

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Kajian Teoritis

1. Dukungan Keluarga

a. Pengertian Dukungan Keluarga

Menurut sosiolog George Murdock keluarga merupakan kelompok sosial yang memiliki karakteristik tinggal bersama, terdapat kerjasama ekonomi, dan terjadi proses reproduksi. Dukungan keluarga adalah hal yang sangat bermanfaat ketika individu mengalami stres. Dukungan ini merupakan sesuatu yang sangat efektif terlepas dari strategi mana yang digunakan untuk mengatasi stres (Lestari, 2012:3).

Menurut Friedman dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan, dan penerimaan terhadap anggota keluarga, sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikan dalam kehidupannya. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika dibutuhkan. Dukungan keluarga diwujudkan dalam kasih sayang, memberi nasehat-nasehat dan sebagainya kepada sesama anggota keluarga.

Menurut Sarwono dukungan keluarga adalah suatu upaya yang diberikan kepada orang lain, baik moril maupun materil untuk memotivasi orang tersebut dalam melaksanakan kegiatan. Dukungan keluarga juga didefinisikan sebagai informasi verbal atau nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkah laku penerimanya (Rachmasari & Purwantini, 2018:158).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah kelompok sosial yang memiliki hubungan interpersonal meliputi sikap, tindakan, dan penerimaan serta memberikan dukungan baik dukungan emosional, informasi, penghargaan dan instrumental yang dapat

diterima sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikan dalam kehidupannya.

Keluarga merupakan kelompok sosial pertama di jumpai oleh individu dan menjadi sumber penting dalam mengarahkan dan menyetujui dalam pembuatan nilai-nilai, tujuan, dan keputusan masa depan. Menurut Santrock orangtua memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pemilihan karir. Orangtua dalam keluarga berperan sebagai guru, penuntun, pengajar, serta sebagai pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik bagi anak.

Pentingnya peran orang tua atau orang terdekat remaja dalam membimbing dan memberikan informasi serta pengetahuan tentang pilihan-pilihan karir dalam pengembangan karir di Indonesia dikarenakan adanya beberapa fenomena. Menurut Moh. Surya (2009:29) fenomena karir tersebut antara lain:

- (1) Tingginya angka pengangguran.
- (2) Adanya dikotomi di masyarakat antara pekerjaan yang bergengsi dengan tidak, misalnya, masih ada anggapan pekerjaan bertani lebih rendah dari pegawai kantor sehingga mempengaruhi psikis si pekerja atau calon pekerja.
- (3) Muncul banyak sekolah atau kursus kejuruan yang akan melahirkan tenaga kerja menengah dengan keterampilan tertentu, tetapi masih banyak yang belum memiliki kompetensi standar ketenagakerjaan.
- (4) Lulusan dunia pendidikan cenderung menguasai teori tapi minim dalam praktek pengalaman.
- (5) Lulusan dunia pendidikan lebih banyak dibekali dengan kompetensi yang sifatnya *hard skill* (*academic skill* dan *vocational skill* berupa pengetahuan dan keterampilan), tapi lemah dalam pembinaan kompetensi *soft skill* (*personal skill* dan *social skill* antara lain: kecakapan dalam mengenal diri sendiri, percaya diri, berpikir rasional dan kritis, tanggung jawab, disiplin, kemauan kerja prestatif, jujur, keterampilan bekerjasama, nilai-nilai yang harus

dianut dalam bekerja, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, dan sebagainya.

- (6) Orang-orang banyak yang bekerja sekedar memenuhi kebutuhan hidup, belum untuk kebahagiaan dan kebermanfaatan bagi kehidupan diri dan masyarakat serta lingkungan.
- (7) Kebanyakan orang masih mengejar karir yang linier.
- (8) Pelajar terutama siswa cenderung memilih Perguruan Tinggi belum didasarkan pada orientasi karir yang jelas.

b. Bentuk-Bentuk Dukungan Keluarga

Menurut Friedman keluarga memiliki beberapa bentuk dukungan yaitu:

1. Dukungan emosional yaitu dukungan yang mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan (misalnya umpan balik, penegasan). Dukungan ini memungkinkan individu untuk memperoleh kerekatan emosional sehingga menimbulkan rasa aman bagi yang menerima. Dengan adanya dukungan ini, individu akan merasa lingkungan sekitarnya memberikan perhatian pada dirinya dan mau membantu untuk memecahkan masalahnya baik masalah pribadi maupun pekerjaan. Individu yang menerima dukungan ini akan merasa tenteram, aman dan damai yang ditunjukkan dengan keadaan tenang dan bahagia.
2. Dukungan penghargaan yaitu dukungan yang terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif seseorang, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif seseorang dengan orang lain. Dukungan ini bermanfaat dalam membangun perasaan harga diri individu, kecakapan dan perasaan untuk dihargai. Individu akan terbantu mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan kreativitas serta mendapat penghargaan dari orang lain.
3. Dukungan instrumental yaitu dukungan yang mencakup bantuan langsung dalam bentuk bantuan keuangan atau bantuan praktis.

Dukungan ini dapat dilakukan dengan memberi bantuan berupa uang ataupun tenaga saat individu mengalami masalah. Selain itu dapat juga dengan menyediakan saran yang dapat mempermudah individu menyelesaikan pekerjaannya.

4. Dukungan informasi yaitu dukungan yang mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik tentang yang dilakukan individu. Dukungan ini disediakan agar individu mampu untuk menyelesaikan masalah pribadi dan pekerjaan yang meliputi nasehat, pengarahan dan informasi.

Manfaat dukungan keluarga menurut Cobb (dalam Mariatun 2020:3) menyatakan setiap informasi apapun dari lingkungan sosial yang menimbulkan persepsi individu bahwa individu menerima efek positif, penegasan, atau bantuan menandakan suatu ungkapan adanya dukungan keluarga. Adanya perasaan didukung oleh lingkungan keluarga membuat segala sesuatu menjadi lebih mudah terutama pada waktu menghadapi peristiwa peristiwa yang menekan. Cobb menekankan orientasi subyektif yang memperlihatkan bahwa dukungan keluarga terdiri atas informasi yang menuntun orang, meyakini bahwa ia diurus dan disayangi.

2. Kematangan Karir

a. Pengertian Kematangan Karir

Menurut Savickas kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam memilih karir serta membuat keputusan karir yang disesuaikan dengan kehendak dan merupakan kecenderungan kepribadian serta tahap perkembangan karirnya. Kematangan karir yaitu suatu kesuksesan individu dalam menyelesaikan tugas vokasional yang khas pada tahap perkembangan tertentu (Nafi', 2020:20). Kematangan karir adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menyelesaikan tugas perkembangannya dalam menyusun keputusan karir yang sesuai dengan perkembangannya.

Crites mendefinisikan kematangan karir adalah kesesuaian antara perilaku karir individu yang nyata dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap perkembangan. Kematangan karir sebagai tingkat di mana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, kesesuaian perilaku individu terhadap rangsangan dari lingkungannya yang berkaitan dengan karir.

Lundberg dkk mengemukakan bahwa kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mengambil keputusan karir yang realistis. Brown & Brooks mendefinisikan kematangan karir sebagai perbandingan tugas perkembangan yang dilaluinya dengan perkembangan pada usia saat ini, selain itu kematangan karir mengacu pada kemampuan individu untuk menguasai dan menyelesaikan tugas dalam karirnya.

Menurut Super kematangan karir adalah kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Teori ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat khususnya pada usia tertentu di setiap tahap (Suherman 2013:81). Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara, kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Menurut Winkel & Hastuti (2013:663), kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khusus bagi tahap perkembangan tertentu. Kematangan karir ditandai dengan kemampuan merencanakan karir secara tepat disertai dengan tindakan nyata untuk mencapainya. Individu dikatakan mampu atau siap membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir lebih mudah dicapai ketika individu memiliki kematangan karir dan mampu memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling yang ada di sekolah.

Menurut Seligman, ketika seseorang sudah mencapai kematangan karir yang tinggi atau positif, maka orang tersebut akan mengalami suatu urutan proses dalam kehidupannya. Urutan proses tersebut adalah:

1. Meningkatnya kesadaran diri (*self awareness*).
2. Meningkatnya pengetahuan yang berhubungan dengan pilihan yang diambil.
3. Meningkatnya kesesuaian antara gambaran diri (kemampuan, minat, nilai, kepribadian) dan sasaran karir.
4. Meningkatnya penilaian yang realistis mengenai sasaran karir.
5. Meningkatnya kompetensi dalam perencanaan karir untuk mencapai kesuksesan.
6. Meningkatnya sikap yang berhubungan dengan karir (orientasi untuk berprestasi, kemandirian, perencanaan, komitmen, motivasi, *self-efficacy*).
7. Meningkatkan kesuksesan dan kepuasan dengan kehidupan perkembangan karir (Abdul Jabbar, dkk, 2019:36).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan 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.

Menurut Prayitno (2006:53) tugas perkembangan yang harus dicapai agar mampu mencapai kesuksesan menjalani tahap perkembangan selanjutnya antara lain:

1. Mencapai kematangan dan perkembangan diri sebagai remaja yang beriman dan bartaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Mencapai kematangan dalam hubungan antar teman sebaya, baik pria maupun wanita, serta kematangan dalam perannya sebagai pria atau wanita.

3. Mencapai kematangan emosional.
4. Mencapai kematangan pertumbuhan jasmaniah yang sehat.
5. Mencapai kematangan dan pilihan karir yang akan dikembangkan lebih lanjut seperti : mengenal keterampilan membuat keputusan karir dan memperoleh informasi yang relevan untuk membuat keputusan karir, menyadari minat dan kemampuan serta menghubungkan dengan kesempatan kerja, mengidentifikasi bidang dan tingkat pekerjaan yang cocok dengan minat dan kemampuan serta memperoleh latihan untuk mengembangkan keterampilan dan mempercepat memasuki pekerjaan atau jabatan guna memenuhi minat dan kemampuannya.
6. Mampu mencapai gambaran dan sikap tentang kehidupan mandiri dan mampu mengendalikan diri baik secara emosional, intelektual maupun ekonomi.
7. Mencapai kematangan gambaran dan sikap tentang kehidupan berkeluarga.
8. Mengembangkan kemampuan komunikasi sosial dan intelektual.
9. Mencapai kematangan dan sistem etika dan nilai-nilai bagi pedoman hidup sebagai individu, anggota keluarga, masyarakat, bangsa serta sebagai warga negara.

Sementara itu Juantika Nurihsan (Prayuti, dkk. 2021:121) mengemukakan tugas perkembangan remaja sekolah menengah atas (MAS / MAN), antara lain:

1. Memiliki sikap dan perilaku beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Mencapai hubungan sosial yang lebih matang dengan teman sebaya.
3. Memiliki peran sosial sebagai pria dan wanita.
4. Menerima keadaan diri dan menggunakannya secara efektif.
5. Mencapai kemandirian emosional dari orangtua dan orang dewasa lainnya.
6. Mencapai kemandirian perilaku ekonomi.

7. Memiliki pilihan dan persiapan untuk suatu pekerjaan.
8. Memiliki persiapan untuk perkawinan dan hidup berkeluarga.
9. Memiliki keterampilan intelektual dan konsep yang diperlukan sebagai anggota masyarakat yang baik.
10. Memiliki perilaku sosial yang bertanggungjawab.
11. Memiliki seperangkat nilai dan sistem etis sebagai pedoman berperilaku.

b. Dimensi Kematangan Karir

Menurut Crites terdapat empat dimensi dalam kematangan karir yaitu :

1. Dimensi Konsistensi Pemilihan Karir

Dimensi mengandung aspek-aspek kematapan individu untuk mengambil keputusan dalam waktu yang berbeda. Kematapan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang dipilihnya, kematapan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan tingkat pekerjaan, dan kematapan di dalam memilih pekerjaan dengan adanya pengaruh keluarga.

2. Dimensi Realisme

Dalam pemilihan karir dimensi ini mengandung aspek kesesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang dipilihnya. kemampuan antara keinginan dengan pekerjaan yang dipilihnya, mampu mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan yang sifat kepribadiannya, dan dapat menyesuaikan antara tingkat status sosial dengan pekerjaan yang dipilihnya.

3. Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan

Dimensi ini memiliki aspek-aspek mengenai kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, rencana yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dipilihnya, mengevaluasi kemampuan diri dalam hubungannya dengan pemilihan pekerjaan dan menetapkan tujuan pekerjaan yang hendak dipilihnya.

4. Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan

Dimensi ini mengandung aspek-aspek tentang keaktifan individu dalam proses pengambilan keputusan, bersikap dan berorientasi positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai kerja yang dipilihnya, tidak tergantung pada orang lain dalam memilih pekerjaan, mendasarkan faktor-faktor tertentu menurut kepentingannya di dalam memilih pekerjaan dan memiliki ketepatan konsepsi dalam pengambilan keputusan pekerjaan (Juwitaningrum, 2013:139-140).

c. Faktor-Faktor Kematangan Karir

Menurut Super, faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir dibagi ke dalam beberapa kelompok sebagai berikut :

1. 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.
2. Faktor Lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.
3. Faktor Kepribadian, meliputi konsep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai atau norma dan tujuan hidup.
4. Faktor Vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspetasi karir.
5. Faktor Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan ko-kurikuler dan ekstrakurikuler (Syarqawi, dkk, 2022:5).

Menurut Saifuddin (2018:23-24), faktor-faktor yang dapat membentuk kematangan karir individu digolongkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang terdiri dari:

1. Faktor internal (dari dalam diri individu):
 - a) Faktor kecerdasan berguna dalam memegang suatu peran sebab kecerdasan yang menentukan seseorang berhasil atau tidaknya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
 - b) Faktor keterampilan dan inteligensi sangat penting dalam mengambil keputusan sebab intelegensi itu memiliki keterkaitan dengan keterampilan seseorang dalam membuat keputusan dan intelegensi berhubungan dengan tingkat aspirasi.
 - c) Faktor bakat dan kemampuan khusus, setiap pekerjaan atau karir memerlukan bakat dan kemampuan dalam bidang tertentu dalam mencapai keberhasilan dalam bekerja.
 - d) Faktor minat dapat mempengaruhi keberhasilan karir. Jika seseorang telah berminat dalam suatu bidang maka orang tersebut akan menekuni pekerjaannya.
 - e) Faktor motivasi sangat diperlukan setiap individu dalam menentukan keputusan karirnya, dan menjadi sebuah dorongan agar individu lebih semangat dalam keberhasilan kerjanya.
 - f) Faktor kepribadian, seseorang yang berhasil adalah seseorang yang memiliki kepribadian kuat dan kepribadian yang bermutu tinggi, ia tidak mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.
 - g) Faktor tujuan dan cita-cita, jika pekerjaan atau pendidikan dalam suatu bidang tertentu sudah sesuai dengan tujuan dan cita-cita individu, maka ia akan rajin, tekun bersungguh-sungguh dan menikmati setiap perjalanan karir hidupnya,
 - h) Faktor gender merupakan salah satu faktor yang sangat kuat pengaruhnya oleh penghargaan sosial dalam memilih pekerjaan yang selaras dengan peran laki-laki dan perempuan. Perempuan terbatas dalam memperoleh kesempatan dan kategori dalam pekerjaan.
2. Faktor Eksternal (dari luar diri individu)
 - a) Orangtua merupakan *role model* bagi anak. Harapan orangtua terhadap anak akan mempengaruhi, minat, aktivitas, dan nilai pribadi anak, yang kemudian mempengaruhi pemilihan karir anak.
 - b) Teman sebaya juga berpengaruh terhadap pemilihan karir, karena teman memperkuat aspirasi orangtua sehingga individu memilih lingkungan pergaulan yang memiliki tujuan yang konsisten dengan tujuan orangtua.
 - c) Lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah dan teman sebaya memiliki pengaruh yang signifikan. Siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan dari guru yang kemudian mempengaruhi cara siswa merencanakan pendidikan lanjutnya di akhir SMA.

- d) Status Sosial ekonomi dan latar belakang budaya cenderung mempengaruhi pengetahuan dan pemahaman remaja mengenai pekerjaan dan pemilihan karir.

Winkel dan Hastuti (2013:664), menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal dalam individu yang dapat mempengaruhi meliputi: Nilai-nilai kehidupan (*values*), taraf inteligensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat (teliti, fleksibel, dll), pengetahuan, dan keadaan jasmani. Sementara itu faktor eksternal meliputi: masyarakat, keadaan sosial-ekonomi negara atau daerah, status ekonomi keluarga, pengaruh dari anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan pada suatu program studi atau latihan.

d. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Menurut Super ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karir, aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir (*career planning*)

Aspek 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 aspek *career planning* 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 *career planning* 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.

2. Eksplorasi karir (*career exploration*)

Eksplorasi karir didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mengeksplorasi atau melakukan pencarian informasi terhadap sumber-sumber informasi 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 *career exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

3. Pengetahuan tentang Membuat Keputusan Karir (*Career Decision Making*)

Aspek 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. Mengenali dan mendefinisikan masalah atau peluang, mengidentifikasi dan menganalisis berbagai alternatif dan tindakan, memilih suatu tindakan yang lebih disukai, menerapkan suatu tindakan yang dipilihnya serta mengevaluasi hasil dan tindak lanjut yang diperlukan (Hartono, 2016:52).

Nilai rendah pada dimensi *career decision making* 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 *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

4. Informasi seputar dunia kerja (*world of work information*)

Yaitu berkaitan dengan pengetahuan mengenai pekerjaan termasuk spesifikasi pekerjaan yang diinginkan, cara untuk memperoleh dan peran-peran dalam dunia kerja. Individu akan mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang pekerjaan yang diinginkannya (Suherman, 2009:52-54).

5. Aspek pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*Knowledge of preferred occupational group*)

Aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut: a) memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan; b) mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan; c) mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan; d) mengetahui minat-minat dan alasan-alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan. Aspek ini siswa diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

6. Realisasi keputusan karir (*realisation*)

Realisasi keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir pekerjaan secara realistis. Aspek ini terdiri dari: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, mampu mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistik.

e. Tahap Perkembangan Kematangan Karir

Menurut Super tahap perkembangan karir berlangsung seumur hidup dan dibagi menjadi 5 tahapan, yaitu:

1. Tahap pertumbuhan (*growth*)

Pada tahap ini menyangkut pertumbuhan fisik dan psikis. Berada pada usia 14 atau 15 tahun yang ditandai dengan adanya perkembangan kecakapan, kebutuhan, sikap, dan minat yang berhubungan dengan konsep diri. Bersamaan dengan hal tersebut individu akan memperoleh pengalaman yang dapat memberikan latar belakang pengetahuan mengenai dunia kerja.

2. Tahap eksplorasi (*exploration*)

Tahap ini berada pada usia 15-24 tahun, dimulai ketika individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek dari kehidupannya. Ditandai dengan fase tentative, yaitu dimana individu mempersempit pilihannya tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat atau keputusan final. Individu mulai memilai diri, mencoba peran dan mengeksplorasi pekerjaan yang mungkin ditekuni nantinya, meluangkan waktu dan bahkan bekerja separuh hari.

Sub-sub pada tahap eksplorasi adalah :

- a) Sub tahap tentatif antara usia 15-17 tahun. Pada tahap ini kebutuhan minat kapasitas, nilai dan kesempatan dipertimbangkan. Pilihan tentative dicoba melalui diskusi, kursus, bekerja dan lain sebagainya.
- b) Sub tahap transisi antara usia 18-21 tahun. Pada tahap ini pertimbangan nyata mulai dilakukan dengan memasuki pekerjaan atau mengikuti pelatihan professional.
- c) Sub tahap percobaan dan sedikit komitmen yaitu pada usia 22-24 tahun. Pada tahap ini individu mulai memegang suatu pekerjaan.

3. Tahap pematapan (*establishment*)

Tahap ini terjadi pada usia 25-44 tahun, ditandai dengan percobaan dan stabilisasi melalui pengalaman kerja. Sebagian masa ini adalah *try out*. Apabila individu mendapat pengalaman yang

positif, pilihannya akan menjadi mantap dan akan memberikan kesempatan yang terbaik untuk mendapat kepuasan dirinya.

4. Tahap pembinaan (*maintenance*)

Tahap ini terjadi pada usia 45-64 tahun, ditandai dengan proses penyesuaian yang berkesinambungan untuk meningkatkan posisi dan situasi pekerjaan. Hal ini erat kaitannya dengan konsep diri, individu cenderung untuk meneruskan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan dan akan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan namun individu tidak sampai meninggalkan pekerjaan dan berganti dengan pekerjaan lainnya.

7. Tahap kemunduran (*decline*)

Tahap ini terjadi pada usia 65 tahun keatas, yaitu ditandai dengan pertimbangan menjelang berhenti bekerja. Pada masa ini perhatian individu berpusat pada usaha untuk menghasilkan suatu karya yang dapat memenuhi persyaratan *output* yang minimal. Memperhatikan usaha dengan mempertahankan lebih difokuskan pada meningkatkan pekerjaan (Hamzah, 2019:96).

Menurut Super (Syarqawi & Dina Nadira, 2019:99-100), tugas perkembangan vokasional dibagi menjadi enam tahapan, yaitu:

1. Masa kristalisasi (*Crystallization*)

Masa kristalisasi adalah masa individu berusaha mencari berbagai bekal pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal dan nonformal, untuk persiapan masa depan hidupnya. Upaya ini ditempuh sejak masa remaja pada usia 14-18 tahun. Namun, dalam kenyataannya, masa tersebut juga ditempuh sejak masa kanak-kanak ataupun sekolah dasar.

2. Spesifikasi (*Specification*)

Ketika individu telah menyelesaikan pendidikan tingkat sekolah menengah atas, individu akan meneruskan pada jenjang pendidikan

khusus yang sesuai dengan bakat-minatnya. Masa spesifikasi ini lebih mengarah pada jalur pendidikan yang menjurus pada taraf profesional atau keahlian. Hal ini tampak ketika individu memasuki program pendidikan ke program studi atau fakultas di universitas atau akademik. Masa spesifikasi ditempuh sejak usia 18-21 tahun.

3. Pelaksanaan (*Implementation*)

Masa implementasi adalah masa individu mulai menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pada masa sebelumnya, secara nyata dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan bidang keahlian atau profesi. Misalnya, setelah individu menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, ia akan menjadi seorang ahli seperti insinyur, dokter, psikolog, dan lain sebagainya. Masa ini terjadi pada usia 21-25 tahun.

4. Stabilisasi (*Stabilization*)

Masa stabilisasi adalah masa dimana individu menekuni bidang profesinya sampai benar-benar ahli di bidangnya sehingga individu dapat mencapai prestasi puncak. Taraf ini ditandai dengan prestasi individu menduduki posisi penting, misalnya sebagai dekan, rektor, dan lain sebagainya. Dengan demikian, individu bukan hanya ahli dalam bidang profesinya, melainkan juga memiliki kemampuan manajerial, yaitu kemampuan mengatur suatu organisasi atau lembaga sosial. Masa ini terjadi pada usia 25-35 tahun.

5. Pengakaran (*Consolidation*)

Setelah mencapai puncak karir, individu mulai memikirkan kembali sesuatu yang telah dilakukan selama ini, baik yang berhasil maupun yang gagal. Kemudian juga individu mulai mengintegrasikan seluruh pengalamannya ke dalam aspek kepribadiannya agar ia dapat melangkah ke masa depan yang lebih baik dan bijak. Masa ini tercapai pada usia 35-55 tahun.

6. *Readiness for Retirement*

Masa ini terjadi pada usia 55 tahun ke atas di mana pada tahap ini individu memiliki kesiapan untuk pensiun.

f. Upaya Meningkatkan Kematangan Karir

1. Menilai diri sendiri

Tahap menilai diri sendiri adalah suatu tahap perencanaan karir ketika individu mengeksplorasi kekuatan, kelemahan, target, minat, impian, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu tersebut. Individu melihat kembali capaiannya selama ini, sesuatu yang sedang dilakukan, dan yang akan dilakukan di masa mendatang.

2. Mengeksplorasi peluang

Tahap mengeksplorasi peluang adalah ketika individu mencari dan mengeksplorasi berbagai peluang yang ada disekitarnya. Individu perlu memahami langkah-langkah untuk mencapai peluang tersebut dan melihat beberapa pilihan yang ada. Individu harus mempertimbangkan peluang yang ada untuk pengembangan jurusan dan karirnya.

3. Menyusun rencana karir

Tahap menyusun rencana karir adalah tahap perencanaan karir ketika individu melakukan penyaringan terhadap pengetahuan dan informasi yang sudah di peroleh dan dipahami tentang diri sendiri dan peluang karir. Langkah selanjutnya adalah membuat rencana karir. Maka dari itu, individu perlu mengingat kembali impiannya dan menetapkan target berdasarkan hasil analisis diri dan eksplorasi peluang tersebut. Kemudian individu membuat beberapa target yang lebih detail, konkret, dan spesifik serta aktivitas-aktivitas yang mendukung tercapainya target tersebut.

4. Implementasi

Tahap ini meliputi sikap individu yang memiliki komitmen tinggi dalam mencapai target yang telah disusunnya. Oleh karena itu,

individu perlu melakukan kegiatan yang dapat mendekatkan dirinya kepada target tersebut dengan membagi rencana-rencana tersebut kedalam aktivitas untuk setiap hari, setiap minggu dan setiap bulan.

5. Evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk mengkaji ulang mengenai pilihan jurusan dan jenis pekerjaan serta menganalisis ulang mengenai rencana tindakan yang telah di susun. Dengan demikian individu akan benar-benar mantap terhadap pilihan jurusan dan jenis pekerjaan serta melaksanakan rencana yang jelas dan detail. Evaluasi meliputi seberapa banyak target yang telah dicapai (Saifuddin, 2018:31-32).

g. Kematangan Karir Menurut Pandangan Islam

Manusia sebagai ciptaan Allah Swt tidak mungkin lepas dari tuntutan sebagai makhluk yang memiliki tugas-tugas penciptaannya. Sebagaimana pun banyaknya pengetahuan manusia yang didapat lewat akal pikiran tidak dapat dipisahkan dari qalbu sehingga cenderung ada potensi ketidakutuhan dalam melihat teori-teori psikologi mengenai manusia yang dapat menyebabkan kesalahan fatal dalam kelanjutan implementasinya.

Dalam konteks kematangan karir, individu yang memilih pekerjaan berdasarkan pada rasa puas, *vacational satisfication* seringkali belum terselesaikan problemnya. Segala macam karir tidak dapat dipisahkan dengan nilai-nilai Islam karena semua pekerjaan, karir, jabatan ditujukan untuk mengabdikan dan mencari keridhoan Tuhan.

Dalam Al-Qur'an memberikan pedoman kepada manusia untuk selalu berkarir dan memenuhi kebutuhan hidup, tertulis pada surat At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu

akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (At-Taubah: 105)

Melalui ayat diatas, Allah swt telah menegaskan perintah kepada manusia untuk berkarir atau bekerja. Perintah kerja yang ditunjukkan ayat diatas memerintahkan manusia untuk bekerja demi Allah, semata-mata dengan amal saleh dan bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Al-Qur’an bukan hanya membatasi manusia untuk mengatur mengenai persoalan akhirat saja, namun Al-Qur’an juga mengurus masalah mengenai kehidupan di dunia dengan memerintahkan manusia untuk bekerja dan berkarir semasa hidupnya di jalan Allah.

Islam sangat menganjurkan kepada setiap umat manusia untuk bekerja dengan niat yang ikhlas karena setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan dilihat oleh Allah, Rasul dan orang-orang mukmin. setelah itu manusia akan dikembalikan kepada Allah Swt dan semua pekerjaan yang dilakukan itu akan diberi tahu kepada setiap manusia agar dapat dipertanggung jawabkan. Jadi setiap manusia dituntut untuk dapat bekerja dan berikhtiar semasa hidupnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan demi Allah SWT. Maka dari itu setiap manusia harus memiliki kematangan karir dalam dirinya untuk melanjutkan kehidupan dimasa yang akan datang.

Islam memandang kematangan karir sebagai suatu hal yang sangat penting sehingga banyak sekali referensi yang bisa diambil dari Al Qur’an sebagai acuan bagi kita untuk memahami kematangan karir remaja. Antara lain sebagai berikut :

1. Allah swt menjamin bahwa setiap makhluk pasti diberi fasilitas kehidupan.

Artinya : “Dan sungguh, Kamilah yang menghidupkan dan mematikan dan kami (pulalah) yang mewarisi”.(QS. Al-Hijr ayat 23)

2. Allah swt mengakui derajat dan martabat manusia, serta telah menyediakan fasilitas selengkapnya agar manusia hidup secara bermartabat.

Artinya : “Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”. (QS. Al-Isra' ayat 70)

3. Ada persamaan hak berkarir antara pria dan wanita, semua akan diberi pahala yang sama saat mampu menunaikan kebajikan.

Artinya : “Dan barang siapa mengerjakan amal kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan sedang dia beriman, maka mereka itu akan masuk ke dalam surga dan mereka tidak didzalimi sedikit pun”. (QS. An-Nisa' Ayat 124)

4. Menekuni suatu karir kerja memerlukan ilmunya.

Artinya : “Dan jangan kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui, karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”. (QS. Al-Isra' ayat 36)

5. Karir ditujukan juga untuk menggapai kesejahteraan dan menolak petaka.

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Periharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dan keras yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”. (QS. At-Tahrim ayat 6)

6. Allah telah menganugrahkan segala yang ada di bumi ini untuk fasilitas karir.

Artinya : “Dialah (Allah) yang menciptakan segala apa yang ada di bumi untukmu kemudian Dia menuju ke langit, lalu Dia menyempurnakannya menjadi tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu”. (QS. Al-Baqarah ayat 29)

7. Hal fitrahi yang berkenaan dengan dorongan untuk berkeluarga, memiliki usaha dijamin oleh Allah Swt.

Artinya : “Dijadikan terasa indah dalam pandangan manusia cinta terhadap apa yang diinginkan, berupa perempuan-perempuan, anak-

anak, harta benda yang bertumpuk dalam bentuk emas dan perak, kuda pilihan, hewan ternak, dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali mereka”. (QS. Ali Imran ayat 14)

B. Penelitian Relevan

Beberapa karya ilmiah yang membahas hubungan dukungan keluarga dengan kematangan karir siswa diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan Iskandar dan Dini Anggraeni dari Universitas Kuningan, Jawa Barat yang berjudul *“Pengaruh Internal Locus Of Control, Konsep Diri, Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Pewirausaha Pada Universitas Kuningan”*. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Kuningan yang “nyambi” berwirausaha sejumlah 166 dari 284 mahasiswa. Unit sampel dipilih secara random. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan teknik multiple regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal locus of control, konsep diri, dan dukungan keluarga, baik secara simultan maupun secara parsial, berpengaruh terhadap kematangan karir mahasiswa. Besarnya pengaruh internal *locus of control* teridentifikasi sebesar 15,84%, diikuti oleh konsep diri sebesar 10,30%, dan dukungan keluarga sebesar 3,09%.
2. Penelitian yang dilakukan Umi Kulsum, Sri Witurachmi dan Binti Muchsini dari Universitas Sebelas Maret yang berjudul *“Pengaruh Konsep Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa angkatan 2013 pada suatu program studi kependidikan di Universitas X yang berjumlah 65 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi

sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan software *SPSS versi 22.0 for windows*. Hasil penelitian adalah sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap kematangan karir. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap kematangan karir. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t yang $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Ketiga, terdapat pengaruh konsep diri dan dukungan sosial keluarga terhadap kematangan karir. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji F yang diperoleh hasil $\text{sig} F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

3. Penelitian yang dilakukan Sukma Hayu Kusumaningrum dan Inhasstuti Sugiasih dari Universitas Islam Sultan Agung, Semarang yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Kematangan Karir Di SMA Negeri 1 Purwodadi*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dengan kematangan karir di SMA Negeri 1 Purwodadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta terdapat 249 siswa sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *cluster random sampling* dan pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala kematangan karir yang terdiri dari 22 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,891 dan skala dukungan keluarga yang terdiri dari 31 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,918. Hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara dukungan keluarga dengan kematangan karir di SMA Negeri 1 Purwodadi. Uji hipotesis antara dukungan keluarga dengan kematangan karir diperoleh skor $r_{xy} = 0,543$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara dukungan keluarga dengan kematangan karir pada siswa di SMA Negeri 1 Purwodadi. Dukungan keluarga memberikan sumbangan efektif

sebesar 29,4%, sehingga masih terdapat 70,6% faktor lain yang dapat mempengaruhi kematangan karir yang tidak terungkap dalam penelitian ini, seperti pergaulan teman sebaya, komitmen terhadap karir, efikasi diri, faktor sosial ekonomi keluarga, jenis kelamin, dan sebagainya.

