

BAB II
DESKRIPSI TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR,
HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoritik

1. Kematangan Karier

a. Karier

Karier merupakan bagian dari pekerjaan tetapi bermakna lebih luas dari pekerjaan, karier dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karier. Demikian pula dengan pekerjaan yang merupakan tahapan penting dalam pengembangan karier. Sementara itu, perkembangan karier sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor kehidupan manusia.

Super (1990) dalam Barnes (2011:11) mengatakan, karier adalah urutan dan kombinasi peran yang dimainkan seseorang selama seumur hidup. Dipenjelasan yang lain Super memperjelas definisi karier sebagai suatu rangkaian dari pekerjaan, jabatan, dan posisi yang dilakukan seumur hidup yang nampaknya sangat bermanfaat untuk kehidupan.

Ahli lainpun berpendapat yang sama bahwa karier berlangsung seumur hidup, seperti penjelesan Greenhaus dan Callanan (1994) dalam Barnes (2011: 11) menggambarkan karier sebagai pola pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman yang mencakup jalan hidup seseorang. Bukan saja berlangsung seumur hidup karier yang dimiliki seseorang juga akan berpengaruh kepada kehidupan sosialnya, hal ini dijabarkan Colin dan Young (2000) dalam Barnes (2011: 11) yang mendefinisikan karier sebagai keterlibatan seseorang dengan masyarakat melalui keterlibatannya dalam organisasi bekerja.

Pendapat lain mengenai karier oleh Wilensky (1961) dalam Sukardi (1989: 17) yang menjelaskan karier sebagai suatu riwayat pekerjaan yang teratur dimana dalam setiap pekerjaan yang ditekuni itu adalah merupakan sebagai suatu persiapan untuk selanjutnya atau masa depannya dan Gross (1967) dalam Sukardi (1989: 17) mendefinisikan karier ialah penggantian dari posisi-posisi atau kedudukan yang memiliki suatu pola yang dalam beberapa hal itu dapat diramalkan dan dikontrol.

Jadi dapat disimpulkan bahwa karier adalah suatu riwayat pekerjaan yang menambah pengalaman memiliki berpola serta memiliki keteraturan, sehingga dalam prosesnya dapat untuk

diramalkan atau dikontrol, berpengaruh kepada seluruh aspek kehidupan seseorang serta berlangsung seumur hidupnya.

b. Kematangan Karier

Konsep kematangan karier menurut Super (1955) dalam Sharf(1992: 223) menunjukkan pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang khas bagi tahap tertentu. Kematangan karier juga merupakan kemampuan dan kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan terkait dengan keputusan karier. Kematangan karier menurut pendapat Crites adalah kemampuan individu di dalam mengambil keputusan-keputusan yang berhubungan dengan masalah-masalah pekerjaan. Lebih lanjut Crites dalam Levonson (1998) kematangan karier sebagai kemampuan individu untuk membuat pilihan karier yang meliputi penentuan keputusan karier, pilihan yang realistik dan konsisten. Masalah pekerjaan yang dimaksud adalah ketepatan di dalam memilih, kemampuan mengkompromikan antara harapan dengan realitas kemampuannya, kemampuan di dalam menyelesaikan masalah perencanaan dan sikap terhadap karir serta nilai-nilai yang akan dipilihnya.

Kematangan karier merupakan kesiapan bagi individu untuk membuat keputusan karier yang sesuai dengan usianya berdasarkan informasi yang cukup, serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan kariernya.

Merujuk kepada Super (1955) dalam Sharf (1992: 228) kematangan karier di gambarkan kepada 5 komponen besar

- 1) Orientasi kepada pilihan pekerjaan, yang berarti menekuni pilihan karier yang dijalani dan menggunakan informasi kerja.
- 2) Informasi dan perencanaan tentang pekerjaan yang disukai, dalam arti individu menggunakan informasi spesifik tentang pekerjaan yang akan dimasuki.
- 3) Konsistensi pada pekerjaan yang disenangi, fokus tidak hanya pada kestabilan pilihan kepekerjaan sepanjang waktu, tapi juga tentang konsistensi pada bidang pekerjaan dan tingkatannya.
- 4) Pengkristalisasi dari sifat-sifat, termasuk kedalam tujuh indeks dari sifat pekerjaan.
- 5) Kebijaksanaan dalam memilih kecenderungan pekerjaan, yang berarti merujuk kepada hubungan antara pilihan dan kemampuan , kegiatan dan ketertarikan.

c. Aspek Kematangan Karier

Crites dalam Brown (2005:358) "*Career maturity as having attitudinal and cognitive dimensions. The former refers to individuals' attitudes and feelings about making an effective vocational choice and whether they continue to pursue their career choice as they enter the workforce. On the other hand, the cognitive dimension usually refers to clients' awareness of a need to make a career decision and to their understanding about their vocational preferences. Cognitive competencies needed to make a good career decision include adequate knowledge about the world of work and personal abilities and skills*"

Kematangan karir berarti memiliki dimensi sikap dan dimensi kognitif. Yang pertama mengacu pada sikap dan perasaan tentang membuat pilihan karir yang efektif dan apakah mereka akan terus mengejar pilihan karir mereka saat mereka tenaga kerja. Di sisi lain, dimensi kognitif biasanya mengacu pada kesadaran akan kebutuhan untuk membuat keputusan karir dan pemahaman mereka tentang pilihan karir yang ada. Kompetensi kognitif yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang baik meliputi pengetahuan yang memadai tentang dunia kerja, kemampuan pribadi dan keterampilan.

Crites mengembangkan model kematangan karir yang terdiri dari dimensi afektif yaitu sikap karir dan kognitif yaitu kompetensi karir. Sikap karir terdiri dari ketegasan, keterlibatan, kebebasan, orientasi, dan kompromi, sementara itu kompetensi kematangan karir terdiri dari

penilaian diri, informasi karir, langkah-langkah mencapai tujuan, perencanaan, dan langkah menyelesaikan masalah.

Pada sikap karir, ketegasan mengukur tingkat keyakinan individu terhadap pilihan karirnya, keterlibatan mengukur tingkat keaktifan individu dalam membuat pilihan karirnya, kebebasan mengukur tingkat ketergantungan individu pada orang lain dalam memilih pekerjaan, orientasi mengukur keyakinan sikap menuju pekerjaan, serta kompromi mengukur taraf kompromi individu diantara realitas pada pasar pekerjaan dan kebutuhan serta keinginan dirinya.

Sementara itu pada kompetensi karir, penilaian diri merujuk pada deskripsi individu dengan pilihan yang menggambarkan penilaian individu tersebut, informasi karir merujuk pada deskripsi pekerjaan dengan pilihan jenis pekerjaan yang sesuai, langkah-langkah mencapai tujuan merujuk pada latar belakang individu dengan pilihan pekerjaan yang paling tepat, perencanaan merujuk pada tiga pilihan acak yang merupakan perencanaan dalam mencapai suatu pekerjaan, serta langkah menyelesaikan masalah merujuk pada studi kasus dengan pilihan solusi terbaik dari masalah yang diberikan.

Sejak tahun 1961, Crites mulai mengembangkan sebuah alat ukur tentang kematangan karir yaitu *Career Maturity Inventory* (CMI).

Crites membuat alat ukur untuk mengukur kompetensi terhadap karir, dan sikap terhadap karir. Kedua dimensi tersebut adalah:

1) Kompetensi pemilihan karir diartikan sebagai pemahaman seseorang dan kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir terutama yang menggunakan proses kognisi. Crites membagi ke dalam lima aspek yang menjadi bagian dalam kompetensi pemilihan karier yaitu:

(a) Uji kompetensi pertama adalah penilaian diri (tahu diri), dirancang untuk menilai sejauh mana individu memiliki pengetahuan tentang kemampuan sendiri, minat kejuruan, kebutuhan dan nilai-nilai kejuruan yang relevan, dan konsep diri. Asumsinya adalah, tentu saja bahwa individu yang memiliki kematangan kejuruan yang lebih memiliki pengetahuan diri dan pemahaman yang lebih tinggi.

(b) Kedua mengukur informasi pekerjaan (mengetahui tentang pekerjaan). Selain pengetahuan tentang diri sendiri, sejauh mana pengetahuan tentang dunia kerja diperkirakan untuk membedakan tinggi rendahnya kematangan karier. Secara operasional, tes ini

mengukur pengetahuan peserta ujian dari isi pekerjaan, misalnya tugas berbagai pekerjaan.

(c) Tes menyeleksi tujuan (memilih pekerjaan) mengukur kemampuan untuk mencocokkan sifat individu dengan karakteristik pekerjaan. Tes seleksi bertujuan menilai kemampuan peserta ujian untuk mencocokkan lingkungan individu dan lingkungan kerja.

(d) Tes keempat adalah perencanaan (melihat ke depan). Setelah keputusan karir dibuat, harus dilaksanakan. Sebagaimana dinyatakan oleh Crites, konsep perencanaan mengacu pada kecenderungan individu untuk memikirkan cara-cara yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Crites mendefinisikan kriteria utama perencanaan yang baik sebagai waktu yang dihabiskan dalam perencanaan, kekhususan perencanaan, relevansi sarana untuk tujuan dalam perencanaan, dan urutan langkah-langkah dalam perencanaan. CMI uji perencanaan menilai aspek kedua, yaitu, kemampuan untuk menyusun langkah-langkah dengan benar dalam melaksanakan keputusan karir. Umumnya diasumsikan bahwa langkah-langkah ini

mencakup mendapatkan sesuatu pendidikan dan/atau pelatihan yang tepat, mendapatkan pekerjaan di lapangan, dan mendapatkan surat kepercayaan yang diperlukan, seperti lisensi atau sertifikasi di lapangan.

(e) Tes kompetensi terakhir adalah pemecahan masalah.

Berdasarkan pada kenyataan bahwa proses membuat dan melaksanakan keputusan karir hampir tidak pernah bebas dari sebuah masalah, tes ini dirancang untuk menilai pemecahan, atau mengatasi kemampuan dalam menghadapi masalah atau hambatan yang terjadi dalam proses pengambilan keputusan karir. Tentunya, semakin matang karir seseorang didefinisikan sebagai orang yang dapat mengatasi masalah yang tak terelakkan yang timbul dalam proses pilihan karir. *Item* dalam subtes ini hadir dalam berbagai situasi masalah yang berkaitan dengan membuat dan melaksanakan keputusan karir, misalnya, konflik dengan orang tua, bakat tidak cukup untuk pekerjaan yang disukai, keraguan karir dan *unrealisme*. Pilihan ganda alternatif hadir dengan beberapa kemungkinan solusi untuk masalah ini.

2) Sikap terhadap karir diartikan sebagai pengatur respon yang cenderung menggunakan kompetensi yang dimilikinya dan pemilihan tingkah lakunya. Terdapat lima aspek yang menjadi bagian dalam sikap terhadap karier. Kelima aspek tersebut adalah:

- (a) Keterlibatan dalam proses pilihan, sejauh mana individu secara aktif berpartisipasi dalam proses membuat pilihan.
- (b) Orientasi terhadap pekerjaan, sejauh mana tugas individu berorientasi pada kesenangan dalam sikapnya terhadap pekerjaan dan nilai-nilai yang menempatkan pada pekerjaan.
- (c) Kemandirian dalam pengambilan keputusan, sejauh mana kepercayaan individu kepada orang lain dalam pemilihan suatu pekerjaan.
- (d) Preferensi atau faktor pilihan pekerjaan, sejauh mana pilihan dasar individu pada faktor tertentu.

Konsepsi proses pilihan, sejauh mana individu memiliki konsepsi yang akurat tentang membuat pilihan pekerjaan.

Menurut Super dalam Sharf (1992: 228) kematangan karier dapat diukur dari beberapa indikator kematangan karier sebagai

berikut: 1).Perencanaan Karier (*Career Planning*) Ini merupakan konsep dari langkah-langkah perencanaan karier, beberapa orang berpikir telah diberikan berbagai macam kegiatan untuk mencari informasi dan beberapa dari mereka merasa mengetahui berbagai aspek kegiatan. Beberapa kegiatan yang termasuk dalam belajar tentang informasi karier ialah a) berdiskusi dengan orang dewasa tentang perencanaan, b) mengikuti kursus (pelatihan) untuk membantu dalam memutuskan karier, c) mengikuti ekstrakurikuler atau pekerjaan paruh waktu atau pekerjaan musiman, d) dan mendapatkan pelatihan atau pendidikan untuk pekerjaan. Selain itu konsep ini berkaitan dengan pengetahuan tentang dunia kerja, e) pendidikan yang diperlukan,6) prospek pekerjaan, pendekatan yang berbeda untuk masuk dunia kerja dan peluang kerja tersebut. Yang terakhir mengenai informasi dunia pekerjaan dan pengetahuan skala kelompok pekerjaan yang diminati.

2).Eksplorasi karier (*Career Exploration*)Kesadaran untuk menelusuri atau mencari informasi adalah konsep dasar dari skala eksplorasi karier. Dalam subskala dan konsep kesadaran siswa untuk menggunakan sumber informasi seperti orang tua, kerabat, teman, guru, konselor, buku dan film untuk diselidiki. Selain kesadaran, eksplorasi karier juga berhubungan dengan seberapa banyak

informasi karier yang telah diterima dari sumber informasi. Skala ini mencakup beberapa indikator a) sadar untuk berusaha menggali dan mencari informasi mengenai karier dari berbagai sumber seperti orang tua, kerabat, teman, guru, konselor, buku dan film, b) memiliki pengetahuan tentang potensi dirinya (bakat, minat, intelegensi, kepribadian dan prestasi), c) memiliki banyak informasi karier.

3). Membuat keputusan (Decision Making) Ide yang terkandung dalam konsep ini ialah siswa diharapkan mampu mengetahui bagaimana membuat keputusan karier yang merupakan salah satu inti dari konsep kematangan karier Super. Konsep ini berfokus pada kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat perencanaan karier. Selain itu siswa diharapkan tahu bagaimana orang lain harus membuat keputusan karier, mereka akan mampu membuat keputusan karier yang baik bagi diri mereka sendiri. Konsep *decision making* memiliki beberapa indikator yaitu, a) mampu menggunakan pengetahuan untuk mengambil keputusan karier, b) memiliki pemikiran untuk membuat perencanaan karier, c) mendiskusikan dan mempelajari dengan teman tentang membuat keputusan karier, d) mengetahui bagaimana orang lain harus membuat keputusan karier.

4). Pengetahuan tentang Dunia Kerja (*World-of-Work Information*). Menurut Super konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu pertama berhubungan dengan tugas perkembangan ketika individu harus a) mengetahui minat dan kemampuan dirinya, 2) mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan b) mengetahui alasan orang lain berganti pekerjaannya. Kedua, konsep yang berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasional dan perilaku-perilaku dalam pekerjaan.

5). Pengetahuan tentang Kelompok Pekerjaan yang lebih Disukai (*Knowledge of the Preferred Occupational Group*). Aspek ini terdiri dari beberapa indikator antara lain, a) memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan, b) mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan, c) mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan, d) mengetahui minat-minat dan alasan-alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan.

6). Realistis (*Realism*). Super dalam Richard (1992) menjelaskan mengenai realistis adalah: "*mixed affective and cognitive entity best by combining personal, self report and objective data as in comparing the aptitudes of the individual with the aptitudes typical of people in the occupation*". Merupakan campuran aspek terbaik antara

afektif dan kognitif dengan menggabungkan kepribadian, laporan diri dan data obyektif dalam membandingkan bakat individu dengan bakat khas orang-orang dalam dunia pekerjaan. Sehingga untuk mengukur apakah pilihan individu realistis atau tidak, membutuhkan pengetahuan tentang kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan bersama dengan bakat atau tingkat informasi. Aspek ini memiliki indikator, a) memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan yang berhubungan dengan pilihan karier yang diinginkan, b) mampu melihat faktor-faktor yang akan mendukung atau menghambat karier yang diinginkan, c) mampu melihat kesempatan yang ada berkaitan dengan pilihan karier yang diinginkan, d) mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan dari berbagai pekerjaan yang beragam, e) dapat mengembangkan kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif.

7). Orientasi Karier (*Career Orientation*). Orientasi karier didefinisikan sebagai skor total dari a) sikap terhadap karier, b) keterampilan membuat keputusan karier, c) informasi mengenai dunia kerja. Sikap terhadap karier terdiri dari perencanaan dan eksplorasi karier. Keterampilan membuat keputusan karier terdiri dari kemampuan menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karier. Informasi dunia kerja terdiri dari memiliki

informasi tentang pekerjaan tertentu dan memiliki informasi tentang orang lain dalam dunia kerja.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Karier

Faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pada masa remaja menurut Seligman (1994) adalah sebagai berikut:

1) Individu

Faktor individu memiliki pengaruh yang kuat pada perkembangan karier seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, seperti karakter, minat, bakat, dan nilai-nilai dalam diri akan mempengaruhi individu dalam memilih bidang pekerjaannya. Selain itu, faktor keluarga, teman, guru, dan pengalaman anak di usia dini ikut mempengaruhi harapan, rencana, dan pilihan pekerjaannya.

2) Pengalaman

Pengalaman seseorang seperti pengalaman kerja, kegiatan diwaktu luang, serta paparan kerja dan gaya hidup. Secara umum, remaja yang memperoleh pengalaman bekerja memiliki nilai yang lebih tinggi dan harga diri yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengalaman bekerja.

3) Latar belakang etnis dan sosio-ekonomi

Faktor ini sangat mempengaruhi remaja dalam memilih kariernya. Umumnya remaja akan bercermin dengan kondisi sosial maupun ekonomi mereka sebagai model atau patokan mereka dalam memilih kariernya di masa depan. Hal ini diperkuat oleh Schoon dan Parsons dalam Brown dan Lent, yang menemukan bahwa status sosial ekonomi keluarga berhubungan dengan pencapaian pekerjaan anaknya nanti ketika dewasa.

4) Gender

Perkembangan karier remaja perempuan berbeda dari remaja laki-laki yang sedemikian rupa membatasi pilihan pekerjaan perempuan. Remaja perempuan menunjukkan kematangan karier yang lebih tinggi dibandingkan remaja laki-laki dan terlihat pilihan pekerjaan mereka lebih pasti. Remaja perempuan lebih kompleks dalam memilih suatu pekerjaan.

Santrock (2007) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karier, yaitu:

- 1) Kelas sosial-ekonomi, yaitu tingkat sosial-ekonomi yang dimiliki seseorang dalam lingkungan masyarakat. Keadaan sosial dan ekonomi memiliki pengaruh yang cukup tinggi dalam proses pemilihan karier, tidak semua orang dapat memilih karier yang

sesuai dengan keinginannya karena terbatasnya kemampuan ekonomi atau kondisi sosial yang tidak mendukung.

- 2) Orang tua. Obsesi orang tua terhadap karier tertentu seringkali mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan karier, bahkan terkadang ada orang tua yang memaksakan kehendak kariernya kepada anak sehingga anak tidak dapat memilih karier sesuai dengan kemampuan dirinya.
- 3) Teman sebaya. Minat kelompok terhadap sesuatu berpengaruh terhadap keinginan seseorang menjadi sesuatu yang diidentitaskan oleh kelompok tersebut.
- 4) Sekolah, merupakan rumah kedua bagi seseorang dalam menimba ilmu. Sekolah berfungsi dalam pengembangan kemampuan nilai, norma, pengetahuan, kepribadian, dan sikap disesuaikan dengan nilai dan norma yang ada di lingkungan masyarakat tempat mereka tinggal.
- 5) Perbedaan jenis kelamin berpengaruh dalam pemilihan karier. Biasanya pria lebih memilih karier yang berhubungan dengan bidang klerikal dan spasial, sedangkan wanita lebih cenderung memilih karier dibidang bahasa dan sosial.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karier seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Secara garis besar dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari jenis kelamin, pengalaman yang dimiliki, lalu individu secara keseluruhan (kepribadian, minat, nilai-nilai yang dianut). Selanjutnya faktor eksternal seperti sosial ekonomi dan latar belakang etnis, teman sebaya, riwayat pendidikan, orang tua dan gender.

e. Perbedaan Karier, Biologis Pria dan Wanita

Pada dasarnya pria dan wanita adalah makhluk yang berbeda tetapi bukan untuk dicari tahu mana yang lebih unggul di antara keduanya hanya untuk mengetahui pria dan wanita adalah berbeda.

Perbedaan pertama dalam hal motivasi bekerja menurut Santrock (2007) motivasi untuk bekerja antara pria dan wanita cenderung serupa, akan tetapi seorang wanita yang mengejar karier akan dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan mengenai karier dan keluarga. Sebab bagi wanita mengurus rumah tangga juga merupakan pekerjaan tambahan yang harus mereka ikut pertimbangkan di setiap saat mereka akan mencoba mengambil pilihan pekerjaan yang tersedia.

Perbedaan kedua ada pada bagian tubuh masing-masing otak pria secara ukuran lebih besar dari pada otak wanita hal ini sebanding

dengan ukuran badan pria yang lebih besar dari wanita. Dalam kecerdasan otak pria memiliki gray matter 6,5 kali lebih banyak dari wanita, sedangkan wanita memiliki white matter 10 kali lebih banyak dari pria. Hal ini memberikan dampak yang berbeda di dalam hal kemampuan berpikir, otak pria lebih optimal digunakan dalam bidang kemampuan matematis dan eksakta sedangkan otak wanita lebih optimal digunakan dalam bidang kemampuan bahasa dan komunikasi. Perbedaan struktur otak ini juga berpengaruh pada tingkat kerentanan terhadap stress dan depresi dimana pria lebih stabil dan kuat dalam menghadapi stress di banding wanita.

Menurut Welter dalam Brannon (2005) di antara tahun 1820-1860 wanita menilai diri mereka sendiri yang didasarkan pada penilaian suaminya, tetangga dan masyarakatnya, wanita adalah : 1) domestik yang berarti wanita mengurus rumah dan anak, 2) saleha yang berarti wanita secara kodrat sangat religious, 3) suci yang berarti wanita tidak menampakkan ketertarikannya kepada hal yang seksual , 4) penurut yang berarti wanita bersifat lemah dan tidak mandiri serta pemalu. Wanita mengalami menstruasi adalah hal yang akan terjadi jika wanita mulai memasuki masa pubertas, menstruasi juga biasanya dibarengi dengan *premenstrual syndrome* atau PMS, hal ini menimbulkan beberapa gejala seperti sakit kepala, perasaan yang

tidak nyaman, sakit punggung dan pendarahan yang tidak wajar lalu perubahan mood yang memicu stress. Hal ini dapat menjadi sumber masalah untuk pekerjaan dan hubungan yang akan menghasilkan tekanan, stress, kecemasan dan depresi. Walaupun belum bisa dikatakan hubungan secara pasti apakah PMS menjadi sebab utama dari masalah wanita.

Sedangkan Welter menggambarkan pria adalah makhluk yang 1) tidak manja atau cengeng karena merupakan gambaran dari karakter feminim, 2) kemauan keras yang artinya pria harus sukses dan memiliki status, 3) pria harus tangguh, mandiri dan percaya diri, 4) pria juga digambarkan dengan sosok yang agresif, berani dan keras. Pria dan testoteron, hormon testoteron bisa berperan dalam menyiapkan seorang pria menjadi seorang ayah sejati. Karena dalam kadar normal hormon ini akan berperan bagi seorang pria untuk menjadi ayah dan kesatria bagi keluarganya, sedangkan kadar testoteron yang tinggi kerab dihubungkan dengan agresi, hal ini mungkin menyebabkan pria menjadi pengguna penyalahgunaan obat dan alkohol, lalu tidak bekerja atau bekerja di level pekerjaan yang rendah.

2. Hakikat Remaja

Remaja, yang dalam bahasa aslinya disebut *adolescence*, berasal dari bahasa Latin *adolescere* yang artinya “tumbuh atau tumbuh untuk mencapai kematangan”. Bangsa primitif dan orang-orang purbakala memandang masa puber dan masa remaja tidak berbeda dengan periode lain dalam rentang kehidupan. Masa remaja menurut Santrock (2003) adalah masa transisi dalam rentang kehidupan manusia, menghubungkan masa kanak-kanak dan masa dewasa. Masa remaja menurut Kartono (1995) disebut pula sebagai masa penghubung atau masa peralihan antara masa kanak-kanak dengan masa dewasa. Pada periode ini terjadi perubahan-perubahan besar dan esensial mengenai kematangan fungsi-fungsi rohaniyah dan jasmaniah, terutama fungsi seksual. Menurut Rice dalam Gunarsa (2004), masa remaja adalah masa peralihan, ketika individu tumbuh dari masa anak-anak menjadi individu yang memiliki kematangan. Pada masa tersebut, ada dua hal penting menyebabkan remaja melakukan pengendalian diri. Dua hal tersebut adalah, pertama, hal yang bersifat eksternal, yaitu adanya perubahan lingkungan, dan kedua adalah hal yang bersifat internal, yaitu karakteristik di dalam diri remaja yang membuat remaja relatif lebih bergejolak dibandingkan dengan masa perkembangan lainnya (*storm and stress period*).

Salah satu tugas perkembangan remaja adalah mencapai jaminan kemandirian ekonomi. Yang ditandai dengan hakikat tugas remaja mampu menciptakan suatu kehidupan (mata pencaharian) . Tugas ini sangat penting atau mendasar bagi remaja pria, namun tidak begitu penting bagi remaja wanita. Ciri dari tahap perkembangan ini hasrat yang besar bagi remaja untuk menjadi orang dewasa yang memiliki pekerjaan yang layak. Salah satu tugas perkembangan remaja yang lain adalah memilih dan mempersiapkan karier, tujuan dari tugas perkembangan ini adalah memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mempersiapkan diri- memiliki pengetahuan dan keterampilan- untuk memasuki pekerjaan tersebut

Menurut Hurlock (1981) mengenai perkembangan karier remaja, yakni :

Anak sekolah menengah atas mulai memikirkan bahwa anak sekolah menengah atas mulai memikirkan masa depan mereka dengan sungguh-sungguh. Anak laki-laki biasanya lebih bersungguh-sungguh dalam hal pekerjaan dibandingkan dengan anak perempuan yang memandang pekerjaan sebagai pengisi waktu sebelum menikah.

a. Perkembangan Karier Remaja

Teori pilihan perkembangan karier Ginzberg, menyatakan bahwa anak-anak dan remaja melalui tiga tahapan karier , yaitu : fantasi, tentatife dan realistis. Pada usia sekitar 11 tahun, pilihan karier

anak-anak berada tahap fantasi. Antara usia 11-17 tahun, perkembangan karier remaja berada pada tahap tentatife, yang merupakan masa transisi dari tahap fantasi masa kanak-kanak menuju tahap pengambilan keputusan yang realistis di masa dewasa muda, dan fase realistis selama masa remaja tengah dan dewasa muda yang dimulai dari usia 17 sampai dengan 25 tahun.

Super berpendapat bahwa konsep diri karier pertama kali disusun individu dimasa remaja. Menurut penjelasan Super perkembangan karier dibagi dalam 5 tahapan, yaitu fase pengembangan, yang bermula dari lahir sampai umur lebih kurang 13 tahun, yaitu saat anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri, fase eksploitasi dari umur 14 sampai 24 tahun, yaitu saat orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat, fase pemantapan dari umur 25 sampai 44 tahun yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu, fase pembinaan dari umur 45 sampai 64 tahun, yaitu saat orang dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya, fase kemunduran yaitu bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karier. Pada masa-masa tertentu dalam hidupnya, individu dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan karier tertentu, yaitu perencanaan garis besar masa depan antara 14-18 tahun, yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya, penentuan antara umur 18-24 tahun yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu, pemantapan antara usia 24-35 tahun yang bercirikan membuktikan diri mampu memegang jabatan yang terpilih, pengakaran sesudah 35 tahun sampai masa pensiun, yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas. Berkaitan dengan tugas-tugas perkembangan karier tersebut, Super lalu mengembangkan konsep kematangan karier.

Pada pembahasan Gottfredson (1996) perkembangan karier dijelaskan dalam beberapa tahapan dan dimulai dari usia 3 tahun dan terus berlanjut hingga usia 14 tahun ke atas.

1) Tahap 1: Orientasi ukuran dan kekuatan (usia 3 sampai 5 tahun)

Individu pada tahap ini adalah individu pada usia prasekolah dan taman kanak-kanak, mereka mampu berpikir dari hal yang bersifat ke intuitif. Mereka mulai mengklasifikasikan orang melalui hal yang

paling simpel yaitu besar dan kuat versus kecil dan lemah. Individu pada usia ini tidak memiliki konsep yang stabil dan koheren atas peran gender dan konsep abstrak dari laki-laki dan perempuan.

2) Tahap 2: Orientasi peran gender (usia 6 sampai 8 tahun)

Pada usia ini, individu mulai mampu berpikir konkret dan membuat perbedaan yang simpel. Individu pada tahap ini menjadi pemikir yang dikotomi. Mereka mulai memahami konsep peran gender tetapi lebih berfokus pada aktivitas dan pakaian dari perbedaan gender tersebut. Aspirasi vokasional pada tahap ini memperhatikan hal-hal yang sesuai dengan gender. Kedua gender meyakini mereka mengorganisasikan pekerjaan berdasarkan peran gender. Pemahaman individu pada tahap ini sangat dipengaruhi oleh pandangan serta aktivitas yang dilakukan oleh orang dewasa dengan gender yang sama. Pada tahap ini, individu akan secara aktif menolak tingkah laku dari gender yang berbeda.

3) Tahap 3: Orientasi penilaian sosial (usia 9 sampai 13 tahun)

Pada tahap ini individu sudah dapat menemui rentangan yang lebih luas pada peran pekerjaan dan mampu membedakannya secara lebih abstrak. Individu mulai mengklasifikasikan pekerjaan dalam hal status sosial (pendapatan, tingkat pendidikan, gaya hidup) serta jenis kelamin. Gottfredson menjelaskan bahwa khususnya pada

usia 13 tahun, individu sudah dapat membagi tingkatan pekerjaan yang berhubungan erat dengan pendapatan dan pendidikan. Individu juga memahami hirarki pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan individu serta pandangan orang lain tentang individu. Remaja juga mempelajari pekerjaan-pekerjaan yang akan ditolak oleh keluarga dan komunitas mereka karena berada pada tingkat sosial yang rendah. Mereka juga dapat merasakan batas atas dan bawah kemampuan mereka untuk pencapaiannya. Sebagai anak muda, mereka dapat menggabungkan kelas sosial dan kemampuan dengan konsep diri mereka, mereka menolak alternatif pekerjaan yang dirasa tidak konsisten dengan diri mereka. Secara khusus mereka menolak pilihan yang tidak dapat diterima karena prestise yang rendah dalam kelompok referensi mereka, sehingga mereka membentuk batas toleransi tingkatan, lalu pekerjaan yang berada di bawah batas toleransi tingkatan tidak akan mereka usahakan lagi. Mereka juga menolak pilihan yang dirasa terlalu sulit untuk diperoleh dengan upaya yang wajar atau dirasa terlalu besar memiliki risiko kesalahan.

4) Tahap 4: Orientasi internal, keunikan diri (lebih dari 14 tahun)

Pada tahap ini individu mulai lebih berorientasi pada tujuan internal dan konsep diri seperti kepribadiannya. Individu juga sudah mulai

mencoba berbagai pengalaman-pengalaman baru untuk mendiagnosa dan mengembangkan batasan kekuatan dan kelemahan dirinya. Selain itu, individu mulai mengikuti kursus atau pendidikan yang bertujuan untuk memperkuat atau mengubah perencanaan karir mereka. Preferensi pekerjaan yang lebih menjanjikan di masa depan, misalnya dalam segi ekonomi, juga mulai dipikirkan remaja pada tahap ini.

Berdasarkan penjelasan Gottfredson individu menghubungkan pekerjaan yang akan mereka lakukan dengan peran gender yang akan mereka jalani kedepannya. Jadi secara jelas Gottfredson menekankan bahwa jenis kelamin dan peran gender yang dimiliki individu akan berpengaruh terhadap pilihan dan pekerjaan yang akan dilakukannya kelak.

b. Perkembangan Karier Siswa SMP

Siswa SMP, secara umum berada pada rentangan usia antara 12-15 tahun. Menurut Prayitno (2004) informasi karier pada siswa tingkat SMP bertujuan agar siswa mampu merencanakan masa depannya secara umum dan belum merencanakan pekerjaan tertentu secara khusus, sehingga pada tingkat SMP diharapkan para siswa mulai melakukan sesuatu untuk menambah pengetahuan tentang karier, diantaranya:

- 1) Mempelajari bidang pekerjaan secara lebih luas seperti bidang perdagangan, permesinan, administrasi, perkantoran, dan lain-lain.
- 2) Melihat hubungan antara bidang-bidang pekerjaan itu dengan mata-mata pelajaran yang ada di sekolah.
- 3) Lebih mendalami informasi tentang pekerjaan tertentu.
- 4) Memahami cara-cara memperoleh informasi yang tepat dan mutakhir dengan jumlah yang cukup tentang dunia kerja.
- 5) Memahami pentingnya dari ruang lingkup perencanaan pekerjaan/karier.
- 6) Memahami bahwa dunia kerja itu tidak pernah dalam keadaan tetap, tetapi terus berubah dan berkembang.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Prayitno maka dijelaskan bahwa peserta didik SMP seharusnya mampu menentukan karier yang mereka minati, namun masih memiliki kemungkinan yang besar bagi mereka untuk mengubah tujuan karier mereka di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan peserta didik SMP masih mengenal macam-macam karier secara lebih luas dan masih banyak waktu bagi mereka untuk menyesuaikan karier mereka secara tetap dengan minat mereka ditingkatan sekolah selanjutnya.

B. Penelitian yang relevan

Berikut penelitian yang relevan dengan penelitian yang diadakan, penelitian oleh Rahmanto Aji, Sri Hartati dan kawan-kawan (2014) Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro berjudul hubungan antara *Locus Of Control* internal terhadap kematangan karier pada siswa kelas XII SMKN 4 Purworejo yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK Negeri 4 Purworejo. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal maka semakin tinggi kematangan karier pada siswa, dan semakin rendah *locus of control* internal maka semakin rendah kematangan karier pada siswa.

Penelitaian selanjutnya dilakukan oleh Ines Dian Prahesty dan Olievia Prabandini Mulyana (2013), Fakultas Ilmu Psikologi Unesa, berjudul perbedaan kematangan karier siswa ditinjau dari jenis sekolah, diketahui terdapat perbedaaan kematangan karier siswa ditinjau dari jenis sekolah (dalam hal ini SMA, SMK dan MA), skor kematangan karier yang diperoleh siswa pada masing masing sekolah menunjukkan ada perbedaan yang signifikan diantara ketiganya.

Penelitian selanjut nya dilakukan oleh I nyoman subagia ardana, I ketut dharsana, dan kawan-kawan (2014), Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, berjudul Penerapan

konseling karier holland dengan teknik modeling untuk meningkatkan kematangan karier dibuktikan bahwa siswa kelas X TKJ 1 SMK Negeri 3 Singaraja, diketahui keempat siswa yang mengikuti konseling telah menunjukkan presentase skor kematangan karier $\geq 80\%$. Ini berarti bahwa semakin baik konseling karier holland dengan teknik modeling digunakan dalam menangani permasalahan kematangan karier, maka akan semakin baik hasil yang didapatkan.

Penelitian selanjutnya dilakukan Ika dara h. dan Soeharto (2014), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, berjudul kontribusi intensitas minat bekerja orang tua terhadap kematangan karier siswa, dinyatakan bahwa berdasarkan analisis data yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kematangan karier siswa kelas X SMKN 7 Surakarta tahun pelajaran 2012/2013 tersebut termasuk dalam kategori sedang, sedangkan intensitas minat bekerja orang tua siswa kelas X SMKN 7 Surakarta tahun pelajaran 2012/2013 tersebut termasuk dalam kategori sedang dan ada kontribusi intensitas minat bekerja orang tua terhadap kematangan karier siswa kelas X SMKN 7 Surakarta dan kontribusinya sebesar 11,9%.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sandi Prasetya, Sri wiyanti, Nugraha Arif Karyanta (2015), Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas

Maret, berjudul Hubungan antara motivasi belajar dan keyakinan diri dengan kematangan karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali, dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi belajar dengan kematangan karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali. Artinya semakin tinggi motivasi belajar siswa semakin tinggi juga kematangan kariernya. Diketahui juga tidak ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri dengan kematangan karier.

C. Kerangka Berpikir

Para siswa jenjang menengah pertama, secara umum berada pada rentangan usia antara 12-16 tahun. Pada usia yang baru memasuki masa remaja, siswa SMP memiliki fantasi mengenai masa depan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Ginzberg tentang perkembangan karier yaitu remaja usia antara 11-17 tahun, perkembangan karier remaja berada pada tahap tentatife, yang merupakan masa transisi dari tahap fantasi masa kanak-kanak menuju tahap pengambilan keputusan yang realistis di masa dewasa muda.

Meskipun belum jelas mengenai orientasi terhadap pemilihan karier, siswa SMP mulai berpikir mengenai kecenderungan arah pilihan karier. Memilih sekolah lanjutan merupakan prioritas mereka, terutama peserta didik kelas VIII dan IX. Mereka memiliki aspirasi untuk memilih

sekolah di tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Selain itu remaja mulai menyadari bahwa suatu hari dia harus bertanggung jawab atas kehidupannya.

Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) program bimbingan karier yang dilakukan oleh guru BK diarahkan untuk membantu siswa menentukan minat, melakukan pilihan studi lanjut ke SMA/MA dan SMK berdasarkan kemampuan dasar umum (kecerdasan), bakat, minat dan kecenderungan arah pilihan masing-masing siswa, serta memahami berbagai jenis pekerjaan/karier tertentu.

Kematangan karier merupakan tujuan hidup yang berhubungan dengan keinginan memperoleh pekerjaan ideal yang mencerminkan harapan dan konsep diri seseorang. Dalam memperoleh kematangan karier sebagai harapan di masa depan selain dipengaruhi oleh faktor internal misalnya minat dan bakat, juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti orangtua, etnis, sosial ekonomi dan gender. Bagi para pelajar menghadapi persaingan dalam mencapai karier yang ideal memerlukan usaha dan dukungan dari berbagai pihak seperti orangtua, masyarakat, guru maupun sekolah. Pihak-pihak tersebut akan mempengaruhi perkembangan kematangan karier siswa.

Faktor jenis kelamin berperan dalam mempengaruhi tingkat kematangan karier siswa hal ini karena jenis kelamin akan berpengaruh kepada pilihan karier yang tersedia dan juga apresiasi dan ekspektasi masyarakat terhadap tiap jenis kelamin itu berbeda-beda. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hurlock yang mengatakan anak sekolah menengah atas mulai memikirkan bahwa anak sekolah menengah atas mulai memikirkan masa depan mereka dengan sungguh-sungguh . Anak laki-laki biasanya lebih bersungguh-sungguh dalam hal pekerjaan dibandingkan dengan anak perempuan yang memandang pekerjaan sebagai pengisi waktu sebelum menikah. Selain itu Gottfredson (1996) juga menjelaskan bahwa jenis kelamin dan gender akan berpengaruh kepada aspirasi pekerjaan yang akan dipilih oleh individu sebab pada usia mudanya individu telah dapat membedakan jenis pekerjaan berdasarkan peran gender yang akan dilakukan. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita, perbedaan ini terlihat pada perbedaan konsep diri, perbedaan biologis dan perbedaan neorologis antara pria dan wanita.

Faktor jenis kelamin dalam penelitian ini menjadi fokus utama peneliti untuk membandingkan kematangan karier siswa. Oleh sebab itu, pada penelitian ini akan meneliti lebih lanjut mengenai perbedaan

kematangan karier antara siswa yang berjenis kelamin laki-laki dengan siswa yang berjenis kelamin perempuan pada tingkat SMP.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Boediono (2001) merupakan suatu asumsi atau anggapan yang biasa benar atau bisa salah mengenai suatu hal dan dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal tersebut sehingga memerlukan pengecekan lebih lanjut. Hipotesis penelitian ini adalah :

“Terdapat perbedaan kematangan karier antara siswa yang berjenis kelamin perempuan dengan berjenis kelamin laki-laki pada siswa kelas IX di SMPN 139 Jakarta”.