

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kematangan Pilihan Karir

1. Pengertian Karir

Banyak kata dalam bahasa Inggris yang merujuk pada pengertian pekerjaan misalnya *employment, job, occupation, career*, namun setiap kata tidak mencakup aspek-aspek yang sama dari makna yang terkandung dalam suatu pekerjaan. Istilah karir (*career*) sering digunakan secara tumpang tindih dengan vokasional (*vocational*). Keduanya berhubungan dengan ‘panggilan jiwa’ yang dirasakan seseorang untuk memilih dan terlibat total dalam bidang pekerjaan tertentu, biasanya individu tersebut akan memiliki komitmen jangka panjang terhadap pekerjaannya (Super dalam Seligman, 1998)

Istilah karir lebih dititikberatkan pada keterlibatan individu secara aktif dalam pemilihan tersebut, sedangkan pada vokasional, individu menerima ‘panggilan jiwa’ tersebut secara pasif, hanya berdasarkan ‘*godsend*’ atau anggapan sebagai anugerah dari Tuhan. Super (dalam Seligman, 1998) memandang karir sebagai pemenuhan dari tiga kebutuhan seorang manusia, yaitu kebutuhan akan hubungan (*human relation*), kebutuhan akan aktivitas, dan kebutuhan akan mata pencarian (*livelihood*).

Istilah lain yang juga berkaitan dengan karir adalah okupasi (*occupation*), bekerja (*work*) dan pekerjaan (*job* atau *employment*). Istilah bekerja (*work*) menurut *Webster's New Universal Unabridged Dictionary*

merujuk pada penggunaan tenaga atau usaha yang ditujukan untuk memproduksi atau mencapai sesuatu.

Ketika dalam bekerja tersebut seseorang mendapatkan kepuasan batin tersendiri, biasanya istilah yang digunakan adalah *occupation*, yang lebih menekankan pada aspek bahwa seseorang merasa terlibat di dalam pekerjaannya karena telah mempersiapkan diri untuk memegang pekerjaan itu dan memperoleh kepuasan pribadi, walaupun keterlibatannya masih dibatasi pada jam-jam bekerja saja. Kata *job* dan *employment* lebih menekankan aspek bahwa seseorang sibuk mengerjakan sesuatu dan mendapat imbalan ekonomis atas usaha dan waktu yang ia curahkan, tanpa memperhatikan apakah orang itu sungguh-sungguh merasa terlibat di dalam pekerjaannya dan memandangnya sebagai sumber kepuasan pribadi yang non-ekonomis (Winkel & Hastuti, 2006).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah ‘panggilan jiwa’ yang dirasakan seseorang untuk memilih dan terlibat total dalam bidang pekerjaan tertentu-biasanya individu tersebut akan memiliki komitmen jangka panjang terhadap pekerjaan dan sebagai pemenuhan dari tiga kebutuhan seorang manusia, yaitu kebutuhan akan hubungan (*human relation*), kebutuhan akan aktivitas, dan kebutuhan akan mata pencarian (*livelihood*).

2. Perkembangan Karir

Ahli yang pertama kali memperkenalkan pentingnya karir bagi seorang manusia adalah Parson (dalam Seligman 1998; Winkel & Hastuti, 2006). Parson mengatakan bahwa ada tiga proses yang harus dilalui seseorang untuk

memilih karir yang sesuai dengan dirinya. Pertama, pemahaman diri yang jelas mengenai kemampuan yang dimiliki, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kelemahan, serta ciri lainnya. Kedua, pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat sukses dalam berbagai bidang pekerjaan, untung dan rugi, kompensasi yang diperoleh, serta peluang yang ada dalam pekerjaan tersebut. Proses terakhir adalah rasionalisasi mengenai hubungan antara kedua kelompok fakta tersebut.

Pada proses terakhir ini, individu akan menyelaraskan pengetahuan tentang dirinya dengan pengetahuan tentang bidang-bidang pekerjaan untuk kemudian menentukan pilihan dan aspirasi karirnya. Dengan demikian, perkembangan karir adalah suatu proses panjang yang terjadi sepanjang kehidupan seorang manusia, dan mencakup setiap peran serta posisi yang dijalankannya (Gysbers dalam Seligman, 1998).

Proses ini mencakup tidak hanya pekerjaan yang dibayar, namun juga kegiatan di waktu luang, kegiatan-kegiatan sukarela (*voluntary work*), waktu yang diluangkan untuk mengenyam pendidikan, serta waktu yang diluangkan untuk keluarga. Dengan demikian perkembangan karir merupakan suatu proses yang mencakup seluruh rentang kehidupan seseorang. Hal ini berarti bahwa perkembangan karir seseorang bukan hanya dalam membuat suatu keputusan untuk memasuki jenis pekerjaan atau karir tertentu, melainkan merefleksikan seluruh pengalaman yang secara nyata berpengaruh dalam kehidupannya (Seligman, 1998).

Menurut Super (dalam Seligman, 1998) perkembangan karir manusia dapat dibagi menjadi lima fase, yaitu:

1. Fase pengembangan (*growth*) yang meliputi masa kecil sampai usia 14 tahun. Pada awal tahap ini, kebutuhan dan fantasi merupakan hal yang dominan. Konsep diri yang dimiliki seseorang terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur kunci dalam keluarga dan sekolah. Tahap *growth* terdiri dari tiga sub tahap yaitu :
 - a. Sub tahap fantasi, usia 4–10 tahun yang ditandai dengan minat anak yang berangan-angan atau berfantasi menjadi seseorang yang diinginkan
 - b. Sub tahap minat, usia 11 – 12 tahun, tingkah laku yang berhubungan dengan karir sudah mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak.
 - c. Sub tahap kapasitas, usia 13 – 14 tahun, Individu mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang ia inginkan.
2. Tahap penjajakan, usia 15 – 24 tahun, Individu banyak melakukan penjajagan atau pencarian terhadap karir apa yang cocok buat dirinya. Tahap ini terdiri dari tiga sub tahap, yaitu :
 - a. Sub tahap sementara, usia 15 – 17 tahun, tugas perkembangan pada tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Perkembangan karir bersifat lebih internal. Individu mulai dapat menggunakan *self preference*-nya dan mulai dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

- b. Sub tahap peralihan, usia 18–21 tahun. Perkembangan pada masa ini mengkhhususkan pilihan pekerjaan.
 - c. Sub tahap uji coba, usia 22–24 tahun. Tugas perkembangan pada masa ini adalah mengimplementasikan pilihan pekerjaan.
3. Tahap pemantapan atau kemantapan, usia 25 – 44 tahun. Tahap ini ditandai dengan masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengannya sehingga ia akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut. Merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu :
 - a. Sub tahap *trial with commitment* pada usia 25-30 tahun. Individu sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan terus mempertahankannya. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menstabilisasi pilihan pekerjaannya.
 - b. Sub tahap *advancement*, usia 31 – 44 tahun. Ada dua tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini. Pertama, individu mengkonsolidasi pilihan pekerjaannya. Pada fase ini, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi tujuan utama. Tugas kedua adalah melakukan peningkatan dalam dunia pekerjaannya.
4. Tahap pemeliharaan (*maintenance*), usia 45 – 59 tahun. Individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir sehingga mereka tinggal menjaga atau memelihara pekerjaan. Super menjelaskan bahwa ada tiga

tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini yaitu mempertahankan, *keeping* dan menginovasi pekerjaannya.

5. Tahap penurunan (*decline stage*) dimulai pada usia 60 tahun. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu :
 - a) Sub tahap perlambatan, usia 60–64 tahun. Ada tugas perkembangan pada sub tahap ini yaitu mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif serta mulai merencanakan pensiun. Hal ini ditandai dengan adanya pendelegasian tugas atau kaderisasi sebagai salah satu langkah mempersiapkan diri menghadapi pensiun.
 - b) Sub tahap pensiun, usia 70 tahun. Fase ini ditandai dengan masa pensiun dimana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir adalah suatu proses panjang yang terjadi sepanjang kehidupan seorang manusia, dan mencakup setiap peran serta posisi yang dijalankannya berdasarkan: 1) pemahaman diri yang jelas mengenai kemampuan yang dimiliki, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kelemahan, serta ciri lainnya. 2) pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat sukses dalam berbagai bidang pekerjaan, untung dan rugi, kompensasi yang diperoleh, serta peluang yang ada dalam pekerjaan tersebut. 3) rasionalisasi mengenai hubungan antara kedua kelompok fakta tersebut

3. Kematangan Pilihan Karir

Manusia mengalami perubahan dalam setiap detik kehidupan yang ia lalui. Ia tidak hanya bertambah besar, bertambah tua, tetapi ia juga bertambah pengetahuan dan kemampuan untuk menjalani kehidupannya. Sebagian ahli membedakan penggunaan istilah bertumbuh (*to grow*) merujuk pada penambahan ukuran, jumlah, panjang, berat dan dimensi lain yang sejenis dari sel-sel dalam tubuh manusia, dengan istilah berkembang (*to develop*) yang berarti penambahan fungsi, kapasitas, kemampuan koordinasi, dan lainnya dalam mempelajari hal baru (Frank dalam Rachmawati, 2012).

Frank (dalam Rachmawati, 2012) mengatakan bahwa konsep kematangan, berhubungan erat dengan pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Jika masing-masing manusia dapat dipandang sebagai sistem yang dinamis, maka akan sulit untuk menentukan titik tertentu sebagai standar kematangan seseorang. Pada akhirnya, para ahli sepakat untuk mendefinisikan kematangan sebagai perubahan berkelanjutan (*progresive* dan *kontinue*) sepanjang waktu kehidupan manusia. Sebaliknya, ketidakmatangan akan berakibat pada berhentinya pertumbuhan dan perkembangan pada tahapan sebelumnya.

Menurut Chaplin (dalam Desmita, 2005) kematangan (*maturity*) diartikan sebagai (1) perkembangan proses mencapai kemasakan atau usia masak, (2) proses perkembangan, yang dianggap berasal dari keturunan, atau merupakan tingkah laku khusus spesies (jenis, rumpun). Sementara itu Davidoff (dalam Desmita, 2005) menggunakan istilah kematangan

(*maturation*) untuk menunjuk pada munculnya pola perilaku tertentu yang tergantung pada pertumbuhan jasmani dan kesiapan susunan saraf.

Menurut Savickas (1997) definisi kematangan pilihan karir diartikan sebagai kesesuaian antara tugas perkembangan karir seseorang dengan tahapan usianya. Dengan kata lain, ada kesiapan bagi individu tersebut untuk membuat keputusan karir yang sesuai usianya (*age-appropriate*) dengan informasi yang cukup, serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karirnya. Definisi ini mencakup juga kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, juga adanya kesadaran (*awareness*) akan persyaratan yang dibutuhkan untuk membuat pilihan karir tersebut, serta derajat dimana pilihan karir tersebut realistis dan konsisten sepanjang waktu.

Crites (dalam Brown, 2002) mendefinisikan kematangan pilihan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir. Levinson., Ohler., Caswell & Kiewra (1998) mengemukakan bahwa kematangan pilihan karir merupakan kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, termasuk kesadaran tentang hal yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir dan tingkat dimana pilihan individu tersebut realistis dan konsisten.

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas

perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Yost & Corbishly (dalam Seligman, 1998) mendefinisikan kematangan pilihan karir sebagai kemampuan untuk melakukan keberhasilan negosiasi terhadap tugas-tugas dan transisi dari perkembangan karirnya, serta kesiapan untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan usia (*age-appropriate*) dan tahapan (*stage-appropriate*). Super (dalam Savickas, 1997) menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang adekuat mengenai pekerjaan berdasarkan pencarian yang telah dilakukan

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

4. Aspek-aspek Kematangan Pilihan Karir

Menurut Super (1980) aspek-aspek kematangan pilihan karir terdiri dari:

a. Perencanaan Karir

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. 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.

Nilai rendah pada dimensi perencanaan karir menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi perencanaan karir menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu.

b. Eksplorasi Karir

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi eksplorasi karir menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

c. Pengambilan Keputusan Karir

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

Nilai rendah pada dimensi pengambilan keputusan karir menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi pengambilan keputusan karir menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

d. Informasi Dunia Karir

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi informasi dunia karir menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada dimensi informasi dunia karir menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

Winkel & Hastuti (2006) mengemukakan lima aspek dari kematangan pilihan karir, yaitu informasi dan perencanaan, konsistensi pilihan karir, kristalisasi sifat, kebijakan pilihan karir dan orientasi karir :

- a. Informasi dan perencanaan, dimensi ini berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karir dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karir.
- b. Konsistensi pilihan karir, dimensi ini meliputi konsistensi pilihan berdasarkan bidang, tingkat dan keluarga.
- c. Kritalisasi sifat, dimensi ini meliputi minat karir, kepedulian terhadap kompetensi karir, kesukaan untuk bekerja, fokus mendapat penghargaan dalam bekerja, independensi karir, dan penerimaan tanggung jawab perencanaan karir.
- d. Kebijakan pilhan karir, dimensi ini ditandai adanya hubungan antara kemampuan dengan pilihan karir, minat dengan pilihan karir dan aktivitas dengan pilihan karir.
- e. Orientasi karir, Dengan demikian orientasi karir dapat diartikan sebagai sikap terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan bertujuan untuk mencapai kepuasan atau hanya untuk bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kematangan pilihan kariri adalah informasi dan perencanaan, konsistensi pilihan karir, kristalisasi sifat, kebijakan pilihan karir dan orientasi karir dan perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, informasi dunian karir

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Pilihan Karir

Beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu, yaitu:

a. Tingkat pendidikan

Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, & Winstoa (dalam Nashriyah, Yusuf & Karyanta, 2012) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan

b. Ras etnis

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

c. Pengendalian diri

Individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi kendali diri internal. Individu dengan kendali diri internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

d. Status sosial ekonomi

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

e. Karakteristik pekerjaan

Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karir pada siswa SMU dan mahasiswa

f. Jenis kelamin

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

Menurut Sukardi (2005) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir, yaitu :

1) Kemampuan inteligensi

Terdapat suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memeperkuat asumsi bahwa kemampuan inteligensi itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang, dimana orang yang memiliki taraf intelejensi

yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan masalah yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf inteligensi yang lebih rendah.

2) Bakat

Bakat ialah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang. Untuk itulah kiranya perlu sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan dan karir pada murid setelah menamatkan studinya.

3) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan-kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi dalam suatu karir. Tidak mungkin orang yang tidak berminat terhadap suatu pekerjaan akan dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.

4) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak, secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dalam pengertian lain sikap adalah suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau rekasi tertentu.

5) Kepribadian

Kepribadian dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Setiap individu mempunyai kepribadiannya masing-masing yang berbeda dengan orang lain, bahkan tidak ada seorangpun di dunia ini yang identik, sekalipun lahir kembar dari satu telur.

6) Nilai

Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan, dimana nilai bagi manusia dipergunakan sebagai patokan dalam melakukan tindakan. Dengan demikian faktor nilai memiliki pengaruh yang penting bagi individu dalam menentukan pola arah pilih karir.

7) Hobi

Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Dengan hobi yang dimilikinya seseorang memilih pekerjaan yang sesuai sudah barang tentu berpengaruh terhadap prestasi kerja.

8) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap arah pilih pekerjaan dikemudian hari.

9) Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan pula cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu. Dalam kata lain keterampilan adalah penguasaan individu terhadap suatu perbuatan.

10) Penggunaan waktu senggang

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh siswa di luar jam pelajaran sekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.

11) Aspirasi dan pengetahuan sekolah

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya. Pendidikan mana yang memungkinkan mereka memperoleh keterampilan, pengetahuan dalam rangka menyiapkan diri memasuki dunia kerja.

12) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah.

13) Pengetahuan dunia kerja

Pengetahuan yang selama ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.

14) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya termasuk badan yang tinggi dan tampan, badan yang kurus, pendek, dan cebol, tahan dengan panas, takut dengan orang ramai, penampilan yang semrawut, berbicara yang meledak-ledak dan kasar.

15) Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah dari aspek diri sendiri ialah selalu ada kecenderungan yang bertentangan apabila menghadapi masalah tertentu sehingga mereka merasa tidak senang, benci, khawatir, takut, pasrah dan bingung apa yang harus dikerjakan. Pemahaman aspek dari segi masyarakat, apabila individu dalam tingkah laku dan tindak tanduknya yang menyimpang dari tradisi masyarakat, misalnya tindakan agresif berupa merusak, melawan norma-norma masyarakat, atau mengasingkan diri. Keterbatasan pribadi adalah misalnya mudah meledakkan emosinya, cepat marah, mudah dihasut, dapat mengendalikan diri, mau menang sendiri, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan pilihan karir diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan pilihan karir adalah : *educational level, race ethnicity, locus of control, social economi status, work salience, gender*, kemampuan intelegensi, bakat, minat, sikap, kepribadian, nilai, hobi, prestasi, ketrampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah, pengalaman kerja, pengetahuan dunia kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah dan masalah dan keterbatasan pribadi

A. Dukungan Sosial Orangtua

1. Pengertian Dukungan Sosial Orangtua

Dukungan sosial merupakan salah satu istilah yang digunakan untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik seseorang. Rook (dalam Tarmidi dan

Rambe, 2010) berpendapat dukungan sosial sebagai satu diantara fungsi pertalian atau ikatan sosial. Ikatan sosial menggambarkan tingkat tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal

Pengertian orangtua dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan sebagai ayah dan ibu. Orangtua adalah pria dan wanita yang terikat dalam perkawinan dan siap sedia untuk memikul tanggungjawab sebagai ayah dan ibu dari anak-anak yang dilahirkannya. Gunarsa & Gunarsa (2002) mengatakan orangtua adalah dua individu yang berbeda memasuki hidup bersama dengan membawa pandangan, pendapat dan kebiasaan-kebiasaan sehari-hari

Berdasarkan kedua konsep tersebut diatas maka dukungan sosial orangtua adalah satu diantara fungsi pertalian atau ikatan sosial dalam keluarga antara anak dan orangtua yang menggambarkan tingkat kualitas dari hubungan interpersonal. Kualitas hubungan dalam hal ini dapat mempengaruhi kemampuan anak dalam mengatasi berbagai rintangan berdasarkan keyakinan ketersediaan dukungan dari orangtua.

Hasil penelitian Schunk dan Pajares (dalam Satiadarma, 2001) menyebutkan bahwa orangtua dan anak dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan. Orangtua yang memberikan dorongan dan dukungan pada anak mereka untuk mencoba aktifitas yang baru dapat meningkatkan perasaan mampu untuk menghadapi tantangan

Senada dengan hal tersebut, Raharjo, Setiasih dan Setianingrum (2008) mendefinisikan dukungan sosial orangtua sebagai pertukaran interpersonal dimana salah seorang memberikan bantuan atau pertolongan kepada yang lain.

Menurut Cobb (dalam Iswanto, 2011) dukungan sosial orangtua diartikan sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan anak dari orangtua.

Definisi dukungan sosial orangtua mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diberikan orangtua kepada anak. Sementara definisi dukungan sosial orangtua menurut Lahey (dalam Mounts, Valentiner, Anderson, dan Boswell, 2005) adalah sebagai peran yang dimainkan oleh orangtua dan relatif dalam memberikan nasihat, bantuan dan beberapa diantaranya untuk menceritakan harapan pribadi

Cohen dan Wills (dalam Matthewson, Smith, dan Montgomery, 2011) mendefinisikan dukungan sosial orangtua sebagai pertolongan dan dukungan yang diperoleh seorang anak dari interaksinya dengan orangtua. Dukungan sosial orangtua timbul oleh adanya persepsi bahwa selalu tersedia bantuan dari orangtua apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon - respon dan perilaku anak sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan anak secara umum

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial orangtua adalah adanya bantuan atau dukungan yang diterima anak dari orangtua mereka dalam bentuk dukungan emosional dan penghargaan diri, instrumental, informasi dan penerimaan yang membuat anak merasa orangtua mereka memperhatikan, menghargai dan mencintainya.

2. Aspek-aspek Dukungan Sosial Orangtua

Dukungan sosial orangtua dapat dibedakan menurut bentuk dukungan yang diterima individu. Cutrona dan Russel (dalam Raharjo., Setiasih dan Setianingrum, 2008) mengemukakan bentuk-bentuk dukungan sosial orangtua yang diterima seseorang antara lain:

- 1) Dukungan emosional dan harga diri (*emotional dan esteem support*).

Dukungan emosional dapat berupa ungkapan empati, perhatian, kepedulian, dan ungkapan penghargaan yang positif terhadap anak.

- 2) Dukungan instrumental (*intangible* atau *instrumental support*).

Dukungan ini berupa bantuan langsung atau uang yang dapat membantu dalam pekerjaan dan kondisi stres anak sebagai pihak yang menerima.

- 3) Dukungan informasi (*informational support*).

Dukungan berupa nasehat, pengarahan, umpan balik atau masukan mengenai apa yang dilakukan anak

- 4) Dukungan pertemanan (*network companionship*).

Merupakan bentuk dukungan berupa kesediaan orangtua untuk menghabiskan waktu bersama, memberikan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok yang memiliki hobi atau kegiatan sosial yang sama.

Weis (dalam Rahmi, 2011) mengemukakan aspek-aspek dukungan sosial orangtua yang diperoleh dari hubungan anak dengan orangtua. Terdapat enam aspek didalamnya, yaitu:

- 1) *Reliable alliance* (ikatan atau hubungan yang dapat diandalkan), yaitu adanya keyakinan bahwa ada orangtua yang dapat diandalkan untuk

membantu penyelesaian masalah dan kepastian atau jaminan bahwa anak dapat mengharapkan orangtua dalam membantu semua keadaan.

- 2) *Reassurance of worth* (penghargaan atau pengakuan), yaitu adanya pengakuan dari orangtua terhadap kompetensi, keterampilan, dan nilai yang dimiliki seorang anak.
- 3) *Attachment* (kasih sayang atau kelekatan), yaitu perasaan kedekatan secara emosional kepada anak yang memberikan rasa aman.
- 4) *Guidance* (bimbingan), yaitu adanya seseorang yang memberikan nasehat dan pemberian informasi yaitu orangtua kepada anak.
- 5) *Social integration* (integrasi sosial), merujuk pada adanya perasaan memiliki minat, kepedulian, dan rekresional yang sama.
- 6) *Opportunity for nurturance* (kemungkinan dibantu), merupakan perasaan anak akan tanggungjawab orangtua terhadap kesejahteraan anak.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari dukungan social orangtua adalah dukungan emosional dan harga diri, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan pertemanan, *attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, opportunity for nurturance*

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Orangtua

Menurut Reis (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi dukungan sosial orangtua yaitu:

1) Keintiman

Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.

2) Harga diri

Individu dengan harga diri memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi berusaha.

3) Keterampilan sosial

Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Sedangkan individu yang memiliki jaringan individu yang kurang luas memiliki keterampilan sosial rendah.

Sarafino (dalam Syarifa, Mustami'ah dan Sulistiani, 2011) menguraikan beberapa faktor yang mempengaruhi perolehan dukungan sosial dari orangtua yaitu

a. Penerima dukungan (*Recipients*)

Seseorang tidak akan memperoleh dukungan bila mereka tidak ramah, tidak mau menolong orang lain dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa mereka membutuhkan pertolongan. Ada orang yang kurang asertif untuk meminta bantuan, atau mereka berpikir bahwa mereka seharusnya tidak tergantung dan membebani orang lain, merasa tidak enak

mempercayakan sesuatu pada orang lain atau tidak tahu siapa yang dapat diminta bantuannya.

b. Penyedia dukungan

Individu tidak akan memperoleh dukungan jika penyedia tidak memiliki sumber-sumber yang dibutuhkan oleh individu, penyedia dukungan sedang berada dalam keadaan stres dan sedang membutuhkan bantuan, atau mungkin juga mereka tidak cukup sensitif terhadap kebutuhan orang lain.

c. Komposisi dan struktur jaringan sosial (hubungan individu dengan keluarga dan masyarakat).

Hubungan ini bervariasi dalam hal ukuran, yaitu jumlah orang yang biasa dihubungi; frekuensi hubungan, yaitu seberapa sering individu bertemu dengan orang tersebut; komposisi, yaitu apakah orang tersebut adalah keluarga, teman, rekan kerja, atau yang lainnya; dan keintiman, yaitu kedekatan hubungan individu dan adanya keinginan untuk saling mempercayai

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial orangtua adalah keintiman, harga, diri, keterampilan sosial, penerima dukungan, penyedia dukungan, komposisi dan struktur jaringan sosial

C. Hubungan Dukungan Sosial Orangtua Dengan Kematangan Pilihan Karir

Pada masa remaja individu memiliki tugas-tugas perkembangan yang harus dicapainya untuk menuju periode selanjutnya diantaranya kematangan untuk menghadapi masa depannya. Individu pada masa remaja memiliki

kesempatan yang sebesar-besarnya dan sebaik-baiknya untuk mengalami hal-hal yang baru serta menemukan sumber-sumber baru dari kekuatan-kekuatan, bakat-bakat serta kemampuan yang ada di dalam dirinya. Masa remaja sudah terbentuk pola tingkah laku dan aktivitas yang berhubungan dengan kelanjutan hidupnya, hal ini terlihat dari salah satu tugas perkembangan remaja yakni memilih dan mempersiapkan karir nya, apakah itu melanjutkan pendidikan atau bekerja.

Kematangan karir menurut Gonzalez (dalam Rachmawati, 2012) adalah perilaku yang ditampilkan individu dengan maksud untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir yang sedang dialami individu. Sesuai dengan tahap perkembangan karirnya remaja berada pada tahap eksplorasi dimana sub-sub tahap pada tahap eksplorasi adalah sub tahap tentatif, sub tahap transisi dan sub tahap percobaan sedikit komitmen. Kematangan karir juga dipengaruhi oleh usia dalam tahapan perkembangan karir. Pada periode ini remaja termasuk dalam sub tahap tentatif dan dimana tugas perkembangan karir nya adalah kristalisasi. Remaja yang mampu membuat keputusan karir dengan tepat menunjukkan adanya kematangan karir pada diri individu tersebut (Crites dalam Levinson et al, 1998).

Namun sebaliknya apabila remaja tidak bisa membuat, merencanakan serta mengambil keputusan tentang karirnya berarti remaja tersebut belum dikatakan matang secara karirnya. Untuk itu kematangan karir sangat diperlukan bagi remaja. Kematangan karir merupakan kemampuan individu

untuk mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Memahami karir yang akan ditekuni dan kemampuan individu untuk mengolah informasi mengenai karir merupakan unsur penting untuk mencapai kematangan karir.

Individu dikatakan mencapai kematangan karir, apabila memiliki perencanaan meliputi perencanaan jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek, memiliki sikap dan tingkah laku eksplorasi, meliputi sikap dan tingkah laku ingin tahu, penggunaan sumber, partisipasi, mendapatkan perolehan informasi dan pengetahuan tentang pembuatan keputusan. Untuk itu dibutuhkannya kemampuan individu dalam menyadari pentingnya peranan perencanaan karir, mengeksplorasi karir, memahami pengetahuan tentang membuat keputusan dan memahami pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja.

Super (1980) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah adanya lingkungan keluarga yakni orangtua. Mengacu pada pendapat Gottlieb (dalam Istifarani, 2016), dukungan orangtua terhadap pembentukan orientasi masa depan remaja dapat dilakukan melalui pemberian informasi atau nasehat verbal atau non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang mempunyai manfaat emosional bagi remaja (Desmita, 2005).

Sementara itu, sesuai dengan pendapat House (dalam Smet, 1993), dukungan orangtua dapat diwujudkan dalam empat bentuk, yaitu yang pertama dukungan emosional, mencakup berupa empati, kepedulian dan rasa perhatian, kedua dukungan penghargaan berupa penghargaan atau penilaian positif,

dorongan maju atau persetujuan terhadap suatu ide, gagasan atau kemampuan yang dimiliki seseorang, ketiga dukungan instrumental berupa bantuan suatu benda atau berupa material, memberikan pertolongan dan keempat dukungan informatif seperti memberikan nasihat, petunjuk dan saran-saran.

Orangtua merupakan salah satu sumber dukungan sosial. Orangtua baik ayah maupun ibu merupakan keluarga pertama dan yang paling utama dalam kehidupan remaja. Orangtua menjadi sumber penting yang mengarahkan dan menyetujui dalam pembentukan tata nilai dan tujuan-tujuan masa depan. Remaja sangat membutuhkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, terutama orangtua. Orangtua masih sangat dibutuhkan remaja dalam memberikan saran dan nasehat ketika hendak membuat suatu keputusan yang bersifat jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek seperti keputusan tentang program pendidikan yang hendak ditekuninya di masa depan ataupun jenis pekerjaan yang akan ditekuninya kelak (Desmita, 2005).

Orangtua dapat berperan penting sebagai manajer terhadap peluang-peluang yang dimiliki remaja, mengawasi relasi sosial remaja dan sebagai inisiator dan pengatur dalam kehidupann sosial. Salah satu tugas perkembangan yang penting di masa remaja adalah membuat suatu keputusan yang kompeten. Untuk membantu remaja mencapai potensi seutuhnya, salah satu peran orangtua yang penting adalah menjadi manajer yang efektif, yang menemukan informasi, membuat kontak, membantu menyusun pilihan-pilihannya dan memberikan bimbingan (Santrock, 2007). Dukungan orangtua yang diberikan kepada remaja menunjukkan adanya rasa penghargaan terhadap

diri individu sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman untuk melangkah kedepannya (Rahmi, 2011).

Dukungan orangtua mencerminkan ketanggapan orangtua atas kebutuhan anak yang merupakan hal yang sangat penting bagi anak (Syarifa, Mustami'ah & Sulistiani, 2011). Hal ini berarti bahwa ketika remaja mendapatkan dukungan dari orangtua, maka diharapkan mampu mengatasi kegelisahan yang dialami dan bisa menyelesaikan tugas perkembangan karirnya. Remaja yang mendapatkan kasih sayang dan dukungan dari orangtuanya, akan mengembangkan rasa percaya dan sikap yang positif terhadap masa depan, percaya akan keberhasilan yang akan dicapainya, serta lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dimasa depan.

Sebaliknya, remaja yang kurang mendapat dukungan dari orangtua, akan tumbuh menjadi individu yang kurang optimis, kurang memiliki harapan tentang masa depan, kurang percaya atas kemampuannya merencanakan masa depan, dan pemikirannya pun menjadi kurang sistematis dan kurang terarah (Desmita, 2005). Hasil-hasil penelitian juga telah membuktikan dukungan sosial orangtua berpengaruh terhadap perencanaan masa depan remaja. Penelitian yang dilakukan oleh Trommsdoff (dalam Desmita, 2005) telah menunjukkan betapa dukungan dan interaksi sosial yang terbina dalam keluarga akan memberikan pengaruh yang sangat penting bagi pembentukan orientasi masa depan remaja, terutama dalam proses menumbuhkan sikap optimis dalam memandang masa depannya.

Hasil dari penelitian lain yang dilakukan oleh Widyastuti (2013) juga mengungkapkan terdapat hubungan positif dukungan sosial orangtua dengan kematangan karir, ini menunjukkan semakin tinggi dukungan sosial orangtua yang diterima oleh remaja maka semakin tinggi kematangan karir begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Istifarani (2016) juga mengungkap hal yang sama bahwa dukungan sosial orangtua signifikan mempengaruhi kematangan karir seseorang.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjabaran konsep-konsep keterkaitan kedua variabel tersebut diatas, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial orangtua dengan kematangan pilihan karir pada remaja. Semakin tinggi dukungan sosial orangtua maka semakin tinggi kematangan pilihan karir, dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial orangtua semakin rendah kematangan pilihan karir pada remaja.