



Contents lists available at [Journal IICET](https://journal.iicet.org)
Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Differences of adolescent career maturity in indonesia: a gender and job aspirations based approach

Verlanda Yuca^{1*)}, Uman Suherman², Amin Budiamin²

¹Universitas Negeri Padang, Indonesia

²Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Des 02nd, 2022

Revised Jan 17th, 2023

Accepted Feb 10th, 2023

Keyword:

Kematangan karir

Remaja

Jenis kelamin

Aspirasi pekerjaan

ABSTRACT

This article is a literature review related to career maturity. Career maturity is the maturity of attitudes and competencies in career decision making related to the suitability between individual career and behavior. This literature review aims to describe differences in student career maturity in terms of gender and job aspiration factors among adolescents in Indonesia. The method used in writing this article is a literature review, which is a search for both international and national literature that is carried out using the Google Scholar and Scindirect databases. The analysis used in this article uses descriptive analysis. The results of a literature review of empirical data found that there were differences in career maturity in terms of gender and job aspirations. This study will be useful in further research development, and also as reference material related to career maturity.



© 2023 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Verlanda Yuca,

Universitas Negeri Padang

Email: verlandayuca@fip.unp.ac.id

Pendahuluan

Sesuai teori perkembangan perilaku vokasional, kematangan karir merupakan kematangan sikap dan kompetensi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir yang diartikan secara normatif terkait kesesuaian antara perilaku karir individu dan perilaku yang diharapkan pada usia tersebut. Semakin dekat korespondensi antara keduanya, semakin besar kematangan karir individu. Definisi pilihan pekerjaan adalah proses yang membentang sepanjang hidup. Secara operasional, kematangan sikap dan kompetensi yang realistis dalam pengambilan keputusan karir pada tahap perkembangan tertentu dicapai pada rangkaian pengembangan karir dari tahun-tahun awal eksplorasi hingga menurun (Crites, 1973, 1974a, 1974b). Berdasarkan modelnya Crites mengembangkan Career Maturity Inventory (CMI) yang terdiri dari enam dimensi independent (Crites, 1973, 1978). Ada 2 (dua) variabel yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir beserta dimensi-dimensinya yaitu variabel sikap dan kompetensi. Variabel sikap meliputi Ketegasan, Keterlibatan, Kemandirian, Orientasi dan Kompromi dalam pengambilan keputusan karir. Dimensi pada variabel Kompetensi adalah Self-Appraisal (mengetahui diri sendiri), Occupational Information (mengetahui tentang pekerjaan), Goal Selection (memilih pekerjaan), Planning (melihat ke depan) Problem Solving (apa yang harus mereka lakukan).

Selama dekade terakhir, sejumlah studi empiris telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor atau variabel yang terkait dengan kematangan karir. Variabel yang terhimpun seperti, status sosial ekonomi, pengalaman anak usia dini, aspirasi pendidikan dan kejuruan, kebutuhan dan minat, locus of control, gaya

kognitif (Osipow, 1968), nilai kerja (Miller, 1974), tingkat Pendidikan (Gupta, 1987), panutan (Orndorff & Herr, 1996), latar belakang tempat tinggal dan jenis kelamin (Hasan et al., 1998), pemecahan masalah yang dirasakan (Henry, 1999), pengaturan sekolah (Ortlepp Siphoo; Mtshemla Sivuyile & Greyling Michael, 2002), hambatan hubungan kerja yang dirasakan (Patton et al., 2003), locus of control, kecenderungan ketergantungan dan jenis kelamin (Dewangan, 2004).

Beberapa dekade lalu, peran perempuan di dunia kerja masih belum menonjol. Seringkali perempuan hanya menempati posisi tidak penting. Secara tradisional perempuan diharapkan berada di rumah mengerjakan pekerjaan domestik seperti memasak, merawat anak, membersihkan dan mengurus serta menata rumah. Sementara laki-laki bekerja mencari nafkah. Keikutsertaan perempuan dalam bekerjasama dengan kaum laki-laki menimbulkan peran ganda wanita (Sriewijono, dkk, 2006). Sebaliknya, data statistik di Indonesia menunjukkan peran perempuan dalam sektor industri dan pelayanan umum hampir seimbang dibandingkan dengan laki-laki (Suhartini, dkk, 2011). Fenomena ini disebabkan oleh banyak hal, diantaranya jumlah perempuan terdidik (berpendidikan tinggi) hampir sama jumlahnya dengan laki-laki. Selain itu, terbukanya lapangan pekerjaan yang tidak menutup kesempatan untuk perempuan turut berpartisipasi aktif dalam dunia kerja.

Gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (distinction) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Women's Studies Encyclopedia). Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktifitas. Konsep diri memiliki hubungan yang berbeda dengan kematangan karir untuk ras dan kelompok jenis kelamin yang berbeda (Lawrence & Brown, 1976; Pound, 1978).

Aspirasi Pekerjaan, sebagai orientasi terhadap tujuan pekerjaan telah ditemukan menjadi prediktor yang baik dari kematangan kejuruan siswa kelas X (Haller & Miller, 1963; Khan & Alvi, 1985). Namun, mereka tidak mempertimbangkan aspirasi pekerjaan yang idealis dan realistis secara terpisah. Aspirasi pekerjaan yang realistis adalah tujuan pekerjaan yang pasti akan dicapai oleh pencari tujuan. Berlawanan dengan itu, aspirasi pekerjaan yang idealis telah didefinisikan sebagai tujuan pekerjaan di mana individu bebas untuk memilih tetapi tidak yakin untuk mencapainya. Tidak ada penelitian seperti itu yang dilaporkan dalam literatur penelitian terkait.

Beberapa kajian empiris telah menunjukkan berbagai faktor yang terkait dengan kematangan karir berpengaruh secara berbeda dalam kelompok ras, budaya dan gender (Lawrence & Brown, 1976; Pound, 1978). Dengan adanya kelangkaan studi sistematis semacam itu pada pengaturan kondisi Indonesia, maka hal itu tepat untuk diselidiki secara empiris bahwa baik tidaknya konsep diri, aspirasi pekerjaan dan gender secara mandiri atau dalam interaksi satu sama lain berpengaruh atas perbedaan kematangan karir siswa remaja.

Berdasarkan kajian literatur dihipotesiskan bahwa remaja dengan aspirasi pekerjaan yang realistis akan menunjukkan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi daripada remaja dengan aspirasi pekerjaan yang idealis. Hipotesis selanjutnya diharapkan bahwa laki-laki dibandingkan dengan perempuan akan menunjukkan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi. Juga dihipotesiskan bahwa remaja laki-laki dengan aspirasi pekerjaan realistis akan menunjukkan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi daripada remaja perempuan dengan aspirasi kejuruan idealis.

Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review yaitu pencarian literatur baik internasional maupun nasional yang dilakukan dengan menggunakan database Google Scholar dan Sciencedirect. Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh 315 artikel dari tahun 2012 hingga 2022 dengan menggunakan kata kunci "Kematangan Karir" pada remaja Indonesia dan Luar Indonesia yang teridentifikasi belum tereksplorasi relevansinya dengan artikel yang akan disusun. Dari jumlah tersebut, hanya 53 artikel yang dianggap relevan dan difokuskan pada 19 (Sembilan belas) artikel dengan kriteria lengkap dan berkualitas. Analisis yang digunakan dalam artikel ini menggunakan analisis deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil kajian literatur dari data empiris terdapat 19 (Sembilan belas) artikel yang menemukan pengaruh yang signifikan antara gender dan aspirasi pekerjaan terhadap kematangan karir. Hasil selanjutnya ditinjau dari jenis kelamin dan aspirasi karir. Hasil kajian literatur dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Studi Literatur Berdasarkan Data Empiris

No	Tahun	Judul	Sampel	Analisis	Hasil
1	2012	Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England (Gutman & Schoon, 2012)	21000 remaja	Korelasional	Terdapat pengaruh antara aspirasi karir dengan prestasi dan latar belakang sosial ekonomi
2	2012	Middle School Children's Career Aspirations: Relationship to Adult Occupations and Gender (Schuette et al., 2012)	147 Remaja	Korelasional	Ada hubungan yang signifikan antara aspirasi karir anak laki-laki dan pekerjaan laki-laki dewasa yang bekerja, khususnya identifikasi dan minat gender pekerjaan. Tidak ada hubungan antara anak laki-laki dan wanita pekerja atau dengan anak perempuan dan pekerja dewasa dari kedua jenis kelamin.
3	2013	Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting (Sawitri et al., 2014)	351 Grade 10 students	Korelasional	Ekspektasi karir orang tua dan kesesuaian karir remaja-orang tua dalam aspirasi dan tindakan karir remaja.
4	2013	Youth, Gender, and the Workplace: Shifting Opportunities and Aspirations in an Indonesian Industrial Town (Naafs, 2013)	25 young men and 20 young women between the ages of 18 and 30	Wawancara dan kajian literatur	aspirasi dan keputusan tentang pekerjaan diinformasikan oleh, dan pada gilirannya berkontribusi pada ekspektasi gender dan agama tentang pernikahan dan kehidupan keluarga di masa depan.
5	2014	Longitudinal Relations of Parental Influences and Adolescent Career Aspirations and Actions in a Collectivist Society (Sawitri et al., 2015)	954 Siswa di Indonesia	Korelasional	ekspektasi karir orang tua meramalkan aspirasi dan perencanaan karir selanjutnya, dan aspirasi dan kesesuaian dengan orang tua mengenai masalah karir memprediksi eksplorasi masa depan Eksplorasi karir memprediksi efikasi diri di masa depan dan perencanaan memprediksi ekspektasi hasil di kemudian hari.

No	Tahun	Judul	Sampel	Analisis	Hasil
6	2015	The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations (Watts et al., 2015)	314 Students in the southeastern United States	Korelasional	Aspirasi pekerjaan mahasiswa perempuan lebih tinggi dari laki-laki
7	2015	Directionality of the Associations of High School Expectancy-Value, Aspirations, and Attainment: A Longitudinal Study (Guo et al., 2015)	2.213 anak laki-laki	Korelasional	(a) konsep diri dan nilai intrinsik memiliki efek timbal balik dengan prestasi akademik dan memprediksi pencapaian pendidikan, (b) konsep diri secara konsisten ditemukan untuk memprediksi aspirasi pekerjaan
8	2016	Kematangan Karir Siswa Smu Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Jenis Sekolah (Marpaung & Yulandari, 2017)	344 Siswa SMK (172 L, 172 P)	t-test	siswa perempuan memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Tinggi L : 143 / P : 167 Rendah L : 7 / P : -
9	2017	Kematangan Karir Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Jenis Sekolah Di Kota Padang (Rahmi & Puspasari, 2017)	27 Sekolah Kota Padang (SMA, SMK, MA) L : 714 P : 746	analisis varians (anova 2 jalur)	Terdapat perbedaan kematangan karir Laki-laki dan Perempuan (siswa perempuan memiliki kematangan karir lebih tinggi 157 anita 157 ing siswa laki-laki).
10	2018	Student's Career Maturity: Implications on Career Counselling (Ismail et al., 2018)	1060 Siswa L : 530 P : 530	Anova	Terdapat perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Siswa perempuan lebih tinggi kematangan karirnya daripada laki-laki.
11	2018	Adolescent's Career Maturity: Preliminary Survey Results On Career Maturity Of Senior High School Students In Bandung (Juwita, 2018)	143 Siswa L : 58 P : 85	Deskriptif	Kematangan karir dipengaruhi oleh makna karir, konsep diri, dan Sikap dan kompetensi
12	2019	The Contribution of Internal Locus of Control and Self-Concept to Career Maturity in Vocational Higher Education (Hidayat et al., 2019)	218 Siswa	multiple regression	Kematangan karir tinggi (125 sampel/57,3%)

No	Tahun	Judul	Sampel	Analisis	Hasil
13	2019	Gender Differences in Career Maturity of Madrasah Aliyah Student (Siswanto & Hasnida, 2019)	L: 114 P : 196	t-test	Kematangan karir siswa Madrasah Aliyah berada pada kategori sedang Hasil: tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan
14	2019	The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students' Career Aspirations (Makarova et al., 2019)	1'364 Swiss secondary school students	Komparatif	Terdapat pengaruh stereotip jenis kelamin terhadap aspirasi karir laki-laki dan perempuan
15	2020	Contribution of Adversity Quotient, Self Awareness and Demographic Factors to Student Career Maturity (Kurniawan et al., 2020)	198 Siswa SMK	multiple regression	Gender tidak mempengaruhi kematangan karir R=0,134 R2=0,018 Sign=0,059
16	2020	Career aspiration and related contextual variables (Al-Bahrani et al., 2020)	2717 students representing tenth and eleventh grades	Komparatif	Perempuan memiliki skor yang lebih tinggi pada aspirasi karir daripada laki-laki Efek yang signifikan dari tingkat pendidikan orang tua dan indeks prestasi rata-rata pada aspirasi karir remaja
17	2020	Analysis Of Socioeconomic Status, Gender, And Academic Achievements Influence On Student Career Maturity (Ghofur et al., 2020)	175 Mahasiswa	Korelasi	Gender mempengaruhi Kematangan Karir
18	2021	Women Entrepreneurial Career Maturity towards Success of Business in Semarang, Indonesia (Darmanto et al., 2021)	110 pengusaha 158anita dari Semarang	structural equation model (SEM) AMOS	Kesuksesan berbisnis mempengaruhi kematangan karir
19	2022	Adversity Quotient and Career Maturity among Undergraduate Students during the COVID-19 Pandemic (Adiba & Kusumaningrum, 2022)	120 Mahasiswa L : 33 P : 87	Korelasional	Tidak ada perbedaan kematangan karir anatar siswa laki-laki dan perempuan

Kematangan karir terdiri dari proses perkembangan yang berkelanjutan dan menyajikan karakteristik yang diidentifikasi secara spesifik serta merupakan sifat-sifat penting untuk pengembangan karir (Zunker, 2006). Kematangan karir yang tinggi meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih suatu pekerjaan dan kemampuan menentukan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan (Pinasti, 2011). Kurangnya kemampuan individu dalam hal tersebut mengindikasikan kematangan karir yang rendah. Rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir bagi siswa yang dapat mengakibatkan kerugian waktu, finansial, dan kegagalan belajar karena kurang motivasi untuk belajar (Ayuni, 2015).

Individu dinilai memiliki kematangan karir yang tinggi berarti telah memenuhi empat dimensi kematangan karir. Dimensi yang dimaksudkan yaitu Career Planning (Perencanaan Karir), Career Exploration (Eksplorasi

Karir), Decision Making (Pengambilan Keputusan), dan World of Work Information (Informasi Dunia Kerja) (Thompson et al., 1981).

Ketidaksetaraan gender yang terkait dengan pekerjaan yang tidak dibayar, menjadi orang tua, dan integrasi pekerjaan dan keluarga. Istilah gender mencakup implikasi psikososial menjadi laki-laki atau perempuan pada peran, perilaku, norma, dan aktivitas yang dibangun secara sosial yang dianggap pantas oleh kelompok budaya. Ketika meninjau gender dan pengembangan karir, penting untuk mempertimbangkan konteks pribadi, sosial, keluarga, dan budaya dari pengalaman kerja (Heppner & Jung, 2013; D. E. P. Schultheiss, 2006). Konseptualisasi pengenalan identitas perempuan dan laki-laki dapat meminimalkan risiko dan asumsi yang menyeragamkan pengembangan karir gender dan pengalaman kerja (D. E. Schultheiss & Davis, 2015). Pertimbangan status orang tua juga berkontribusi untuk memahami pengalaman gender di tempat kerja. Misalnya, iklim tempat kerja, termasuk perlakuan buruk di tempat kerja dan diskriminasi terkait status orang tua, dapat memengaruhi pengalaman kerja pria dan wanita (Gloor et al., 2018).

Perempuan secara tradisional telah disosialisasikan untuk terlibat dalam pengasuhan anak, berkontribusi pada kurangnya perhatian pada peran kehidupan lain dan jalur pendidikan dan pekerjaan. Sebaliknya, anak laki-laki secara tradisional disosialisasikan untuk menjadi kuat dan mandiri, dan kemudian didorong untuk memprioritaskan tujuan kerja dan membangun identitas kerja yang menekankan laki-laki sebagai pencari nafkah (Kantamneni, 2013). Sosialisasi peran gender juga dapat secara signifikan mempengaruhi identitas kerja, dan persepsi laki-laki dan perempuan tentang kemampuan mereka sendiri.

Berdasarkan kajian di atas, bahwa gender merupakan bagian dalam kematangan karir remaja. Beberapa hasil studi empiris dalam literatur review ada 2 (dua) hal yang ditemukan terkait Gender. Beberapa hasil yang ditemukan bahwa ada dan tidak ada terdapat pengaruh peran gender terhadap kematangan karir.

Salah satu faktor yang memengaruhi kematangan karir adalah jenis kelamin (Patton & Lokan, 2001). Terdapatnya perbedaan kematangan karir antara siswa laki-laki dan siswa perempuan pada hasil penelitian ini, bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Terbuktinya hipotesis penelitian mengenai perbedaan kematangan karir berdasarkan jenis kelamin mendukung penemuan peneliti terdahulu, dimana jenis kelamin menjadi salah satu prediktor penting yang dikaitkan dengan kematangan karir. Jenis kelamin dan usia menjadi 2 variabel demografi yang secara signifikan berkontribusi dalam memprediksi kematangan karir (Kornspan, 1997).

Sebagai temuan lain, bahwa kematangan karir seseorang dipengaruhi beberapa hal, salah satunya adalah gender atau sex (Busacca & Taber, 2002; Choi et al., 2012; Patton & Creed, 2001; Patton & Lokan, 2001). Selain jenis kelamin, status sosial ekonomi keadaan individu juga menjadi faktor yang berhubungan dengan tingkat kematangan karir (Annamalai, 2000; Syuhadak, 2004).

Temuan sebaliknya, beberapa hasil studi terdahulu tidak menemukan perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan (Ratnaningsih et al., 2016; Safaria, 2016; Watson et al., 1995). Artinya, antara laki-laki dan perempuan tidak mempengaruhi kematangan karir seseorang. Hasil temuan empiris dalam beberapa literatur dijelaskan lebih rinci dari segi laki-laki dan perempuan sebagai berikut.

Pada budaya Indonesia, pola sosialisasi untuk pria dan wanita berbeda. Dalam budaya Indonesia selama membesarkan anak seorang siswa laki-laki diharapkan untuk memilih karir yang cocok untuk masa depannya sedangkan untuk perempuan bahwa pernikahan diharapkan menjadi perhatian utama mereka. Hal ini karena fakta bahwa laki-laki menunjukkan kematangan karir yang lebih besar daripada perempuan.

Subyek laki-laki yang tujuan utamanya adalah untuk memilih karir yang cocok untuk diri mereka sendiri. Pandangan penuh tentang diri mereka tinggi dan memanfaatkan kemampuan, potensi dan kapasitas mereka yang sebenarnya, melibatkan diri dalam eksplorasi karir, mencari informasi terkait karir dan mengembangkan sikap yang tepat tentang karir mereka. Akibatnya mereka menunjukkan perbedaan yang signifikan pada kematangan karir.

Stereotip peran gender dapat menyebabkan evaluasi yang bias dan menghambat kemajuan karir perempuan, mengakibatkan sedikitnya perempuan di posisi manajemen puncak, dan kurang terwakili dalam pekerjaan tradisional laki-laki (Caleo & Heilman, 2013). Perempuan memiliki tahap perkembangan lebih cepat dibandingkan laki-laki, sehingga dianggap sebagai salah satu yang mempengaruhi cara berfikir perempuan dalam suatu hal (Papalia et al., 2008). Hasil Penelitian menemukan semakin tinggi usia perempuan, maka perempuan akan semakin tinggi juga kematangan karirnya dibanding laki-laki (Patton & Creed, 2001).

Perempuan memiliki ketelitian yang tinggi sehingga tekun terhadap tugas, lebih mengenal suatu pekerjaan yang akan dilakukan, lebih mengenali diri sendiri, dan mengetahui kemampuan yang dimiliki (Wijaya, 2012).

Disisi lain, perempuan lebih mudah menggali tentang karir yang diminati dibanding laki-laki, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini merupakan akses bagi individu untuk menggali informasi tentang karir atau pendidikan tertentu (Mardiyati & Yuniawati 2015). Perempuan akan lebih baik dalam merencanakan karir dibanding laki-laki. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang meneliti kematangan karir pada siswa sekolah menengah, hasilnya ditemukan bahwa perempuan memiliki kematangan karir yang lebih tinggi daripada laki-laki (King, 1989).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kematangan karir siswa perempuan lebih tinggi dibanding kematangan karir siswa laki-laki. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini dimana perempuan memiliki skor yang tinggi pada kematangan karir dibandingkan laki-laki (Lau et al., 2013; Luzzo, 1995; Marpaung & Yulandari, 2017; Nafeesa et al., 2015; Rojewski & Yang, 1997). Hasil Penelitian lain juga menemukan bahwa terdapat perbedaan kematangan karir berdasarkan jenis kelamin dimana siswa perempuan lebih matang dibanding dengan siswa laki-laki Ariyanti (2007). Perempuan lebih terbuka terhadap informasi dalam kaitannya dengan pengetahuan karir mereka (Patton & Creed, 2001). Selanjutnya hasil temuan mengatakan bahwa perempuan lebih tertarik dengan karir dibanding dengan laki-laki (Mendez & Crawford, 2002). Perempuan memiliki ketelitian yang tinggi sehingga tekun terhadap tugas, lebih mengenal suatu pekerjaan yang akan dilakukan, lebih mengenali diri sendiri, dan mengetahui kemampuan yang dimiliki (Wijaya, 2012).

Interaksi yang kompleks dari pengaruh faktor lain dan perencanaan karir individu mungkin berkontribusi terhadap perbedaan kematangan karir yang terjadi antara perempuan dan laki-laki (Lau et al., 2013). Wanita dianggap memiliki tingkat kematangan karir yang lebih tinggi daripada pria (Clara, 2002; Creed & Patton, 2003). Wanita memiliki tahap perkembangan yang lebih cepat (Papalia et al., 2008; Patton & Creed, 2001), Semakin tua wanita, semakin tinggi kematangan karir mereka dibandingkan pria (Patton & Creed, 2001).

Dapat disimpulkan dari beberapa hasil temuan secara empiris, lebih banyak ditemukan bahwa salah satu yang mempengaruhi kematangan karir adalah peran gender dibandingkan dengan hasil temuan yang tidak mempengaruhi terhadap kematangan karir. Artinya, salah satu faktor kematangan karir remaja tersebut dipengaruhi oleh gender.

Aspirasi pekerjaan merupakan dorongan, atau pemberian harapan yang diberikan oleh pekerjaan kepada calon pekerja agar mempunyai keinginan, dan minat untuk bekerja pada pekerjaan tersebut. Beberapa hasil studi ditemukan bahwa aspirasi pekerjaan merupakan salah satu variabel lainnya yang menjadi faktor pengaruh pada kematangan karir seseorang. Untuk menjadi dewasa secara karir, seseorang harus mencita-citakan karir dalam konteks kemampuan, potensi atau kapasitasnya yang sebenarnya dan memahami realitas lingkungan atau situasinya.

Dalam penelitian ini terlihat jelas bahwa remaja dengan aspirasi pekerjaan yang nyata telah menunjukkan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi daripada remaja dengan aspirasi pekerjaan yang idealis. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yaitu hubungan positif yang signifikan antara aspirasi kejuruan dibenarkan dan pengambilan keputusan karir (Lipshitz, 1989). Aspirasi pekerjaan yang dibenarkan ini sama baiknya dengan aspirasi pekerjaan yang realistis. Selanjutnya, remaja dengan aspirasi pekerjaan yang realistis dan jangka panjang menunjukkan tingkat kematangan kejuruan yang jauh lebih tinggi daripada remaja dengan aspirasi pekerjaan yang ideal dan jarak pendek (Grewal, 1971). Jelas bahwa aspirasi pekerjaan yang realistis berhubungan positif dengan pengambilan keputusan karir.

Beberapa analisis menunjukkan bahwa self-efficacy, ekspektasi hasil, dan pengalaman merupakan bagian yang dasar atau kunci untuk menumbuhkan minat akademik dan karir siswa serta untuk berbagai dan jenis pilihan pekerjaan yang mereka pertimbangkan. Pada saat yang sama, aspirasi karir remaja dapat menjadi terbatas baik karena mereka memperoleh efikasi diri yang tidak akurat atau harapan hasil atau karena lingkungan mereka memberikan paparan yang terbatas atau bias terhadap pengalaman pengembangan efikasi tertentu. Intervensi perkembangan yang dirancang untuk mempromosikan self-efficacy dan harapan hasil yang menguntungkan dan menjadi hal yang paling berguna selama bertahun-tahun formatif, sebelum minat dan aspirasi menjadi lebih stabil serta pilihan terakhir.

Penelitian lain menunjukkan bahwa keterlibatan harapan dalam pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak dapat berdampak negatif pada pilihan karir, aspirasi, dan rencana perempuan muda (O'Brien et al., 2000). Wanita yang menjadi ibu atau ingin menjadi ibu membutuhkan bimbingan dan dukungan untuk mengatasi hambatan dan penghargaan yang terkait dengan pekerjaan ini (D. E. P. Schultheiss, 2009).

Praktisi juga dapat membantu klien mengembangkan strategi untuk berhasil menghadapi bias gender, prasangka, seksisme, dan diskriminasi, dan untuk memahami peran pemisahan pekerjaan, stereotip peran gender dalam karier, pelecehan seksual, dan kurangnya upah yang sebanding (Heppner, 2013). Saran agar

praktisi memeriksa kesenjangan potensial dalam aspirasi dan harapan yang dialami oleh pria dan wanita, dan mengidentifikasi teori yang paling membantu dalam menginformasikan intervensi akan gender (Heppner, 2013). Rekomendasi lain agar praktisi menghadiri pekerjaan yang dibayar dan tidak dibayar dalam konseling karir untuk memfasilitasi keputusan yang lebih baik yang mempertimbangkan karir, hubungan, dan manajemen kehidupan (Jung & O'Brien, 2019).

Simpulan

Pengaturan budaya Indonesia, aspirasi pekerjaan dan gender merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kematangan karir remaja. Perbedaan kematangan karir siswa berdasarkan jenis kelamin, dimana siswa dengan jenis kelamin perempuan lebih matang secara karir dibanding dengan laki-laki. Perkembangan hasil riset dari kurun waktu tahun 2012 hingga tahun 2022 tentang konsep yang terkait dengan kematangan karir dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya serta intervensi dalam layanan bimbingan dan konseling. Berdasarkan analisis perkembangan riset tersebut, maka kematangan karir dalam bimbingan dan konseling karir perlu dikembangkan dan dapat dijadikan intervensi dalam bimbingan dan konseling.

Referensi

- Adiba, N., & Kusumaningrum, F. A. (2022). Adversity Quotient and Career Maturity among Undergraduate Students during the Covid-19 Pandemic. *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE)*, 3, 105–118.
- Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Abu Shindi, Y. A., & Bakkar, B. S. (2020). Career aspiration and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 703–711.
- Ayuni, A. N. (2015). Kematangan Karir Siswa Kelas XI Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Keadaan Ekonomi Keluarga di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*.
- Busacca, L. A., & Taber, B. J. (2002). The career maturity inventory-revised: A preliminary psychometric investigation. *Journal of Career Assessment*, 10(4), 441–455.
- Caleo, S., & Heilman, M. E. (2013). Gender stereotypes and their implications for women's career progress. In *Handbook of research on promoting women's careers*. Edward Elgar Publishing.
- Choi, S., Hutchison, B., Lemberger, M. E., & Pope, M. (2012). A longitudinal study of the developmental trajectories of parental attachment and career maturity of South Korean adolescents. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 163–177.
- Clara, A. A. (2002). Kesedaran kerjaya di kalangan pelajar Tingkatan 4 di sebuah sekolah menengah. Kertas Projek Sarjana Pendidikan [Career Awareness among Form 4 Students in a Secondary School. Master Research Paper]. Kuala Lumpur, Malaysia: Universiti Malaya.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29(4), 277–290.
- Crites, J. O. (1973). *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.
- Crites, J. O. (1974a). Methodological issues in the measurement of career maturity. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 6(4), 200–209.
- Crites, J. O. (1974b). Problems in the measurement and of vocational behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 4-5, 25, 31.
- Crites, J. O. (1978). *Administration and use manual for the Career Maturity Inventory*. Monterey: CA: McGraw-Hill/CTB.
- Darmanto, S., Alagappar, P. N., & Xavier, J. A. (2021). Women entrepreneurial career maturity towards success of business in Semarang, Indonesia. *Jurnal Pengurusan*, 61, 43–55.
- Dewangan, T. P. (2004). Vocational maturity as a function of locus of control, dependence proneness and sex. Unpublished Ph. D. Thesis, Pt. Ravishankar Shukla University, Raipur.
- Ghofur, M. A., Soejoto, A., & Pamungkas, H. P. (2020). ANALYSIS OF SOCIOECONOMIC STATUS, GENDER, AND ACADEMIC ACHIEVEMENTS TO STUDENT CAREER MATURITY. *Facta Universitatis. Series: Economics and Organization*, 219–230.
- Gloor, J. L., Li, X., Lim, S., & Feierabend, A. (2018). An inconvenient truth? Interpersonal and career consequences of “maybe baby” expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 44–58.
- Grewal, J. S. (1971). Educational choices and vocational preferences of secondary school students in relation to environmental process. Unpublished Ph. D. Thesis, Vikram University.

- Guo, J., Marsh, H. W., Morin, A. J. S., Parker, P. D., & Kaur, G. (2015). Directionality of the associations of high school expectancy-value, aspirations, and attainment: A longitudinal study. *American Educational Research Journal*, 52(2), 371–402.
- Gupta, N. (1987). Career maturity: A function of grade and sex. *Indian Psychologist*.
- Gutman, L. M., & Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 608–618.
- Haller, A. O., & Miller, I. W. (1963). THE OCCUPATIONAL ASPIRATION SCALE--THEORY, STRUCTURE AND CORRELATES.
- Hasan, B., Rao, K., & Thakur, R. K. (1998). Career maturity as a function of residential background and sex. *Souvenir of Annual Conference of Madhya Pradesh Psychological Society, Raipur*.
- Henry, P. (1999). Relationship between perceived problem-solving and career maturity: implications for minority and disadvantaged premedical students. *Psychological Reports*, 84(3), 1040–1046.
- Heppner, M. J. (2013). Women, men, and work: The long road to gender equity. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 187–214.
- Heppner, M. J., & Jung, A.-K. (2013). Gender and social class: Powerful predictors of a life journey. In *Handbook of vocational psychology* (pp. 81–102). Routledge.
- Hidayat, H., Ardi, Z., Herawati, S., & Amrina, Z. (2019). The contribution of internal locus of control and self-concept to career maturity in vocational higher education. *KnE Social Sciences*, 234–248.
- Ismail, M. S., Abdullah, S. S., Mohamad, M. Z., & Khairuldin, W. (2018). Student's career maturity: Implications on career counselling. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 887–897.
- Jung, A.-K., & O'Brien, K. M. (2019). The profound influence of unpaid work on women's lives: An overview and future directions. *Journal of Career Development*, 46(2), 184–200.
- Juwita, V. A. (2018). ADOLESCENT'S CAREER MATURITY: PRELIMINARY SURVEY RESULTS ON CAREER MATURITY OF SENIOR HIGH SCHOOL STUDENTS IN BANDUNG.
- Kantamneni, N. (2013). Gender and the Psychology. *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, 85.
- Khan, S. B., & Alvi, S. A. (1985). Career maturity in relation to differences in school curriculum. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 19(3–4).
- King, S. (1989). Sex differences in a causal model of career maturity. *Journal of Counseling & Development*, 68(2), 208–215.
- Kornspan, A. S. (1997). The relationship of demographic and psychological variables to career maturity of junior college student-athletes. *West Virginia University*.
- Kurniawan, W., Daharnis, D., & Karneli, Y. (2020). Contribution of adversity quotient, self awareness and demographic factors to student career maturity. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 4(1), 70–75.
- Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2013). Gender and work: assessment and application of Super's theory: career maturity. *Psychology and Behavioral Sciences*, 2(2), 36–42.
- Lawrence, W., & Brown, D. (1976). An investigation of intelligence, self-concept, socioeconomic status, race, and sex as predictors of career maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 9(1), 43–52.
- Lipshitz, R. (1989). "Either a medal or a corporal": The effects of success and failure on the evaluation of decision making and decision makers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44(3), 380–395.
- Luzzo, D. A. (1995). The relationship between career aspiration-current occupation congruence and the career maturity of undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 32(3), 132–140.
- Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W. (2019). The gender gap in STEM fields: The impact of the gender stereotype of math and science on secondary students' career aspirations. *Frontiers in Education*, 4, 60.
- Marpaung, D. N., & Yulandari, N. (2017). Kematangan karir siswa SMU Banda Aceh ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 1(2).
- Mendez, L. M. R., & Crawford, K. M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescent boys and girls. *Journal of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96–107.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5(3), 367–371.
- Naafs, S. (2013). Youth, gender, and the workplace: shifting opportunities and aspirations in an Indonesian industrial town. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 646(1), 233–250.
- Nafeesa, N., Aziz, A., & Hardjo, S. (2015). Gambaran kematangan karir ditinjau dari jenis kelamin pada siswa sekolah menengah kejuruan dan sekolah menengah umum perguruan panca budi Medan. *Psikologi Konseling*, 7(2).

- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C., & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 301.
- Orndorff, R. M., & Herr, E. L. (1996). A comparative study of declared and undeclared college students on career uncertainty and involvement in career development activities. *Journal of Counseling & Development*, 74(6), 632–639.
- Ortlepp Siphio; Mtshemla Sivuyile & Greyling Michael, K. M. (2002). Career maturity, career self-efficacy and career aspirations of black learners in different school settings in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 12(1), 40–54.
- Osipow, S. H. (1968). *Theories of Career Development. A Comparison of the Theories*.
- Papalia, D. E., Old, S. W., & Feldman, R. D. (2008). *Human Development (Psikologi Perkembangan): Bagian I-IV. Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336–351.
- Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74–82.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 31–48.
- Pinasti, W. (2011). Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karir mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pound, R. E. (1978). Using self-concept subscales in predicting career maturity for race, and sex subgroups. *Vocational Guidance Quarterly*.
- Rahmi, F., & Puspasari, D. (2017). Kematangan karir ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah di kota Padang. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 8(1).
- Ratnaningsih, I. Z., Kustanti, E. R., Prasetyo, A. R., & Fauziah, N. (2016). Kematangan karier siswa SMK ditinjau dari jenis kelamin dan jurusan. *Humanitas*, 13(2), 112.
- Rojewski, J. W., & Yang, B. (1997). Longitudinal analysis of select influences on adolescents' occupational aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 375–410.
- Safaria, T. (2016). Peran efikasi diri, pola asuh otoritatif, dan motivasi berprestasi terhadap kematangan karir. *Jurnal Psikologi*, 43(2), 154–166.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161–180.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2015). Longitudinal relations of parental influences and adolescent career aspirations and actions in a collectivist society. *Journal of Research on Adolescence*, 25(3), 551–563.
- Schuette, C. T., Ponton, M. K., & Charlton, M. L. (2012). Middle school children's career aspirations: Relationship to adult occupations and gender. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 36–46.
- Schultheiss, D. E., & Davis, B. L. (2015). Immigrant workers: Career concerns and barriers.
- Schultheiss, D. E. P. (2006). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(4), 334.
- Schultheiss, D. E. P. (2009). To mother or matter: Can women do both? *Journal of Career Development*, 36(1), 25–48.
- Siswanto, A. N. P., & Hasnida, S. S. (2019). Gender Differences in Career Maturity of Madrasah Aliyah Student. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 256–258.
- Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Super, D. E., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1981). *Career development inventory (Vol. 1)*. Consulting Psychologists Press Palo Alto, CA.
- Watson, M. B., Stead, G. B., & de Jager, A. C. (1995). The career development of black and white South African university students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 18(1), 39–47.
- Watts, L. L., Frame, M. C., Moffett, R. G., van Hein, J. L., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 10–22.
- Wijaya, F. (2012). Hubungan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa kelas X MAN Cibinong.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont, CA: Brooks. Cole Publishing Co.