Ghani, 2013) melihat kematangan karir kedalam dua dimensi, yaitu kompetensi dan sikap. Dimensi sikap meliputi keterlibatan dalam proses pemilihan karir, orientasi terhadap pekerjaan, kemandirian dalam pembuatan keputusan karir, preferensi terhadap faktor-faktor pemilihan karir, konsepsi terhadap proses pemilihan karir. Sedangkan kompetensi berisi penilaian diri, penetapan tujuan, perencanaan, informasi pekerjaan, penyelesaian masalah.

Creed dan Prideaux (2001) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan pada tahap-tahap pertumbuhan, eksplorasi, peningkatan, pemeliharaan, dan pelepasan. Sementara, Zunker (dalam Tekke & Ghani, 2013) menyatakan bahwa



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karakteristik dari kematangan karir adalah ketegasan dan kebebasan, pengetahuan terhadap informasi pekerjaan dan perencanaan dan keterampilan dalam mengambil keputusan. Sedangkan menurut Savickas (dalam Patton & Creed, 2001), kematangan karir secara luas mengacu pada kesiapan individu untuk membuat informasi, keputusan karir yang sesuai dengan usia dan mengatasi tugas perkembangan karir.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dalam penelitian ini definisi yang digunakan adalah definisi kematangan karir dari Crites (dalam Salami, 2008) yang menjelaskan bahwa kematangan karir adalah tingkat kemampuan individu dalam komponen-komponen pengetahuan dan sikap yang tepat sesuai dengan ketetapan perkembangan karir individu. Kematangan karir menunjuk pada tahapan perkembangan tertentu dalam perkembangan karir dari tahap eksplorasi sampai tahap kemunduran, yang ditandai dengan siapnya sikap dan kompetensi individu untuk melakukan pilihan karir. Perilaku kematangan karir dalam tahap perkembangan karir tertentu tersebut ditunjukkan dengan dua dimensi, yaitu dimensi sikap dan dimensi kompetensi. Dimensi sikap meliputi keterlibatan dalam proses pemilihan karir, orientasi terhadap pekerjaan, kemandirian dalam pembuatan keputusan karir, preferensi terhadap faktor-faktor pemilihan karir, konsepsi terhadap proses pemilihan karir. Sedangkan kompetensi berisi penilaian diri, penetapan tujuan, perencanaan, informasi pekerjaan, penyelesaian masalah.



2. Tahap Perkembangan Karir

Menurut Super (Winkel dan Hastuti, 2006), tahap perkembangan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karir individu yang meliputi lima tahapan, yaitu:

- a. fase pengembangan (*growth*) dari saat lahir sampai umur 14 tahun, di mana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*).
- b. fase eksplorasi (*exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun, pada tahap eksplorasi individu mulai mengidentifikasi minat, keterampilan dan kesesuaian antara diri dan pekerjaan.
- c. fase pemantapan (*establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.
- d. fase pembinaan (*maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun, di mana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- e. fase kemunduran (*decline*), bila seseorang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Jadi, tahap perkembangan karir terdiri atas 5 tahap yaitu fase pengembangan, fase eksplorasi, fase pemantapan, fase pembinaan, dan fase



kemunduran. Tahap perkembangan menunjukkan sikap dan kompetensi yang diharapkan muncul pada tahap tertentu.

Mahasiswa berada pada fase eksplorasi, di mana pada fase ini perilaku karir mahasiswa yang diharapkan muncul yaitu, mulai mengidentifikasi minat, keterampilan, dan kesesuaian antara diri dan pekerjaan. Jadi, mahasiswa yang menunjukkan sikap dan kompetensi yang sesuai dengan tahap perkembangan karir dapat membantu mahasiswa dalam mengidentifikasi minat, keterampilan, dan kesesuaian antara diri dan pekerjaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Naidoo (1998) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi usia atau tingkat pendidikan, jenis kelamin/gender, status ekonomi, *locus of control*, ras dan perbedaan budaya, dan *work salience*.

a. Usia atau Tingkat Pendidikan

Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.

b. Jenis Kelamin

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

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.

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

c. Status Ekonomi

Status ekonomi secara kuat mempengaruhi pilihan karir, membantu membentuk nilai-nilai, harapan-harapan pendidikan dan aspirasi karir yang penting bagi perkembangan karir.

d. *Locus of control*

Individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control* internal. 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.

e. Ras dan Perbedaan Budaya

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.

f. *Work Salience*

Work salience didefinisikan sebagai pentingnya peran pekerjaan yang dirasakan terhadap pilihan dan kepuasan

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.

pekerjaan, mengacu khusus pada komitmen untuk peran pekerjaan relatif terhadap peran lain (mahasiswa, orang tua, pengisi waktu luang, ibu rumah tangga, dan warga) kehidupan individu. Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karir pada siswa menengah atas dan mahasiswa.

4. Dimensi Kematangan Karir

Crites (Busacca dan Taber, 2002) membagi dimensi kematangan karir menjadi dua, yaitu:

a. Sikap

Dimensi sikap berkaitan dengan komitmen terhadap pilihan pekerjaan, konsistensi antara kemampuan, nilai, minat, dan arti pekerjaan dalam kehidupan seseorang. Artinya, dimensi sikap merupakan kecenderungan pandangan individu yang menjembatani pilihan karir dengan kompetensi. Dimensi sikap mengandung indikator keterlibatan dalam proses pemilihan karir, orientasi terhadap pekerjaan, kemandirian dalam pembuatan keputusan karir, preferensi terhadap faktor-faktor pemilihan karir, dan konsepsi terhadap proses pemilihan karir.

b. Kompetensi

Dimensi kompetensi didefinisikan sebagai pemahaman dan kemampuan pemecahan masalah yang berkaitan dengan

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

proses pengambilan keputusan karir terutama proses kognitif. Dimensi kompetensi berisi indikator penilaian diri, penetapan tujuan, perencanaan, informasi pekerjaan, dan pemecahan masalah.

5. Alat Ukur Kematangan Karir

Terdapat beberapa alat ukur kematangan karir yang dibuat oleh tokoh-tokoh teori kematangan karir. Adapun alat ukur kematangan karir, yaitu:

a. *Career Development Inventory* (CDI)

Career Development Inventory (CDI) dikembangkan oleh Super. CDI dari Super mengukur empat dari lima dimensi kematangan karir, yaitu perencanaan, eksplorasi, informasi, dan pengambilan keputusan menghilangkan orientasi realitas.

CDI terdiri dari 8 skala, dimana 5 skala untuk menilai dimensi spesifik dari perkembangan karir; 2 skala lainnya mengukur faktor 2 kelompok (konatif dan kognitif) yang mendasari dimensi ini; 1 skala lainnya mengkombinasikan 2 faktor dan dengan demikian memberikan total skor. Beberapa komponen yang diukur oleh *Career Development Inventory* (CDI) adalah perencanaan karier (CP), eksplorasi karier (CE), pengambilan keputusan (DM), informasi dunia kerja (WWI), pengetahuan tentang pekerjaan yang disukai (PO).

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.

b. *Career Maturity Inventory (CMI)*

Career Maturity Inventory (CMI) dikembangkan oleh Crites untuk mengukur dimensi kompetensi dan sikap. Skala sikap CMI mengukur keterlibatan dalam proses pemilihan karir, orientasi arah kerja, kebebasan dalam pengambilan keputusan, kesukaan dalam faktor pilihan karir, dan gambaran dari proses pilihan karir dan berjumlah 50 butir pernyataan. Sedangkan skala kompetensi mengukur *self-appraisal* (penilaian diri), informasi pekerjaan, seleksi tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Setiap bagian tes kompetensi mengandung 20 butir pernyataan.

c. *Career Decision Scale*

Career decision Scale disusun oleh Osipow dkk.. *Career decision Scale* digunakan untuk mengukur kesiapan pengambilan keputusan, yang terdiri dari dua *form*, yaitu CDS-I (*career decision scale-indecision*) dan CDS-C (*career decision scale-certainty*). CDS-I terdiri dari 19 aitem yang menyajikan pengukuran dalam keraguan karir. Sedangkan CDS-C terdiri dari 2 aitem yang menunjukkan tingkat kepastian yang dirasakan dalam membuat keputusan karir.



B. *Locus of control*

1. Pengertian *Locus of control*

Menurut Rotter (dalam Rockstraw, 2006), *locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa tindakan individu akan atau tidak akan memiliki efek pada apa yang terjadi. *Locus of control* adalah atribut kepribadian yang mencerminkan sejauh mana seseorang umumnya merasakan peristiwa di bawah kendali individu atau di bawah kendali orang lain yang kuat. Sementara menurut Levenson (1981), *locus of control* adalah harapan umum yang dirasakan individu dari penguatan yang dihasilkan dari tindakan individu. Penguatan tersebut dapat bersumber dari individu sendiri, dibawah kendali orang lain atau nasib.

Menurut Ghufron dan Risnawita (2012) *locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Sedangkan menurut Soemanto (2012) *locus of control* ialah bagaimana individu merasa/melihat garis/hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dalam penelitian ini definisi yang digunakan adalah definisi *locus of control* dari Levenson (1981) yang menjelaskan bahwa *locus of control* adalah harapan umum yang dirasakan individu dari penguatan yang dihasilkan dari tindakan individu.

2. Aspek-aspek *Locus of control*

Levenson (dalam Ri, Gemlik, dan Sur, 2007) mengemukakan dimensi *locus of control* yang berbeda dari Rotter. Levenson membagi *locus of control*

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.

menjadi tiga indikator yaitu *internality*, *chance* dan *powerful others*. Levenson (dalam Ri, Gemlk, dan Sur, 2007) memasukkan indikator *chance* dan *powerful others* ke dalam *locus of control* eksternal.

a. *Locus of control* internal

Locus of control internal mencerminkan keyakinan bahwa seseorang memiliki kontrol pribadi atas peristiwa yang terjadi. *Locus of control* internal terdiri atas indikator *internality*, yaitu *internality* adalah seseorang yang berkeyakinan bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

b. *Locus of control* eksternal

Locus of control eksternal mencerminkan keyakinan bahwa peristiwa tidak ditentukan oleh perilaku sendiri tetapi oleh orang lain yang berada dalam posisi kekuasaan atas individu. Akhirnya, orientasi diketahui mencerminkan keadaan di mana seseorang tidak tahu mengapa peristiwa terjadi. *Locus of control* eksternal terdiri atas indikator *powerful others* dan *chance*. *Powerful others* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa, sedangkan *chance* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.



Jadi, aspek *locus of control* terdiri dari 2 macam, yaitu internal dan eksternal. Internal terdiri atas indikator *internality*, yaitu seseorang yang berkeyakinan bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya. Sedangkan *Locus of control* eksternal terdiri atas indikator *powerful others* dan *chance*. *powerful others* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa, sedangkan *chance* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

C. Jenis Kelamin

Dalam ilmu sosial, konsep dan definisi tidak dapat dilepaskan dari asumsi dasar suatu paradigma. Asumsi dasar tersebut merupakan pandangan filosofis dan ideologis. Untuk kepentingan analisis, pembedaan atas dasar jenis kelamin menurut paradigma yang digunakan adalah sebab pemahaman dari konsep gender. Fakhri (dalam Narwoko dan Suyanto, 2011) menyebutkan bahwa pemahaman dan pembedaan jenis kelamin dan gender sangatlah diperlukan dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan-persoalan.

Menurut Umar (dalam Narwoko dan Suyanto, 2011), jenis kelamin merupakan konsep analisis untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologis.



Menurut Narwoko dan Suyanto (2011), seringkali, orang memandang perbedaan gender disamakan dengan perbedaan jenis kelamin sehingga menimbulkan pengertian yang salah. Pembedaan jenis kelamin dalam masyarakat merupakan konstruksi sosial. Masyarakat sadar akan adanya jenis kelamin tertentu yang lebih unggul sehingga terjadi dominasi jenis kelamin terhadap jenis kelamin lain.

Pembedaan laki-laki dan perempuan sebenarnya bukan menjadi masalah bagi sebagian masyarakat. Pembedaan tersebut menjadi masalah ketika melahirkan ketidakadilan dan ketimpangan, karena jenis kelamin tertentu memiliki kedudukan lebih tinggi dari jenis kelamin lain. Oleh karena itu, untuk menghapus ketidakadilan gender tidak mungkin dilakukan tanpa melihat akar permasalahannya, yaitu pembedaan jenis kelamin.

Jadi, jenis kelamin merupakan jenis kelamin merupakan konsep analisis untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologis.

D. Status Ekonomi

1. Pengertian Status Ekonomi

Menurut Winkel dan Hastuti (2006), status ekonomi mempunyai makna pada suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan finansial keluarga dan perlengkapan materi yang dimiliki. Sementara menurut Samsunuwiyati dan Kartono (2006), status ekonomi adalah kedudukan atau posisi seseorang dalam



masyarakat berdasarkan pendapatan per bulan. Status ekonomi dapat dilihat dari pendapatan yang disesuaikan dengan harga kebutuhan pokok.

Sedangkan Weber (dalam Soekanto, 2012) mendefinisikan status ekonomi sebagai posisi individu dalam masyarakat berdasarkan kepemilikan tanah dan benda-benda, serta individu yang menggunakan kecakapannya dalam bidang ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa status ekonomi adalah posisi keluarga dalam masyarakat berdasarkan penghasilan, kemampuan finansial dan kepemilikan barang-barang.

2. Penggolongan Status Ekonomi

Kementerian Agama Republik Indonesia pada tahun 2014 menerbitkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 30 Tahun 2014 tentang biaya kuliah tunggal dan uang kuliah tunggal pada perguruan tinggi keagamaan negeri di kementerian agama. Peraturan ini dibuat dalam rangka memberikan rasa keadilan, efisiensi, dan kepastian besaran biaya pendidikan yang dibebankan kepada masyarakat sesuai dengan jenis program studi dan kemahalan wilayah, perlu menetapkan biaya kuliah tunggal dan uang kuliah tunggal pada perguruan tinggi keagamaan negeri di Kementerian Agama.

Uang kuliah tunggal (UKT) adalah sebagian biaya kuliah tunggal yang ditanggung oleh setiap mahasiswa pada setiap jurusan/program studi untuk program diploma dan program sarjana. Uang kuliah tunggal (UKT) terdiri atas tiga kelompok yang ditentukan berdasarkan kelompok kemampuan ekonomi masyarakat. UKT kelompok I diperuntukan bagi mahasiswa miskin di luar



penerima beasiswa pendidikan mahasiswa miskin dan berprestasi (Bidikmisi). Sedangkan UKT kelompok II diperuntukan bagi mahasiswa yang memiliki kemampuan ekonomi menengah. Sementara, UKT kelompok III diperuntukan bagi mahasiswa yang memiliki kemampuan ekonomi tinggi.

Sementara, kriteria masing-masing kelompok uang kuliah tunggal (UKT) tergantung pada aturan ketetapan masing-masing universitas. Adapun kriteria masing-masing kelompok uang kuliah tunggal (UKT) di UIN Suska Riau Pekanbaru dijabarkan dalam Surat Keputusan Rektor nomor: Un.04/R/PP.00.9/1592/2014 sebagai berikut.

a) Uang kuliah tunggal (UKT) kelompok I

Adapun kriteria uang kuliah tunggal (UKT) kelompok I, yaitu:

- 1) Pekerjaan orangtua/wali adalah kuli bangunan, buruh tani, tukang becak, kuli pasar, buruh harian, buruh pabrik atau sebutan lain yang setara atau yang pendapatannya tidak tetap/tidak menentu.
- 2) Penghasilan orangtua/wali di bawah UMR, dengan pengeluaran per orang perbulan Rp.233.740,- atau sekitar Rp.7.780,- ke bawah per orang per hari.
- 3) Pendidikan tertinggi kepala rumah tangga maksimal tamat SMP.

b) Uang kuliah tunggal (UKT) kelompok II

Adapun kriteria uang kuliah tunggal (UKT) kelompok II, yaitu:

- 1) Pekerjaan orangtua/wali adalah sebagai petani, pedagang,



PNS/TNI/Polri maksimal Gol III, pensiunan atau sebutan lain yang setara atau yang pendapatan keluarga setinggi-tingginya Rp.3.000.000,- per bulan

c) Uang kuliah tunggal (UKT) kelompok III

Adapun kriteria UKT kelompok III, yaitu:

- 1) Penghasilan orangtua/wali di atas Rp.3.000.000,- per bulan

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penggolongan status ekonomi dapat dibedakan berdasarkan kelompok uang kuliah tunggal (UKT). Uang kuliah tunggal (UKT) adalah sebagian biaya kuliah tunggal yang ditanggung oleh setiap mahasiswa pada setiap jurusan/program studi untuk program diploma dan program sarjana. Di mana terdapat tiga kelompok, yaitu kelompok uang kuliah tunggal (UKT) I bagi orangtua mahasiswa yang memiliki kemampuan ekonomi rendah, kelompok uang kuliah tunggal (UKT) II bagi orangtua mahasiswa yang memiliki kemampuan ekonomi menengah, dan kelompok uang kuliah tunggal (UKT) III bagi orangtua mahasiswa yang memiliki kemampuan ekonomi tinggi.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Hurlock (dalam Yusuf, 2012), mahasiswa termasuk ke dalam rentang remaja akhir. Salah satu tugas perkembangan remaja, yaitu mempersiapkan karir dan kemandirian ekonomi. Tugas perkembangan ini berkaitan dengan kemandirian ekonomi mahasiswa pada masa dewasa. Persiapan karir pada usia mahasiswa dapat menjadi jalan bagi mahasiswa untuk dapat



bekerja. Dengan bekerja, mahasiswa diharapkan dapat mandiri secara ekonomi pada masa dewasa.

Mahasiswa yang berada pada jenjang pendidikan tinggi diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat yang tercermin dalam pekerjaan yang akan ditekuni setelah tamat dari perguruan tinggi. Dengan demikian, mahasiswa diharapkan telah memiliki proses kematangan karir sehingga terdapat hubungan antara ilmu yang didapat di perguruan tinggi dengan pekerjaan yang akan ditekuni setelah tamat dari perguruan tinggi.

Crites (dalam Salami, 2008) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat kemampuan individu dalam komponen-komponen pengetahuan dan sikap yang tepat sesuai dengan ketetapan perkembangan karir individu. Kematangan karir ditunjukkan oleh sikap dan kompetensi yang sesuai dengan tahap perkembangan karir tertentu.

Mahasiswa berada pada tahap perkembangan fase eksplorasi, di mana pada tahap ini mahasiswa mulai mengidentifikasi minat, keterampilan dan kesesuaian antara diri dan pekerjaan. Sikap dan perilaku pada tahap eksplorasi yang mengarah pada kematangan karir tersebut diharapkan muncul sehingga mahasiswa dapat memilih karir.

Menurut Crites (dalam Busacca & Taber, 2002), kematangan karir mahasiswa pada tahap eksplorasi tersebut ditunjukkan dengan kemampuan mahasiswa melalui dimensi sikap dan kompetensi. Dimensi sikap berkaitan dengan keterlibatan dalam proses pemilihan karir, orientasi terhadap pekerjaan,



kemandirian dalam pembuatan keputusan, preferensi dalam memilih karir, dan konsepsi terhadap faktor pemilihan karir. Sementara dimensi kompetensi berkaitan dengan penilaian terhadap kelemahan dan kelebihan diri, penetapan tujuan dalam memilih karir, perencanaan karir, informasi pekerjaan, dan penyelesaian masalah karir.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau, terdapat mahasiswa yang memiliki sikap dan kompetensi yang mengarah pada kematangan karir dan terdapat mahasiswa yang kurang memiliki sikap dan kompetensi yang mengarah pada kematangan karir. Hal ini dikarenakan dalam proses mencapai kematangan karir terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan tinggi atau rendahnya kematangan karir mahasiswa dan realistis tidaknya mahasiswa dalam memilih karir. Berdasarkan hasil wawancara, kesiapan dalam memilih karir tersebut disebabkan oleh faktor seperti jenis kelamin, *locus of control*, dan status ekonomi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir mahasiswa yaitu jenis kelamin. Menurut Umar (dalam Narwoko dan Suyanto, 2011), jenis kelamin merupakan konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologis.

Pembedaan laki-laki dan perempuan menyebabkan adanya peran masing-masing jenis kelamin. Peran tersebut terbentuk oleh pandangan masyarakat



sebagai lingkungan sosial budaya yang turut mempengaruhi pandangan anggota masyarakat lainnya. Masyarakat meyakini bahwa perempuan memiliki peran sebagai ibu rumah tangga.

Perempuan memandang peran tersebut sebagai konflik yang dapat menghambat karir. Peran ini pula yang menyebabkan perempuan memiliki pilihan karir yang terbatas. Hal ini membuat perempuan kurang termotivasi untuk memikirkan karir jangka panjang. Rendahnya motivasi tersebut berdampak pada kekurangaktifan perempuan dalam mencari informasi karir yang dapat menunjang eksplorasi karir. Eksplorasi karir yang kurang efektif mengakibatkan perempuan kesulitan dalam mengambil keputusan karir sebagai akibat dari rendahnya kematangan karir. Oleh karena itu dimungkinkan kematangan karir laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

Penelitian Anggraini (2012) menemukan bahwa laki-laki memiliki kematangan karir lebih tinggi daripada perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan memiliki pemikiran bahwa perempuan tidak membutuhkan pekerjaan tetap karena akan ditanggung oleh suaminya kelak.

Locus of control juga termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir. Menurut Levenson (1981), *locus of control* adalah harapan umum yang dirasakan individu dari penguatan yang dihasilkan dari tindakan individu. Levenson (dalam Ri, Gemlk, dan Sur, 2007) membagi *locus of control* terbagi menjadi 2 aspek, yaitu *locus of control* internal (*internality*) dan eksternal (*chance* dan *powerful others*).



Dalam mencapai kematangan karir, mahasiswa dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan akan berhasil. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Budiwati dan Muslimin (2016) tentang kematangan karir ditinjau dari *locus of control* internal dan usia pada mahasiswa psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta yang menemukan bahwa mahasiswa dengan *locus of control* internal tinggi akan menyadari pentingnya pemilihan pendidikan dan karir, berusaha mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.

Mahasiswa dengan dengan *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa usaha mencapai kematangan karir bergantung pada kekuasaan orang lain atas dirinya (*powerful others*) atau keberuntungan (*chance*). Keyakinan ini membuat mahasiswa dengan *locus of control* eksternal kurang memiliki inisiatif untuk mencari informasi karir. Hal ini mengakibatkan mahasiswa dengan *locus of control* eksternal kurang dapat memilih karir dengan tepat sesuai dengan minat dan kompetensi. Dengan demikian, mahasiswa dengan *locus of control* eksternal kurang memiliki kematangan karir dibandingkan mahasiswa dengan *locus of control* internal.

Faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu status ekonomi. Menurut Winkel dan Hastuti (2006), status ekonomi mempunyai makna pada suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan finansial keluarga dan perlengkapan materi yang dimiliki. Status ekonomi berkaitan pengetahuan dan pemahaman mahasiswa mengenai pemilihan karir. Pemahaman dan pengetahuan



tersebut dapat bersumber dari orang tua dan kondisi ekonomi orang tua yang dapat menunjang perkembangan karir.

Kondisi ekonomi orang tua yang memadai dapat menunjang perkembangan karir mahasiswa karena orang tua dapat menyediakan kebutuhan mahasiswa baik primer maupun sekunder. Kondisi ekonomi orang tua yang dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan kecakapan tertentu. Selain itu, perlakuan orang tua terhadap pilihan karir mahasiswa dapat menambah kemandirian mahasiswa dalam memilih karir.

Penelitian Jamabo (2014) menemukan bahwa individu dari keluarga berkecukupan memiliki dukungan finansial dari orang tua sehingga memiliki kesempatan dalam mengejar karir.

Dengan demikian, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi mahasiswa dalam kematangan karir. Faktor-faktor tersebut dapat menentukan siap atau tidaknya mahasiswa memilih karir. Idealnya, mahasiswa sudah dapat mengarahkan diri ke bidang karir tertentu dilihat dari kemampuan dalam merencanakan, eksplorasi, dan mengambil keputusan.

Dari uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kematangan karir mahasiswa ditinjau dari jenis kelamin, *locus of control*, dan status ekonomi.

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.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan kematangan karir mahasiswa ditinjau dari jenis kelamin.
2. Terdapat perbedaan kematangan karir mahasiswa ditinjau dari *locus of control*.
3. Terdapat perbedaan kematangan karir mahasiswa ditinjau dari status ekonomi.