

## Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau Dari Jenis Kelamin

### *Differences in Career Maturity of Final Year Students in Makassar View From Gender*

Winona Patanduk\*, Sitti Syawaliyah Gismin, Nurhikmah  
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa  
Email: sandrandilolo@gmail.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dan berasal dari seluruh Universitas di kota Makassar sebanyak 350 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Kematangan Karir. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu nilai signifikasni  $0.503 > 0.05$  yang artinya tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin.

**Kata Kunci:** Kematangan Karir, Mahasiswa Tingkat Akhir, Jenis Kelamin.

#### Abstract

This study aims to determine differences in the career maturity of final year students in Makassar in terms of gender. The samples in this study were final year students and came from all universities in the city of Makassar as many as 350 respondents. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling approach. The research method used in this research is quantitative method. The data collection technique used the Career Maturity scale. The results obtained in this study are significant values  $0.503 > 0.05$ , which means that there is no difference in the career maturity of final year students in Makassar in terms of gender.

**Keywords:** Career Maturity, Final Year Student, Gender.

#### PENDAHULUAN

Mahasiswa di kehidupan kampus memiliki tantangan yang berbeda-beda pada setiap semesternya. Mahasiswa baru memiliki tantangan yang paling banyak di temui yaitu pada penyesuaian diri sosial dalam lingkungan baru di sekitarnya. Begitupun dengan mahasiswa tingkat akhir yang juga memiliki beberapa tantangan seperti penyelesaian skripsi, keputusan melanjutkan pendidikan dan kesiapan memasuki dunia kerja. Santrock (2003) menyatakan bahwa mahasiswa penting untuk memiliki kesiapan atau kematangan kerja dan bekerja untuk bisa mengubah karirnya kedepan.

Individu di perguruan tinggi rata-rata berusia 18-25 tahun, dimana usia ini termasuk dalam periode remaja akhir ke dewasa awal. Berdasar pada tugas perkembangan, usia mahasiswa berada pada masa pencapaian individu dalam menggunakan wawasannya untuk memperoleh kompetensi dan kemandirian dalam rangka mengejar target seperti karir dan keluarga (Papalia, dkk, 2008). Oleh sebab itu, mahasiswa sebagai dewasa awal diharapkan mampu mengeksplorasi mengenai bidang karir mereka agar mampu menyelesaikan tugas perkembangan sebagai dewasa awal sehingga bisa melanjutkan ke tahap perkembangan selanjutnya.

Badan Pusat Statistik (BPS) menerangkan bahwa di Indonesia pada Februari 2018 peringkat pengangguran terbuka memiliki rasio 5,13% atau terhitung angka 6.87 juta jiwa. Dari data tersebut pengangguran pada lulusan perguruan tinggi cukup besar yaitu Diploma 7,92% dan lulusan Sarjana sebesar 6,31%. Pilihan terhadap karir merupakan salah satu masalah bagi beberapa orang. Di Indonesia permasalahan mengenai karir secara signifikan berdampak pada angka pengangguran.. Namun, masalah

yang berkaitan dengan karir bisa diselesaikan manakala seseorang memiliki kematangan karir sebaik mungkin, terutama pada mahasiswa tingkat akhir yang diharapkan sudah mampu memiliki kematangan karir baik.

Pada mahasiswa tingkat akhir pertanyaan-pertanyaan mengenai karir atau pekerjaan sering kali terdengar bagi mereka. Hal ini dikarenakan pada mahasiswa tingkat akhir didambakan telah mempunyai pilihan dan memastikan karir atau pekerjaan apa yang akan mereka tekuni kedepannya. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015) menyatakan bahwa sebagian mahasiswa yang berada pada tingkat akhir masih memiliki pemahaman yang kurang mengenai karir yang akan ditujunya dan memiliki keinginan untuk bekerja diluar bidang yang ditekuninya pada jurusan perkuliahan. Sehingga hal itu bisa saja mempengaruhi proses kerja, hasil kerja serta ketidaknyamanan di dunia kerja.

Agusta (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa para calon lulusan sarjana diharapkan mempunyai keterampilan yang sesuai dengan keahliannya, sanggup mengembangkan pengetahuan dan juga mempunyai pemahaman atau wawasan yang luas agar mampu berkompetisi dengan lulusan sarjana lain dalam dunia kerja. Tetapi pada kenyatannya masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang setelah menamatkan kuliahnya tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Salah satu kesulitan mahasiswa dalam memutuskan arah karir pekerjaannya ialah bingung saat menentukan dimana mereka harus bekerja nantinya (Jatmika & Linda, 2015).

Mahasiswa tingkat akhir sewajarnya telah siap untuk berpartisipasi kedalam dunia pekerjaan. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa angka pengangguran lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dapat menimbulkan pertanyaan tersendiri. Individu yang telah menempuh pendidikan tertentu seperti pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi masing-masing sewajarnya telah siap untuk masuk dalam pekerjaan yang sesuai dengan prospek kerja dari masing-masing bidang jurusan yang telah mereka tekuni. Tetapi, statistik mengenai angka pengangguran lulusan perguruan tinggi menunjukkan hal tersebut tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan dari lulusan perguruan tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rahardjo (2013) menyebutkan bahwa para sarjana yang telah menyelesaikan atau lulus dari perguruan tinggi belum seutuhnya mempertimbangkan mengenai kemahiran, minat, dan karakter mereka dalam memilih suatu karir pekerjaan. Oleh sebab itu, sebagian mahasiswa yang telah lulus biasanya akan salah dalam menentukan pekerjaan mereka di karenakan adanya rasa gelisah, terlalu lama menganggur sehingga khawatir dan rasa malu ketika belum bekerja serta tuntutan dari orang tua. Hal ini menyebabkan bahwa 91% kalangan dunia usaha berpandangan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai setelah lulus kuliah, ini berdasarkan survey yang dilakukan Kasih dan Suganda (dalam Rachmawati, 2012).

Ada banyak penyebab yang dapat membuat mahasiswa tingkat akhir bingung dalam menentukan dan mencari pekerjaan, salah satunya ialah kematangan dalam memilih karir atau yang bisa juga disebut dengan kematangan karir. Jatmika & Linda (2015) menyatakan bahwa hambatan yang biasanya dialami mahasiswa dalam mencapai kematangan karir khususnya dalam perencanaan karir diantaranya yaitu, belum memiliki pengalaman kerja, bingung menentukan pilihan, keterbatasan ekonomi untuk berwirausahaan serta merasa belum memiliki kompetensi yang memadai dalam bersaing.

Super (1980) menyatakan kematangan karir merupakan sejauh mana individu telah memperoleh pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk membuat pilihan karir yang tepat dan realistis. Super (dalam Sharf, 2006) menyatakan terdapat lima aspek yang dapat mengukur kematangan karir yang dimiliki oleh seseorang, yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, informasi dunia kerja dan pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai. Jadi, kematangan karir merupakan poin penting yang harus dimiliki individu terutama mahasiswa tingkat akhir agar mampu menentukan bidang karir yang tepat dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan harapan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Rahardjo (2013) menunjukkan dalam hasil penelitiannya bahwa 47,8% mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh skripsi memiliki tingkat skor kematangan karir yang tinggi sedangkan 52.2% pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang

menempuh skripsi berada pada skor kematangan karir yang rendah. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang sedang menempuh skripsi belum mampu serta belum siap dalam menentukan arah karir mereka kedepannya. Kemudian berdasarkan kemampuan mereka dalam mengeksplorasi, membuat perencanaan serta mengambil keputusan masih bergantung pada orang tua.

Pada penelitian ini juga peneliti akan meninjau perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir dari jenis kelamin. Dasar pertama mengapa peneliti ingin meninjau dari jenis kelamin, karena pernyataan dari Super sendiri, dimana yang kita ketahui beliau merupakan salah satu tokoh yang mengemukakan mengenai teori kematangan karir. Super (dalam, Sharf 2010) mengutarakan jika perempuan cenderung memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dari pada laki-laki. Selain itu tingginya kematangan karir pada perempuan disebabkan perempuan lebih matang dari perspektif sikap mengenai kepandaian mengambil keputusan dan cara berpikir dalam wawasan mengenai dunia kerja (Naidoo, 1998).

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin, peneliti menduga bahwa ada permasalahan serta perbedaan antara kematangan karir antara mahasiswa perempuan dan mahasiswa laki-laki. Namun, untuk dapat membuktikan permasalahan tersebut perlu dilakukan penelitian. Sehingga, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin".

### **Kematangan Karir**

Super (1980) menyatakan kematangan karir adalah seberapa jauh individu telah memperoleh wawasan dan keahlian yang dibutuhkan dalam membuat pilihan karir yang tepat dan praktis. Kematangan karir ialah fase dimana individu telah mendominasi tugas perkembangan karirnya, baik dari aspek pengetahuan maupun sikap yang sesuai dengan tahap perkembangan karir (Brown, 2002).

Kematangan karir ialah kemampuan individu dalam memutuskan suatu pilihan karir yang realistis dan sebanding dengan memahami apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan karir (Levinson, et al. 1998). Selain itu menurut Savickas (2001) menyatakan kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mencari tahu mengenai informasi karir, serta kemahiran individu untuk membuat keputusan mengenai karir masa depannya.

Menurut Super (Sharf, 2006) menyatakan ada lima aspek kematangan karir yaitu; pertama ialah perencanaan karir merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mencari informasi dan seberapa besar partisipasi seseorang dalam proses tersebut. Kondisi tersebut didukung oleh wawasan tentang berbagai macam unsur yang ada pada setiap pekerjaan. Kedua, eksplorasi karir merupakan adanya keinginan yang dimiliki individu untuk mendalami, mencari tahu atau melakukan perencanaan informasi terhadap sumber informasi atau referensi karir. Ketiga, pengetahuan membuat keputusan karir pada aspek ini berfokus pada keterampilan untuk menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat perencanaan karir. Keempat, pengetahuan mengenai informasi kerja terdiri dari dua komponen dasar. Pertama, berkaitan dengan tugas perkembangan dimana individu harus mengenal minat dan kemampuan dirinya, mengetahui cara orang lain mempelajari hal lain dan mengetahui alasan mengapa orang lain berganti pekerjaan. Kedua, ini berhubungan dengan wawasan tentang tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan pada suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja. Aspek terakhir atau kelima yaitu pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai konsep pada aspek ini yaitu individu akan dihadapkan pada beberapa jenis pekerjaan dan diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa jenis pekerjaan yang disediakan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Responden**

Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir yang berada di Kota Makassar. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi, yaitu mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang jumlahnya belum diketahui secara pasti. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan tabel kreijce dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 349 mahasiswa tingkat akhir yang berada di kota Makassar.

### **Instrumen penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala yakni skala kematangan karir. Skala kematangan karir yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu skala siap pakai oleh Woro Pinatsi (2011). Skala yang dibuat ini mengacu pada aspek-aspek dari Super yang terdiri dari lima aspek dan terdiri dari 16 item. Skala Likert ini terdiri atas empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Seluruh skala dari kematangan karir diwujudkan dalam pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Sedangkan uji asumsi menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas serta uji hipotesis menggunakan pengujian inferensial atau uji beda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Statistic 20.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Data**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 350 orang yang terdiri dari dua kategori berbeda yakni laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah responden laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama yakni 175 laki-laki dan 175 perempuan. Berdasarkan kategori usia diperoleh 102 orang yang berusia 20-21 tahun. Untuk usia 22-23 tahun diperoleh sebanyak 223 orang, usia 24-25 tahun diperoleh 21 orang sedangkan untuk usia 26-28 tahun diperoleh 4 orang responden dalam penelitian ini. Pada kategori fakultas terdapat 51 responden berasal dari fakultas Psikologi, 127 responden berasal dari fakultas Teknik, 23 responden berasal dari fakultas Hukum, 58 responden berasal dari fakultas ekonomi dan 91 orang berasal dari fakultas lainnya. Sedangkan untuk kategori jurusan terdapat 219 mahasiswa yang berada pada jurusan Eksakta sedangkan terdapat 131 mahasiswa yang berada pada jurusan Non-Eksakta.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kematangan karir bahwa jumlah responden sebanyak 350 orang dengan nilai minimum 21 dan nilai maximum 44. Nilai *mean* atau rata-rata adalah 32.26 dan standar deviasi yaitu 3.667. Adapun nilai distribusi kategorisasi tingkat skor kematangan karir yaitu bahwa dari 350 responden terdapat 28 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 57 orang termasuk dalam kategori tinggi, 148 orang termasuk pada kategori sedang, 107 orang termasuk pada kategori rendah dan 10 orang termasuk pada kategori sangat rendah.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini yaitu bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa nilai signifikansi dalam penelitian ini didapatkan sebesar  $0.503 > 0.05$  ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa  $H_0$  diterima sedangkan untuk  $H_1$  ditolak. Berarti hasil dalam penelitian ini yaitu tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin. Adapun tabel uji hipotesis dapat dilihat di bawah ini;

*Tabel 1.* Hasil Uji Hipotesis

	<i>p</i>	Keterangan
Kematangan Karir	0.503	Tidak signifikan

### **Pembahasan**

#### **1. Gambaran Umum Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar**

Dalam hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh dari 350 responden mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini bahwa terdapat 10 (2.9%) orang berada dalam kategori sangat rendah. Pada kategori rendah terdapat 107 (30.6%) orang yang masuk dalam kategori tersebut. Untuk 148 (42.3%) orang yang memiliki kematangan karir berada pada kategori sedang, 57 (16.3%) orang berada pada kategori tinggi sedangkan untuk 28 (8%) berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga, dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar berada pada kategori yang sedang. Penelitian yang juga dilakukan oleh Aji (2019) menyatakan bahwa kematangan karir yang sedang dipengaruhi oleh beberapa hal yakni peserta didik yang belum menyiapkan perencanaan karir, memiliki pengetahuan yang sedikit serta belum mengetahui potensi yang dimiliki dalam dirinya.

Padahal seharusnya pada mahasiswa akhir yang rata-rata berusia 20-25 tahun telah berada pada tahap membuat perencanaan karir yang lebih matang agar dapat mencapai tujuan karirnya di masa depan (Lestari & Rahardjo, 2013).

Mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karir akan selalu mengikuti tahapan-tahapan dalam pembelajaran. Tahapan kematangan karir dilihat melalui kemandirian dan sejauh mana mahasiswa mampu untuk menggali mengenai kemampuan yang mereka miliki (Nurillah, 2017). Sehingga, mahasiswa pada usia dewasa telah berada pada fase untuk menilai diri, mencoba berbagai peran serta mencari tahu mengenai pekerjaan yang diinginkan setelah lulus kuliah nantinya (Khasanah & Sayekti, 2020). Mahasiswa perlu menyiapkan dan memiliki kematangan karir yang baik agar mampu masuk ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensi dirinya.

Pada masa ini juga mahasiswa telah memilih salah satu pekerjaan yang ditemukannya bahkan telah di ujicobakan sebagai pekerjaan yang akan ditekuni kedepannya. Pekerjaan tersebut juga diharapkan sesuai dengan potensi yang mereka miliki agar sesuai dengan minatnya. Selain itu, sebagai seorang mahasiswa yang telah melanjutkan ke sekolah lanjutan atau perguruan tinggi, maka dapat dipersepsikan sebagai suatu fase dimana mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui eksplorasi yang efektif.

## **2. Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau dari Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka didapatkan bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini yaitu  $0.503 > 0.05$  yang artinya tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang ditinjau dari jenis kelamin. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini yaitu  $H_0$  diterima sedangkan  $H_1$  ditolak. Hal ini berbeda dengan hasil data awal yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Dimana pada saat itu, kematangan karir perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan kematangan karir laki-laki. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmika & Linda (2015) menemukan pada hasil uji beda yang dilakukan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir pada perempuan dan laki-laki. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki bersama-sama memiliki keahlian dalam perencanaan karir.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kematangan karir antara mahasiswa perempuan dan laki-laki dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kesamaan telah memiliki perencanaan karir kedepannya, perubahan zaman yang menuntut seseorang untuk harus bekerja demi membiayai kehidupannya, adanya *skill* dari pembelajaran dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Prasasti dan Laksmiwati (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir berdasarkan *gender*.

Tidak adanya perbedaan tersebut dikarenakan oleh adanya perubahan peran *gender* karena adanya perkembangan zaman yakni kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat serta perempuan memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya, sehingga dituntut untuk bekerja dan berkarir. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasiani, dkk (2020) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir pada mahasiswa akhir perempuan dan mahasiswa akhir laki-laki.

Sejalan juga dengan hal itu penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro dan Warsito (2013) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan perencanaan karir pada mahasiswa perempuan dan mahasiswa laki-laki. Salah satu hal yang menyebabkan tidak ada perbedaan yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting sebagai dasar seseorang memasuki dunia kerja, sehingga seseorang yang berada dalam jenjang pendidikan tinggi juga akan memiliki kualitas yang baik pula pada kematangan karirnya.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Almaida dan Febriyanti (2019) mengungkapkan dari hasil penelitian yang mereka lakukan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Banyak hal yang menjadi alasan dan pengaruh tidak adanya perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Salah satunya ialah perkembangan zaman, yaitu di masa sekarang berkembangnya ilmu pengetahuan terlebih pada masuknya revolusi industri 4.0.

Dalam hal ini manusia tidak dapat dipisahkan dari teknologi dan persaingan dunia kerja serta karir agar berkesinambungan kedepannya. Seseorang akan dihadapkan pada suatu kondisi yang mewajibkan untuk memilih, memprediksi, menentukan dan mempertimbangkan suatu rencana secara matang untuk

mempersiapkan sesuatu yang lebih baik pada masa mendatang terutama yang berhubungan dengan kematangan arahan pilihan karir.

Revolusi 4.0 menerapkan bahwa tidak ada lagi perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Dimana pada revolusi ini yang dituntut ialah sejauh mana seseorang menguasai teknologi dan keahlian serta kemahiran apa yang mereka miliki untuk bisa bersaing dalam dunia pekerjaan hingga karir mereka di masa depan. Sehingga, persoalan mengenai kematangan karir antara laki-laki dan perempuan kemungkinan besar tidak lagi memiliki perbedaan yang signifikan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 148 (42.3%) orang mahasiswa masuk dalam kategori tersebut. Padahasil uji hipotesis menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau dari jenis kelamin. Karena hasil dari penelitian ini mendapatkan nilai sig.  $0.503 > 0.05$  yang berarti  $H_0$  diterima sedangkan  $H_1$  ditolak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusta, Y. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikologi, 3*(1), 369-381.
- Aji, G., S. (2019). Pengaruh Kematangan Karir Terhadap Pemilihan Karir Peserta Didik. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling, 5*(9), 647-658.
- Almaida, D., S., & Febriyanti, D., A. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI SMK Yayasan Pharmasi Semarang. *Jurnal Empati, 8*(1), 87-92.
- Brown, D., (2002). *Career Counseling Techniques*. Needham Height MA: A Division of Simon & Schuls Inc.
- Hasiani, I., P., Kadiyono, A., L. & Susiati, E. (2020). Studi Komporatif Kematangan Karir Mahasiswa Rumpun Sains & Teknologi (Saintek) dan Sosial Hurmaniora (Soshum). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan dan Pembelajaran, 4*(2), 50-59.
- Jatmika, D., & Linda. (2015). Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Penyelesaian. *Psibernetika, 8*(2), 185-203.
- Lestari, T. N., & Rahardjo, P. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang Sedang Menempuh Skripsi. *Psycho Idea, 11*(2).
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kierwa, K. (1998). Six approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development, 76*, 475-482.
- Naidoo, A.V. (1998). *Career Maturity: A Review of Four Decades of Research*. Bellville, South Africa: University of the Western Cape.
- Nurlillah, L. (2017). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research, 1*(1), 67-85.
- Nuswantoro, J., T. & Warsito, H. (2013). Perbedaan Kematangan Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan Ditinjau dari Keaktifan Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Character, 2*(1).
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2008). *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Prasasti, D. & Laksmiwati, H. (2017). Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau dari Konsep Diri dan Gender Pada Siswa Kelas X Di SMA PGRI 1 Kota Mojokerto. *Jurnal Psikologi Pendidikan, 4*(1), 1-7.
- Santrock, J. W (2003). *Adolscence : Perkembangan Remaja edisi 6*. Jakarta : Erlangga.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*(1), 49-57.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling Fourth Edition*. Canada : Thomsom Corporation.

- Super, D. E. (1980). A Life Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 282-298.
- Widyatama, T., & Asmalawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*, 580-587.