

# **KEMATANGAN KARIR MAHASISWA JURUSAN TARBIYAH SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) SAMARINDA**

**Lina Revilla Malik**  
IAIN Samarinda  
linarevilla14@gmail.com

## **Abstract**

*The objective of this study was to describe the level of career readiness of the education faculty students of STAIN Samarinda and the aspects of career readiness of the education faculty students of STAIN Samarinda. The sample of this study was 92 students of the education faculty students. The researcher used stratified random sampling in this study. The data were collected by using questionnaires. The data were analyzed through rating scale. The result of findings shows that the level of career readiness of the education faculty students of STAIN Samarinda was 73% with 17.156 interval or it is categorized as "Good". It is affected by the ages of the respondents in the age of 18 – 25 years old which means they are in the sub level of transition and trial little commitment. It is also affected by the factors of interest, skill, and personality. The aspects of career readiness of the education faculty students of STAIN Samarinda are as follows: 1) Career planning is 73.12%, categorized as "Good". It is affected by the respondents' knowledge of work-field, interest, education, extra-curricular activities, and spare-times activities. 2) Career exploration is 68.7%, categorized as "Good". It is affected by the respondents' family background and social life interaction. 3) Career decision is 76.3%, categorized as "Good". It is affected by the respondents' social economical background. 4) Work-field information is 73.5%, categorized as "Good". It is affected by the educational and economical background of the respondents' parents.*

**Key-words:** *career readiness, jobs, work-field*

## **A. Pendahuluan**

Setiap individu memerlukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui pekerjaannya seseorang mampu melayani kebutuhan masyarakat, mendapat imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan menumbuhkan rasa harga diri. Selain itu, karir atau pekerjaan yang dimiliki seseorang akan menentukan pola kehidupannya sehari-hari dan lingkungan pergaulan sosialnya. Gaya hidup seseorang juga dipengaruhi oleh karir atau pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut sebagai refleksi diri dari orang itu sendiri. Dengan demikian pilihan karir merupakan bagian dari kehidupan seseorang. Bahkan karir bagi sebagian orang dianggap sebagai status sosial yang dapat menggambarkan identitas dan eksistensi dirinya.

Untuk dapat menentukan kariernya secara tepat seseorang membutuhkan proses atau waktu yang cukup panjang. Super mengemukakan bahwa karir sebagai jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan, tahapan-tahapan pekerjaan dan peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang pada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya.<sup>1</sup> Jadi, karir seseorang bukanlah hanya sekedar pekerjaan apa yang telah digelutinya, melainkan suatu pekerjaan atau karir yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi dirinya sehingga setiap orang yang berkarir itu akan merasa senang untuk pekerjaannya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya serta sarana dan prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Perguruan tinggi memiliki peran yang penting untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas dan berorientasi masa depan yang lebih matang dari jenjang sebelumnya. Artinya diharapkan perguruan tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil berkualitas yang mampu mengembangkan ilmu yang dimiliki dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan atau profesi yang ditekuninya kelak.<sup>2</sup> Karena alasan itulah, maka mahasiswa perlu memahami mengenai proses persiapan terhadap pilihan karir, yaitu memasuki dunia kerja sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya.

Salah satu tugas perkembangan mahasiswa adalah mempersiapkan suatu karir.<sup>3</sup> Mahasiswa diharapkan mampu menentukan karir untuk ditekuni dikemudian hari dan mulai mempersiapkan diri, baik dalam hal pendidikan ataupun keterampilan yang relevan dengan karir yang dipilih. Pemilihan bidang pekerjaan berkaitan erat dengan penentuan program pendidikan, karena suatu bidang pekerjaan menuntut seseorang untuk menyelesaikan pendidikan dan pelatihan tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Dalam tahap-tahap perkembangan karir, mahasiswa berada pada tahap eksplorasi, dimana diharapkan sudah mengetahui dan menyadari kebutuhan untuk membuat keputusan karir, menyadari minat dan kemampuan diri, mengidentifikasi lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat tersebut, dan mengikuti pendidikan ataupun pelatihan untuk mempersiapkan pekerjaan.<sup>4</sup>

Para mahasiswa di lingkungan jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda juga diharapkan mampu memenuhi tugas perkembangan karir dengan baik. Namun pada realitasnya masih ditemukan mahasiswa yang belum mampu menentukan pilihan karir, karena mereka menghadapi kenyataan bahwa di masyarakat ada demikian banyak pekerjaan. Bisa dipahami kalau melihat kenyataan tersebut mereka menjadi bingung dari sekian banyak pekerjaan yang cocok baginya. Mereka benar-benar

---

<sup>1</sup> Super, D.E. et al. (1957). *Vocational development: A framework for research*. New York: Teacher Collage, Columbia University Bureau of Publications.

<sup>2</sup> Nurdin. Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Islam. *Dinamika Ilmu*, Vol. 11 No. 1, 2011

<sup>3</sup> Havighurst dalam Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 1980)

<sup>4</sup> Healy, C. C. *Career Development Counseling Through The Life Stage*, (Boston: Allyn & Bacon, 1982)

tidak tahu pekerjaan apa yang akan dipilihnya. Ada juga yang telah mempunyai pilihan karier tetapi masih ragu-ragu apakah pekerjaan yang dipilih cocok baginya serta ada juga yang mantap dengan pilihan kariernya karena merasa bahwa bakat dan minatnya ada di situ.

Permasalahan lapangan kerja juga menjadi suatu fenomena yang umum terjadi di Indonesia. Tingkat kebutuhan untuk bekerja di Indonesia yang sangat tinggi dan lapangan pekerjaan yang memungkinkannya untuk dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya masih kurang memadai. Hal ini pula tampaknya yang dapat mendorong para calon tenaga kerja untuk memilih bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Bahkan kesan asal mendapatkan pekerjaan menjadi *trend* pemikiran bagi calon tenaga kerja saat ini. Tampaknya problem-problem tersebut menjadi problem umum yang akan dihadapi oleh para calon sarjana di berbagai Perguruan Tinggi termasuk STAIN Samarinda.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda”

## **B. Kajian Pustaka**

### **1. Kematangan Karir**

Super sebagaimana dikutip oleh Winkel dan Hastuti mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir.<sup>5</sup> Kematangan karir menurut B. Hasan yaitu sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir.<sup>6</sup> Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan karir yang tepat. Richard menyatakan bahwa kematangan karir merupakan refleksi dari proses perkembangan karir individu untuk meningkatkan kapasitas dalam membuat keputusan karir.<sup>7</sup>

Super sebagaimana dikutip Savickas menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang adekuat mengenai pekerjaan berdasarkan pencarian informasi yang telah dilakukan.<sup>8</sup>

Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir (*career planning*) dan eksplorasi karir (*career exploration*) sedangkan

---

<sup>5</sup> WS. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: media Abadi, 2006), h. 221

<sup>6</sup> B. Hasan, Career Maturity of Indians Adolescents as A Function of Self Concept, Vocational Aspiration and Gender, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. (No. 2 Vol. 32 February 2006), p. 127-134

<sup>7</sup> George Richard, et.al, Career maturity of Students in Accelerated Versus Traditional Programs, *The Career Development Quarterly*, Vol.56 2 Desember 2006, p.171

<sup>8</sup> Savickas, M.L. 2001. A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57

kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan (*career decision making*) dan informasi mengenai dunia kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mengeksplorasi karir, memiliki kesadaran dalam membuat keputusan karir dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja.

Super sebagaimana dikutip oleh Savickas membagi tahap-tahap perkembangan karir menjadi lima tahap<sup>9</sup>, yaitu:

a. Tahap Pertumbuhan (Usia 4-14 tahun).

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Di samping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan.

b. Tahap Eksplorasi (Usia 15-24 tahun).

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan sementara namun dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan alternatif pilihan pekerjaan yang sesuai.

c. Tahap Penentuan (Usia 25-44 tahun).

Pada tahap ini individu memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini dibagi menjadi dua sub tahap, yaitu:

- 1) Percobaan dengan komitmen (usia 25-30 tahun).
- 2) Stabilitas (usia 25-30 tahun).

d. Tahap Pemeliharaan (Usia 45-64 tahun)

Pada tahap ini individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, focus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini, yaitu :  *Holding, Updating dan Innovating*.

---

<sup>9</sup> Savickas, M.L. 2001. A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57

e. Tahap Penurunan (usia 65 tahun keatas).

Pada tahap ini individu mulai mempertimbangkan masa pra pensiun, hasil kerja dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurangnya kemampuan mental dan fisik sehingga merubah aktifitas kerja. Tahap ini dibagi menjadi dua sub tahap, yaitu:

- 1) Pelambatan (usia 65-70 tahun).
- 2) Pensiun (usia 71 tahun ke atas).

Shertzer dan Stone sebagaimana dikutip oleh Winkel membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir sebagai faktor internal dan eksternal.<sup>10</sup> Kedua faktor ini sangat berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung pada kematangan karir.

a. Faktor internal yang dimiliki individu yang akan mempengaruhi perkembangan karirnya adalah :

- 1) Intelegensi. Intelegensi adalah kemampuan untuk mencapai prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan.<sup>11</sup> Kemampuan inteligensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan yang penting sebab kemampuan inteligensi yang dimiliki seseorang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam memasuki suatu pekerjaan, jabatan atau karir dan juga sebagai pelengkap dalam mempertimbangkan memasuki suatu jenjang pendidikan tertentu.
- 2) Bakat. Menurut Utami Munandar, bakat (*aptitude*) adalah kemampuan bawaan sebagai potensi yang masih perlu dikembangkan dan dilatih agar dapat terwujud.<sup>12</sup> Bakat memiliki pengaruh dalam pemilihan karir khususnya dalam kesesuaian bakat dengan pilihan jabatan atau karir, individu cenderung memilih jabatan atau karir yang sesuai dengan bakatnya.
- 3) Minat. Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan-kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.<sup>13</sup> Minat merupakan daya yang mengarahkan individu untuk memanfaatkan waktu luangnya dalam melaksanakan hal-hal yang paling disenangi untuk dilakukan.
- 4) Sikap. Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak atau bertingkah laku.<sup>14</sup> Dalam memutuskan kariernya individu akan bersikap atau bertindak sesuai dengan keadaan atau situasi yang dihadapinya. Sikap individu berbeda-

---

<sup>10</sup> WS. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2006), h. 647

<sup>11</sup> WS. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia, 1991), h. 531

<sup>12</sup> Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak*, (Jakarta: Gramedia, 1992), h. 17

<sup>13</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), h. 46.

<sup>14</sup> Rudi Mulyatiningsih, dkk, *Bimbingan Pribadi-Sosial, Belajar dan Karier*, (Jakarta: Grasindo, 2004), h. 20.

- beda dalam menghadapi situasi tertentu sehingga dalam keputusan karirnya akan bereaksi sesuai dengan sikapnya sendiri.
- 5) Kepribadian. Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dalam sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Monks, kepribadian merupakan kesatuan sifat yang khas yang menandai pribadi tertentu.<sup>15</sup> Kepribadian sangat berpengaruh terhadap ketepatan pemilihan karir karena seseorang yang mengetahui ciri-ciri kepribadiannya akan memilih kariernya sesuai dengan kepribadian orang itu sendiri. Individu yang mempunyai kepribadian yang kuat, besar kemungkinan ia tidak akan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pada umumnya dan khususnya dengan lingkungan pekerjaannya.
  - 6) Nilai kehidupan yang dipegang. Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan.<sup>16</sup> Dimana nilai bagi manusia dipergunakan sebagai patokan dalam melakukan tindakan. Nilai yang dianut individu berbeda dan ini berpengaruh pada keputusan karir, dimana individu akan menyesuaikan jabatan yang dipilihnya sesuai dengan nilai yang dianutnya.
  - 7) Penggunaan waktu senggang. Kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam mengisi waktu senggangnya untuk menunjang hobi atau untuk rekreasi. Suatu bidang pekerjaan yang dipilih seseorang, biasanya dimulai dari kegemaran atau hobi di bidang tersebut. Dengan demikian individu akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.
  - 8) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang pernah dialami individu, akan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan kariernya pada masa mendatang.
  - 9) Aspirasi dan pendidikan lanjutan. Aspirasi terhadap pendidikan lanjutan yang diinginkan berkaitan dengan perwujudan cita-citanya. Setelah individu tersebut lulus dari bangku sekolah, ia akan melanjutkan ke perguruan tinggi dan mengambil jurusan yang sesuai dengan karir yang akan dipilihnya.
  - 10) Keadaan fisik. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah akan mempengaruhi dalam proses pemilihan karier. Sebagaimana diketahui ada beberapa bidang karier yang mempunyai syarat dan ketentuan tertentu terkait dengan keadaan fisik dan penampilan lahiriah, sehingga ia harus mempertimbangkan kembali keputusan karir yang diambilnya.
  - 11) Pengetahuan tentang dunia kerja. Individu setidaknya memiliki pengetahuan atau informasi mengenai pekerjaan yang akan ditekuninya, antara lain persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajibannya.
2. Faktor eksternal yang mempengaruhi perkembangan karir individu adalah:
- a. Status sosial ekonomi keluarga. Status sosial ekonomi berpengaruh pada kematangan karier mengingat persyaratan jabatan memerlukan tingkat

---

<sup>15</sup> F.J. Monks, *Psikologi Perkembangan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 1998), h. 3

<sup>16</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karier ...*, h. 47

- pendidikan tertentu dan tingkat pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat sosial ekonomi keluarga. Menurut Winkel, pendidikan sekolah adalah pandangan-pandangan yang dikomunikasikan kepada peserta didik oleh staf tenaga pembimbing dan pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial, jabatan-jabatan dan kecocokan jabatan untuk anak laki-laki atau perempuan.<sup>17</sup>
- b. Dukungan dan harapan keluarga. Dukungan dan harapan orang tua, saudara dan kerabat dekat sangat membantu individu dalam kematangan kariernya.
  - c. Pertemanan. Pergaulan dengan teman sebaya memiliki pengaruh terhadap kematangan karier individu. Keadaan, sifat, sikap, tujuan dan nilai-nilai dari kelompok teman sebaya berpengaruh terhadap keputusan karier seseorang.
  - d. Lingkungan sosial budaya. Individu yang berada di lingkungan masyarakat tidak akan lepas dari pandangan-pandangan mereka termasuk juga dalam pemilihan karier, individu akan memilih karier yang dipandang baik oleh masyarakat.
  - e. Kondisi ekonomi suatu Negara atau daerah. Suatu Negara atau daerah memiliki perbedaan dalam keadaan sosial ekonomi dan budaya dengan Negara atau daerah yang lain. Kondisi sosial ekonomi tersebut mempengaruhi masyarakatnya dalam keputusan karier yang akan menunjang kehidupannya sekarang maupun di masa depan. Misalnya bagi seseorang yang berasal dari sosial ekonomi rendah dan hidup di daerah yang masih terbelakang, kesempatan kerja di daerah tersebut sangat terbatas dan kurang bervariasi. Hal ini akan mempengaruhi pemilihan karier individu di daerah tersebut.

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan kajian deskriptif analitis, yang akan mengungkapkan data tentang kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda yang berjumlah 1128 mahasiswa/i. Mengingat banyaknya populasi dalam penelitian ini, maka penulis mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah mahasiswa jurusan tarbiyah STAIN Samarinda yaitu berjumlah 94 mahasiswa/i dengan teknik *stratified random sampling*.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diadaptasi berdasarkan konsep *Career Development Inventory* (CDI) dari Daniel E. Super. CDI ini diukur dalam 4 (empat) sub-dimensi yang mencakup 2 aspek non-kognitif (skala sikap) yang memfokuskan pada (1) perencanaan karir dan (2) penggunaan sumber-sumber informasi untuk melakukan eksplorasi yang menghasilkan dimensi sikap terhadap pengembangan karir (eksplorasi karir). Selain itu, dua sub dimensi lain merupakan aspek kognitif yang menekankan pada (3) kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan karir dan (4) pengetahuan akan dunia kerja yang keduanya akan menghasilkan dimensi pengetahuan dan pengembangan karir. Total skor dari keseluruhan alat ukur tersebut akan menggambarkan total orientasi karir yaitu kematangan karir seseorang.

---

<sup>17</sup> WS. Winkel, *Bimbingan dan Konseling ...*, h. 537

Jumlah soal dalam kuesioner ini berjumlah 50 item, yang terbagi menjadi 4 (empat) dimensi, yaitu : (1) Perencanaan karir (career planning) terdiri 12 item, (2) Eksplorasi karir (career exploration), 12 item, (3) Membuat keputusan (decision making), 13 item, (4) Informasi tentang dunia kerja (world of work information), 13 item. Adapun hasil pengujian statistic terhadap alat ukur adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas butir dilakukan dengan mencari nilai korelasi antar nilai total pada masing-masing aspek dengan nilai total keseluruhan. Adapun nilai korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Validasi alat ukur CDI

| Aspek                 | Nilai Validitas |
|-----------------------|-----------------|
| Perencanaan Karir     | .785**          |
| Eksplorasi Karir      | .775**          |
| Keputusan Karir       | .834**          |
| Informasi Dunia Kerja | .849**          |

Dari r tabel dengan N = 94 dan taraf signifikansi 5%, diperoleh r tabel 0,202. Berdasarkan nilai tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa seluruh aspek pada CDI mampu mengukur tentang kematangan karir.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada CDI menggunakan alat bantu program SPSS ver. 16 dengan melakukan koefisien korelasi total genap (x) dan total ganjil (y) dengan rumusan Spearman Brown.

Tabel 2. Reliabilitas Alat Ukur CDI

|              |                     | Total Ganjil | Total Genap |
|--------------|---------------------|--------------|-------------|
| Total Ganjil | Pearson Correlation | 1            | .715**      |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .000        |
|              | N                   | 94           | 94          |
| Total Genap  | Pearson Correlation | .715**       | 1           |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         |             |
|              | N                   | 94           | 94          |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi antara total ganjil dan total genap adalah 0,715, hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi. Artinya alat ukur ini memiliki tingkat keterandalan yang tinggi sehingga bisa diandalkan untuk mengukur kematangan karir individu.

Penelitian ini melakukan analisa data melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis secara deskriptif kualitatif. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara umum dan utuh terhadap masalah penelitian ini. Pendekatan analisis dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh data yang bersifat frekwensi dan



angka-angka, kemudian diberikan penjelasan berdasarkan data yang diperoleh. Pendekatan penelitian menggunakan skala rating untuk mendapatkan data mengenai tingkat kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda, dan menggunakan analisis data one way anova untuk mencari perbedaan kematangan karir responden berdasarkan program studi, jenis kelamin, jenjang semester, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, pengalaman bekerja, tingkat pendidikan orang tua, dan pekerjaan orang tua.

**D. Temuan Dan Pembahasan**

**1. Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda**

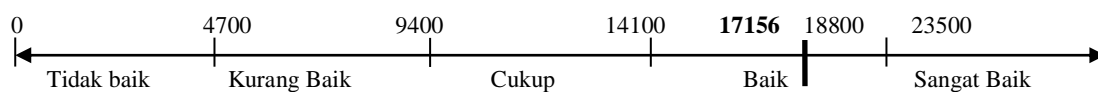
Hasil data penelitian yang diperoleh dari lapangan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Deskriptif Statistik

| ASPEK                    | N  | Ran<br>ge | Minimu<br>m | Maximu<br>m | Su<br>m | Mea<br>n | Std.<br>Deviat<br>ion | Varia<br>nce |
|--------------------------|----|-----------|-------------|-------------|---------|----------|-----------------------|--------------|
| PERENCANAAN<br>KARIR     | 94 | 32        | 26          | 58          | 4124    | 43.87    | 5.623                 | 31.618       |
| EKSPLORASI<br>KARIR      | 94 | 22        | 31          | 53          | 3876    | 41.23    | 4.673                 | 21.837       |
| KEPUTUSAN KARIR          | 94 | 22        | 38          | 60          | 4664    | 49.62    | 5.012                 | 25.121       |
| INFORMASI DUNIA<br>KERJA | 94 | 24        | 38          | 62          | 4492    | 47.79    | 5.326                 | 28.363       |
| KEMATANGAN<br>KARIR      | 94 | 80        | 146         | 226         | 17156   | 182.51   | 16.736                | 280.102      |
| Valid N (listwise)       | 94 |           |             |             |         |          |                       |              |

**a. Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah**

Jumlah skor kriteria kematangan karir yaitu  $5 \times 50 \times 94$  adalah 23500. Hasil pengumpulan data kematangan karir adalah 17156. Dengan demikian tingkat kematangan karir yaitu  $17156 : 23500 \times 100\% = 73\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 73% terletak pada matang. Sedangkan nilai 17156 dalam kategori interval baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



b. Aspek-aspek yang Membentuk Kematangan Karir

1) Aspek Perencanaan Karir

Jumlah skor kriteria aspek perencanaan karir yaitu  $5 \times 12 \times 94$  adalah 5640. Hasil pengumpulan data perencanaan karir adalah 4124. Dengan demikian tingkat kematangan karir dari aspek perencanaan karir yaitu  $4124 : 5640 \times 100\% = 73,12\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 73,12% terletak pada matang.

Tabel 4. Distribusi Frekwensi Skor Aspek Perencanaan Karir

| NO     | INTERVAL | FREKUENSI     |             |               |
|--------|----------|---------------|-------------|---------------|
|        |          | NILAI ABSOLUT | RELATIF (%) | KUMULATIF (%) |
| 1      | 26 – 32  | 2             | 2,12        | 2,1           |
| 2      | 33 – 39  | 17            | 18,02       | 20,2          |
| 3      | 40 – 46  | 49            | 51,94       | 72,3          |
| 4      | 47 – 53  | 21            | 22,26       | 94,7          |
| 5      | 54 – 58  | 5             | 5,3         | 100           |
| JUMLAH |          | 94 Orang      | 100         |               |

Penyebaran skor aspek perencanaan karir sebagaimana pada tabel 8 menunjukkan bahwa sekitar 49 responden (51,94%) memperoleh skor di sekitar yang bervariasi antara 40 – 46, terdapat 19 responden (20,14%) memperoleh skor dibawah rata-rata nilai yang bervariasi antara 26 – 39. Sekitar 26 responden (27,56%) memperoleh skor diatas rata-rata yang bervariasi antara 47 – 58.

Berdasarkan data tersebut di atas menunjukkan bahwa meskipun responden secara umum dalam kategori matang, namun 51,94% dari responden cukup baik dalam aspek perencanaan karir. Hal ini menggambarkan bahwa responden merasakan perlunya memilih pendidikan yang sesuai dengan potensi diri dan belajar dari pengalaman.

2) Aspek Eksplorasi Karir

Jumlah skor kriteria dimensi eksplorasi karir yaitu  $5 \times 12 \times 94$  adalah 5640. Hasil pengumpulan data eksplorasi karir adalah 3876. Dengan demikian tingkat kematangan karir dari dimensi eksplorasi karir yaitu  $3876 : 5640 \times 100\% = 68,7\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 68,7% terletak pada matang.

Tabel 5. Distribusi Frekwensi Skor Aspek Eksplorasi Karir

| NO     | INTERVAL | FREKUENSI     |             |               |
|--------|----------|---------------|-------------|---------------|
|        |          | NILAI ABSOLUT | RELATIF (%) | KUMULATIF (%) |
| 1      | 31 – 35  | 10            | 16,3        | 10,6          |
| 2      | 36 – 40  | 30            | 31,8        | 42,6          |
| 3      | 41 – 45  | 38            | 40,28       | 83            |
| 4      | 46 – 50  | 14            | 14,84       | 947,9         |
| 5      | 51– 53   | 2             | 2,12        | 100           |
| JUMLAH |          | 94 Orang      | 100         |               |

Penyebaran skor aspek eksplorasi karir sebagaimana pada tabel 9 menunjukkan bahwa sekitar 38 responden (40,28%) memperoleh skor di sekitar nilai rata-rata yang bervariasi antara 41 – 45, terdapat 40 responden (48,1%) memperoleh skor dibawah rata-rata nilai yang bervariasi antara 31 – 40. Sekitar 16 responden (16,96%) memperoleh skor diatas rata-rata yang bervariasi antara 46 – 53.

Meskipun pada aspek eksplorasi karir responden tergolong matang, namun sekitar 48,1% masih tergolong rendah dalam memanfaatkan berbagai sumber informasi karir yang potensial seperti orang tua, saudara, kerabat, teman, guru, dosen dan sebagainya serta memanfaatkan sumber informasi tersebut secara maksimal.

### 3) Aspek Keputusan Karir

Jumlah skor kriteria dimensi membuat keputusan karir yaitu  $5 \times 13 \times 94$  adalah 6110. Hasil pengumpulan data keputusan karir adalah 4664. Dengan demikian tingkat kematangan karir dari dimensi keputusan karir yaitu  $4664 : 6110 \times 100\% = 76,3\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 76,3% terletak pada matang.

Tabel 6. Distribusi Frekwensi Skor Aspek Keputusan Karir

| NO     | INTERVAL | FREKUENSI     |             |               |
|--------|----------|---------------|-------------|---------------|
|        |          | NILAI ABSOLUT | RELATIF (%) | KUMULATIF (%) |
| 1      | 38 – 42  | 6             | 6,36        | 6,4           |
| 2      | 43 – 47  | 26            | 27,56       | 34            |
| 3      | 48 – 52  | 35            | 37,1        | 71,3          |
| 4      | 53 – 57  | 21            | 22,26       | 93,6          |
| 5      | 58 – 60  | 6             | 6,36        | 100           |
| JUMLAH |          | 94 Orang      | 100         |               |

Pada tabel 10 menunjukkan penyebaran skor aspek keputusan karir adalah sekitar 35 responden (37,1%) memperoleh skor di sekitar rata-rata nilai yang bervariasi antara 48 – 52, terdapat 32 responden (33,92%) memperoleh skor dibawah rata-rata nilai yang bervariasi antara 38 – 47. Aspek keputusan responden lainnya sekitar 27 responden (28,62%) memperoleh skor diatas rata-rata yang bervariasi antara 53 – 60.

Berdasarkan data di atas bahwa 37,1% memiliki kemampuan yang cukup baik dalam hal pengambilan keputusan secara mandiri. Responden yang masih bergantung secara finansial belum mampu mengambil keputusan secara mandiri.

### 4) Aspek Informasi Dunia Kerja

Jumlah skor kriteria dimensi informasi dunia kerja yaitu  $5 \times 13 \times 94$  adalah 6110. Hasil pengumpulan data informasi dunia kerja adalah 4492. Dengan demikian tingkat kematangan karir dari dimensi informasi dunia kerja yaitu 4492 :

$6110 \times 100\% = 73,5\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 73,5% terletak pada matang.

Tabel 7. Distribusi Frekwensi Skor Aspek Informasi Dunia Kerja

| NO     | INTERVAL | FREKUENSI     |             |               |
|--------|----------|---------------|-------------|---------------|
|        |          | NILAI ABSOLUT | RELATIF (%) | KUMULATIF (%) |
| 1      | 38 – 42  | 14            | 14,84       | 14,9          |
| 2      | 43 – 47  | 32            | 33,92       | 48,9          |
| 3      | 48 – 52  | 28            | 29,68       | 78,7          |
| 4      | 53 – 57  | 19            | 20,14       | 98,9          |
| 5      | 58 – 62  | 1             | 1,06        | 100           |
| JUMLAH |          | 94 Orang      | 100         |               |

Penyebaran skor aspek informasi dunia kerja sebagaimana pada tabel 11 menunjukkan bahwa sekitar 28 responden (29,68%) memperoleh skor di sekitar yang bervariasi antara 48 – 52, terdapat 46 responden (48,76%) memperoleh skor dibawah rata-rata nilai yang bervariasi antara 38 – 47. Sekitar 20 responden (21,2%) memperoleh skor diatas rata-rata yang bervariasi antara 53 – 62.

Data yang diperoleh dari aspek pengetahuan dunia kerja bahwa 48,76% responden berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan mahasiswa kurang memiliki wawasan mengenai tahapan karir, tugas dan peran yang harus dilakukan pada saat bekerja di masa depan.

Tabel 8. Kematangan Karir Mahasiswa Pada Setiap Program Studi

| PRODI | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|-------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|       |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| PAI   | 40 | 181.75 | 16.602         | 2.625      | 176.44                           | 187.06      | 146     | 226     |
| MPI   | 21 | 183.48 | 16.167         | 3.528      | 176.12                           | 190.84      | 151     | 211     |
| PBI   | 19 | 186.79 | 16.095         | 3.693      | 179.03                           | 194.55      | 165     | 223     |
| PBA   | 14 | 177.43 | 18.928         | 5.059      | 166.50                           | 188.36      | 147     | 217     |
| Total | 94 | 182.51 | 16.736         | 1.726      | 179.08                           | 185.94      | 146     | 226     |

Lebih lanjut dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa rata-rata skor yang didapat masing-masing kelompok sampel juga berbeda. Rata-rata skor mahasiswa pada prodi PAI adalah 181.75, mahasiswa MPI memiliki nilai rata-rata 183.48, mahasiswa PBI sebesar 186.79, dan mahasiswa PBA sebesar 177.51. Dari sini dapat pula diambil kesimpulan bahwa tingkat kematangan karir mahasiswa pada masing-masing program studi berbeda.

Tabel 9. Perbedaan Kematangan Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

| JENIS KELAMIN | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Internal for Mean |             | Minimum | Maximum |
|---------------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|               |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| LAKI-LAKI     | 43 | 184.42 | 16.497         | 2.516      | 179.34                           | 189.50      | 146     | 226     |
| PEREMPUAN     | 51 | 180.90 | 16.930         | 2.371      | 176.14                           | 185.66      | 147     | 217     |
| Total         | 94 | 182.51 | 16.736         | 1.726      | 179.08                           | 185.94      | 146     | 226     |

Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perbedaan kematangan karir dari jenis kelamin yang berbeda. Rata-rata skor kematangan karir pada responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 184.42, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 180.90. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki skor kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibanding dengan laki-laki.

Tabel 10. Kematangan Karir Pada Jenjang Semester

| SEMESTER | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Internal for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|          |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| II       | 26 | 188.62 | 16.398         | 3.216      | 181.99                           | 195.24      | 160     | 226     |
| IV       | 25 | 180.12 | 15.485         | 3.097      | 173.73                           | 186.51      | 147     | 211     |
| VI       | 19 | 179.63 | 18.206         | 4.177      | 170.86                           | 188.41      | 146     | 213     |
| VIII     | 24 | 180.67 | 16.492         | 3.366      | 173.70                           | 187.63      | 161     | 223     |
| Total    | 94 | 182.51 | 16.736         | 1.726      | 179.08                           | 185.94      | 146     | 226     |

Skor rata-rata kematangan karir pada mahasiswa semester II adalah 186.62, mahasiswa semester IV sebesar 180.12, mahasiswa semester VI adalah 179.63, sedangkan pada semester VIII adalah 180.67. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mahasiswa, dalam hal ini mahasiswa semester awal dan akhir bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kematangan karir, kemungkinan ada faktor lainnya yang berpengaruh.

Tabel 11. Kematangan Karir Pada Mahasiswa Yang Berpartisipasi Ekstrakurikuler

| EKSTRA KURIKULER | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Internal for Mean |             | Minimum | Maximum |
|------------------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                  |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| YA               | 27 | 182.33 | 20.019         | 3.853      | 174.41                           | 190.25      | 147     | 223     |
| TIDAK            | 6  | 182.5  | 15.388         | 1.88       | 178.83                           | 186.34      | 146     | 226     |

*Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah*

|       |    |        |        |       |        |        |     |     |
|-------|----|--------|--------|-------|--------|--------|-----|-----|
|       | 7  | 8      |        | 0     |        |        |     |     |
| Total | 94 | 182.51 | 16.736 | 1.726 | 179.08 | 185.94 | 146 | 226 |

Skor rata-rata kematangan karir pada mahasiswa yang aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler adalah 182.33, skor rata-rata yang diperoleh tidak jauh berbeda dengan yang tidak berpartisipasi dalam ekstrakurikuler yaitu 182.58. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir pada mahasiswa yang aktif dan yang tidak aktif dalam kegiatan kemahasiswaan atau ekstrakurikuler.

Tabel 12. Kematangan Karir Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu

| BEKERJA | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|---------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|         |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| YA      | 33 | 187.97 | 15.527         | 2.703      | 182.46                           | 193.48      | 154     | 223     |
| TIDAK   | 61 | 179.56 | 16.743         | 2.144      | 175.27                           | 183.85      | 146     | 226     |
| Total   | 94 | 182.51 | 16.736         | 1.726      | 179.08                           | 185.94      | 146     | 226     |

Penelitian ini juga menemukan bahwa ada perbedaan skor rata-rata kematangan karir antara mahasiswa yang bekerja paruh waktu dengan yang tidak bekerja. Skor rata-rata kematangan karir pada mahasiswa yang bekerja adalah 187.97, sedangkan yang tidak bekerja adalah 179.56. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman mereka dalam bekerja paruh waktu memberikan pengaruh pada kematangan karier responden.

Tabel 13. Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Berdasarkan Tingkat Pendidikan Orang Tua

| PENDIDIKAN ORANG TUA | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------------------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                      |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| SD                   | 28 | 182.00 | 14.614         | 2.762      | 176.33                           | 187.67      | 154     | 217     |
| SLTP/MTS             | 18 | 179.83 | 19.036         | 4.487      | 170.37                           | 189.30      | 151     | 223     |
| SLTA/MA              | 35 | 182.77 | 16.948         | 2.865      | 176.95                           | 188.59      | 146     | 213     |
| PERGURUAN TINGGI     | 13 | 186.62 | 18.255         | 5.063      | 175.58                           | 197.65      | 147     | 226     |
| Total                | 94 | 182.51 | 16.736         | 1.726      | 179.08                           | 185.94      | 146     | 226     |

Berdasarkan tingkat pendidikan orang tua ada perbedaan dalam skor rata-rata kematangan karir. Pada orang tua yang berpendidikan SD skor kematangan karir mahasiswa sebesar 182, berpendidikan SLTP/MTs sebesar 179.83, berpendidikan SLTA/MA sebesar 182.77, sedangkan orang tua yang berpendidikan Perguruan Tinggi sebesar 186.62. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan orang tua juga mempengaruhi kematangan karir responden.

Tabel 14. Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Berdasarkan Pekerjaan Orang Tua

| PEKERJAAN ORANG TUA | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|---------------------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                     |    |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| PETANI              | 28 | 178.46 | 18.542         | 3.504      | 171.27                           | 185.65      | 151     | 223     |
| WIRASWASTA          | 22 | 185.59 | 17.797         | 3.794      | 177.70                           | 193.48      | 146     | 226     |
| PNS                 | 12 | 185.33 | 18.377         | 5.305      | 173.66                           | 197.01      | 147     | 213     |
| SWASTA              | 25 | 181.48 | 13.367         | 2.673      | 175.96                           | 187.00      | 161     | 211     |
| NELAYAN             | 3  | 194.67 | 5.508          | 3.180      | 180.99                           | 208.35      | 191     | 201     |
| PEDAGANG            | 4  | 182.75 | 16.520         | 8.260      | 156.46                           | 209.04      | 164     | 204     |
| Total               | 94 | 182.51 | 16.736         | 1.726      | 179.08                           | 185.94      | 146     | 226     |

Berdasarkan pekerjaan orang tua terdapat perbedaan dalam skor rata-rata kematangan karir. Pada orang tua yang petani skor kematangan karir mahasiswa sebesar 178.46, orang tua yang berwiraswasta sebesar 185.59, orang tuanya bekerja sebagai PNS sebesar 185.33, orang tua yang bekerja sebagai pegawai swasta skor yang diperoleh adalah 181.48, orang tuanya nelayan 194.67, sedangkan orang tua yang berdagang sebesar 182,75.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan diketahui bahwa tingkat kematangan karir adalah 73%. Hal ini berarti kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda berada pada kategori matang, diduga faktor usia sebagaimana dikemukakan oleh Seligman (1994) berpengaruh pada kematangan karir. Usia mahasiswa pada tahap eksplorasi menurut Donald E. Super (1957) berkaitan dengan taraf perkembangan karier responden yang berkisar antara usia 18 tahun hingga 21 tahun berada pada sub tahap transisi (*transition*), dimana mereka berada pada periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang bersifat spesifik dan khas. Mereka ini adalah mahasiswa jurusan Tarbiyah yang berada pada semester awal yaitu II dan IV. Sedangkan mahasiswa pada semester akhir (semester VI dan VIII) dengan kisaran usia 22 tahun hingga 25 tahun berada pada sub tahap percobaan (*trial little commitment*). Tahap ini merupakan tahapan yang paling dekat dengan aktifitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu mampu membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Mereka mampu memanfaatkan berbagai sumber yang potensial untuk dapat membantu mereka mengambil keputusan karier yang sesuai dengan minatnya, membuat lamaran kerja dan mengikuti tes seleksi serta interview. Pada tahap eksplorasi ini pula suatu jenis pekerjaan untuk pertama kali ditemukan dan diujicobakan sebagai dunia kerja yang potensial untuk ditekuninya. Pada tahap ini pula menjadi suatu periode bagi mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja

melalui proses eksplorasi yang efektif untuk merealisasikan dan suatu pilihan karier yang tepat dan memulai perencanaan yang tepat untuk dirinya.

Havinghurst juga mengungkapkan sebagaimana dikutip oleh Hurlock (1980), persiapan diri untuk menjalani suatu pekerjaan atau karier tertentu merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting di masa remaja, karena pekerjaan atau karier seseorang menentukan berbagai segi dari kehidupannya. Di masa remaja, perkembangan karir berjalan seiring dengan bertambahnya usia dan mengalami dinamika yang penting pada masa selanjutnya. Pada tahap perkembangan karir ini, individu harus memilih bidang pekerjaan yang nantinya akan ditekuni. Jenis pekerjaan yang akan mereka tekuni menyebabkan mahasiswa harus memilih jurusan pendidikan atau program studi yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kepribadiannya. Sebagaimana diungkapkan Shertzer dan Stone yang dikutip oleh Winkel (2006) bahwa faktor minat, kemampuan dan kepribadian berpengaruh terhadap kematangan karir remaja. Sebagian remaja mulai menunjukkan minatnya pada bidang pekerjaan tertentu dan memiliki pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan, aspek psikososial dalam pekerjaan, atribut-atribut yang dimiliki oleh pekerja, persiapan yang dibutuhkan untuk memasuki suatu pekerjaan, dan pendekatan-pendekatan untuk merencanakan karir mereka. Tujuan dari persiapan pemilihan jurusan pendidikan atau program studi adalah agar individu mempersiapkan diri untuk memilih bidang pekerjaan yang nantinya akan mereka tekuni. Apabila mahasiswa memilih rencana karir secara bijaksana dengan menyesuaikan antara kemampuan dan minatnya, maka mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk beradaptasi, memperoleh kepuasan dan kesuksesan dalam tahap perkembangan berikutnya.

Remaja juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan mengenai bidang pekerjaan yang dipilihnya. Mereka mulai memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan bidang pekerjaan yang diinginkan dan mulai merencanakan kehidupannya kelak. Mereka menyadari bahwa masa depannya tergantung pada perencanaan yang dilakukannya pada saat ini. Remaja yang memiliki keterlibatan dan kemandirian dalam memilih suatu jurusan pendidikan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadian yang dimilikinya tanpa mengikuti pilihan orang tua atau pun teman, cenderung dapat memilih jurusan pendidikan dan bidang pekerjaan yang tepat untuk dirinya.

Pada analisis tambahan mengenai aspek-aspek yang membentuk kematangan karir menunjukkan bahwa aspek perencanaan karier berada pada kategori matang (73,12%) diduga sebagaimana dikemukakan oleh Shertzer dan Stone sebagaimana dikutip oleh Winkel (2006) berkaitan dengan faktor pengetahuan tentang dunia kerja. Hal ini menjadikan mereka memiliki sumber-sumber pengetahuan atau informasi yang potensial untuk menunjang perencanaan karier yang akan ditekuninya. Shertzer dan Stone sebagaimana dikutip oleh Winkel (2006) juga menyebutkan bahwa faktor minat, pendidikan yang ditempuh, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pemanfaatan waktu luang juga bisa jadi mempengaruhi kematangan dalam aspek perencanaan karier. Minat mereka menjadi dorongan yang mengarahkannya untuk memanfaatkan waktu luang secara efektif dalam melakukan aktifitas yang disenangi dan pilihan jurusan pendidikan



yang sesuai dengan pilihan karir. Mereka memahami bahwa semua hal tersebut berguna untuk menambah wawasan pengetahuan, pengalaman dan mengembangkan potensi.

Aspek eksplorasi karir berada pada kategori matang (68,7%), Shertzer dan Stone sebagaimana dikutip oleh Winkel (2006) menyatakan kemungkinan dipengaruhi oleh dukungan keluarga dan pergaulan dengan teman sebaya. Dukungan dan bimbingan orang tua, saudara dan kerabat dekat serta pertemanan sangat membantu individu dalam perencanaan kariernya. Dari orang-orang terdekatlah mereka memperoleh berbagai informasi pendidikan, profesi dan karir. Berbekal pengetahuan tentang diri mereka dan lingkungan dimana mereka tinggal, mereka memiliki kemampuan dalam mengeksplor berbagai informasi yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan.

Keputusan karier mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda berada pada taraf matang (76,3%), diduga dipengaruhi oleh faktor kondisi sosial ekonomi Samarinda yang tergolong maju, memiliki kesempatan kerja yang bervariasi dan kompetitif. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Naidoo bahwa kondisi sosial ekonomi suatu daerah dapat mempengaruhi masyarakatnya dalam keputusan karier yang akan menunjang kehidupannya sekarang maupun di masa depan. Dengan demikian kondisi daerah Samarinda yang tergolong maju dapat mempengaruhi mereka dalam keputusan karier yang akan menunjang kehidupannya sekarang maupun di masa depan.

Aspek pengetahuan informasi dunia kerja yang berada pada kategori matang (73,5%), sebagaimana dikemukakan oleh Naidoo dan Winkel (2006) bisa jadi dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pekerjaan orang tua. Orang tua menjadi role model bagi mereka mengenai kompetensi dan kualifikasi yang harus dimiliki dari suatu pekerjaan, serta memahami tugas dan peran dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 94 responden, maka dapat dikatakan bahwa kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda sesuai dengan yang diharapkan.

## **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kematangan karir mahasiswa Jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Hasil pengumpulan data kematangan karir adalah 17156. Tingkat kematangan karir adalah 73% dari kriteria yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 73% terletak pada matang. Sedangkan nilai 17156 dalam kategori interval baik. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor usia responden yang berada pada tahap eksplorasi. Usia mereka yang berkisar antara 18 tahun hingga 25 tahun berada pada sub tahap transisi (*transition*) dan percobaan (*trial little commitment*). Faktor minat, kemampuan dan kepribadian juga diduga mempengaruhi kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda. Hal ini bisa terjadi disebabkan keterlibatan dan kemandirian mereka dalam memilih suatu jurusan pendidikan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadian yang dimilikinya.

Pada aspek perencanaan karir diperoleh skor 73,12%, jika diinterpretasi nilai 73,12% terletak pada matang. Hal ini diduga dipengaruhi oleh pengetahuan responden tentang dunia kerja, minat, pendidikan yang ditempuh, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pemanfaatan waktu luang juga bisa jadi mempengaruhi kematangan dalam aspek perencanaan karier. Aspek eksplorasi karir diperoleh skor 68,7%, jika diinterpretasi nilai 68,7% terletak pada matang. Hal ini kemungkinan dipengaruhi dukungan keluarga dan pergaulan dengan teman sebaya. Dari orang-orang terdekatlah mereka memperoleh berbagai informasi pendidikan, profesi dan karir. Berbekal pengetahuan tentang diri mereka dan lingkungan dimana mereka tinggal, mereka memiliki kemampuan dalam mengeksplor berbagai informasi yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan. Skor pada aspek keputusan karir adalah 76,3% yang berada pada kategori matang. Diduga hal ini dipengaruhi oleh faktor kondisi sosial ekonomi Samarinda yang tergolong maju, sehingga memberikan peluang bagi responden untuk mengeksplor kemampuan dan potensi dirinya dalam dunia kerja yang bervariasi dan kompetitif. Selanjutnya pada aspek informasi dunia kerja skor yang diperoleh 73,5% yang berada pada kategori matang. Kemungkinan aspek informasi dunia kerja ini dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pekerjaan orang tua. Orang tua menjadi role model bagi mereka mengenai kompetensi dan kualifikasi yang harus dimiliki dari suatu pekerjaan, serta memahami tugas dan peran dari suatu pekerjaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- B. Hasan, Career Maturity of Indians Adolescents as A Function of Self Concept, Vocational Aspiration and Gender, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. No. 2 Vol. 32 February 2006.
- Healy, C. C. *Career Development Counseling Through The Life Stage*. Boston: Allyn & Bacon, 1982.
- Hurlock, Elizabeth B. *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga, 1980.
- Monks, F.J. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 1998.
- Mulyatiningsih, Rudi, dkk. *Bimbingan Pribadi-Sosial, Belajar dan Karier*. Jakarta: Grasindo, 2004.
- Munandar, Utami. *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak*. Jakarta: Gramedia, 1992.
- Nuridin. Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Islam. *Dinamika Ilmu*, Vol. 11 No. 1, 2011
- Richard, George, et.al, Career maturity of Students in Accelerated Versus Traditional Programs, *The Career Development Quarterly*, Vol.56 2 Desember 2006.
- Riduwan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Savickas, M.L. A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 2001.

- Sharf, Richard S. *Applying Career Development Theory To Counseling*. California: Books/Cole Publishing Company, 1992.
- Sharf, Richard S. *Applying of Counseling Theories*. New York: Mc. Milan, 1993.
- Sukardi, Dewa Ketut. *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*. Jakarta: Ghalia Indoneisia, 1994.
- Super, D.E. et al. *Vocational development: A framework for research*. New York: Teacher Collage, Columbia University Bureau of Publications, 1957.
- Winkel, W.S. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo, 1991.
- Winkel, WS. dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: media Abadi, 2006.

