

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karir**

##### **1. Pengertian Kematangan Karir**

Menurut Flippo, karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Serangkaian pengalaman yang berhubungan dengan kerja di sini tidak harus merupakan suatu profesi, dalam arti hukum dan kedokteran untuk dianggap sebagai suatu karir, namun diartikan sebagai sesuatu yang luas.<sup>18</sup>

Menurut Super, yang dikutip oleh Susantoputri dkk, definisi kematangan karir adalah keberhasilan dan kesiapan individu untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap pengembangan karir.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Brown dan Brooks, yang dikutip oleh Salami, mengatakan “kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya”. Crites menyatakan bahwa kematangan karir sebagai sejauh mana individu dapat menguasai tugas-tugas perkembangan karirnya termasuk komponen pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan perkembangan karirnya.<sup>20</sup>

Menurut Pickworth, yang dikutip oleh Devi Jatmika dan Linda mendefinisikan kematangan karir sebagai “kesiapan individu untuk

---

<sup>18</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), 271.

<sup>19</sup> Susantoputri, “Hubungan Antara Efikasi Diri Karir Dengan Kematangan Karir Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 10 (2014), hlm 67.

<sup>20</sup> S.O. Salami, Gender, “Identity Status and Career Maturity Of Adolescents In The South Nigeria”, *Journal of Social Sciences*, Vol 16 (2008), hlm 37.

menghadapi tugas-tugas perkembangan yang harus dihadapinya karena perkembangan biologis dan sosial serta harapan masyarakat terhadap individu yang telah mencapai tahap perkembangannya”.<sup>21</sup>

Menurut Holland, sebagaimana yang dikutip oleh John W. Santrock, “ketika individu menemukan karir yang cocok dengan kepribadiannya, mereka lebih mungkin menikmati pekerjaan dan bertahan dengan pekerjaannya lebih lama dari pada rekan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang tidak cocok dengan kepribadiannya”.<sup>22</sup>

Berdasarkan pengertian kematangan pemilihan karir di atas maka dapat disimpulkan, bahwa kematangan karir adalah kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karirnya yang harus dihadapi, termasuk komponen pengetahuan dan sikap sesuai dengan perkembangan karirnya.

## **2. Tahap-tahap Perkembangan Karir**

Super, sebagaimana dikutip oleh Lina Revilla Malik, membagi tahap-tahap perkembangan karir menjadi lima tahap, yaitu:

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

Pada tahap ini, individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan

---

<sup>21</sup> Devi Jatmika dan Linda, “Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir”, *Psibernetika*, (2015), hlm 187.

<sup>22</sup> John W. Santrock, *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm 94.

menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan.

b. Tahap Eksplorasi (Usia 15-24 tahun)

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

c. Tahap Penentuan (Usia 25-44 tahun)

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

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

d. Tahap Pemeliharaan (Usia 45-64 tahun)

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

e. Tahap Penurunan (Usia 65 tahun keatas)

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

- 1) Pelambatan (usia 65-70 tahun).
- 2) Pensiun (usia 71 tahun keatas).<sup>23</sup>

### 3. Aspek-aspek Kematangan Karir

Menurut Super, konsep kematangan karir (*career maturity*) memiliki beberapa aspek, yaitu:

a. *Career planning* (perencanaan karir)

Konsep ini mengukur seberapa sering individu mencari beragam informasi mengenai pekerjaan dan seberapa jauh mereka mengetahui mengenai beragam jenis pekerjaan. Seberapa banyak perencanaan yang dilakukan individu adalah hal penting dalam konsep ini. Beberapa kegiatan yang tercakup dalam konsep ini antara lain; mempelajari informasi terkait jenis pekerjaan yang diminati, membicarakan perencanaan yang dibuat

---

<sup>23</sup> Lina Revilla Malik," Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda", *Jurnal Fenomena*, Vol 7 (2015), hlm 112-113.

dengan orang-orang dewasa (orang yang lebih berpengalaman), mengikuti kursus yang dapat membantu membuat keputusan karir, ikut serta dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kerja magang/paruh waktu, dan mengikuti pelatihan atau pendidikan yang berkenaan dengan jenis pekerjaan yang diminati. Konsep ini juga berkaitan dengan pengetahuan mengenai kondisi pekerjaan, jenjang pendidikan yang disyaratkan, prospek kerja, pendekatan lain untuk memasuki pekerjaan yang diminati, dan kesempatan untuk peningkatan karir.

b. *Career exploration* (eksplorasi karir)

Konsep penting dalam dimensi ini adalah keinginan untuk menjelajahi atau mencari informasi mengenai pilihan karir. Pada dimensi ini ingin diketahui seberapa besar keinginan individu untuk mencari informasi dari beragam sumber seperti orang tua, kerabat lain, teman-teman, para guru, konselor, buku-buku, dan bahkan film. Konsep eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi yang dapat diperoleh individu.

c. *Decision making* (pembuatan keputusan)

Pada aspek ini, ide mengenai pengambilan keputusan sangat penting. Konsep ini berkenaan dengan kemampuan menggunakan pengetahuan dan membuat perencanaan karir. Dalam hal ini, individu diposisikan dalam situasi di mana orang lain harus membuat keputusan karir yang terbaik. Jika individu mengetahui bagaimana orang lain harus membuat keputusan karir, maka mereka juga dapat membuat keputusan karir yang baik bagi diri mereka.

d. *World-of-work Information* (informasi dunia kerja)

Konsep ini memiliki dua komponen dasar; Pertama berkaitan dengan pengetahuan individu mengenai tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti kapan orang lain harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka, bagaimana orang lain mempelajari pekerjaan mereka, dan mengapa orang berpindah kerja. Kedua, mencakup pengetahuan mengenai tugas kerja (*job desk*) pada pekerjaan tertentu. Super menilai bahwa sangat penting bagi individu untuk mengetahui dunia kerja sebelum membuat keputusan pilihan karir.

e. *Knowledge of the Preferred Occupational Group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati)

Dimensi ini berhubungan pengetahuan mengenai tugas kerja (*job desk*) dari pekerjaan yang mereka minati, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan. Dimensi ini juga terkait kemampuan individu dalam mengidentifikasi orang-orang yang ada pada pekerjaan yang mereka minati. Kategori minat yang dapat mereka pilih mencakup verbal, numerik, clerical, mekanis, keilmuan, seni, promosional, sosial, dan luar ruang atau pekerjaan lapangan.<sup>24</sup>

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir**

Super mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok, yaitu:

---

<sup>24</sup> Malik Dwi Prakoso, "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Pemilihan Karir Mahasiswa Psikologi Islam Tingkat Akhir Di STAIN Kediri ", (Skripsi: IAIN Kediri, 2018), hlm 19-22.

- a. Faktor bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.
- b. Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orangtua, kurikulum kampus, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga.
- c. Faktor kepribadian, meliputi konsep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma, dan tujuan hidup.
- d. Faktor vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir. Prestasi individu meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di kampus dan luar kampus.<sup>25</sup>

Winkel juga menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari nilai, taraf inteligensi, bakat, minat, kepribadian, dan pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari masyarakat, sosial ekonomi, keluarga, pendidikan sekolah dan pergaulan teman sebaya.<sup>26</sup>

## **B. Dukungan Sosial**

### **1. Pengertian Dukungan Sosial Orangtua**

Baron dan Byrne mengatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman, orang lain di sekitar lingkungan, atau anggota keluarga. Sedangkan menurut Sarafino, dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau

---

<sup>25</sup> S. A. Lily Nurillah, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa", *Journal Of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, Vol. 1 (2017), hlm 74.

<sup>26</sup> W. S. Winkel, *Bimbingan Dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 1997), hlm 598.

bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Sumber dukungan sosial dapat berasal dari significant others seperti keluarga, teman dekat, atau rekan.<sup>27</sup>

Wellman meletakkan dukungan sosial di dalam analisis jaringan lebih longgar, dukungan sosial hanya dapat dipahami ketika orang tahu tentang struktur jaringan yang lebih luas yang di dalamnya seseorang terintegrasi. Segi-segi struktural jaringan ini mencakup pengaturan-pengaturan hidup, frekuensi kontak, keikutsertaan dalam kegiatan sosial, dan keterlibatan dalam jaringan sosial.<sup>28</sup>

Dukungan sosial orangtua adalah bantuan yang diberikan oleh sepasang suami istri terhadap anaknya dalam berbagai hal seperti penghargaan, perhatian, dan afeksi. Sedangkan Ellis, Thomas, dan Rollins berpendapat bahwa dukungan orangtua merupakan interaksi yang dikembangkan orangtua dan mempunyai ciri-ciri merawat, memberikan kehangatan, persetujuan, dan berbagai perasaan positif orangtua pada anak sehingga anak merasa dirinya aman, nyaman, dan diperhatikan oleh orangtuanya.<sup>29</sup>

Santrock menjelaskan bahwa orangtua berperan sebagai tokoh penting dengan sikap anak menjalin hubungan ketika anak menjajaki lingkungan sosial yang lebih luas dan lebih kompleks. Adanya dukungan sosial orangtua dapat menimbulkan rasa aman dalam melakukan partisipasi aktif, eksplorasi, dan

---

<sup>27</sup> R.A. Baron dan D. Byrne, *Psikologi Sosial: Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm 244.

<sup>28</sup> Yuni Ratna Kurnia Wati, "Bentuk Dukungan Sosial Orangtua Pada Motivasi Belajar mahasiswa Yang Bekerja", (Skripsi: STAIN Kediri, 2013), hlm 20.

<sup>29</sup> Sri Lestari, *Psikologi Keluarga*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm 59.



eksperimentasi dalam kehidupan yang pada akhirnya akan menimbulkan kedewasaan dalam berpikir untuk mengambil sebuah keputusan.<sup>30</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial orangtua merupakan suatu bantuan kepedulian dan perhatian yang diberikan oleh orang tua kepada individu dalam bentuk fisik maupun psikologis sehingga anak merasa nyaman dan merasa diperhatikan.

## **2. Aspek-aspek Dukungan Sosial Orangtua**

Dukungan sosial Orangtua menurut Sarafino terbagi menjadi empat aspek, yaitu:

### **a. Dukungan emosional**

Dukungan emosional melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut akan merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan. Dukungan ini merupakan dukungan yang diwujudkan dalam bentuk kelekatan, kehangatan, kepedulian, dan ungkapan empati sehingga timbul keyakinan bahwa individu yang bersangkutan merasa dicintai dan diperhatikan.

### **b. Dukungan penghargaan**

Dukungan penghargaan melibatkan bantuan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian yang positif terhadap ide-ide yang diajukan, perasaan, dan performa seseorang. Dukungan ini dapat menjadi masukan bagi individu untuk mendapatkan rasa percaya dirinya dalam menghadapi masalah meliputi ekspresi dari penghargaan yang positif

---

<sup>30</sup> Abdul Hafid dan Abdul Muhid, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua dan Religiusitas dengan Agresivitas Remaja Anggota Perguruan Pencak Silat di Bojonegoro", *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol.3, No 03, (2014), hlm 209.

kepada individu yang memberikan perbandingan yang positif antara individu dengan orang lain.

c. Dukungan instrumental

Bentuk dukungan instrumental ini melibatkan bantuan langsung, seperti berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Bantuan ini dapat berupa bantuan yang berbentuk barang, pelayanan, menyediakan peralatan kebutuhan, dukungan finansial, serta memberikan bantuan dalam melakukan berbagai aktivitas dan memberi peluang waktu.

d. Dukungan informasi

Dukungan informasi ini dapat berupa saran, pengarahan, dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Dukungan ini merupakan dukungan yang berupa nasehat, bimbingan, dan pemberian informasi.<sup>31</sup>

### C. Kerangka Teoritis

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah dukungan sosial orangtua. Hal ini sesuai dengan pendapat Super, ada empat faktor yang mempengaruhi kematangan karir diantaranya, faktor bio-sosial, faktor lingkungan, faktor kepribadian dan faktor vokasional. Dukungan sosial orangtua termasuk dalam faktor lingkungan.

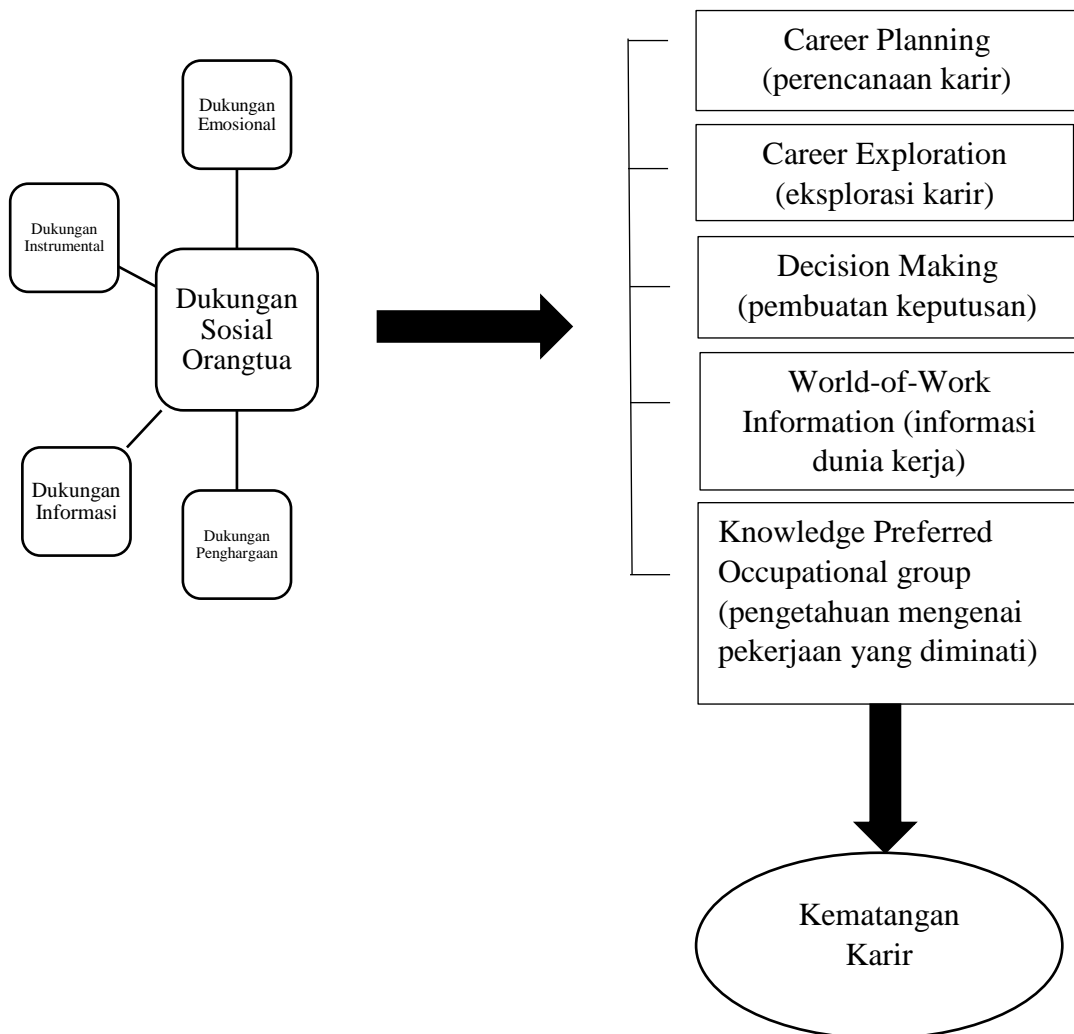
Menurut Sarafino, dukungan sosial orangtua memiliki empat aspek yang diantaranya, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan. Sedangkan untuk kematangan karir memiliki lima aspek

---

<sup>31</sup> Bart Smet, *Psikologi Kesehatan*, (Jakarta: Grasindo, 1994), hlm 136-137.

yang diantaranya, *career planning* (perencanaan karir), *career exploration* (eksplorasi karir), *decision making* (pembuatan keputusan), *world of work information* (informasi dunia kerja), dan *knowledge preferred occupational group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati).

Sehubungan dengan hal tersebut maka kerangka teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>32</sup> Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan dukungan sosial orangtua dengan kematangan karir pada mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam IAIN Kediri.

$H_0$  = Tidak ada hubungan positif antara dukungan sosial orangtua dengan kematangan karir pada mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam IAIN Kediri.

$H_a$  = Ada hubungan positif antara dukungan sosial orangtua dengan kematangan karir pada mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam IAIN Kediri.

---

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 134-135.