

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

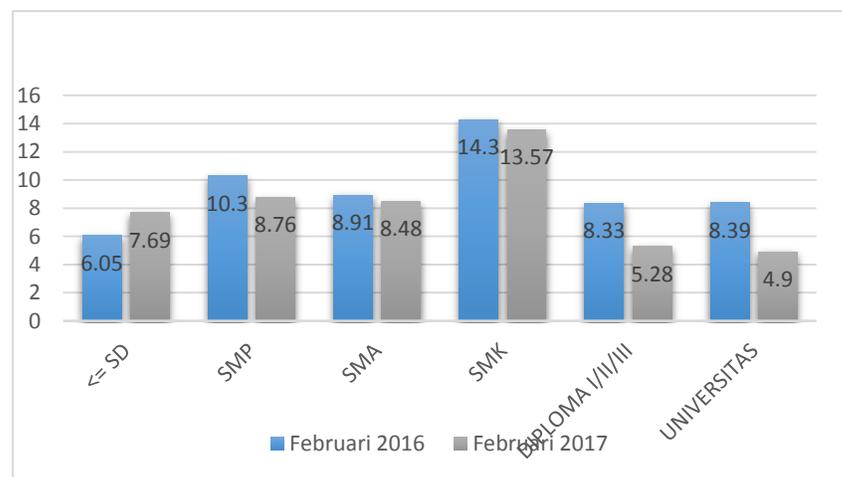
Pengangguran di Indonesia didominasi oleh lulusan SMK (DetikFinance, 2017). Permasalahan tersebut terjadi akibat arus tenaga kerja yang terus melaju sedangkan jumlah lahan pekerjaan sangat terbatas. Keterbatasan jumlah perusahaan tidak sebanding dengan jumlah lulusan sekolah, menyebabkan tingkat pengangguran terus melaju. Keadaan ini menjadi pemicu situasi yang mengharuskan untuk memilih, mempertimbangkan, menaksir, dan memprediksi. Hal ini memerlukan strategi untuk mempersiapkan diri untuk meraih karier yang lebih baik.

Dalam rangka menyediakan tenaga kerja siap pakai, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan formal yang diharapkan mampu mempersiapkan sekaligus menjadi jembatan penghubung antara tenaga kerja dengan dunia kerja, sehingga setelah lulus mampu terjun langsung ke dunia kerja. Menurut Peraturan Pemerintah RI (PP RI) no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 26 ayat (3), tujuan pendidikan SMK adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta

keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan program kejuruannya. SMK ditujukan untuk peserta didik yang menginginkan bekerja dan atau melanjutkan ke perguruan tinggi. Proses pembelajaran di SMK yang menitikberatkan pada penerapan teori melalui kegiatan praktikum atau lebih dikenal dengan sebutan Praktik Kerja Lapangan (PKL) sehingga peserta didik memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Setelah melakukan Praktik Kerja Lapang peserta didik dapat dengan jelas memahami jenis-jenis lapangan pekerjaan serta orientasi masa depan yang akan dipilih dalam rangka mencapai kematangan karier sesuai dengan program-program kejuruan yang mengarah kepada jenis-jenis lapangan kerja.

Namun secara realistis di dalam dunia pekerjaan, SMK belum bisa menghasilkan lulusan siap pakai. Pengangguran terbuka paling banyak justru dari SMK (DetikFinance, 2017). Biro Pusat Statistik Jawa Barat menunjukkan keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat pada dua tahun terakhir yang dilihat menurut tingkat pendidikan, lulusan SMK menduduki tempat tertinggi pada presentase 14,3% bulan Februari tahun 2016 dan menurun di bulan Februari tahun 2017 menjadi 13,57%. Hal ini menjadi perkembangan yang cukup baik bagi lulusan SMK dengan adanya penurunan jumlah presentasi lulusan SMK yang tidak bekerja.

Tetapi penurunan jumlah presentasi lulusan SMK tersebut masih menempatkan lulusan SMK pada tempat tertinggi sebagai tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, disusul oleh lulusan SMP, SMA, Diploma I/II/III, dan Universitas. Untuk memperjelas data disajikan pada table berikut ini.



Sumber : Berita Resm Statistik (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat) No. 29/05/32Th.XVIII,5 Mei 2017

Gambar 1.1
Penduduk Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran
Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Februari 2016-2017

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menjelaskan bahwa tingkat pengangguran pada lulusan SMK masih tinggi. Hal ini dapat dilihat pada data di atas bahwa pada dua tahun terakhir lulusan SMK masih menempatkan posisi pertama sebagai tingkat pengangguran terbuka berdasarkan angkatan pendidikan. Namun pada dalam dua tahun

terakhir belum adanya pemecahan masalah terkait fenomena yang berasal dari sekolah kejuruan (Statistik, 2017).

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 tahun 2003 pasal 3 yang menjelaskan pasal 15 menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang menghubungkan, menjodohkan, melatih peserta didik agar memiliki kebiasaan bekerja untuk dapat memasuki dan berkembang pada dunia kerja (industri), sehingga dapat dipergunakan untuk memperbaiki hidupnya. Terkait dengan permasalahan tersebut, SMK ditunjuk sebagai bentuk satuan penyelenggara dari pendidikan menengah kejuruan, yaitu melatih peserta didik untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja sesuai dengan karakteristik pendidika kejuruan. Oleh karena itu betapa pentingnya seorang remaja mampu menyelesaikan tahap perkembangan secara baik sehingga peserta didik mampu memenuhi tuntutan dalam mencapai kemandirian secara ekonomi maupun dalam berkarier.

Peserta didik dalam hal ini remaja, untuk mencapai kemandirian secara ekonomi dan karier yang diinginkan sering mengalami hambatan, sehingga perlu adanya penanganan dan bimbingan untuk membantu peserta didik agar mampu menyelesaikan permasalahan tersebut. Permasalahan kemandirian ekonomi dan karier memiliki hubungan yang

erat dengan kematangan karier. Super (Coertse & Schepers, 2004) menjelaskan:

“career maturity can be defined as the way in which an individual successfully completes certain career development tasks that are required according to his current developmental phase”. It is seen as the collection of behaviours necessary to identify, choose, plan and execute career goals.”

Kematangan karier dapat didefinisikan sebagai cara seorang individu berhasil menyelesaikan tugas perkembangan karier tertentu yang diperlukan sesuai dengan fase perkembangan saat ini. Hal ini terlihat sebagai kumpulan perilaku yang diperlukan untuk mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karier sehingga dengan adanya bimbingan dan pengawasan melalui proses pendidikan dengan tujuan setiap peserta didik mampu mencapai kematangan karier serta dapat memenuhi tugas perkembangannya untuk tujuan karier.

Bagi peserta didik SMK kematangan karier merupakan hal yang sangat penting, karena pada jenjang tersebut setiap peserta didik harus memilih karier yang tepat dan mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Mempersiapkan masa depan, terutama karier merupakan salah satu tugas remaja dalam tahap perkembangannya seperti yang dikemukakan oleh Crites (Patton & Pater, 2001) bahwa:

“Career Maturity is central to a developmental approach to understanding career behavior and involves an assessment of an individual’s level of career progress in relation to his or her career relevant developmental tasks.”

Kematangan karier adalah pusat pendekatan perkembangan untuk memahami perilaku karier dan melibatkan penilaian tingkat kemajuan karier seseorang dalam kaitannya dengan tugas perkembangan kariernya yang relevan. Dengan demikian sangatlah penting bagi peserta didik untuk mampu mencapai kematangan karier agar setiap peserta didik dapat mengembangkan dirinya menjadi lebih baik.

Super (Prahesty, 2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya kematangan karier yaitu: 1) Faktor-biososial, seperti umur dan kecerdasan, 2) Faktor lingkungan, yaitu tingkat pekerjaan orang tua, sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga, 3) Kepribadian, meliputi kosep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma dan tujuan hidup, 4) Faktor vokasional, kematangan karier individu, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karier, 5) Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di sekolah dan luar sekolah. Berdasarkan pendapat super mengenai fator-faktor yang mempengaruhi kematangan karier, faktor kecerdasan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perbedaaan kematangan karier peserta didik.

Sebuah studi yang dilakukan di Afrika Selatan oleh Watson dan van Aarde yang menguji tingkat kematangan karier peserta didik kulit berwarna, menunjukkan bahwa usia, status sosial ekonomi, kecerdasan dan gender memiliki pengaruh pada tingkat kematangan karier peserta

didik kulit berwarna (Coertse & Schepers, 2004). Selain itu penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kemampuan mahasiswa kedokteran Universitas Sam Ratulangi (Jachja, Rinto, Wungouw, & Pangemanan, 2014).

Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Coertse & Schepers (2004) memberikan kesimpulan bahwa, “...*the career mature students are more outgoing, display higher levels of intelligence...*” Kematangan karier peserta didik yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi pula. Dengan demikian, peneliti mengasumsikan berdasarkan data penelitian tersebut, bahwa dengan tingkat kecerdasan intelektual yang baik maka akan membentuk kematangan karier yang baik pula pada peserta didik.

Betz (Coertse & Schepers, 2004) juga menjelaskan bahwa

“The history of career maturity assessment is one marked by a series of debates over (a) the choice of criteria that define career maturity, (b) the associations between measures of career maturity, attitudes and measures of general intelligence and whether career maturity inventories can measure some aspects of intelligence and (c) the questionable reliability and validity of the measures.”

Sejarah penilaian kematangan karier ditandai oleh serangkaian perdebatan mengenai (a) pilihan kriteria yang mendefinisikan kematangan karier, (b) hubungan antara ukuran kematangan karier, sikap dan ukuran kecerdasan intelektual dan apakah kematangan karier dapat

Mengukur beberapa aspek kecerdasan dan (c) reliabilitas dan validitas yang dipertanyakan dari tindakan tersebut. Data sejarah terhadap penilaian kematangan karier di atas memperlihatkan bahwa, pengukuran terhadap tingkat kematangan karier membutuhkan rangkaian pertimbangan dan penelitian yang objektif sehingga pada penelitian ini, peneliti mencoba menganalisa aspek kecerdasan terhadap tingkat kematangan karier peserta didik.

Seiring dengan berkembangnya pendidikan dan banyak penelitian yang mulai melakukan riset terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kematangan karier, hal ini tentunya menimbulkan banyak asumsi-asumsi mengenai kematangan karier itu sendiri. Gottfredson (Coertse & Schepers, 2004) menjelaskan bahwa, “...*low intelligence will have an affect on career choice and thus on career maturity...*” Tingkat kecerdasan yang rendah akan mempengaruhi pada saat melakukan pemilihan karier dan kematangan kariernya. Tingkat kecerdasan pada peserta didik SMK tentunya akan bersinggungan dengan prestasi akademik peserta didik itu sendiri pada saat di Sekolah. Gill (2013) mengasumsikan bahwa,

“Academic as well profession pursuit necessarily draws on the intellectual talent of the individual. High IQ will naturally lead to higher academic achievement leading to the choice for high profile occupations. Moreover every occupation requires different level of IQ. While making a choice for career, intellectual level of the individual should be kept in mind.”

Prestasi akademik sekaligus profesi selalu mengacu pada bakat intelektual individu. IQ tinggi secara alami akan menghasilkan prestasi akademis yang lebih tinggi dan mengarah pada pilihan untuk pekerjaan berprofil tinggi. Apalagi setiap pekerjaan membutuhkan tingkat IQ yang berbeda. Sementara membuat pilihan untuk karier, tingkat intelektual individu harus selalu diingat. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan mengenai perbandingan antara tingkat kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kematangan karier pada penelitian ini, tentunya asumsi tersebut menunjukkan bahwa prestasi akademik peserta didik pada saat di Sekolah mengacu kepada tingkat kecerdasan intelektualnya. Tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi akan memperlihatkan tingkat kematangan karier yang tinggi pula. Dalam hal ini peserta didik SMK agar dapat melakukan pemilihan karier yang baik, tentu perlu adanya tindakan dalam arti penelitian, sehingga peserta didik dapat terus mengembangkan prestasi akademiknya (kecerdasan intelektual) agar mencapai kematangan karier yang lebih baik dan siap terjun langsung di dunia kerja atau melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan data dari hasil penelitian tentang kematangan karier peserta didik itu sendiri.

SMK dipilih sebagai subjek penelitian dikarenakan mayoritas dari lulusan SMK berorientasi untuk bekerja, peneliti melakukan survei terhadap beberapa lulusan SMK, dimana peneliti mengukur tingkat

kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh lulusan SMK sesuai dengan penjurusan pada saat duduk di bangku sekolah. Hasil yang didapatkan dari survei tersebut ialah empat dari lima orang lulusan SMK sama sekali belum bisa memaksimalkan hasil belajar tiga tahun dan kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya.

Peneliti juga membandingkan keadaan tersebut dengan nilai yang tertera pada ijazah, hal ini sangat bertolak belakang dengan keadaan yang terjadi pada lulusan SMK. Rata-rata nilai yang didapatkan dari beberapa lulusan SMK yang ditemui mencapai nilai 80 sampai dengan 90 pada nilai Ujian Akhir Sekolah dan Ujian Nasional baik tertulis maupun praktik, sehingga penelitian mengenai kematangan karier lebih sesuai dengan kondisi subjek.

Keadaan yang terjadi pada lulusan SMK khususnya yang terjadi di daerah Cibinong berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti menghasilkan pertanyaan terhadap keadaan yang terjadi, bagaimanakan lulusan SMK dengan rata-rata nilai mencapai angka 80-90 pada tiap bidang keahlian yang tertera pada ijazah tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dari lulusan SMK itu sendiri. Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada guru bimbingan dan konseling dari beberapa SMK di daerah Cibinong, menyimpulkan penelitian ini akan sangat membantu bagi peserta didik kelas XII yang dimana mereka harus segera mengambil keputusan untuk

proses perkembangan pada tahap selanjutnya karena keadaan yang terjadi saat ini banyak lulusan SMK dengan nilai akademik yang tinggi namun masih belum dapat memaksimalkan kemampuan atau *skill* yang dimiliki untuk bersaing di dunia kerja (Konseling, 2017)

Penelitian mengenai kematangan karier ini akan dilaksanakan pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong karena beberapa alasan di antaranya; Belum adanya penelitian sejenis yang pernah dilakukan SMK Negeri 1 Cibinong. Berdasarkan beberapa temuan penelitian menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual menjadi salah satu faktor penentu terhadap kematangan karier peserta didik, selain itu terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa tingkat kecerdasan intelektual terkait secara positif dengan kematangan karier (Naidoo, Bowman, & Gerstein, 1998). Berdasarkan temuan-temuan yang terjadi penting untuk dilakukannya penelitian agar dapat mengukur perbedaan kematangan karier peserta didik di SMK Negeri 1 Cibinong secara objektif dan dapat memberikan informasi mengenai kematangan karier peserta didik sebagai bekal untuk melanjutkan jenjang pendidikan ataupun memasuki dunia kerja .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti memiliki ketertarikan terhadap hal apakah yang menjadi penyebab adanya fenomena tersebut. maka dengan demikian rumusan masalah yang penulis ajukan ialah sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kematangan karier peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong ?
2. Apakah terdapat perbedaan kematangan karier peserta didik SMK berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong ?”

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti membatasi permasalahan mengenai “Perbedaan kematangan karier peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong ?”

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang peneliti ajukan pada penelitian ini ialah apakah terdapat perbedaan kematangan karier peserta didik SMK berdasarkan kecerdasan intelektual pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai bahan memperkaya wawasan mengenai kematangan karier peserta didik SMK dilihat berdasarkan tingkat kecerdasan
- b. Sebagai referensi untuk penelitian di masa mendatang mengenai tingkat kematangan karier peserta didik SMK berdasarkan kecerdasan.

2. Kegunaan Praktis

a. Peserta didik

Memberikan pengetahuan mengenai tahap perkembangan pada dirinya juga memberikan wawasan agar mampu memilih pilihan karier secara matang. Sehingga setiap peserta didik lulusan SMK Negeri 1 Cibinong menjadi lebih baik setelah lulus dan siap bersaing pada tahapan perkembangannya, baik untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau pun meniti karier dengan bekerja.

b. Guru Bimbingan Konseling.

Memberikan informasi mengenai pemahaman tingkat kecerdasan dan kematangan karier peserta didik di SMK Negeri 1 Cibinong dan dapat digunakan untuk mengembangkan layanan dasar bimbingan konseling khususnya layanan karier.

c. Mahasiswa Bimbingan dan Konseling

Memberikan informasi tentang pemahaman tingkat kecerdasan dan kematangan karier peserta didik serta sebagai bentuk pelaksanaan akademis dalam mengembangkan riset dan ilmu pengetahuan.

d. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan sebagai bekal untuk menjadi seorang pendidik, serta dalam rangka penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

BAB II
DESKRIPSI TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR,
DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kematangan Karier

1. Kematangan Karier

a. Definisi Karier

Karier secara umum didefinisikan sebagai suatu pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan. Kamus Besar Bahasa Indonesia menterjemahkan karier sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya (KBBI, 2005).

“A career is a chosen pursuit; a profession or occupation. It is the sequence and variety of occupations (paid and unpaid) which one undertakes throughout a lifetime. More broadly, career includes life roles, leisure activities, learning and work.”

Hall (Gill, 2013) berpendapat bahwa karier adalah pencarian yang dipilih; Sebuah profesi atau pekerjaan. Hal ini adalah urutan dan variasi pekerjaan (dibayar dan tidak dibayar) yang dilakukan seseorang seumur hidup. Secara lebih luas, karier mencakup peran hidup, aktivitas santai, belajar dan bekerja. Definisi karier menurut Hall menjelaskan bahwa peran hidup yaitu aktivitas sehari-hari merupakan pekerjaan atau karier dalam arti secara luas.

“A career is defined as the combination and sequence of roles played by a person during the course of a lifetime. These roles include those of child, pupil or student, leisurite, citizen, worker, spouse, homemaker, parent, and pensioner, positions with associated expectations that are occupied at some time by most people, and other less common roles such as those of criminal, reformer, and lover.”

Super (1980) menjelaskan bahwa karier didefinisikan sebagai kombinasi dan urutan peran yang dimainkan oleh seseorang selama masa hidup. Peran ini termasuk anak, murid, pelajar, leisurite, warga negara, pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, dan pensiunan, dengan harapan yang terkait yang diduduki beberapa waktu oleh kebanyakan orang, dan peran lain yang kurang umum seperti kejahatan, pembaharu, dan kekasih.

Hastho dan Sugiarto (Kusumaningrum, 2012) para pakar lebih senang mendefinisikan karier sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa Hastho dan Sugiarto menyimpulkan karier merupakan aktivitas atau suatu pekerjaan dalam sebuah instansi perusahaan dengan masa jabatan tertentu atau sampei denan masa pensiun. Triton menyimpulkan definisi karier berdasarkan beberapa pendapat pakar sebagai kronologi kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait

dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan baik yang telah maupun yang sedang dikerjakannya (Kusumaningrum, 2012). Defnisi karier menurut Triton menjelaskan bahwa karier merupakan kronologi kegiatan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan baik yang telah maupun yang sedang dikerjakan.

“...a succession of related jobs arranged in a hierarchy of prestige, through which persons move in an ordered, (more or less predictable) sequence...”

Wilensky (Osibanjo, 2014) mendefinisikan karier secara struktural berkaitan dengan pekerjaan yaitu “serangkaian pekerjaan terkait yang diatur dalam hierarki prestise, di mana orang-orang bergerak dalam urutan yang teratur, (yang lebih atau kurang dapat diprediksi).” Wilensky menjelaskan bahwa karier merupakan suatu aktivitas atau pekerjaan yang sudah diatur pada susunan kerja tertentu dengan urutan kerja yang teratur.

”Leach and Chakiris (1988) see career in a more deeper perspective, they argue that career is by-product of job and job is activity individuals get into in order to get paid, and job does not lead individuals to anywhere; while career is seen as a continuous and progressive behavior display by individuals moving through a journey (path/ladder) that leads to predicted/known ultimate end.”

Leach and Chakiris (Osibanjo, 2014) melihat karier dalam perspektif yang lebih dalam, mereka berpendapat bahwa karier adalah hasil sampingan dari pekerjaan dan pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan orang untuk mendapatkan bayaran, dan pekerjaan tidak

mengarahkan individu ke mana saja; Sementara karier dipandang sebagai tampilan perilaku yang kontinu dan progresif oleh individu yang bergerak melalui sebuah perjalanan (Jalur / tangga) yang mengarah ke prediksi / akhir akhir yang diketahui. Definisi karier menurut Leach and Chakiris menjelaskan perspektif karier dalam bentuk pekerjaan sekaligus pencapaian dari hasil pekerjaan dengan demikian karier dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan dengan jenjang karier tertentu dan pencapaian dari karier itu sendiri.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat dipahami bahwa karier merupakan suatu rangkaian pekerjaan, dan jabatan selama kehidupan individu yang dipengaruhi psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomi, dan faktor-faktor lainnya. Individu bisa saja memiliki satu pekerjaan sepanjang hidupnya, namun ada pula individu yang memiliki berbagai macam pekerjaan sepanjang hidupnya sesuai dengan tahapan dari perkembangan individu tersebut.

b. Definisi Kematangan Karier

Karier didefinisikan sebagai perkembangan dalam rangka pengalaman kerja seseorang. Crites (Patton & Pater, 2001) mendefinisikan kematangan karier yaitu:

“...Career Maturity is central to a developmental approach to understanding career behavior and involves an assessment of an individual’s level of career progress in relation to his or her career relevant developmental tasks...”

Kematangan karier adalah pusat pendekatan perkembangan untuk memahami perilaku karier dan melibatkan penilaian tingkat kemajuan karier seseorang dalam kaitannya dengan tugas perkembangan kariernya yang relevan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa karier sebagai suatu rangka pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

“career maturity can be defined as the way in which an individual successfully completes certain career development tasks that are required according to his current developmental phase”. It is seen as the collection of behaviours necessary to identify, choose, plan and execute career goals.”

Super (Coertse & Schepers, 2004) menjelaskan bahwa kematangan karier sebagai tingkat di mana individu telah menguasai tugas perkembangan kariernya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karier. Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karier merupakan keberhasilan individu untuk menjalankan tugas perkembangan karier sesuai dengan tahap perkembangan yang sedang dijalani, meliputi pembuatan perencanaan, pengumpulan informasi mengenai pekerjaan, dan pengambilan keputusan karier yang tepat berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman mengenai karier yang dipilih.

“Career maturity is a constellation of physical, psychological and social characteristics thus belonging to both the domains that of cognitive and affective. It is central to a developmental approach to understanding vocational behavior and involves an assessment of an individual's level of career progress in relation to his or her career-relevant development tasks. It refers, broadly, to the individual's readiness to make informed, age-appropriate career decisions and cope with career development tasks.”

Savickas (Sihiro, 2013) menjelaskan bahwa kematangan karier adalah konstelasi karakteristik fisik, psikologis dan sosial sehingga tergolong dalam ranah kognitif dan afektif. Ini penting bagi pendekatan perkembangan untuk memahami perilaku kejuruan dan melibatkan penilaian tingkat kemajuan karier seseorang dalam kaitannya dengan tugas pengembangan kariernya yang relevan. Ini mengacu pada kesiapan individu untuk membuat keputusan karier yang tepat sesuai usia dan mengatasi tugas pengembangan karier.

“Career maturity refers to the individual's readiness to make informed, age-appropriate career decisions and deal with career development tasks.”

Savakis (Bozgeyikli, 2009) menjelaskan bahwa kematangan karier mengacu pada kesiapan individu untuk membuat keputusan karier yang tepat sesuai usia dan menangani tugas pengembangan karier. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kematangan karier mengacu pada kesiapan individu untuk mampu mengidentifikasi, memilih, merencanakan, dan melaksanakan tujuan-tujuan karier yang

tersedia bagi individu tertentu sesuai dengan tahap perkembangan kariernya.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karier merupakan keberhasilan individu untuk menjalankan tugas perkembangan karier sesuai dengan tahap perkembangan yang sedang dijalani, meliputi pembuatan perencanaan karier dengan demikian individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Pengumpulan informasi mengenai pekerjaan ini menambah pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. dan pengambilan keputusan karier hal ini Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Berdasarkan pemahaman ini peserta didik dapat memilih karier dengan tepat.

c. Aspek dan Dimensi Kematangan Karier

Menurut Super (Sharf, 1992) terdapat lima dimensi dalam kematangan karier. Kelima dimensi tersebut adalah:

1) Orientasi terhadap pilihan karier (*Orientation Vocational Choice*):

Salah satu tanda kematangan karier adalah sejauh mana remaja menyadari kebutuhan untuk memilih pekerjaan dan faktor-faktor yang masuk ke dalam keputusan ini. Dimensi ini mengarah pada sikap seseorang yang berfokus dengan pilihannya serta mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki untuk menentukan kariernya.

2) Informasi dan perencanaan (*Information and Planning*)

Kriteria lain dari kematangan karier adalah jumlah informasi yang dapat dipercaya yang harus diambil seseorang untuk diambil keputusan tentang pekerjaan dan kemudian merencanakan secara logis dan kronologis untuk masa depan. Dimensi ini mengarah kepada kemampuan seseorang untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan kariernya sehingga dapat melakukan perencanaan yang matang mengenai kariernya.

3) Konsistensi terhadap prefensi karier (*Consistency of Vocational Preference*)

Masih ada indeks kematangan karier lainnya adalah seberapa konsisten seorang remaja dalam preferensinya terhadap berbagai pekerjaan dari satu titik waktu ke waktu yang lain.

4) Kristalisasi sifat (*Crystallization of traits*)

Dalam pengembangan karier yang matang, atribut psikologis individu yang relevan dengan pengambilan keputusan, misalnya, pola minat terdiferensialkan, nilai eksplisit, dan kemandirian yang meningkat, berkembang seiring dengan tugas yang harus diselesaikan. Dimensi ini menekankan pada pembentukan konsep mengenai diri terutama yang berhubungan dengan kematangan minatnya dan realisme pada pekerjaannya.

5) Kearifan dalam pemilihan karier (*Wisdom of vocational preference*)

Secara umum dikenal sebagai realisme pilihan kejuruan, dimensi kedewasaan karier ini mencerminkan seberapa dekat keputusan karier individu yang sesuai dengan berbagai aspek realitas, seperti kemampuan prasyarat untuk pilihan pekerjaan, minat yang sesuai untuk bidang karier yang dipilih, dan ketersediaannya sumber keuangan untuk pelatihan yang relevan. Dimensi ini mengarah pada kemampuan individu dalam melakukan pemilihan karier secara

bijaksana sehingga realistis dengan keadaan dirinya yang sesuai dengan aktifitas pribadinya.

Crites (Coertse & Schepers, 2004) menciptakan model pengembangan karier yang komperhensif dengan mengintergrasikan pendekatan yang berbeda. Crites mengemukakan bahwa tahap terpenting dalam pengembangan karier adalah tahap pendirian (usia 16 sampai 25 tahun), yang merupakan predicator kesuksesan karier yang baik. Crites (Coertse & Schepers, 2004) mengemukakan model kematangan karier terbagi menjadi dua dimesi: dimensi afektif dan dimensi kognitif.

“The cognitive dimension is represented by career decisionmaking skills, whereas the affective dimension represents attitudes towards career development.”

Dimensi kognitif diwakili oleh keterampilan pengambilan keputusan karier, sedangkan dimensi afektif mewakili sikap terhadap pengembangan karier.

Seperti yang didefinisikan sebelumnya, kematangan karier adalah sejauh mana seorang individu dapat menguasai tugas pengembangan karier tertentu yang sesuai dengan tahap hidupnya (Langley, 1996). Hal ini sangat penting untuk mengidentifikasi keadaan kematangan karier seseorang untuk memberikan panduan karier yang sesuai. Langley (Coertse & Schepers, 2004) menyoroti aspek kematangan karier berikut:

- 1) Mendapatkan informasi tentang diri sendiri dan mengubah informasi tersebut menjadi pengetahuan diri.
- 2) Memperoleh keterampilan membuat keputusan dan menerapkannya dalam pengambilan keputusan yang efektif.
- 3) Mengumpulkan informasi karier dan mengubahnya menjadi pengetahuan tentang dunia kerja.
- 4) Mengintegrasikan pengetahuan diri dan pengetahuan tentang dunia kerja.
- 5) Menerapkan pengetahuan yang didapat dalam perencanaan karier

d. Tahap Perkembangan Karier

Memandang bahwa karier 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. Menurut Super (Sharf, 1992) membagi tahap-tahap perkembangan karier menjadi lima tahap berdasarkan umur, yaitu:

- 1) Fase pertumbuhan (*growth*), 0 tahun sampai usia 15 tahun.

Dalam fase ini, anak mengembangkan bakat-bakat, minat, kebutuhan, dan potensi, yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri.

- 2) Fase eksplorasi (*exploration*) antara umur 15-25 tahun, yaitu remaja mulai memikirkan beberapa alternatif pekerjaan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- 3) Fase pemantapan (*establishment*), antara umur 25-45 tahun. Pada fase ini, remaja sudah memilih karier tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif dan negatif dari pekerjaannya. Dengan pengalaman yang diperoleh, ia bisa menentukan apakah ia akan terus dengan karier yang telah dijalannya atau berubah haluan.
- 4) Fase pembinaan (*maintenance*) antara umur 45-65 tahun, saat seseorang telah mantap dengan pekerjaannya dan memeliharanya agar dia tekun sampai akhir.
- 5) Fase kemunduran (*decline*), +65 tahun, masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu. Dalam fase ini seseorang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Berdasarkan tahap perkembangan karier yang sudah dipaparkan di atas, peneliti hanya mengikutsertakan peserta didik SMK kelas XII (*exploration*) sehingga tugas perkembangan yang akan diteliti adalah mengenai alternatif pilihan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaannya dilihat dari kompetensi dirinya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruh Perkembangan Karier

Super (Prahesty, 2013) mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier ke dalam lima kelompok Berikut ringkasan kelima faktor yang dimaksud tersebut:

- 1) Faktor bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karier, serta orientasi pilihan karier berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.
- 2) Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karier individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga.
- 3) Faktor vokasional, kematangan karier individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karier.
- 4) Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di sekolah dan luar sekolah.

Miller (Mubiana, 2010) menjelaskan faktor yang menentukan kematangan karier terbagi menjadi faktor internal yaitu: usia, jenis kelamin, tingkat sekolah, kecerdasan mental, bahasa, kematangan pribadi dan konsep diri dan lokus control. Selain itu juga Miller menjelaskan faktor lain seperti: interaksi orang tua dan keluarga,

tingkat sosial ekonomi, area geografis tempat tinggal, program sekolah dan bimbingan, dan keterlibatan masyarakat dan budaya sebagai faktor penentu kedewasaan karier.

...Literature on career development theories has identified a number of correlates of career maturity. Internal determinants like age, gender, school grade, mental intelligence, language, personal maturity and self concept and locus of control have been identified by Miller (2006) as correlates of career maturity. In addition, Miller (2006) postulate parents and family interactions, social-economic level, geographical area of residence, school and guidance Programmes, and community involvement and culture as external determinants of career maturity...

Faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pada masa remaja menurut Seligman (Brown & Lent, 2005) 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 di waktu 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.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dipahami bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya kecerdasan, usia, gender, minat, sikap, orientasi motivasi, harga diri, dan strategi pemecahan masalah. Faktor internal individu merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kematangan karier individu. Meskipun demikian, faktor eksternal individu juga sangat penting, yaitu orang-orang yang berada disekitar individu juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan, faktor eksternal yang mempengaruhi kematangan karier seorang individu diantaranya teman sebaya, lembaga pendidikan, status sosial ekonomi dan keluarga serta peran orang tua yang mampu mempengaruhi seseorang dalam upaya mencapai kematangan kariernya.

f. Pengukuran Kematangan Karier

Seligman (Crites & Savickas, 1996) Crites menyebutkan beberapa inventori yang dapat mengukur kematangan karier, salah satunya ialah *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI). Alat ini dibuat oleh Super, Thompson dan Lindeman, dipublikasikan oleh *Consulting Psychologists Press*. ACCI dibuat berdasarkan konsep yang diperkenalkan oleh Super tentang *career adaptability* pada dewasa dan berguna untuk membantu orang-orang pada tahapan

perkembangan dewasa dalam memahami, mengatur, memikirkan kembali dan mengubah karier mereka.

Selanjutnya, *Career Development and Inventory* (CDI). Alat yang dibuat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Super mengenai pola-pola karier, pertama kali dipublikasikan oleh *Consulting Psychologist Press*. Alat ini didesain untuk membantu mereka yang berbeda pada tahap eksplorasi dalam perkembangan kariernya. CDI mengukur empat dimensi dasar dari kematangan karier, yaitu: perencanaan, eksplorasi, pembuatan keputusan, dan informasi.

Career Maturity Inventory (CMI). Inventori ini sebenarnya dikembangkan setelah memperbaiki inventori perkembangan karier yang disusun oleh Super. CMI yang dibuat oleh Crites ini merupakan alat ukur yang berakar pada *Career Patern Study* (CPS) yang dilakukannya bersama-sama dengan Super. Alat ini disusun oleh John Crites untuk mengukur kematangan karier dan kemampuan untuk membuat keputusan karier. Inventori ini dipisahkan dalam dua bagian, yaitu mengukur *career choice competence* atau kompetensi terhadap karier dan *career choice attitudes* atau sikap terhadap karier. Kompetensi terhadap karier mengukur penilaian diri, informasi jabatan, seleksi tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah, sedangkan sikap terhadap karier terdiri dari keyakinan, keterlibatan, kebebasan, orientasi, dan kompromi dalam pengambilan keputusan. Kedua bagian

tersebut dapat dipakai untuk laki-laki dan perempuan, kelompok minoritas, atau kelompok khusus.

2. Kecerdasan Intelektual

a. Definisi Kecerdasan

Kecerdasan adalah perihal mengenai cerdas atau kesempurnaan akal budi manusia. Kata kecerdasan diambil dari akar kata cerdas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Cerdas berarti sempurna perkembangan akal budi seorang manusia dalam berfikir, mengerti, tajam pikiran dan sempurna pertumbuhan tubuhnya (KBBI, 2005)

William Stern, menyatakan bahwa sesuatu yang berkaitan dengan kecerdasan merupakan daya yang individu lakukan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuannya. Orang yang tingkat kecerdasannya tinggi akan lebih cepat dan tepat dalam menghadapi masalah-masalah baru bila dibandingkan dengan orang yang kecerdasannya rendah. Beberapa ahli pada bidang kecerdasan telah banyak memberikan penjelasan mengenai kecerdasan, berikut ini merupakan definisi kecerdasan berdasarkan para ahli: Spearman (Gregory, 2000) (1904, 1923) menjelaskan definisi kecerdasan adalah "*a general ability which involves mainly the education of relations and correlates*" kecerdasan merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi suatu

peristiwa yang melibatkan edukasi hubungan sebab akibat. Selanjutnya Binet and Simon (Gregory, 2000) (1905) mendefinisikan kecerdasan ialah *“the ability to judge well, to understand well, to reason well”* maksudnya ialah kemampuan individu untuk menilai, memahami dan memiliki alasan dalam tindakan yang dilakukannya.

Terman (Gregory, 2000) (1916) menjelaskan kecerdasan ialah *“the capacity to form concepts and to grasp their significance”* yang artinya kemampuan individu untuk membentuk konsep dan memahami signifikansi pada suatu keadaan atau peristiwa. Selanjutnya Pintner (Gregory, 2000) (1921) menjelaskan definisi kecerdasan ialah *“the ability of the individual to adapt adequately to relatively new situations in life”* yang artinya ialah kemampuan individu untuk beradaptasi secara memadai terhadap situasi yang relative baru dalam kehidupan. Di tahun yang sama Thorndike (Gregory, 2000) (1921) menjelaskan definisi kecerdasan sebagai *“the power of good responses from the point of view of truth or fact”* yang artinya kemampuan atau kekuatan tanggapan yang dimiliki individu baik dari sudut kebenaran maupun pada sudut fakta. Selanjutnya Thurstone (Gregory, 2000) (1921) menjelaskan mengenai definisi kecerdasan yaitu *“the capacity to inhibit instinctive adjustments, flexibly imagine different responses, and realize modified instinctive adjustments into overt behavior”* yang artinya kemampuan individu untuk menghambat penyesuaian naluriah,

secara fleksibel membayangkan berbagai tanggapan, dan mewujudkan penyesuaian naluriah yang dimodifikasi menjadi perilaku yang ditampilkan.

Wechsler (Gregory, 2000) (1939) menjelaskan definisi kecerdasan yaitu "*the aggregate or global capacity of the individual to act purposefully to think rationally, and to deal effectively with the environment*" menjelaskan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan individu dalam bertidak secara rasional dan mampu berada dalam lingkungan secara efektif dan baik. Setelah itu Humphreys (Gregory, 2000) (1971) menjelaskan mengenai definisi kecerdasan sebagai "*the entire repertoire of acquired skills, knowledge, learning sets, and generalization tendencies considered intellectual in nature that are available at any one period of time*" yang artinya kecerdasan merupakan kemampuan individu pada segi keterampilan, pengetahuan dan kecenderungan kepada generalisasi terhadap sesuai yang bersifat intelektual pada periode tertentu.

Piaget (Gregory, 2000) (1972) menjelaskan definisi kecerdasan ialah "*a generic term to indicate the superior forms of organization or equilibrium of cognitive structuring used for adaptation to the physical and social environment*" yang artinya kecerdasan merupakan sebuah istilah generik untuk menunjukkan bentuk superior organisasi atau keseimbangan penataan kognitif yang digunakan untuk adaptasi

terhadap lingkungan fisik dan sosial. Selanjutnya Sternberg (Gregory, 2000) (1985, 1986) menjelaskan bahwa kecerdasan merupakan *“the mental capacity to automatize information processing and to emit contextually appropriate behavior in response to novelty; intelligence also includes metacomponents, performance components and knowledge-acquisition components”* yang artinya ialah kemampuan mental untuk mengotomatisasi pemrosesan informasi dan memancarkan perilaku sesuai konteks dalam menanggapi hal baru; kecerdasan juga mencakup komponen metakomponen, komponen kinerja dan komponen pengetahuan-akuisisi.

Eysenck (Gregory, 2000) (1986): *“error-free transmission of information through the cortex”* menjelaskan bahwa kecerdasan merupakan bentuk kebebasan dalam cara berfikir seseorang. Selanjutnya Gardner (Gregory, 2000) (1986) menjelaskan kecerdasan merupakan *“the ability or skill to solve problems or to fashion products which are valued within one or more cultural settings”* yang artinya kecerdasan ialah kemampuan atau keterampilan untuk memecahkan masalah atau produk fashion yang dinilai dalam satu atau lebih setting budaya. Ceci (Gregory, 2000) (1994) menjelaskan mengenai kecerdasan merupakan *“multiple innate abilities which serve as a range of possibilities; these abilities develop (or fail to develop, or develop and later atrophy) depending upon motivation and exposure to*

relevant educational experiences” yang artinya kecerdasan merupakan beberapa kemampuan bawaan yang berfungsi sebagai berbagai kemungkinan; kemampuan ini berkembang (atau gagal berkembang, atau berkembang dan kemudian atrofi) bergantung pada motivasi dan paparan terhadap pengalaman pendidikan yang relevan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan atau kecerdasan adalah kemampuan potensial umum untuk belajar dan bertahan hidup, yang dicirikan dengan kemampuan untuk belajar, kemampuan untuk berpikir abstrak, dan kemampuan memecahkan masalah.

b. Teori Kecerdasan

Kecerdasan merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kecerdasan tersebut dapat diperoleh berdasarkan faktor bawaan ataupun faktor pendidikan yang dijalani. Dalam hal ini, banyak perbedaan mengenai teori kecerdasan berdasarkan pendapat para ahli. Pal, Pal & Tourani (2005) menjelaskan teori-teori kecerdasan yang ada sebagai berikut:

Faculty theory: teori ini merupakan teori tertua mengenai sifat kecerdasan dan berkembang pada abad ke-18 dan abad ke-19. Berdasarkan teori ini, pemikiran mengenai kecerdasan terdiri dari *faculty* yang berbeda-beda seperti penalaran, ingatan, diskriminasi, imajinasi, dan lain-lain. Kemampuan ini tidak tergantung satu sama

lain dan dapat dikembangkan dengan latihan yang kuat. Nampun pada kenyataannya mengenai *faculty theory* ini mendapat kritik dari para psikolog eksperimental yang menyangkal keberadaan *faculty* independen di otak (Pal, A, & Tourani, 2005).

One factor/ UNI factor theory: teori ini menjelaskan mengenai spesialisasi kecerdasan berdasarkan kemampuan yang ada pada individu-individu tertentu. Teori ini menjelaskan bahwa kecerdasan setiap individu memiliki garis yang berbeda-beda kerana kecerdasan yang dimiliki setiap individu berkorelasi dengan kemampuan diri sendiri, sehingga setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dan akan mendominasi salah satu bidang kecerdasan tertentu (Pal, A, & Tourani, 2005).

Spearman's two-factor theory: teori ini dikembangkan pada tahun 1904 oleh Psikolog Inggris, Charles Spearman. Teori ini menjelaskan bahwa kemampuan kecerdasan seseorang terdiri dari dua faktor: faktor umum atau yang dikenal dengan sebutan faktor 'g' dan yang lainnya merupakan kelompok kemampuan spesifik atau lebih dikenal dengan sebutan faktor 's'. Faktor 'g' adalah kemampuan bawaan universal, sehingga semakin besar faktor 'g' pada seseorang maka akan berpengaruh besar pula pada kemungkinan kesuksesan yang diraih. Faktor 's' diperoleh dari lingkungan. Faktor ini memiliki

variasi dari aktivitas ke aktivitas pada individu yang sama (pengalaman) (Pal, A, & Tourani, 2005).

Thorndike's multifactor theory: Thorndike percaya bahwa tidak ada kemampuan umum. Setiap aktivitas mental membutuhkan kumpulan kemampuan yang berbeda. Thorndike juga membedakan empat atribut kecerdasan berikut ini: (1) Tingkat-mengacu pada tingkat kesulitan suatu tugas yang bisa dipecahkan. (2) Rentang-mengacu pada sejumlah tugas pada tingkat kesulitan tertentu. (3) Area-berarti jumlah total situasi pada setiap tingkat di mana individu dapat merespons. (4) Kecepatan-adalah kecepatan yang dapat kita gunakan untuk merespons item (Pal, A, & Tourani, 2005).

Thurstone's theory : Primary mental abilities/Group factor theory: teori ini menjelaskan bahwa aktivitas kecerdasan bukanlah ungkapan dari faktor-faktor yang sangat spesifik dan juga bukan ungkapan utama dari faktor umum yang mencakup semua aktivitas mental. Teori ini dikembangkan berdasarkan analisis Spearman bahwa: 'beberapa' aktivitas mental memiliki kesamaan sebagai faktor 'utama' yang memberi kesatuan psikologis dan fungsional serta membedakan aktivitas mental lainnya. Aktivitas mental ini kemudian membentuk sebuah kelompok. Kelompok yang lain memiliki faktor tersendiri, dan seterusnya. Dengan kata lain, ada sejumlah kelompok kemampuan mntal, yang masing-masing memiliki faktor utama dan

memberikan kelompok kesatuan fungsional juga kekompakan. Thurstone telah memberikan enam faktor utama mengenai kecerdasan sebagai berikut: (1) Faktor Jumlah (N) -Mampu melakukan Perhitungan Numerik dengan cepat dan akurat. (2) Faktor Verbal (V) - Ditemukan dalam tes yang melibatkan Pemahaman Verbal. (3) Faktor Ruang Angkasa (S) - Terlibat dalam tugas di mana subjek memanipulasi benda imajiner di luar angkasa. (4) Memori (M) - Menangani kemampuan untuk mengingat dengan cepat. (5) Faktor Keadaan Fasih Dia (W) - Terlibat setiap saat subjek diminta memikirkan kata-kata terisolasi dengan kecepatan tinggi. (6i) Faktor Penalaran (R) -Dibahas dalam tugas-tugas yang memerlukan subjek untuk menemukan aturan atau prinsip yang terlibat dalam serangkaian atau kelompok huruf. Berdasarkan faktor-faktor ini, Thurstone membuat tes kecerdasan baru yang dikenal sebagai " Test of Primer Mental Abilities (PMA)" (Pal, A, & Tourani, 2005).

Guilford's Model of Structure of Intellect: Guilford (Pal, A, & Tourani, 2005) (1967, 1985, 1988) mengemukakan tiga dimensi struktur kecerdasan. Menurut Guilford setiap tugas kecerdasan dapat diklasifikasikan yaitu: (1) *content* (2) *the mental operation involved*, dan (3) *the product resulting from operation*. Guilford kemudian mengklasifikasikan 'content' ke dalam lima kategori, yaitu *Visual*, *Auditory*, *Symbolic*, *Semantic* dan *Behavioral*. Guilford juga

mengklasifikasikan '*the mental operation involved*' menjadi lima kategori, yaitu, Kognisi, Retensi Memori, Rekaman Memori, Produksi Divergent, Produksi Konvergen dan Evaluasi. Selanjutnya mengklasifikasikan) '*the product resulting from operation*' ke dalam enam kategori, yaitu Unit, Kelas, Hubungan, Sistem, Transformasi dan Implikasi.

Vernon's Hierarchical Theory: Deskripsi Vernon tentang tingkat kecerdasan yang berbeda dapat mengisi kesenjangan antara dua teori yang ada sebelumnya, *Spearman's two-factor theory*, yang tidak memungkinkan adanya faktor kelompok, dan *Thorndike's multifactor theory*, yang tidak memungkinkan " G " faktor. Teori ini menjelaskan bahwa kecerdasan dapat digambarkan sebagai terdiri dari kemampuan pada berbagai tingkat generalitas: (1) Tingkat tertinggi: faktor " g " (kecerdasan umum) dengan sumber varians terbesar antar individu. (2) Tingkat berikutnya: faktor kelompok utama seperti kemampuan verbal-numerik-pendidikan dan praktis-mekanis-spasial-fisik. (3) Tingkat berikutnya: faktor kelompok kecil dibagi dari faktor kelompok utama. (4) Tingkat bawah: " s " (spesifik) faktor. Dengan demikian Vernon menyimpulkan bahwa perbedaan kecerdasan individu sekitar 60 persen disebabkan oleh faktor genetik, dan ada beberapa bukti yang melibatkan gen dalam perbedaan kelompok ras dalam tingkat kemampuan mental rata-rata (Pal, A, & Tourani, 2005).

Cattell's Fluid and Crystallized Theory: teori ini menjelaskan bahwa aspek kecerdasan adalah kapasitas berdasarkan potensi genetik. Kecerdasan pada teori ini mengarah pada kapasitas yang dihasilkan dari pengalaman, pembelajaran dan lingkungan. Dengan demikian kecerdasan seorang individu didapatkan melalui pengalaman masa lalu dan pembelajaran untuk masa depan serta faktor lingkungan dimana individu itu berada (Pal, A, & Tourani, 2005).

Sternberg's Triarchic Theory: Robert Sternberg (Pal, A, & Tourani, 2005) (1985) adalah psikolog yang telah membangun teori kecerdasan menjadi tiga cabang atau triarkis. Tiga tipe tersebut adalah: (1) *Analytical Intelligence* yaitu kemampuan akademis. Kemampuan ini memungkinkan seseorang memecahkan masalah dan mendapatkan pengetahuan baru. Keterampilan memecahkan masalah mencakup pengkodean informasi, menggabungkan dan membandingkan beberapa informasi dan menghasilkan sebuah solusi. (2) *Creative Intelligence* didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengatasi situasi baru dan mendapatkan keuntungan dari pengalaman. Kemampuan untuk cepat menghubungkan situasi baru dengan situasi yang akrab (yaitu, untuk merasakan persamaan dan perbedaan) membentuk adaptasi. Kemampuan ini merupakan hal yang dicapai dari pengalaman dan memungkinkan seorang individu mampu mengatasi masalah dengan lebih cepat. (3) *Practical*

Intelligence atau 'street smart' ', kemampuan ini memungkinkan seseorang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan mereka.

Anderson's Theory: Cognitive Development. Anderson mengemukakan bahwa pembentukan kognitif seseorang akan disesuaikan secara optimal melalui masalah yang terjadi di lingkungan mereka. Seorang di harapkan mampu menemukan solusi optimal dalam memecahkan masalah yang terjadi pada dirinya berdasarkan hasil pembelajaran dan tanpa bantuan orang lain "pendidik". Sebuah 'Analisis Rasional', mencoba menganalisa informasi yang ada di lingkungan, tujuan yang ingin dicapai, dan beberapa asumsi dasar mengenai penyelesaian masalah, dan menghasilkan perilaku yang optimal (Pal, A, & Tourani, 2005).

c. Definisi Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan intelektual (IQ) berkaitan dengan keterampilan seseorang dalam menghadapi persoalan teknis dan intelektual. Menurut David Wechsler (Prastyono, 2015) kecerdasan adalah kemampuan untuk bertindak secara searah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Kecerdasan dalam banyak teori terdiri dari faktor g (*general factor*) dan faktor s (*specific factor*). Faktor g merupakan penjumlahan dari faktor-faktor s, namun masing-masing merupakan suatu kekuatan yang memiliki kualitas sendiri.

Pandangan umum sering kali menyamakan arti kecerdasan dengan IQ, namun kedua istilah tersebut mempunyai perbedaan arti yang sangat mendasar. IQ (*intelligence quotient*) adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Kecerdasan itu sendiri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang membentuk perilaku. Jadi IQ hanya memberikan indikasi taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Dengan kata lain, IQ menunjukkan ukuran atau taraf kecerdasan, sehingga istilah kecerdasan tidak dapat disamakan artinya dengan IQ (Prastyono, 2015).

Menurut Robins dan Judge (Artana, 2014) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Serebiakoff (Dwi, 2015) menjelaskan bahwa Kecerdasan Intelektual (IQ) berkaitan dengan keterampilan seseorang dalam menghadapi persoalan teknis dan intelektual. Kecerdasan adalah faktor yang berbeda antara individu dan berasosiasi dengan tingkat kemampuan umum yang dipergunakan dalam melakukan aneka ragam tugas yang berbeda dan banyak variasinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), merupakan salah satu kecerdasan yang berorientasi

hal-hal yang bersifat logis dan rasional, obyektif, empiris, prapersonal. Hasil kerja IQ yang berpusat pada otak kiri adalah hal yang bersifat pasti, dan bekerja tahap demi tahap dengan alur yang prosedural dan teratur, sehingga menghasilkan hal-hal yang bersifat realistis dan sistematis.

d. Pengukuran Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual dapat diukur dengan cukup akurat dan bisa memberikan gambaran dari kemampuan umum potensi-potensi yang dimiliki seseorang. Para ahli telah banyak melakukan pengembangan mengenai tes kecerdasan intelektual berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual tersebut. Pengkategorian tes kecerdasan intelektual terbagi menjadi beberapa jenis yang digolongkan berdasarkan tingkat usia yaitu anak-anak, remaja dan dewasa. Berdasarkan jumlah subjek tersebut, tes kecerdasan dibedakan menjadi Tes Kecerdasan Individual dan Tes Kecerdasan Kelompok atau Klasikal.

Stanford Binet Intelligence Scale, tes ini dipublikasikan pada tahun 1960 oleh Terman dan Merrill, staf pengajar di Universitas Stanford, California, USA. Tes kecerdasan intelektual yang pertama sekali dipublikasikan adalah Tes Binet-Simon yaitu pada tahun 1905 di Paris (Prancis). Tes ini disusun oleh Alfred Binet, dibantu oleh

Theodore Simon sehingga disebut Tes Binet-Simon. Digunakannya Tes Binet-Simon pada waktu itu karena dorongan pemerintah Prancis yang merasa rugi dengan biaya pendidikan anak-anak Sekolah Dasar. Pemerintah ingin memisahkan pendidikan anak yang cerdas dengan yang kurang cerdas agar proses belajar di sekolah berjalan lancar. Tes ini banyak mengalami perkembangan, pada tahun 1905 terbit skala Binet yang terdiri 30 item dan direvisi pada tahun 1908 bersama dengan Theodore Simons dengan melakukan beberapa perubahan diantaranya terdapat pembatasan usia subjek, pengelompokan item yang diujikan, perluasan proses mental yang diukur dan diterapkannya konsepsi usia mental. Pada tahun 1911 terbit revisi pertama skala Binet Simon dengan beberapa perubahan diantaranya penempatan item dengan sampel lebih representatif dan perhitungan usia mental lebih terperinci (Gregory, 2000).

Pada tahun 1972 Stanford-Binet Intelligence Scale oleh Thorndike dikembangkan dengan melakukan restandarisasi sampel yang lebih representatif dengan jumlah responden lebih dari 200.000 orang. Selanjutnya pada tahun 1986 tes ini dikembangkan kembali oleh Thorndike, Hagen dan Sattler dengan pengembangan tes menjadi 15 *subtest*. Tes Stanford Binet adalah tes yang dikelompokkan menurut berbagai tingkat usia (usia II – usia dewasa-superior). Setiap tingkat usia berisi enam subtes dan terdapat juga tes pengganti yang

setara. Tes ini disajikan secara individual. Tes Binet dikembangkan kembali pada tahun 1986 dengan konsep bahwa kecerdasan intelektual dikelompokkan menjadi empat tipe penalaran yang masing-masing diwakili oleh beberapa tes, yaitu: (1) Penalaran Verbal ; (2) Penalaran Kuantitatif ; (3) Penalaran Visual Abstrak ; (4) Memori Jangka Pendek (Widiawati, 2012).

Pada tahun 1930 David Wechsler seorang psikolog psikiatri di Rumah Sakit Bellevue di New York City, menyusun instrumen sederhana yang secara virtual mendefinisikan pengujian kecerdasan intelektual dengan sebutan *Wechsler Scsles of Intelligence* (Gregrory, 2000). Wechsler mendefinisikan kecerdasan intelektual sebagai “kapasitas agregat atau totalitas tindakan individu untuk bertindak secara sengaja, berpikir secara rasional dan untuk menangani secara efektif lingkungannya”. Wechsler juga percaya bahwa untuk mengetahui kecerdasan intelektual seseorang hanya dapat dilihat berdasarkan apa yang dapat seseorang itu lakukan saja. Subjek Wechsler cukup beragam dan sering mengandalakan aoa yang disebut sebagai “*Mental Productions*” (Gregrory, 2000).

Tes Wechsler, pada tahun 1939 David Wechsler menerbitkan skala kecerdasan intelektual untuk orang dewasa, yang disebut *Wechsler-Bellevue Intelligence Scale* (WBIS) atau skaa W-B. Selanjutnya pada tahun 1949, Wechsler membuat juga skala

kecerdasan intelektual untuk anak-anak 6-16 tahun 11 bulan, yang disebut *Wechsler Intelligence Scale for Children (WISC)*. Kedua jenis tes dari Wechsler ini berisi dua skala yaitu: (1) Skala Verbal, terdiri dari Informasi, Comprehension, Arithmetic, Similarities, Vocabulary, Digit Span ; (2) Skala Performance: Picture Arrangement, Block Design, Object Assembly, Coding Mazes. Setelah itu, Wechsler membuat skala *Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS)*, yang ditujukan untuk usia 16-74 tahun. Pada tahun 1955, Wechsler memperluas isi test WISC, yaitu: (1) Skala Verbal, terdiri dari Informasi, Rentang Angka, Kosakata, Hitungan, Pemahaman, Kesamaan Praktikan Objek, Simbol Angka, Dan Kelengkapan Gambar (Widiawati, 2012).

Detroit Test of Learning Aptitude-4 (DTLA-4) pertama kali dikenalkan pada tahun 1935. Tes ini dirancang untuk disajikan secara individual dan diarahkan untuk anak sekolah berusia 6 sampai dengan 17 tahun. DTLA-4 terdiri 10 subtes yang mendasari 16 komposit, termasuk didalamnya tingkat kecerdasan intelektual, tingkat optimal, dan 14 area kecerdasan intelektual. Subjek pada tes ini sebagian besar ada pula pada Binet- Wechsler (Gregory, 2000) seperti yang dijelaskan pada table 2.2.

Kaufman Brief Intelligence Test (K-BIT) diperkenalkan pertamakali oleh Alan Kaufman pada tahun 1990. *Kaufman Brief Intelligence Test (K-BIT)* focus pada pengujian kecerdasan intelektual

berdasarkan kemampuan korelasi berdasarkan dua hal yang saling berhubungan erat. *Vocabulary Section* dan *Matrices Section*, pertama *Vocabulary Section* terbagi menjadi dua yaitu: *expressive vocabulary* dan *definitions*, sedangkan untuk *Matrices Section* diharuskan menyelesaikan 2x2 dan 3x3 analogi yang menggunakan *figural stimuli*. *Kaufman Brief Intelligence Test* (K-BIT) digunakan untuk subjek yang berumur 4-30 tahun dan diadministrasikan 15 sampai dengan 30 menit (Gregory, 2000).

Intelligenz Struktur Test (IST) merupakan alat tes kecerdasan intelektual yang dikembangkan oleh Rudolf Amthauer di Frankfurt Main Jerman pada tahun 1953 dan telah diadaptasi di Indonesia. *Intelligenz Struktur Test* (IST) berdasarkan pada teori kecerdasan, yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan suatu *gestalt* yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan secara bermakna.

Intelligenz Struktur Test (IST) memuat 9 subtes antara lain *Satzerganzung* (SE) yaitu melengkapi kalimat, *Wortauswahl* (WA) yaitu melengkapi kata-kata, *Analogien* (AN) yaitu persamaan kata, *Gemeinsamkeiten* (GE) yaitu sifat yang dimiliki bersama, *Rechenaufgaben* (RA) yaitu kemampuan berhitung, *Zahlenreihen* (SR) yaitu deret angka, *Figurenauswahl* (FA) yaitu memilih bentuk, *Wurfelaufgaben* (WU) yaitu latihan balok, dan *Merkaufgaben* (ME)

yaitu latihan simbol. Penyajian tes IST ini membutuhkan waktu lebih kurang 90 menit, dapat dilakukan secara individual maupun klasikal (Kumolohadi & Suseno, 2012: 80).

Intelligenz Struktur Test (IST) terdiri dari 176 soal yang terbagi menjadi 9 sub tes. Proses skoring dalam IST adalah memberikan nilai 1 untuk jawaban benar dan nilai 0 untuk jawaban salah pada masing-masing subtes kecuali pada sub tes GE menggunakan panduan nilai tersendiri yaitu skor 2, 1 dan 0. Dengan menghitung skor yang diperoleh pada masing-masing subtes akan diperoleh Skor Kasar pada setiap sub tes IST. Dengan menjumlahkan skor kasar dari 9 sub tes akan diperoleh Skor Total. Norma tes IST diperlukan untuk mengubah skor kasar maupun skor total ke dalam *weighted score* yang akan menghasilkan nilai kecerdasan seseorang dalam bentuk angka dan apabila nilai kecerdasan intelektual ini dibandingkan dengan norma kelompok akan diketahui kategori kecerdasan intelektual seseorang tersebut yaitu: (1) *Very superior* yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar 119 keatas; (2) Tinggi yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 105 sampai dengan 118; (3) Cukup yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 100 sampai dengan 104; (4) Sedang yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 95 sampai dengan 99; (5) Rendah yaitu subyek yang memperoleh *weighted score*

sebesar antara 81 sampai dengan 94; (6) Rendah sekali yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar 80 kebawah (Kumolohadi & Suseno, 2012: 81)

Tes Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah tes kecerdasan intelektual yang dikembangkan oleh lembaga psikologi Mutiara Madani Indonesia yang bertempat di Jakarta. Tes ini pertamakali dipublikasikan pada tahun 2011 dengan penanggung jawab psikolog yaitu Prof. Dr. Moh. Imamudin, Msc. Terdapat 6 aspek yang diukur pada tes kecerdasan intelektual ini diantaranya: logika, komperhensif, analogi, aritmatika, deret angka, dan tiu 5 (orientasi ruang dan bidang).

Tes Kecerdasan Intelektual (IQ) terdiri dari 120 yang terbagi menjadi 6 subtes. Proses skoring dalam tes ini ialah memberikan nilai 1 untuk jawaban yang benar dan nilai 0 untuk jawab yang salah pada masing-masing sub tes sedangkan pada aspek tiu 5 menggunakan penilaian tersendiri yaitu dengan skor 2, 1, dan 0. Dengan menghitung skor yang diperoleh pada masing-masing subtes akan diperoleh skor kasar selanjutnya menjumlahkan skor kasar dari 6 subtes akan diperoleh skor total.

Norma tes kecerdasan intelektual ini diperlukan untuk mengubah skor kasar maupun skor total kedalam *weighted score* yang menghasilkan nilai intelegensi seseorang dalam berbentuk angka. Selanjutnya apabila nilai intelegensi ini dibandingkan dengan norma

kelompok akan diketahui kategori kecerdasan intelektual seseorang digolongkan berdasarkan pengkategorianannya: (1) *Very superior* yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar 130 keatas; (2) Tinggi yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 120 sampai dengan 129; (3) Cukup yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 110 sampai dengan 119; (4) Sedang yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 90 sampai dengan 109; (5) Rendah yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 80 sampai dengan 89; (6) Rendah sekali yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar 70 kebawah (Data didapatkan berdasarkan komunikasi dengan pihak terkait).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian-penelitian yang relevan yang mendukung penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Coertse & Schepers yang berjudul "*Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity*" menunjukkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa,

"The results indicate that the career mature students are more outgoing, display higher levels of intelligence, are emotionally stable, have higher levels of assertiveness, are generally more conscientious and adventure some."

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat kematangan karier yang diperlihatkan, menunjukkan bahwa tingkat kecerdasannya

tinggi, stabil secara emosional, memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, umumnya lebih teliti dan perhatian. Objek penelitian ini ialah 1476 mahasiswa tahun pertama pada salah satu Universitas di Afrika Selatan (Coertse & Schepers, 2004).

Selanjutnya Sebuah studi yang dilakukan di Afrika Selatan oleh Watson dan Van Aarde (Coertse & Schepers, 2004) yang menguji tingkat kematangan karier peserta didik kulit berwarna, menunjukkan bahwa usia, status sosial ekonomi, kecerdasan dan gender memiliki pengaruh pada tingkat kematangan karier peserta didik kulit berwarna.

“...A study conducted in South Africa by Watson and van Aarde (1986), examining the career maturity levels of coloured students, indicate that age, socio-economic status, intelligence and gender have an influence on the career maturity levels of coloured students...”

Pada penelitian yang dilakukan oleh Watson dan Van Aarde memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kematangan karier seseorang dengan tingkat kecerdasan intelektualnya. Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan penelitian tersebut bahwa faktor kecerdasan intelektual merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi tingkat kematangan karier.

Berkaitan dengan penelitian sejenis dengan penelitian ini banyak teori yang mendukung dan sama seperti beberapa penelitian di atas, seperti yang disampaikan oleh, Gottfredson (Coertse & Schepers, 2004)

berasumsi bahwa, “...*low intelligence will have an affect on career choice and thus on career maturity...*” Tingkat kecerdasan yang rendah akan mempengaruhi pada saat melakukan pemilihan karier dan kematangan kariernya.

Coertse & Schepers (2004) memberikan gambaran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa, “...*the career mature students are more outgoing, display higher levels of intelligence...*” Kematangan karier peserta didik yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi pula. Hubungan antara kematangan karier yang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual berkaitan pula dengan asumsi yang disampaikan oleh T. K. Gill (2013) seorang professor di bidang Educational Psychology dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa,

“Academic as well profession pursuit necessarily draws on the intellectual talent of the individual. High IQ will naturally lead to higher academic achievement leading to the choice for high profile occupations. Moreover every occupation requires different level of IQ. While making a choice for career, intellectual level of the individual should be kept in mind”

Prestasi akademis sekaligus profesi selalu mengacu pada bakat intelektual individu. IQ tinggi secara alami akan menghasilkan prestasi akademis yang lebih tinggi dan mengarah pada pilihan untuk pekerjaan berprofil tinggi. Terlebih lagi setiap pekerjaan membutuhkan tingkat IQ yang berbeda. Sementara membuat pilihan untuk karier, tingkat intelektual individu harus selalu diingat. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa faktor kecerdasan intelektual merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kematangan karier peserta didik yang dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran di Sekolah dalam bentuk perstasi akademik.

Dari beberapa penelitian di atas dan fakta-fakta pendukung mengenai kematangan karier dan kecerdasan intelektual, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kematangan karier. Semakin tinggi skor kecerdasan intelektual maka semakin tinggi kematangan karier dan semakin rendah skor kecerdasan intelektual seseorang maka semakin rendah juga kematangan karier seseorang.

C. Kerangka Berpkir

Peserta didik dalam proses pencapaian kematangan karier yang baik untuk memenuhi harapan pribadi agar mampu ikut bersaing dalam dunia kerja atau melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, tentu perlu adanya bimbingan dan pengawasan dari pihak-pihak terkait. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu membentuk peserta didik agar menjadi individu-individu yang matang dan berkarakter. Namun kenyataan yang terjadi masih jauh dari harapan yang ada. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik khususnya pada regional Jawa Barat dalam dua tahun terakhir pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 masih

banyak lulusan SMK yang tidak memiliki kemampuan sebagai lulusan SMK yang seharusnya.

Data yang diperoleh berdasarkan keeterangan menurut Biro Pusat Statistik Jawa Barat yakni, keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat pada dua tahun terakhir yang dilihat menurut tingkat pendidikan, lulusan SMK menduduki tempat tertinggi pada presentase 14,3% bulan Februari tahun 2016 dan menurun di bulan Februari tahun 2017 menjadi 13,57%. Hal ini menjadi perkembangan yang cukup baik bagi lulusan SMK dengan adanya penurunan jumlah presentasi lulusan SMK yang tidak bekerja. Tetapi penurunan jumlah presentasi lulusan SMK tersebut masih menempatkan lulusan SMK pada tempat tertinggi sebagai tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan.

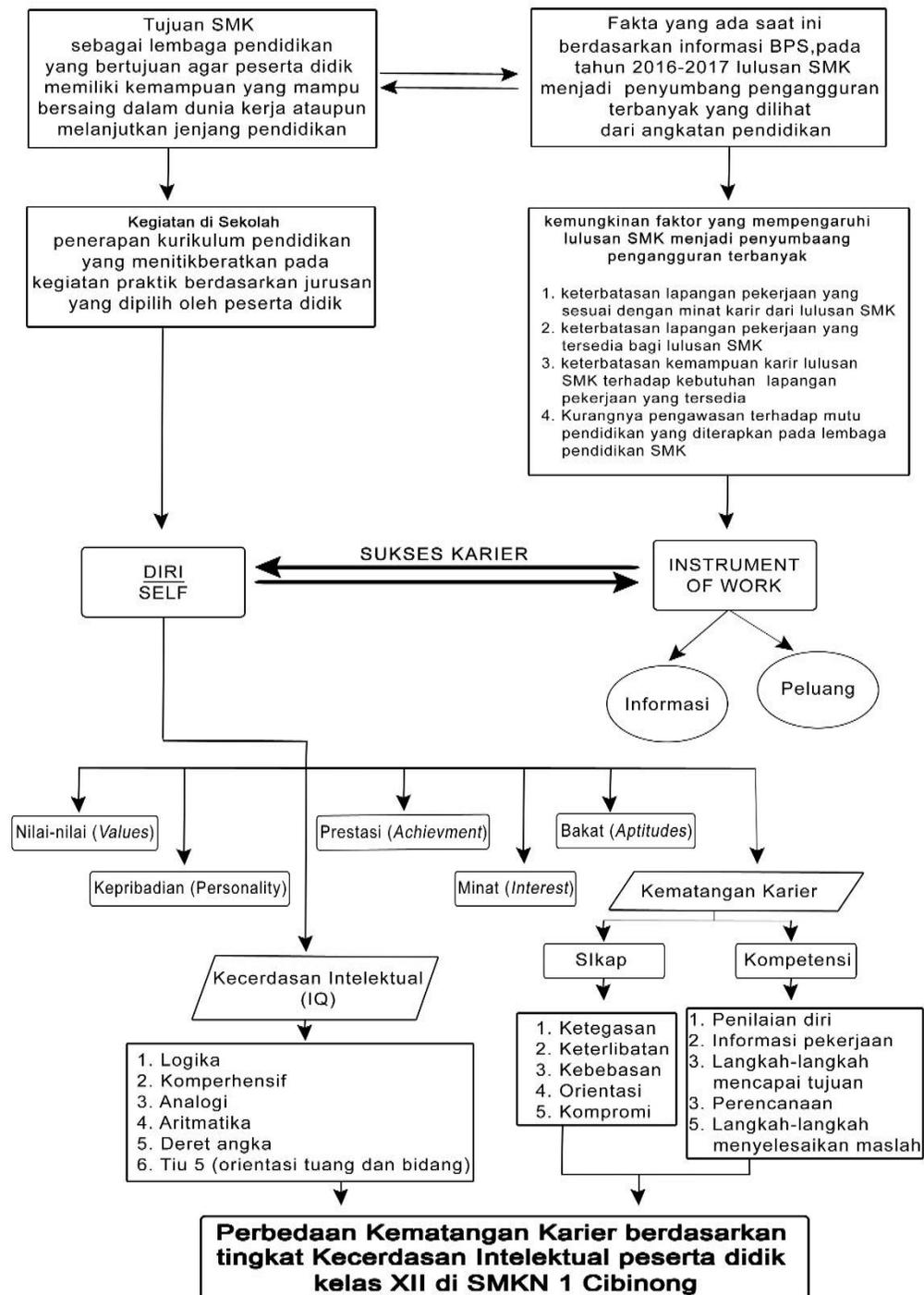
Salah satu program yang dicanangkan lembaga pendidikan SMK ialah penerapan kurikulum pendidikan yang lebih menitik beratkan pada program pembelajaran praktik atau sering dikenal oleh umum dengan sebutan Praktik Kerja Lapangan. Dengan demikian diharapkan lulusan SMK memiliki kematangan karier yang baik. Kematangan karier yang baik tentu dipengaruhi banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi peserta didik agar mampu mencapai kematangan karier yang baik ialah faktor kecerdasan intelektual. Faktor kecerdasan intelektual hanya dapat diperoleh oleh peserta didik dengan mendapatkan pendidikan yang berstandar kompetensi dan memenuhi setiap kebutuhan peserta didik.

Bagi peserta didik SMK kematangan karier merupakan hal yang sangat penting, karena pada jenjang tersebut setiap peserta didik harus memilih karier yang tepat dan mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja ataupun untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Super menjelaskan bahwa kematangan karier merupakan bentuk perilaku seseorang individu untuk mampu menyelesaikan tugas perkembangan karier tertentu sesuai dengan fase perkembangan individu itu sendiri. Selanjutnya faktor kecerdasan intelektual sebagai aspek yang mempengaruhi kematangan karier berkaitan erat dengan hasil pembelajaran yang dilakukan oleh peserta didik saat di sekolah.

Keadaan yang terjadi pada lulusan SMK khususnya yang terjadi di daerah Cibinong berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti menghasilkan pertanyaan terhadap keadaan yang terjadi, bagaimanakan lulusan SMK dengan rata-rata nilai mencapai angka 80-90 pada tiap bidang keahlian yang tertera pada ijazah tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dari lulusan SMK itu sendiri. Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada guru bimbingan dan konseling dari beberapa SMK di daerah Cibinong, menyimpulkan penelitian ini akan sangat membantu bagi peserta didik kelas XII yang dimana mereka harus segera mengambil keputusan untuk proses perkembangan pada tahap selanjutnya karena keadaan yang terjadi saat ini banyak lulusan SMK dengan nilai akademik yang tinggi

namun masih belum dapat memaksimalkan kemampuan atau *skill* yang dimiliki untuk bersaing di dunia kerja (Konseling, 2017)

Dengan demikian perlu adanya penelitian yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual peserta didik, sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk tingkat kematangan karier peserta didik pada jenjang SMK. Proses yang dilalui dengan menggambarkan tingkat perstasi akademik dari hasil proses pembelajaran yang diukur melalui tes kecerdasan intelektual IQ, sehingga dengan dasar yang demikian itu dan dilakukannya pengukuran terhadap aspek yang mempengaruhi kematangan karier, dapat memberikan penjelasan mengenai tingkat kematangan karier peserta didik yang dilihat melalui kecerdasan intelektual. Berdasarkan hal itu, penting untuk diketahui “Apakah terdapat perbedaan kematangan karier berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong”.



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian yang dilakukan pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong dirumuskan sebagai berikut:

1. Tinggi tidaknya kematangan karier peserta didik dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan intelektual.
2. Kematangan karier pada peserta didik dengan IQ Superior lebih tinggi dibandingkan peserta didik dengan IQ *Bright Normal* dan *Average*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kematangan karier peserta didik yang dilihat berdasarkan pengkategorian tingkat kecerdasan intelektual melalui hasil skor tes kecerdasan intelektual (IQ) yang diselenggarakan oleh pihak sekolah pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong yang beralamat di Jalan Kaum Pandak Karadenan, Cibinong, Kab.Bogor, Jawa Barat. Alasan peneliti memilih SMK sebagai tempat penelitian adalah karena peserta didik SMK kelas XII yang berusia 16 - 17 tahun masuk dalam tahap perkembangan eksplorasi, dimana mereka harus mengenal dan mampu membuat keputusan karier, dan sudah mengetahui apa saja pilihan karier yang nantinya harus mereka pilih dan putuskan. Kemudian memperoleh informasi yang relevan mengenai pekerjaan, seperti prospektif mengenai pekerjaan yang mereka pilih, keadaan di lapangan mengenai pekerjaan tersebut dan sebagainya.

Dalam hal ini Sekolah Menengah Kejuruan merupakan lembaga pendidikan yang lebih mempersiapkan peserta didik yang berada pada masa remaja untuk mampu terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus dibandingkan dengan peserta didik Sekolah Menengah Atas.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di SMK Negeri 1 Cibinong. Waktu penelitian ini dilaksanakan sekitar 13 bulan, terhitung sejak bulan Desember tahun 2016 sampai bulan Januari tahun 2018.

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No.	Waktu	Kegiatan
1	Januari 2017	Pengajuan Judul Penelitian
2	Maret – September 2017	Penyusunan Proposal Penelitian
3	Oktober 2017	Seminar Proposal Penelitian
4	November - Desember 2017	Revisi bab 1-3 dan penyusunan instrumen penelitian
5	Desember 2017	Uji coba instrumen
6	Desember 2017	Pengambilan data dan penyusunan laporan hasil penelitian
7	Februari 2018	Sidang Skripsi

C. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan tentang benda, orang, dan hal-hal lain dengan cara

menganalisis persamaan dan/atau perbedaan yang ada dari objek/subjek yang diteliti. Tujuan dari penelitian komparatif sendiri adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari sebuah fenomena (Badrujaman, 2015).

Penelitian ini menggunakan satu variabel, yaitu kematangan karier, dan menggunakan tiga subjek penelitian, yaitu perbedaan kecerdasan intelektual peserta didik yang dilihat berdasarkan penggolongan dari setiap tingkatannya. Penggolongan tersebut yaitu : (1) Klasifikasi Superior yaitu tingkatan kecerdasan di atas rata-rata dengan jumlah skor IQ 120-129; (2) Klasifikasi Bright Normal yaitu tingkatan kecerdasan di atas rata-rata dengan jumlah skor IQ 110-119; (3) Selanjutnya klasifikasi Average yaitu tingkatan kecerdasan rata-rata dengan jumlah skor IQ 90-109.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong Alasan memilih kelas XII sebagai populasi penelitian karena

hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kelas XII memiliki masalah dalam bidang karier dan pekerjaan.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti ialah dengan melihat fenomena yang terjadi pada lulusan peserta didik SMK, banyaknya lulusan peserta didik SMK yang tidak bekerja atau bekerja namun bukan pada bidang keahliannya menjadi salah satu fenomena yang terjadi pada saat ini. Selain itu peserta didik kelas XII sudah mendapatkan bimbingan karier sejak kelas X dan disertai dengan skor tes kecerdasan intelektual (IQ) yang menggambarkan tingkat kecerdasan, gambaran keperibadian, minat dan bakat, dan juga saran terhadap bidang yang seharusnya ditekuni.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Sekolah	Klasifikasi Kecerdasan Intelektual (IQ)	Tingkatan Kecerdasan	Skor IQ	Jumlah Peserta Didik
SMK Negeri 1 Cibinong	Superior	Di atas rata-rata	120-129	31
	Bright Normal		110-119	127
	Average	Rata-rata	90-109	541

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *Insidental Sampling*. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2010) bahwa “*Sampling Insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.”

Sampel pada penelitian ini memiliki beberapa subpopulasi yang berbeda atau dapat dikatakan heterogen (bervariasi). Subpopulasi pada penelitian ini terbagi menjadi tiga golongan, yaitu peserta didik yang memperoleh skor kecerdasan intelektual 120-129 dengan klasifikasi tingkat kecerdasan superior, selanjutnya peserta didik yang memperoleh skor kecerdasan intelektual 110-119 dengan klasifikasi tingkat kecerdasan bright normal dan yang ketiga peserta didik yang memperoleh skor kecerdasan intelektual 90-109 dengan klasifikasi tingkat kecerdasan average.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan atau diambil adalah 25% dari total populasi yang ada terdiri dari tiga kategori yang berbeda. Jumlah keseluruhan populasi adalah 703 peserta didik dan akan dijadikan sampel sebanyak 20% menjadi 175 peserta didik.

Berdasarkan hal tersebut jumlah dari setiap subpopulasi menjadi: (1) Peserta didik yang memperoleh skor kecerdasan intelektual 120-129 dengan klasifikasi tingkat kecerdasan superior dengan jumlah 31 peserta didik akan digunakan sebagai sampel sebanyak 9 orang; (2) Peserta didik yang memperoleh skor kecerdasan intelektual 110-119 dengan klasifikasi tingkat kecerdasan bright normal dengan jumlah 127 peserta didik akan digunakan sebagai sampel sebanyak 31 orang; (3) Peserta didik yang memperoleh skor kecerdasan intelektual 90-109 dengan klasifikasi tingkat kecerdasan average dengan jumlah 541 peserta didik akan digunakan sebagai sampel sebanyak 135 orang.

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

Populasi	Superior 120-129	Bright Normal 110-119	Average 90-109
	31 peserta didik	127 peserta didik	541 peserta didik
Sampel	15 peserta didik	31 peserta didik	129 peserta didik

Hal ini dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada pada tiga kelompok dalam populasi sehingga akan menghasilkan sampel yang representative. Selain itu juga penentuan jumlah sampel pada penelitian ini diukur berdasarkan pertimbangan dari kegiatan belajar mengajar dan beberapa program yang sudah ditetapkan oleh pihak sekolah. Dengan demikian setiap tingkatan kecerdasan intelektual

diharapkan mampu mewakili setiap keseluruhan anggota dari tiap golongan tingkat kecerdasan yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Definisi Konseptual

a. Kematangan Karier

Kematangan karier adalah kemampuan individu dalam mengambil keputusan-keputusan yang berhubungan dengan masalah-masalah karier. Masalah yang dimaksud adalah ketepatan dalam memilih, kemampuan mengkompromikan antara harapan dengan realitas kemampuannya. Kemampuan di dalam menyelesaikan masalah perencanaan dan sikap serta nilai-nilai yang akan dipilih. Kematangan karier terdiri dari 2 wilayah yaitu kognitif dan afektif. Wilayah kognitif tersusun atas keterampilan mengambil keputusan sedangkan wilayah afektif merupakan sikap terhadap proses pemilihan karier.

b. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual berkaitan dengan keterampilan seseorang dalam menghadapi persoalan teknis dan intelektual. Kecerdasan adalah faktor yang berbeda antara individu dan berasosiasi dengan tingkat kemampuan umum yang dipergerakan

dalam melakukan aneka ragam tugas yang berbeda dan banyak variasinya.

2. Definisi Operasional

a. Kematangan Karier

Kematangan Karier merupakan skor total dari sikap karier dan kompetensi karier peserta didik SMK yang diukur menggunakan instrumen CMI. Sikap terhadap karier diartikan sebagai pengatur respon yang cenderung menggunakan kompetensi yang dimiliki dan pemilihan tingkah lakunya. Sikap karier terdiri dari (1) ketegasan, (2) keterlibatan, (3) kebebasan, (4) orientasi, dan (5) kompromi pada peserta didik yang diukur menggunakan skala Guttman. Kompetensi pemilihan karier diartikan sebagai pemahaman seseorang dan kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karier terutama yang menggunakan proses kognisi. Kompetensi karier terdiri dari (1) penilaian diri, (2) Informasi pekerjaan, (3) langkah-langkah mencapai tujuan, (4) perencanaan, dan (5) langkah-langkah menyelesaikan masalah. Diukur dengan menggunakan skala Guttman.

b. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual adalah hasil skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan yang sudah dilakukang pengujian oleh

pihak sekolah. Terdapat 6 aspek yang diukur dalam tes kecerdasan intelektual tersebut yaitu terdiri dari (1) logika, (2) komprhensif, (3) analogi, (4) aritmatika, (5) deret angka, dan (6) tiu 5 (orientasi bangun dan ruang). Pada setiap subtes yang diujikan dalam tes ini memiliki nilai pada setiap jawaban benar dan salah. Penghitungan jumlah nilai atau skor kasar maupun skor total dari tes tersebut akan hitung menggunakan *weighted score* sehingga skor akhirnya akan berbentuk angka dan diketahui kategori kecerdasan intelektual seseorang digolongkan berdasarkan pengkategorianya.

3. Instrumen Penelitian

Alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang berbentuk tes. Menurut Sugiyono (2010), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

a. Kematangan Karier

Data tentang kematangan karier dikelompokkan menggunakan CMI (*Career Maturity Inventory*) dari John Crites, yang telah dimodifikasi berdasarkan kebutuhan penelitian dan pernah digunakan oleh Shofa Rosita Almakiyah pada tahun 2005, selanjutnya diadaptasi ulang oleh Iman Setianto pada tahun 2014, dan oleh

Ahmad Faris pada tahun 2015 dalam penelitiannya. Validitas dari instrumen ini didapatkan item yang valid dengan tingkat kesalahan 0,05. Reliabilitas dari instrumen ini telah dihitung menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dan telah menghapus item yang tidak valid sehingga didapatkan skor reliabilitas sebesar 0,874. Maka instrumen kematangan karier dianggap reliabel.

Career Maturity Inventory (CMI) dibagi menjadi dua aspek, pada bagian pertama yaitu tes sikap karieritem tes berbentuk pilihan ganda dengan satu jawaban yang benar dan tiga *option* jawaban pengecoh. Apabila menjawab benar, maka akan mendapatkan nilai satu, sebaliknya jika menjawab salah maka mendapat nilai nol. Jadi bobot nilai setiap item adalah satu. Pada bagian kedua adalah skala sikap, dengan dua pilihan jawaban Y (Ya) dan T (Tidak). Skala sikap ini akan mengukur sikap individu terhadap karirnya. Bobot nilai untuk setiap item adalah satu jika benar dan nol jika salah. Penilaian kedua bagian tersebut berdasarkan kunci jawaban yang sudah tersedia.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2010), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Guttman. Skala Guttman akan mendapatkan jawaban

yang tegas, yaitu ya-tidak, benar-salah, pernah-tidakpernah, positif-negatif. Pada *Career Maturity Inventory* (CMI), dimensi kompetensi dan dimensi sikap yang jumlah keseluruhannya 100 item dengan masing-masing dimensi berjumlah 50 item diukur menggunakan skala 0-1 dengan jawaban benar-salah.

Adapun sistem pemberian skor ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Pemberian Skor Skala Kompetensi dan Skala Sikap

Pilihan Jawaban	Skor
Benar	1
Salah	0

b. Kecerdasan Intelektual

Instrumen kecerdasan intelektual dalam penelitian ini, menggunakan hasil tes IQ yang telah diujikan oleh pihak sekolah. Instrumen yang digunakan Tes Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah tes kecerdasan intelektual yang dikembangkan oleh lembaga psikologi Mutiara Madani Indonesia yang bertempat di Jakarta. Tes ini pertamakali dipublikasikan pada tahun 2011 dengan penanggung jawab psikolog yaitu Prof. Dr. Moh. Imamudin, Msc. Terdapat 6 aspek yang diukur pada tes kecerdasan intelektual ini diantaranya: logika,

komperhensif, analogi, aritmatika, deret angka, dan tui 5 (orientasi ruang dan bidang).

Tes Kecerdasan Intelektual (IQ) terdiri dari 120 yang terbagi menjadi 6 subtes. Proses skoring dalam tes ini ialah memberikan nilai 1 untuk jawaban yang benar dan nilai 0 untuk jawab yang salah pada masing-masing sub tes sedangkan pada aspek tui 5 menggunakan penilaian tersendiri yaitu dengan skor 2, 1, dan 0. Dengan menghitung skor yang diperoleh pada masing-masing subtes akan diperoleh skor kasar selanjutnya menjumlahkan skor kasar dari 6 subtes akan diperoleh skor total.

Norma tes kecerdasan intelektual ini diperlukan untuk mengubah skor kasar maupun skor total kedalam *weighted score* yang menghasilkan nilai intelegensi seseorang dalam berbentuk angka. Selanjutnya apabila nilai intelegensi ini dibandingkan dengan norma kelompok akan diketahui kategori kecerdasan intelektual seseorang digolongan berdasarkan pengkategoriannya: (1) *Very superior* yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar 130 keatas; (2) Tinggi yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 120 sampai dengan 129; (3) Cukup yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 110 sampai dengan 119; (4) Sedang yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar antara 90 sampai dengan 109; (5) Rendah yaitu subyek yang

memperoleh *weighted score* sebesar antara 80 sampai dengan 89;
(6) Rendah sekali yaitu subyek yang memperoleh *weighted score* sebesar 70 kebawah.

4. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen dikembangkan pada penelitian ini berdasarkan konstruk teori kematangan karier dari Crites, dengan variabel kematangan karier yang terdiri dari dua dimensi, meliputi sikap pilihan karier dan kompetensi pilihan karier. Kisi-kisi instrumen selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kisi – Kisi Instrumen Kematangan Karir (CMI) Uji Coba

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO.ITEM
Crites, Career Maturity	Kompetensi Pilihan Karir (<i>Career Choice Competence</i>)	1. <i>Self-appraisal ("knowing yourself")</i> . Pemahaman diri	1-10
		2. <i>Occupational information ("knowing about job")</i> . Pemahaman bidang pekerjaan	11-20
		3. <i>Goal Selection Test ("choosing a job")</i> . Memilih bidang pekerjaan	21-30
		4. <i>Planning ("looking ahead")</i> . Langkah- langkah untuk mencapai tujuan	31-40
		5. <i>Problem Solving ("what should they do)</i> . Apa yang harus dilakukan	41-50
	Sikap Pilihan Karir (<i>Career Choice Attitude</i>)	1. <i>Involvement in the choice process</i> . Keterlibatan dalam proses pilihan karir	1-10
		2. <i>Orientation toward work</i> . Orientasi terhadap pekerjaan	11-20
		3. <i>Independence in decision making</i> . Kemandirian dalam pengambilan keputusan	21-30
		4. <i>Preference or vocational choice factors</i> . Preferensi atau faktor pilihan pekerjaan	31-40
		5. <i>Conceptions of the choice process</i> . Konsepsi proses pilihan, sejauh mana individu memiliki konsep yang akurat tentang membuat pilihan pekerjaan	41-50

5. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2010). Uji validitas yang digunakan untuk inventori kematangan karir

berupa skor dikotomi atau nominal yaitu 0 dan 1, untuk itu digunakan rumus korelasi *point biserial* sebagai berikut (Azwar, 2004):

$$r_{pb} = \frac{M_i - M_x}{S_x} \cdot \sqrt{\frac{p}{q}}$$

Keterangan:

M_i = Rata – rata skor variabel interval bagi subjek yang mendapat skor 1 pada variabel dikotomi

M = Rata – rata skor variabel interval bagi seluruh subjek

S_x = Standar deviasi variabel interval bagi seluruh subjek

p = Proporsi subjek yang menjawab betul item tersebut

q = 1- p

Pengukuran terhadap tiap item agar dapat dikatakan valid atau tidak valid ditentukan jika koefisien korelasinya lebih dari atau sama dengan r tabel ($\alpha = 0,05$) (Sugiyono, 2010). Dengan pengambilan keputusan:

- Jika $r \geq r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan valid
- Jika $r < r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba pada responden yang berjumlah 50 siswa kelas XII di SMKN 1 Cibinong, pada tes kompetensi yang berjumlah 50 item pertanyaan diperoleh 44 item yang dinyatakan valid

dan 6 item dinyatakan tidak valid. Item-item pertanyaan yang dinyatakan valid dan tidak valid yaitu:

Tabel 3.6
Hasil Validitas Item Skala Kompetensi

Nomor Butir yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40,
Nomor Butir yang Drop	15, 17, 29, 35, 48, 49

Pada tes skala sikap CMI yang berjumlah 50 item pernyataan diperoleh 43 item yang dinyatakan valid dan 7 item yang dinyatakan tidak valid. Item-item pernyataan yang dinyatakan valid dan tidak valid yaitu:

Tabel 3.7
Hasil Validitas Item Skala Sikap

Nomor Butir yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48,
Nomor Butir yang Drop	7, 11, 19, 29, 40, 42

b. Perhitungan Reliabilitas

Reliabilitas (ketetapan) merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga dapat diandalkan (Arikunto, 2010).

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana tingkat konsistensi pengukuran dari suatu responden ke responden lainnya atau dengan kata lain sejauhmana pertanyaannya dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan perbedaan interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan ialah rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan dalam mengukur reliabelitas tes mengenai sikap atau perilaku. Adapun Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen penelitian

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Hasil uji Reliabilitas instrument yang dilakukan oleh peneliti terhadap peserda didik kelas XII SMKN 1 Cibinong menunjukkan nilai pada instrument kompetensi karier sebesar 0.884 dan pada instrument sikap karier sebesar 0.884. Hasil ini menunjukan bahwa

butir pertanyaan pada instrumen kematangan karier memiliki tingkat reliabilitas yang **sangat tinggi**.

Tabel 3.8
Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Sangat Tinggi
Antara 0.600 sampai dengan 0.799	Tinggi
Antara 0.400 sampai dengan 0.599	Sedang
Antara 0.200 sampai dengan 0.399	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.199	Sangat Rendah

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis pada penelitian ini diterapkan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data tentang kematangan karir peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual yang dikategorikan menjadi *superior*, *bright normal*, *average*. Analisis perhitungan yang digunakan peneliti menggunakan ukuran sentral (rerata hitung/*mean*), skor terendah, skor tertinggi, dan standar deviasi.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria kategorisasi. Dalam penelitian ini diberlakukan norma kategorisasi dengan kriteria: tinggi, sedang, dan rendah (Azwar, 2009). Pengkategorian tiga jenjang ini

merupakan pengkategorisasian minimal yang digunakan dalam penelitian. Penentuan kategorisasi data dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X < (\mu - 1\sigma) \quad (\text{Rendah})$$

$$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma) \quad (\text{Sedang})$$

$$(\mu + 1\sigma) \leq X \quad (\text{Tinggi})$$

Keterangan: X = Skor total
 μ = Mean
 σ = Standar deviasi

Setelah dilakukan kategorisasi, untuk memperjelas hasil yang ada maka dibuat persentase dengan rumus sebagai berikut (Mangkuatmodjo, 1997) :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan: P = Persentase
 F = Frekuensi
 N = Jumlah Responden

2. Analisis Inferensial

Teknik statistik selanjutnya adalah teknik Statistik Kruskal Wallis yaitu salah satu peralatan statistika non-parametrik dalam kelompok prosedur untuk sampel independen. Prosedur ini digunakan ketika kita ingin membandingkan dua variabel yang diukur dari sampel yang tidak sama (bebas), dimana kelompok yang diperbandingkan lebih dari dua.

Syarat dalam menggunakan teknik statistik ini ialah datanya bukan random tetapi bersifat non-probability sampling atau dalam penelitian ini sampelnya adalah purposive sampling, sampel yang digunakan sedikit, bersifat ranking dan berskala ordinal (Singgih, 2010).

Hasil uji lapangan dari penelitian ini akan membandingkan skor kematangan karier peserta didik dengan tingkat kecerdasan dari tiga katagori yaitu *superior*, *bright normal* dan *average* berdasarkan peringkat Kruskal-Wallis dan Median test.

G. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perbedaan kematangan karier peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual. Hipotesis pada penelitian ini adalah “Skor kematangan karier pada peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual superior lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kecerdasan intelektual bright normal dan average.”

b. Hipotesis Statistik

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 : \mu_1 > \mu_2 > \mu_3$$

kriteria tolak H_0 jika $\text{sig} < \alpha$, dan terima H_0 jika $\text{sig} > \alpha$.

c. Analysis Kruskal-Wallis

Statistik Kruskal Wallis adalah teknik statistik yang membandingkan dua variabel atau lebih yang diukur dari sampel yang tidak sama (bebas). Pada pengujian menggunakan uji statistik menggunakan analisis statistik uji kruskal-wallis dengan alpha (α)=0.05 dengan kriteria H0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$, dan H0 terima jika $\text{sig} > \alpha$, dengan rumus sebagai berikut.

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1)$$

Dimana : N = jumlah sampel

Ri = jumlah peringkat pada kelompok i

ni = jumlah sampel pada kelompok i

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui instrumen berupa tes mengenai kematangan karir peserta didik, yaitu *Career Maturity Inventory* (CMI) dan hasil tes Kecerdasan Intelektual. Penelitian ini dilakukan pada peserta didik kelas XII di SMKN 1 Cibinong dengan katagorisasi berdasarkan skor dari hasil tes kecerdasan intelektual yaitu peserta didik yang mendapatkan skor kecerdasan intelektual dengan pedikat *superior*, peserta didik yang mendapatkan skor kecerdasan intelektual dengan pedikat *bright normal*, peserta didik yang mendapatkan skor kecerdasan intelektual dengan pedikat *Average*.

Jumlah keseluruhan populasi peserta didik kelas XII di SMKN 1 Cibinong adalah 703 peserta didik. Pada penelitian ini sampel populasi yang digunakan adalah 175 responden yang merupakan 25% dari banyaknya populasi penelitian. Sample populasi yang digunakan merupakan gabungan dari katagorisasi tingkat kecerdasan intelektual yaitu 15 orang peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior*, 31 orang peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright normal*, 129 orang peserta didik dengan tingkat kecerdasan

intelektual *average*. Instrumen terdiri dari dua yaitu instrumen kematangan karier yang penyebarannya dilakukan oleh peneliti dan tes kecerdasan yang telah diselenggarakan oleh pihak sekolah dengan bantuan dari lembaga psikologi.

Hasil dari penelitian ini terdapat perbedaan kematangan karir antara peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior*, *bright normal*, dan *Average* tetapi tidak signifikan. Deskripsi pengolahan data pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Deskripsi pertama deskripsi hasil penelitian berdasarkan data keseluruhan. Kedua berdasarkan dimensi kematangan karier yang terbagi atas tes kompetensi karier dan sikap karier, baik pada responden dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior*, *bright normal* maupun *average*.

Prosedur yang digunakan analisis penelitian ini adalah teknik statistik kruskal wallis yaitu salah satu peralatan statistika non-parametrik dalam kelompok prosedur untuk sampel independen. Prosedur ini digunakan ketika kita ingin membandingkan dua variabel yang diukur dari sampel yang tidak sama (bebas), dimana kelompok yang diperbandingkan lebih dari dua. Syarat dalam menggunakan teknik statistic ini ialah datanya bukan random tetapi bersifat non-probability sampling atau dalam penelitian ini sampelnya adalah purposive sampling, sampel yang digunakan sedikit, bersifat ranking dan berskala ordinal (Singgih, 2010).

Tabel 4.1
Test Statistics^{a,b}

	kematangan karier
Chi-Square	5.640
df	2
Asymp. Sig.	.060

Data yang diperoleh dari hasil penghitungan teknik statistik kruskal wallis dengan SPSS 22 memperlihatkan nilai sig sebesar $0.06 \geq \alpha = 0,05$ yang artinya H_0 diterima. Dengan demikian data tersebut menggambarkan tidak terdapat perbedaan kematangan karier peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual.

1. Data Kematangan Karir Peserta Didik Berdasarkan tingkat Kecerdasan Intelektual.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran instrument terhadap 175 peserta didik kelas XII SMKN 1 CIBINONG mengenai kematangan karier menunjukkan bahwa data yang diperoleh sebagai berikut:

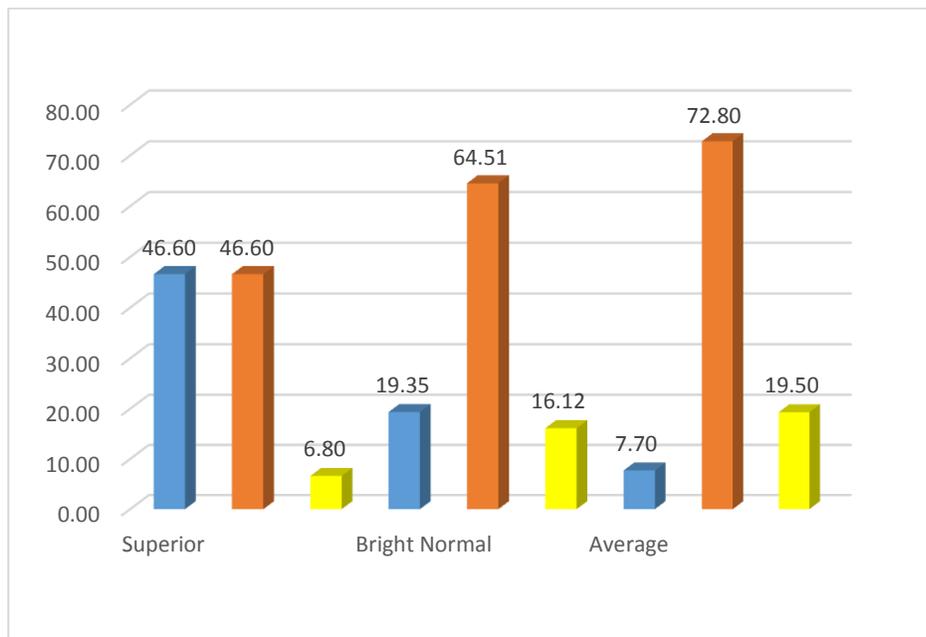
Tabel 4.2
Kategorisasi Kematangan Karir Peserta Didik Berdasarkan
tingkat Kecerdasan Intelektual

No	Tingkat kecerdasan	Kategorisasi	Jumlah Responden	Persentase %
1	Superior	Tinggi (≥ 62.6) Sedang ($\geq 45.4 - \leq 62.6$) Rendah (≤ 45.1)	8	46.60
			6	46.60
			1	6.80
2	Bright Normal		6	19.35
			20	64.51
			5	16.12
3	Average		10	7.70
			94	72.80
			25	19.50

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui kematangan karir peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* mayoritas berada pada kategorisasi tinggi dengan persentase sebesar 46.6 % dari keseluruhan responden. Tingkat kecerdasan intelektual Bright Normal mayoritas berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase sebesar 64.51 %, begitupula dengan tingkat kecerdasan avarage berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 72.8 %.

Data diatas menggambarkan bahwa tingkat kematangan karir peserta didik berada pada kategori sedang dan data di atas

menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan intelektual *superior* cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* dan *average*. Untuk lebih jelasnya, hasil tersebut di deskripsikan melalui diagram berikut:



Gambar 4.1
Kategorisasi Kematangan Karir Peserta Didik berdasarkan tingkat Kecerdasan Intelektual

2. Data Perbedaan Dimensi Kematangan Karier Berdasarkan Tingkat Kecerdasan Intelektual.

Hasil yang diperoleh berdasarkan penyebaran instrumen pada responden dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* berjumlah 15 responden, *bright normal* berjumlah 31 responden, dan *average* berjumlah 129 responden didapatkan hasil sebagai berikut.

a. Tingkat Kecerdasan Intelektual Dimensi Kompetensi Karier

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran instrument terhadap seluruh responden yang digunakan dalam penelitian. Peserta didik dengan tiap tingkat kecerdasan intelektual pada dimensi kompetensi karier adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Kategorisasi Kecerdasan Intelektual Dimensi Kompetensi Karier

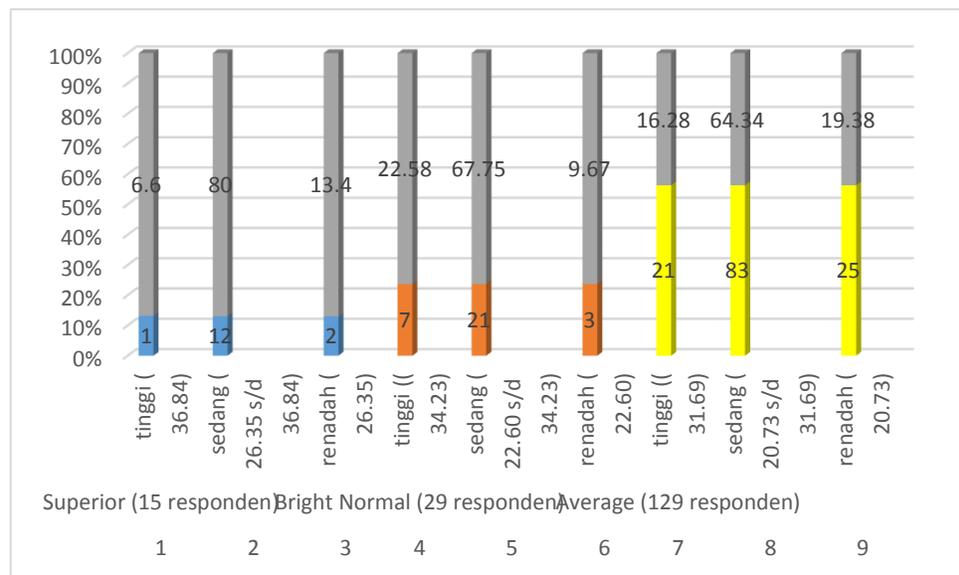
NO	Tingkat Kecerdasan Intelektual	Kategorisasi	jumlah responden	persentase %
1			1	6.6
2	<i>Superior (15 responden)</i>		12	80
3			2	13.4
4		tinggi (≥ 34.23)	7	22.6
5	<i>Bright Normal (29 responden)</i>	sedang (≥ 22.60 s/d ≤ 34.23)	21	67.8
6		rendah (≤ 22.60)	3	9.6
7	<i>Average (129 responden)</i>		21	16.3
8			83	64.4
9			25	19.3

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui kematangan karir peserta didik dilihat dari dimensi kompetensi karier yang ditinjau berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual menjelaskan

pengolahan data sebagai berikut, (1) tingkat kecerdasan intelektual *superior* mayoritas berada pada kategorisasi sedang yaitu 12 responden dari 15 responden dari keseluruhan sampel pada tingkat kecerdasan superior. Tingkat kecerdasan intelektual Bright Normal mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 21 responden dari 31 responden dari keseluruhan sampel pada tingkat kecerdasan bright normal, begitupula dengan tingkat kecerdasan average berada pada kategori sedang yaitu 83 responden dari 129 responden dari keseluruhan sampel pada tingkat kecerdasan average.

Data diatas menggambarkan bahwa tingkat kematangan karir peserta didik pada dimensi kompetensi karier berada pada kategori sedang. Apabila diukur berdasarkan beda rata-rata dari jumlah sampel responden dari tiap tingkat kecerdasan intelektual, data di atas menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* dan *average*.

Untuk lebih jelasnya, hasil tersebut di deskripsikan melalui diagram berikut:



Gambar 4.2
Kategorisasi Kecerdasan Intelektual Dimensi Kompetensi Karier

b. Tingkat Kecerdasan Intelektual Dimensi Sikap Karier

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran instrument terhadap seluruh responden yang digunakan dalam penelitian. Peserta didik dengan tiap tingkat kecerdasan intelektual pada dimensi kompetensi karier adalah sebagai berikut.

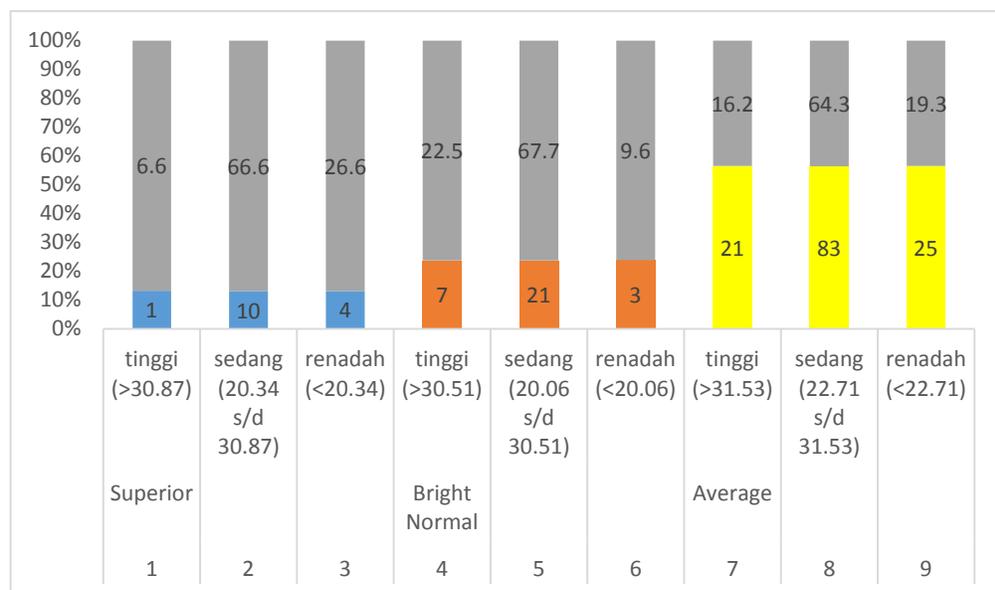
Tabel 4.4
Kategorisasi Kecerdasan Intelektual Dimensi Sikap Karier

NO	Tingkat Kecerdasan Intelektual	Kategorisasi	jumlah responden	persentase %
1	<i>Superior</i>		1	6.6
2			10	66.6
3			4	26.8
4	<i>Bright Normal</i>	tinggi (>30.51)	7	22.6
5		sedang (20.06 s/d 30.51)	21	67.7
6		rendah (<20.06)	3	9.7
7	<i>Average</i>		21	16.3
8			83	64.3
9			25	19.4

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui kematangan karir peserta didik dilihat dari dimensi kompetensi karier yang ditinjau berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual menjelaskan pengolahan data sebagai berikut, (1) tingkat kecerdasan intelektual *superior* mayoritas berada pada kategorisasi sedang yaitu 10 responden dari 15 responden dari keseluruhan sampel pada tingkat kecerdasan superior. Tingkat kecerdasan intelektual *Bright Normal* mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 21 responden dari 31 responden dari keseluruhan sampel pada tingkat kecerdasan bright normal, begitupula dengan tingkat kecerdasan *average* berada pada kategori sedang yaitu 83

responden dari 129 responden dari keseluruhan sampel pada tingkat kecerdasan average.

Data diatas menggambarkan bahwa tingkat kematangan karir peserta didik pada dimensi kompetensi karier berada pada kategori sedang. Apabila diukur berdasarkan beda rata-rata dari jumlah sampel responden dari tiap tingkat kecerdasan intelektual, data di atas menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* dan *average*.



Gambar 4.3

Kategorisasi Kecerdasan Intelektual Dimensi Sikap Karier

B. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pada penelitian ini dan data yang diperoleh dari hasil penyebaran instrument menunjukan bahwa terdapat tidak terdapat perbedaan kematangan karier antara peserta didik dengan tingkat kecerdasan *superior*, *bright normal* dan *average* pada kelas XII di SMKN 1 Cibinong tetapi hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi kepada keseluruhan populasi yang ada. Hal tersebut dijelaskan oleh data yang telah dipaparkan di atas. Kematangan karier peserta didik yang diukur berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual yang terbagi atas tiga kelompok kecerdasan dan jumlah responden yang berbeda pula. Hasil yang diperoleh berdasarkan data yang ada menunjukan bahwa peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* terdapat 15 responden dengan persentasi sebesar 53,3% termasuk pada kategori tinggi, 40% termasuk kategori sedang dan 6,7% termasuk kedalam kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* terdapat 31 responden dengan persentasi sebesar 19,3% termasuk pada kategori tinggi 64,5% termasuk kategori sedang dan 16,2% termasuk kedalam kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *average* terdapat 129 responden dengan persentasi sebesar 7,7% termasuk pada kategori tinggi, 72,8%

termasuk kategori sedang dan 19.5% termasuk kedalam kategori rendah.

Data hasil penelitian berdasarkan dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompetensi pilihan karir dan sikap pilihan karir, didapatkan hasil bahwa peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* pada dimensi kompetensi karier memiliki jumlah persentasi 6,6% pada kategori tinggi, 80% pada kategori sedang, dan 13,4% pada kategori rendah. Pada dimensi sikap karier memiliki jumlah persentasi 6,6% pada kategori tinggi, 66,6% pada kategori sedang, dan 26,8% pada kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* pada dimensi kompetensi karier memiliki jumlah persentasi 22,6% pada kategori tinggi, 67,8% pada kategori sedang, dan 9,6% pada kategori rendah. Pada dimensi sikap karier memiliki jumlah persentasi 22,6% pada kategori tinggi, 67,7% pada kategori sedang, dan 9,7% pada kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *average* pada dimensi kompetensi karier memiliki jumlah persentasi 16,3% pada kategori tinggi, 64,4% pada kategori sedang, dan 15,3% pada kategori rendah. Pada dimensi sikap karier memiliki jumlah persentasi 16,3% pada kategori tinggi, 64,3% pada kategori sedang, dan 19,4% pada kategori rendah.

Sebagian besar peserta didik yang menjadi responden di SMK Negeri 1 Cibinong tergolong pada kategorisasi sedang yang artinya

peserta didik pada katagori ini memiliki kemampuan yang cukup dalam memahami perilaku karier dan melibatkan penilaian tingkat kemajuan karier seseorang dalam kaitannya dengan tugas perkembangan kariernya yang relevan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa karier sebagai suatu rangka pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja (Crites & Savickas, 1996).

Peserta didik yang memiliki kategorisasi kematangan karir yang tinggi, memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memahami perilaku karier dan melibatkan penilaian tingkat kemajuan karier seseorang dalam kaitannya dengan tugas perkembangan kariernya yang relevan. Peserta didik juga mampu memikirkan cara-cara ataupun langkah-langkah yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaannya. Selain itu peserta didik juga mampu mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi dalam proses pengambilan keputusan karir. Selanjutnya peserta didik dalam kategori ini juga memiliki sikap yang aktif dalam membuat pilihan karir, memiliki orientasi pada kesenangan dalam sikapnya terhadap pekerjaan, memiliki kemandirian dalam pengambilan keputusan karir dan memiliki pilihan pekerjaan yang didasari faktor tertentu (Crites & Savickas, 1996).

Peserta didik yang memiliki kategorisasi kematangan karir yang rendah sukar dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir. Peserta didik juga kurang memiliki

pengetahuan tentang kemampuan diri, minat kejuruan dan konsep diri. Selain itu peserta didik juga memiliki pengetahuan yang sedikit tentang dunia kerja. Peserta didik juga tidak mampu mencocokkan sifatnya dengan karakteristik pekerjaan yang diminati. Peserta didik yang memiliki kematangan karir yang rendah tidak memikirkan cara-cara ataupun langkah-langkah yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaannya. Selain itu peserta didik tidak mampu mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi dalam proses pengambilan keputusan karir. Selanjutnya peserta didik dalam kategori ini juga memiliki sikap yang pasif dalam membuat pilihan karir, tidak berorientasi pada kesenangan dalam sikapnya terhadap pekerjaan, memerlukan orang lain dalam pengambilan keputusan karir dan tidak memiliki pilihan pekerjaan yang didasari faktor tertentu (Crites & Savickas, 1996)

Dari data-data yang diperoleh, kematangan karir merupakan salah satu permasalahan yang cukup banyak ditemui dikalangan remaja, terutama peserta didik SMK kelas XII untuk menentukan karir dimasa depannya. Fakta yang terjadi dilapangan pada saat melakukan studi pendahuluan juga memperlihatkan bahwa banyak para lulusan SMK yang masih menganggur dan kurangnya kemampuan diri yang dimiliki oleh peserta didik, hal ini merupakan permasalahan yang berkaitan dengan kematangan karier peserta didik.

Pada proses perkembangan karir anak yang dikemukakan oleh Ginzberg, siswa SMk termasuk ke dalam fase tentatif selama masa remaja muda dari umur 11 tahun sampai 17 tahun (Winkel & Hastuti, 2006). Sedangkan Super mengungkapkan bahwa siswa SMP termasuk pada fase eksplorasi (*exploration*) dari umur 14 sampai 24 tahun, fase dimana seseorang memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat (Sharf, 1992).

Dari tahap perkembangan karir anak tersebut, menurut Hurlock para siswa jenjang menengah pertama harus sudah memahami potensi yang dimiliki dan tujuan melanjutkan pendidikan mereka selanjutnya. Mempersiapkan masa depan, terutama karir merupakan salah satu tugas remaja pada tahap perkembangannya (Elizabeth B, 2001). Dengan demikian peserta didik SMk sudah dapat menentukan pilihan di masa depan untuk mencapai kematangan karirnya.

Hasil dari pengolahan data terhadap penelitian ini belum sejalan dengan pendapat Super (Prahesty, 2013) yang menjelaskan bahwa kecerdasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier peserta didik. Beberapa penelitian juga menjelaskan bahwa faktor kecerdasan peserta didik ikut mempengaruhi tingkat kematangan karier.

Sebuah studi yang dilakukan di Afrika Selatan oleh Watson dan van Aarde yang menguji tingkat kematangan karier peserta didik kulit

berwarna, menunjukkan bahwa usia, status sosial ekonomi, kecerdasan dan gender memiliki pengaruh pada tingkat kematangan karier peserta didik kulit berwarna (Coertse & Schepers, 2004). Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Coertse & Schepers (2004) memberikan kesimpulan bahwa, “...*the career mature students are more outgoing, display higher levels of intelligence...*” Kematangan karier peserta didik yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi pula. Dengan demikian, peneliti mengasumsikan berdasarkan data penelitian tersebut dan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan menjelaskan bahwa dengan tingkat kecerdasan intelektual yang baik maka akan membentuk kematangan karier yang baik pula pada peserta didik.

Betz (Coertse & Schepers, 2004) juga menjelaskan bahwa

“The history of career maturity assessment is one marked by a series of debates over (a) the choice of criteria that define career maturity, (b) the associations between measures of career maturity, attitudes and measures of general intelligence and whether career maturity inventories can measure some aspects of intelligence and (c) the questionable reliability and validity of the measures.”

Sejarah penilaian kematangan karier ditandai oleh serangkaian perdebatan mengenai (a) pilihan kriteria yang mendefinisikan kematangan karier, (b) hubungan antara ukuran kematangan karier, sikap dan ukuran kecerdasan intelektual dan apakah kematangan karier dapat mengukur beberapa aspek kecerdasan dan (c) reliabilitas

dan validitas yang dipertanyakan dari tindakan tersebut. Data sejarah terhadap penilaian kematangan karier di atas memperlihatkan bahwa, pengukuran terhadap tingkat kematangan karier membutuhkan rangkaian pertimbangan dan penelitian yang objektif. Pendapat yang disampaikan oleh Betz (Coertse & Schepers, 2004) merupakan tolak ukur yang dilakukan oleh peneliti agar dapat melakukan penelitian dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa ada kemungkinan terhadap kematangan karier peserta didik yang dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan intelektual.

Perbedaan tingkat kematangan karier peserta didik dengan tiga kelompok kecerdasan intelektual yang berbeda dengan hasil tidak ada perbedaan kematangan karier diduga dikarenakan beberapa faktor yang ada dilapangan. Pemilihan sampel populasi pada peserta didik dilakukan dengan menggunakan *insidental sampling*, karena sampel yang digunakan ditentukan secara acak dan sembarang sehingga mengandung bias sampel. Hal ini yang menjadi indikasi terhadap hasil penelitian yang menjelaskan tidak terdapatnya perbedaan kematangan karier peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual. Kemungkinan selanjutnya pada saat melakukan pemilihan responden untuk penelitian ini yang dilakukan oleh guru BK dan peneliti kurang objektif karena responden dipilih secara acak berdasarkan ketersediaan waktu dan jam kosong pada saat kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Responden pada penelitian ini terbagi atas tiga kelompok yaitu peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior*, *bright normal* dan *average*. Perbedaan tingkat kecerdasan intelektual yang terbagi atas tiga kelompok ini juga berindikasi terhadap hasil penelitian menjadi tidak signifikan dikarenakan pada saat melakukan penyebaran instrumen kematangan karier peneliti memiliki keterbatasan terhadap pemilihan jumlah responden yang seharusnya digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, hasil penelitian ini belum menjawab rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya, yaitu terdapat perbedaan kematangan karier peserta didik SMK berdasarkan kecerdasan intelektual pada peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 Cibinong, serta hasil penelitian ini belum dapat menjawab teori yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang yaitu faktor kecerdasan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan berbagai usaha agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang maksimal. Di samping usaha yang telah dilakukan, disadari betul bahwa dalam penelitian ini terdapat kelemahan dan keterbatasan penelitian antara lain:

1. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kematangan karir peserta didik, penelitian ini hanya melihat berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual peserta didik.
2. Data mengenai hasil tes kecerdasan intelektual peserta didik yang digunakan pada penelitian ini bukan dilakukan oleh peneliti, namun menggunakan hasil tes kecerdasan intelektual yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dengan bantuan lembaga psikologi.
3. Peneliti tidak mendapatkan informasi secara jelas dan akurat mengenai teori dasar yang digunakan pada tes kecerdasan intelektual oleh pihak sekolah, sehingga pada beberapa paparan di bab-bab sebelumnya masih dirasakan bias oleh peneliti.
4. Keterbatasan ruang dan waktu yang dimiliki oleh peneliti dalam pemilihan jumlah responden masih belum dapat dikatakan mewakili kesetaraan populasi karena kegiatan yang telah dijadwalkan oleh pihak sekolah kepada responden kelas XII pada penelitian ini.
5. Penelitian ini memiliki lingkup yang terbatas hanya peserta didik kelas XII di SMK Negeri 1 cibinong. Artinya, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada peserta didik di sekolah lain.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perbedaan kematangan karier peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil hasil penelitian mengenai kematangan karir peserta didik memberikan kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karier peserta didik berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual. Penelitian ini dilakukan pada peserta didik kelas XII di SMKN 1 Cibinong dengan katagorisasi berdasarkan skor dari hasil tes kecerdasan intelektual yaitu peserta didik yang mendapatkan skor kecerdasan intelektual dengan pedikat *superior*, peserta didik yang mendapatkan skor kecerdasan intelektual dengan pedikat *bright normal*, peserta didik yang mendapatkan skor kecerdasan intelektual dengan pedikat *Average* menunjukkan bahwa dari total 175 peserta didik yang menjadi responden yang merupakan 25% dari banyaknya populasi penelitian. Sample populasi yang digunakan merupakan gabungan dari katagorisasi tingkat kecerdasan intelektual yaitu 15 orang peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior*, 31 orang peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright*

normal, 129 orang peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *average*.

2. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data secara keseluruhan diketahui bahwa kematangan karir peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual mayoritas berada pada kategorisasi sedang. Tingkat kecerdasan intelektual *superior* mayoritas berada pada kategori tinggi dan sedang dengan jumlah persentase sebesar 46.6 %. Tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* mayoritas berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase sebesar 64.5 %, begitupula dengan tingkat kecerdasan *average* berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 72.8 %. Data diatas menggambarkan bahwa tingkat kematangan karir peserta didik berada pada kategori sedang dan data di atas menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan intelektual *superior* cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* dan *average*.
3. Hasil yang diperoleh dari peolahan data yang diklasifikasin berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual memberikan gambaran bahwa peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* terdapat 15 responden dengan persentasi sebesar 46.6% termasuk pada kategori tinggi, 46.6% termasuk kategori sedang dan 6.8% termasuk kedalam kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat

kecerdasan intelektual *bright normal* terdapat 31 responden dengan persentasi sebesar 19.3% termasuk pada kategori tinggi 64.5% termasuk kategori sedang dan 16.2% termasuk kedalam kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *average* terdapat 129 responden dengan persentasi sebesar 7.7% termasuk pada kategori tinggi, 72.8% termasuk kategori sedang dan 19.5% termasuk kedalam kategori rendah.

4. Hasil Hasil yang diperoleh dari peolahan data yang diklasifikasin berdasarkan dimensi kematangan karier terhadap ketiga kelompok tingkat kecerdasan intelektual menggambarkan bahwa peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior* pada dimensi kompetensi karier memiliki jumlah pesentasi 6.6% pada kategori tinggi, 80% pada ketegori sedang, dan 13.4% pada kategori rendah. Pada dimensi sikap karier memiliki jumlah pesentasi 6.6% pada kategori tinggi, 66.6% pada ketegori sedang, dan 26.8% pada kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *bright normal* pada dimensi kompetensi karier memiliki jumlah pesentasi 22.6% pada kategori tinggi, 67.8% pada ketegori sedang, dan 9.6% pada kategori rendah. Pada dimensi sikap karier memiliki jumlah pesentasi 22.6% pada kategori tinggi, 67.7% pada ketegori sedang, dan 9.7% pada kategori rendah. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *average* pada dimensi kompetensi

karier memiliki jumlah pesentasi 16.3% pada kategori tinggi, 64.4% pada ketegori sedang, dan 19.3% pada kategori rendah. Pada dimensi sikap karier memiliki jumlah pesentasi 16.3% pada kategori tinggi, 64.3% pada ketegori sedang, dan 19.4% pada kategori rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat dipelajari dan dikaji bersama mengenai perbedaan kematangan karier peserta didik bila dilihat berdasarkan tingkat kecerdasan intelektualnya. Pembahasan penelitian memaparkan bahwa tidak terdapat perbedaan kematangan karier antara peserta didik dengan tingkat kecerdasan intelektual *superior*, *bright normal* dan tingkat kecerdasan intelektual *average*.. Temuan-temuan yang ada dalam penelitian ini kemudian dapat ditindaklanjuti oleh berbagai pihak, yaitu:

1. Guru BK perlu mengidentifikasi factor lain yang mempengaruhi kematangan karier
2. Peneliti perlu lebih baik lagi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier.

C. Saran

Saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peserta didik yang menjadi responden, hasil ini dapat dijadikan umpan balik mengenai hasil tes kematangan karier yang telah diperoleh, sehingga mereka dapat melakukan upaya tertentu untuk menentukan masa depan dan kariernya dengan baik.
2. Jurusan Bimbingan dan Konseling, hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan referensi mengenai perbedaan kematangan karier peserta didik yang dilihat berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual.
3. Pihak SMK Negeri 1 Cibinong, sebagai informasi mengenai kematangan karier yang dimiliki oleh peserta didiknya, dan dapat ditindaklanjuti dengan lebih membimbing peserta didik dalam pembelajaran di sekolah.
4. Para peneliti, untuk ditindaklanjuti dalam penelitian-penelitian yang terkait dengan kematangan karier peserta didik khususnya bila dilihat berdasarkan tingkat kecerdasan intelektual.