

**HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN SOSIAL DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT.
PERUSAHAAN PERDAGANGAN INDONESIA (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

Di ajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sebagai
salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi

Oleh

SHAFISIYAH ADYA LARASATI

NPM :11.860.0242



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

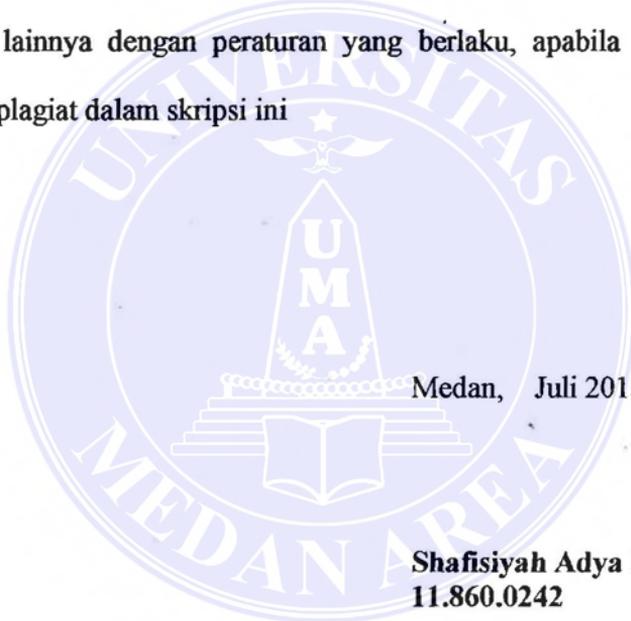
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)22/8/24

LEMBAR PERNYATAAN

Saya Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini



Medan, Juli 2015

Shafisiyah Adya Larasati
11.860.0242

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah, atas hidayah, inayah serta ridha Allah SWT peneliti akhirnya dapat menyelesaikan karya yang sangat sederhana ini dengan judul “Hubungan Antara Keterampilan Sosial Dengan Kematangan Karir Pada Pegawai Kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Medan”.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, seharusnya peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang Tua, Bapak Adnan Harahap dan Ibu Suryani Hardjo, yang telah sabar dalam mendidik dan membimbing peneliti dengan penuh kasih sayang, kesabaran, ketulusan dan cinta yang tiada batas.
2. Saudara laki-laki kesayanganku, Abang Muhammad Reza Admy Pratama, yang telah sabar membantu peneliti demi selesainya tugas akhir.
3. Yang terkasih, teman seperjuangan, Bobby Syahputra yang selalu sabar membantu dan menemani peneliti mulai dari awal sampai tahap akhir lembar demi lembar ini menjadi suatu bentuk skripsi.
4. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, beserta Para Wakil Dekan.
5. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberi masukan, arahan dan bimbingan

6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, dan memotivasi peneliti agar selesai pada waktunya.
7. Bapak Azwardi, Kepala Cabang PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Medan yang telah memberi izin bagi peneliti untuk melakukan pengambilan data di perusahaan yang dipimpin.
8. Para Pegawai Kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Medan, yang telah bersedia membantu dalam pengisian skala.
9. Teman-teman kesayangan peneliti, Tri Indira Dewi Siregar, Chitra Kesuma, Novida Ayu Irsyam dan Bedri Nur Ainun yang selalu membantu dan menyemangati peneliti guna selesainya skripsi ini.
10. Para Dosen dan segenap Staf Tata Usaha yang telah memberi kemudahan dalam proses kuliah hingga saat ini.

Akhirnya peneliti hanya berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan semoga Allah melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah peneliti terima.

Medan, 08 Juli 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	7
3. Batasan Masalah	9
4. Rumusan Masalah	9
5. Tujuan Penelitian	9
6. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
1. Karyawan	11
A. Pengertian Karyawan/ Pegawai	11
2. Kematangan Karir	13
A. Pengertian Karir	13

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Pengertian Kematangan Karir	14
C. Dimensi Kematangan Karir	16
D. Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir ..	18
E. Ciri-ciri Kematangan Karir	26
F. Tahap Perkembangan karir	27
A. Keterampilan Sosial	31
1. Pengertian Keterampilan Sosial	31
2. Peranan Keterampilan Sosial	33
3. Ciri-Ciri Keterampilan Sosial	35
4. Dimensi Keterampilan Sosial	36
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Sosial.....	38
B. Hubungan Keterampilan Sosial Dengan Kematangan Karir	40
C. Kerangka Penelitian	44
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Tipe Penelitian	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian	45
C. Definisi Variabel Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	44
E. Tehnik Pengumpulan Data	48
F. Validitas dan Reliabilitas	49

UNIVERSITAS MEDAN AREA

G. Analisis Data 51

BAB IV PELAKSANAAN DATA, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Dan Persiapan Penelitian..... 53

1. Orientasi Kanchah..... 53

2. Persiapan Penelitian..... 56

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian..... 60

B. Pelaksanaan Penelitian..... 64

C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian..... 66

1. Uji Asumsi..... 66

2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment... 68

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik... 69

D. Pembahasan..... 72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 76

B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA..... 79

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Tantangan yang terkait karir atau dunia kerja adalah globalisasi, kemiskinan, pengangguran dan keanekaragaman tenaga kerja, penguasaan dan pemanfaatan perkembangan IPTEK. Globalisasi ekonomi menjadikan negara maju menguasai industrialisasi negara lain. Negara maju adalah Negara yang memiliki pendapatan per kapita puluhan ribu dollar Amerika, menguasai teknologi tinggi yang menjadi keunggulan kompetitifnya, dan memiliki perusahaan multi nasional dengan modal kerja sangat besar, beroperasi dibanyak negara, produknya sangat beragam, penghasilannya melebihi pendapatan negara tertentu, karyawannya multietnis, dan cenderung mempengaruhi kondisi politik negara tertentu.

Negara industri baru merupakan negara-negara yang mulai masuk sebagai negara dengan industrialisasi yang pesat, memiliki pendapatan per kapita minimal USD 10.000, tingkat kesejahteraan masih dibawah negara-negara industrialis dan mulai muncul perusahaan multi-nasional. Negara berkembang merupakan negara-negara yang mulai masuk sebagai negara dengan industrialisasi yang pesat, memiliki pendapatan per kapita minimal USD 1.000, tingkat kesejahteraan masih dibawah negara-negara industri, dan mulai menjadi sasaran investasi asing langsung. Negara miskin memiliki pendapatan per kapita kecil kurang dari USD 500 dengan tingkat kesejahteraan rendah, dan pendidikan sangat rendah. Negara

maju enggan untuk berbagi pengetahuan dan teknologinya dengan negara lain

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

yang relatif berkembang karena itu merupakan keunggulan kompetitifnya. Akibatnya tenaga kerja di negara yang tidak maju bukan merupakan tenaga ahli, tetapi hanya pekerja (buruh) yang tidak memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi. Akibat lainnya, tenaga ahli-ahli dari negara maju menguasai bidang-bidang kerja industri di dalam negeri, sehingga tingkat persaingan semakin ketat dan peluang kerja menjadi lebih sempit. (Siswono, 2013)

Perkembangan teknologi dan informasi saat ini juga mempengaruhi pilihan karir seseorang. Keanekaragaman pilihan karir seseorang saat ini menuntut tidak hanya kemampuan teknis pada bidang tersebut tetapi nilai-nilai karakter yang menjadikan seseorang tertantang dan mampu bersaing mengejar karir tersebut. Nilai karakter yang harus dimiliki adalah kematangan karir, (Siswono, 2013).

Dalam hal kematangan karir, salah satu tugas perkembangan individu di usia 17 sampai 21 tahun adalah memilih dan mempersiapkan karir. Kualitas pemilihan karir di tentukan oleh tingkat kematangan karir. Permasalahan mempersiapkan masa depan, terutama karir merupakan salah satu tugas dalam tahap perkembangan manusia (Havighurst, dikutip Hurlock, 2002). Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dikutip Fuhrmann, 1990), individu pada usia 17-21 berada pada tahap eksplorasi periode kristalisasi. Pada masa ini individu mulai mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mengimplementasikan pilihan karir dengan memilih pendidikan dan pelatihan yang sesuai, akhirnya memasuki pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/8/24

Ditinjau dari usia perkembangan pencari kerja yang tamat dari Sekolah Menengah Kejuruan ataupun Diploma 1 dan Diploma 2 rata-rata pada usia perkembangan remaja (19 sampai 21 tahun), yang dalam masa perkembangannya adaptif untuk bekerja, memiliki value/nilai untuk dapat adaptif dengan lingkungan sosialnya, mampu berprestasi secara terus menerus dan memiliki kemandirian, mengenal lingkungan, sosial budaya dan mengenal kemampuan dirinya (Gonzales, 2008).

Flouri & Buchanan, (dalam Pinasti, 2007) melihat keahlian bekerja terbukti memiliki hubungan positif dengan kematangan karir, remaja yang memiliki kompetensi umum dan kemampuan spesifik, akan lebih mudah bernegosiasi dengan transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja.

Kualitas keputusan karir ditentukan oleh tingkat kematangan karir yang dimiliki individu. Oleh karena itu, kematangan karir sangat dibutuhkan oleh remaja agar dapat memilih dan mempersiapkan diri memasuki karir dengan baik. Sebagaimana (Richard dalam Mubiana, 2013) menyatakan bahwa kematangan karir merupakan refleksi dari proses perkembangan karir individu untuk meningkatkan kapasitas untuk membuat keputusan karir. Mubiana (2013) mengungkapkan bahwa kematangan karir yaitu sikap dan kompetensi yang berperan dalam pengambilan keputusan karir. Kematangan karir akan berdampak pada kesiapan seseorang untuk membuat pilihan karir, termasuk didalamnya pilihan mengenai studi lanjutan. Super (dalam Mubiana, 2013) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Fenomena yang terjadi dilapangan adalah banyaknya pekerja yang mulai memasuki dunia kerja belum terbayang pekerjaan apa yang akan dilakukan, tugas-tugas pokok yang dari uraian jabatannya, latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, misalnya seorang calon karyawan lulusan D3 bahasa Inggris melamar sebagai kasir, atau bagian administrasi. Seorang lulusan D3 komputer melamar sebagai marketing. Atau bahkan ketika ada pelamar merasa kebingungan saat mengisi posisi yang akan dia lamar karena terlalu banyak keahlian yang harus dipenuhi.

Pada kenyataannya mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif adalah hal yang tidak mudah, apalagi merekrut pegawai yang siap pakai dan siap kerja. Seperti yang terjadi pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia adalah keluhan para pegawai kontrak bagian operasional, seperti contohnya ; pegawai yang ditempatkan di bagian gudang ternyata menolak untuk ditempatkan di bagian tersebut dengan alasan ia merasa lebih berminat kerja di bagian administrasi atau bagian lain, banyak keluhan di antara mereka seperti ingin *resign* karena terlalu lama diangkat menjadi pegawai tetap, minta dimutasi di bagian yang mereka merasa banyak teman yang cocok, dan sebagainya. Dari kasus tersebut terlihat bahwa pegawai belum memiliki kematangan karir. Menurut Bapak N. Siregar manager operasional PT. Industri Perdagangan Indonesia (Persero) beberapa karyawan baru mengeluh bahwa mereka ingin mutasi karena merasa tidak cocok bekerja di unit tertentu, bahkan ada yang mengajukan *resign* (pengunduran diri) karena merasa perusahaan kurang peduli dengan karyawan

hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa mereka ditempatkan pada posisi atau

UNIVERSITAS MEDAN AREA

jabatan yang kurang tepat. padahal masalahnya bukan disitu, softskill mereka yang kurang baik, hal tersebut terlihat dari seringnya mengeluh jika menghadapi pekerjaan, mereka ingin segera diangkat menjadi karyawan tetap, sementara menurut prosedur mereka harus melalui tahap menjadi karyawan kontrak dahulu selama 2 tahun.

Super (dalam Syahrul & Jamaluddin, 2007) mengemukakan bahwa terdapat ciri-ciri individu dengan kematangan karir yang tinggi, yaitu memiliki pilihan karir yang relatif konsisten dan realistik, mandiri dalam melakukan pilihan karir dan memiliki sikap memilih karir yang positif. Sedangkan, ciri -ciri individu dengan kematangan karir yang rendah adalah pemikiran tentang karir yang relatif berubah dan tidak realistik, belum mandiri dalam mengambil keputusan karir, dan ragu dalam mengambil keputusan karir.

Pemilihan bidang pekerjaan sendiri bukanlah suatu hal yang sederhana. Di Indonesia Setidaknya ada enam jenis kesempatan kerja (Arndt, 1980), yaitu pegawai negeri, Sipil atau militer, kesempatan kerja di sektor perdagangan modern di daerah perkotaan, penyerapan tenaga kerja di sektor non pertanian, kesempatan kerja di sektor bukan pertanian di daerah pedesaan.

Adanya berbagai macam kesempatan kerja itu mengharuskan seseorang untuk memilih. Winkel (1985) mengemukakan bahwa setiap orang harus memilih satu bidang pekerjaan yang cocok untuk dirinya dan tidak mungkin untuk menguasai berbagai jenis pekerjaan sekaligus.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam hidup seseorang, sehingga masalah perencanaan pekerjaan sangat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

perlu untuk mendapatkan kecocokan antara aspek-aspek diri seseorang dengan pekerjaan itu sendiri. Fuhrman (1991) mengatakan, penyebab ketidaksiapan kerja pada remaja disebabkan kurangnya informasi tentang pekerjaan dan rendahnya kualitas pengambilan keputusan pekerjaan. Herr (Fuhrman, 1991) mengatakan bahwa, penyebab ketidaksiapan kerja antara lain adalah kurangnya informasi tentang suatu pekerjaan, kurangnya pengetahuan yang luas dan ketrampilan penunjang yang memadai, kurang mampu bekerja sama dan berkomunikasi secara tulisan dan lisan dengan baik

Banyak faktor yang menyebabkan keadaan tersebut terjadi, seperti kurang pemahaman mengenai tugas dari pekerjaan yang diinginkan, kurang memahami persyaratan dari pekerjaan yang diinginkan, kurang mengetahui faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan yang kurang diminati dan kurang mampu mengidentifikasi resiko-resiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diminati. (Siswanto, 2013)

Menurut Seligman (1994) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dimana perkembangan karir akan menentukan kematangan karir, yaitu faktor keluarga, faktor internal berupa *self-esteem* (harga diri), *self expectation* (pusat kendali diri), keterampilan (baik *hard skill* maupun *soft skill* dalam bentuk keterampilan sosial), minat, bakat, kematangan kepribadian, dan usia, faktor sosial-ekonomi, dan jenis kelamin.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi peneliti berfokus untuk mengkaitkan hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir pada

karyawan. Menurut Sears (2005), individu dengan keterampilan sosial yang baik

cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*efforts*) lebih menentukan pencapaian dalam hidup mereka, termasuk pencapaian karirnya. Individu akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan keterampilan kerja dan kemampuan akademik yang mereka miliki dalam rangka meraih karir yang mereka inginkan, serta berusaha mengatasi hambatan yang mereka hadapi dalam rangka pencapaian karir. Keterampilan sosial akan mempengaruhi kematangan karir dan perjalanan karir seseorang.

Kemampuan akademik dan keterampilan sosial yang tinggi akan membuat individu membentuk aspirasi karir yang mantap. Aspirasi karir yang mantap, akan membuat individu lebih serius dalam mencari informasi mengenai karir dan menyesuaikan antara kemampuan dan minat yang dimiliki dengan pemahaman mengenai karir, sehingga akhirnya mampu membuat keputusan karir yang tepat. Kesesuaian antara kemampuan dengan karir yang diinginkan merupakan salah satu karakteristik kematangan karir yang positif (Seligman, 1994).

Kelly (dalam Sears, 2005) mendefinisikan keterampilan sosial sebagai perilaku-perilaku yang dipelajari, yang digunakan oleh individu pada situasi-situasi interpersonal dalam lingkungan. Keterampilan sosial, baik secara langsung maupun tidak membantu individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan standar harapan masyarakat dalam norma-norma yang berlaku di sekelilingnya (Matson, dalam Gimpel & Merrell, 1998).

Sears (2005) mengemukakan bahwa salah satu tugas perkembangan yang harus dikuasai remaja yang berada dalam fase perkembangan masa remaja madya dan remaja akhir adalah memiliki keterampilan sosial (*social skill*) untuk dapat

menyesuaikan diri dengan kehidupan sehari-hari. Keterampilan-keterampilan sosial tersebut meliputi kemampuan berkomunikasi, menjalin hubungan dengan orang lain, menghargai diri sendiri dan orang lain, mendengarkan pendapat atau keluhan dari orang lain, memberi atau menerima *feedback*, memberi atau menerima kritik, bertindak sesuai norma dan aturan yang berlaku. Apabila keterampilan sosial dapat dikuasai oleh individu pada fase tersebut maka ia akan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya, dan secara otomatis akan membawa individu lebih mampu mengambil keputusan terhadap pilihan karirnya.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan mengambil judul “Hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir pada pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia”.

2. Identifikasi Masalah

Kematangan karir merupakan aspek yang perlu dimiliki individu menunjang karir di dunia kerja. Mubiana (2013), menyatakan bahwa kematangan karir yaitu sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan karir yang tepat. Kematangan karir juga merupakan refleksi dari proses perkembangan karir individu untuk meningkatkan kapasitas untuk membuat keputusan karir sehingga individu mampu untuk membuat pilihan karir, yang meliputi penentuan keputusan karir, dengan pilihan yang realistik dan konsisten. Kematangan karir mengarah pada pengenalan karir secara menyeluruh, diawali dengan pengenalan potensi diri,

memahami lapangan kerja yang sebenarnya, merencanakan sampai dengan menentukan pilihan karir yang tepat.

Berdasarkan teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Savickas, 2002), remaja berada pada tahap *exploration*. Pada tahap ini, individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu dapat mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara namun dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai.

Sebagai makhluk sosial, individu memiliki nilai pribadi yang disesuaikan dengan nilai sosial. Nilai-nilai sosial sangat penting bagi anak didik, karena berfungsi sebagai acuan bertingkah laku terhadap sesamanya, sehingga dapat diterima di masyarakat. Nilai-nilai itu antara lain, seperti kasih sayang, tanggung jawab, dan keserasian hidup. Adapun keterampilan sosial mempunyai fungsi sebagai sarana untuk memperoleh hubungan yang baik dalam berinteraksi dengan orang lain, misalnya: melakukan penyelamatan lingkungan, membantu orang lain, kerja sama, mengambil keputusan, berkomunikasi, wirausaha, dan partisipasi.

Keterampilan sosial itu memuat aspek-aspek keterampilan untuk hidup dan bekerjasama; keterampilan untuk mengontrol diri dan orang lain;

keterampilan untuk saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya; saling

bertukar pikiran dan pengalaman sehingga tercipta suasana yang menyenangkan bagi setiap anggota dari kelompok tersebut.

Dengan demikian, dimilikinya keterampilan sosial oleh setiap individu akan menjadikan mereka sebagai makhluk sosial yang mampu berinteraksi dan berpartisipasi sosial secara maksimal terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Fenomena yang terjadi banyaknya individu yang terhambat dalam berhubungan sosial dengan orang lain, sehingga wawasan pengetahuannya menjadi minim atau kurang luas, dengan keadaan tersebut tentu saja akan menghambat perkembangan individu tersebut untuk siap memasuki dunia kerja.

3. Batasan Masalah

Pada penelitian hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir pada karyawan, peneliti membatasi masalahnya yaitu tentang hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir pada pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Keterampilan sosial sebagai prediktor kuat dalam mempengaruhi kematangan karir.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat adakah hubungan antara keterampilan sosial

dengan kematangan karir pada pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.

5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir pada pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.

6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan keterampilan sosial dan kematangan karir. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam memperkaya bahan kepustakaan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta masukan bagi penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan keterampilan sosial serta meningkatkan kematangan karir. Dan diharapkan dapat memberikan informasi bagi Perusahaan tentang peranan *soft skill* (dalam hal ini keterampilan sosial) dan kematangan karir calon karyawan

agar dalam proses seleksi dapat terjaring karyawan yang berkomitmen dan produktif.



BAB II

LANDASAN TEORI

1. Karyawan

A. Pengertian Karyawan/Pegawai

Karyawan adalah pekerja dalam perusahaan dan seringkali berhubungan dengan masalah administrasi. Sedangkan pegawai umumnya adalah mereka yang bekerja di instansi pemerintahan alias pegawai negeri sipil. Sebenarnya, ketiga kata itu, buruh, karyawan, dan pegawai sama-sama menerima upah. Namun, karyawan dan pegawai sepertinya mengandung makna lebih jika dibandingkan dengan buruh. Jika dilihat dari pendapatan (upah) dan jaminan, karyawan dan pegawai sepertinya lebih baik dibandingkan buruh. Karyawan dan pegawai memiliki jaminan hari tua berupa pension, tunjangan kesehatan, dan cuti. Sedangkan buruh tidak. Buruh umumnya dikontrak atau pekerja kontrakan. Sedangkan karyawan dan pegawai merupakan pekerja tetap.

Mereka sama-sama bekerja untuk menghasilkan keuntungan. Pekerjaan mereka juga tidak terbatas secara fisik, tapi juga secara intelektual. Namun, alangkah lucunya di negeri ini, buruh selalu dipinggirkan, tak diperhatikan, bahkan sering diabaikan. Banyak pengusaha dan oknum pemerintahan yang tak memperhatikan nasib mereka. Mereka diabaikan, padahal kontribusi mereka dalam memberikan keuntungan, sangat besar. Kita tentu tak tahu apa jadinya bila tak ada orang yang mau menjadi buruh. Segala hal yang berhubungan dengan ekonomi akan menjadi mati. Satu hari saja para buruh itu mogok kerja, berapa

kerugian perusahaan. Bila dilihat dari pengertiannya. Buruh, karyawan dan pegawai tidak berbeda. Semua mereka adalah pekerja yang mendapat upah.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan/pegawai adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan/pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa karyawan/pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2. Kematangan Karir

A. Pengertian Karir

Karier sering disamakan dengan *task, position, job, occupation, vocation, dan vocational*. Namun, sebenarnya karier memiliki makna yang lebih luas dari istilah-istilah tersebut. Surya (1988) menegaskan bahwa karier erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karier dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karier. Dengan demikian, pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karier. Sementara itu, perkembangan karier sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor kehidupan manusia.

Patton dan Rebecca (2005) menjelaskan bahwa karier adalah jumlah total dari pengalaman hidup dan gaya hidup seseorang. Secara konseptual, karier erat kaitannya dengan pekerjaan, perkembangan karier, pendidikan karier, bimbingan karier, konseling karier, informasi pekerjaan, jabatan, dan pendidikan jabatan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa antara karier, pendidikan karier, perkembangan karier, dan konseling karier merupakan istilah-istilah yang saling berhubungan. Karena itu satu tanpa yang lain tidak akan efektif dan kurang bermakna. Dimaksudkan dengan pendidikan karier adalah seluruh aktivitas dan pengalaman yang direncanakan untuk menyiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja, perkembangan karier merupakan aspek dari totalitas perkembangan yang mendasarkan pada belajar tentang, persiapan untuk, masuk ke, dan kemajuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

dalam dunia pekerjaan. Sedangkan konseling karier adalah aktivitas yang dimaksudkan untuk menstimulasi dan memfasilitasi perkembangan karier sepanjang hidupnya. Aktivitas tersebut termasuk membantu dalam perencanaan karier, pengambilan keputusan karier, dan penyesuaian karier. Dengan demikian, pendidikan karier akan menstimulasi perkembangan karier, sedangkan konseling karier akan memberikan arah terhadap pendidikan dan perkembangan karier.

Hoyt (dalam Jennifer, 2006) menjelaskan bahwa karier adalah totalitas dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam sepanjang hidupnya. Sementara itu, Jennifer (2006) menyatakan bahwa karier erat kaitannya dengan pekerjaan dan hal memutuskan karier bukanlah peristiwa sesaat, melainkan proses yang panjang dan merupakan bagian dari proses perkembangan individu.

Karier hakekatnya merupakan masalah yang kompleks, yang menyangkut berbagai aspek kehidupan, baik aspek perkembangan, kepribadian, sosial, budaya, ekonomi, maupun belajar. Karier erat kaitannya dengan proses pengambilan keputusan di bidang pekerjaan/jabatan dan berlangsung melalui proses panjang serta bertahap, berlangsung sepanjang hayat, serta berkembang seiring dengan kematangan pribadi seseorang. Dalam kehidupan seseorang, karier memegang peran yang amat penting bagi keberhasilannya dalam menempuh kehidupan di masa kini dan masa mendatang secara memuaskan.

B. Pengertian Kematangan Karir

Crites (dalam Mubiana, 2013) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat di mana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik UNIVERSTAS MEDAN AREA maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan

karir. Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, (2001) mengemukakan bahwa kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, termasuk kesadaran tentang hal yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir dan tingkat dimana pilihan individu tersebut realistis dan konsisten.



Savickas, (2012) menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang adekuat mengenai pekerjaan berdasarkan pencarian yang telah dilakukan. Super (dalam Mubiana, 2013) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian 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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2. *Career exploration* (eksplorasi karir)

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

3. *Decision making* (pembuatan keputusan)

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

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

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

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

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

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa dimensi kematangan karir terdiri atas 5 (lima) dimensi yaitu; 1). *Career Planning* (perencanaan karir), 2). *Career exploration* (eksplorasi karir), 3). *Decision making* (pembuatan keputusan), 4). *World-of-work Information* (informasi dunia kerja), 5). *Knowledge of the Preferred Occupational Group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati)

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, Seligman (1994) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dimana perkembangan karir akan menentukan kematangan karir. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor keluarga

Latar belakang berperan penting dalam kematangan karir seseorang. Pengalaman masa kecil, dimana *role-model* (model peran) yang paling signifikan adalah orangtua, berikut latar belakang orangtua.

Urutan kelahiran juga ikut menyumbangkan peran dalam perkembangan karir. Penick dan Jepsen (dalam Mubiana, 2013) menemukan bahwa keluarga berperan sangat penting dalam perkembangan karir dan identitas vokasional daripada faktor lain seperti pencapaian (*achievement*), jenis kelamin, dan status sosial-ekonomi.

2. Faktor internal individu

Faktor individu memiliki pengaruh yang kuat pada perkembangan karir seseorang. Hal ini mencakup *self-concept* (konsep diri), *self expectation* (pusat kendali diri), keterampilan (baik hard skill maupun soft skill dalam bentuk keterampilan sosial), minat, bakat, kematangan kepribadian.

Faktor internal lainnya adalah usia. Menurut Crites (dalam Mubiana, 2013) tingkat kematangan karir remaja bertambah seiring dengan meningkatnya usia. Kematangan karir berjalan seiring dengan bertambahnya usia dan mengalami dinamika yang penting pada masa sekolah menengah (Miller dalam Seligman, 1994). Semetara itu, King (dalam Seligman, 1994) menjelaskan pada remaja laki-laki usia merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kematangan karir,

karena pada laki-laki tuntunan terhadap kematangan karir lebih

difokuskan. Sedangkan pada remaja perempuan usia juga berpengaruh pada kematangan karir tetapi faktor keluarga yang lebih berpengaruh, karena selain karir perempuan juga akan disibukkan pada urusan rumah tangga.

3. Faktor sosial-ekonomi

Faktor sosial-ekonomi merupakan faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kematangan karir, mencakup 3 faktor lainnya yakni:

a. Lingkungan

Lingkungan dapat mempengaruhi kematangan karir, setidaknya melalui tiga cara yaitu kesempatan individu mendapatkan pekerjaan, hal-hal dimana ia merasa nyaman, dan informasi yang diterima mengenai jalur karir yang cocok. Selama tahun 1960, beberapa peneliti (Anderson & Apostol, 1971; Sewell & Orenstein, 1965; Seligman 1994 dalam Mubiana, 2013) mencatat bahwa masyarakat dikota-kota kecil dan pedesaan cenderung mendapat informasi pekerjaan yang terbatas, hal ini membuktikan betapa sempitnya pilihan karir di daerah tersebut. Disisi lain, cita-cita karir cenderung meningkat sejalan dengan kepadatan penduduk. Masyarakat dari latar belakang perkotaan biasanya memilih jalur karir yang melibatkan persaingan dan tekanan yang cukup untuk mencapai sukses.

Lingkungan juga memberikan pengaruh besar terhadap ketersediaan peluang dan tingkat kerja. Secara umum, daerah perkotaan lebih padat sementara, daerah pedesaan sangat sedikit menawarkan peluang, namun hal ini bervariasi, tergantung pada pekerjaan yang dipilih.

b. Status sosial-ekonomi

Secara umum, masyarakat dari latar belakang status sosial ekonomi tinggi, memiliki cita-cita karir yang tinggi pula (Dillard & Perrin, 1980, dalam Mubiana, 2013). Beberapa hal yang sering dikaitkan dengan latar belakang ekonomi rendah seperti harga diri yang rendah, kurangnya *role model* (model peran) yang kuat dari laki-laki, informasi karir yang terbatas, keuangan yang tidak memadai, kurangnya dorongan untuk sukses, dan stereotip yang negative, bisa saja benar di beberapa kasus, tetapi tidak ada satu penjelasan yang menerangkan bahwa hal-hal tersebut dapat menjadi alasan bahwa individu dari lingkungan sosial-ekonomi rendah menjadi terbatas dalam pencapaian karir. Seperti pada penelitian Rojewski dan Kerka 1998 dalam Mubiana, 2013), yang menemukan individu yang berada pada status sosial-ekonomi rendah cenderung tidak matang dalam karirnya di tahap depan, dikarenakan mereka tidak memiliki akses untuk mengetahui informasi tentang perkuliahan atau pekerjaan. Akhirnya Vondracek, Lerner, dan

Schulenberg (dalam Mubiana, 2013) mengindikasikan bahwa status sosial-ekonomi adalah salah satu faktor yang relevan terkait dengan kematangan karir individu.

c. Jenis kelamin

Adanya stereotip mengenai jenis pekerjaan laki-laki dan perempuan telah menimbulkan perbedaan dalam kematangan karir laki-laki dan perempuan. Betz dan Hackett, 1981 (dalam Mubiana, 2013) membedakan pekerjaan menjadi 2 yaitu, pekerjaan tradisional dan non tradisional. Perempuan biasanya lebih berkembang di pekerjaan tradisional, yang bersifat pekerjaan praktik, namun tetap sesuai dengan minat dan bakatnya (Fitzgerald & Crites, 1980; Seligman, 1994, dalam Mubiana, 2013) seperti mengajar, perawat, dan sekretaris, di mana perempuan lebih dominan (Rotberg, Brown, & Ware, 1987; Seligman, 1994, dalam Mubiana, 2013). Sementara laki-laki cenderung memiliki *self-efficacy* yang cukup tinggi untuk dapat memilih dan berkembang di kedua jalur karir tersebut. Laki-laki cenderung lebih tertarik pada pekerjaan yang menuntut kompetensi, penguasaan, dan otonomi untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan pencapaian yang tinggi di tempat ia bekerja. Luzzo (1995 dalam Mubiana, 2013) menemukan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi pada perempuan, dibandingkan dengan laki-laki. Sementara studi kualitatif Akbalik (1996 dalam Akbulut, 2010) menjelaskan bahwa

perempuan lebih mampu menghadapi hambatan dalam karir, itulah sebab perempuan lebih memiliki kematangan karir yang lebih tinggi. Anak perempuan 2 tahun lebih cepat memasuki masa remaja dibandingkan dengan laki-laki, sehingga pertumbuhan ke masa dewasa pun menjadi lebih cepat (Soetjiningsih, 2010). Perempuan juga lebih berorientasi fungsi afiliasi dan sosialisasi dari suatu pekerjaan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya Hasan (2006) justru menemukan dalam pekerjaan masa kanak-kanak, laki-laki berkeinginan untuk memilih karir yang sesuai di masa depan, sementara bagi perempuan lebih menginginkan pernikahan, sehingga ini menjadi fokusnya. Oleh karena itu perempuan tidak lebih matang dalam karir dibandingkan dengan laki-laki. Dari beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin adalah faktor yang cukup relevan berpengaruh terhadap kematangan karir.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah : Faktor keluarga, Faktor internal individu mencakup *self- concept* (konsep diri), *self expectation* (pusat kendali diri), keterampilan (baik *hard skill* maupun *soft skill* dalam bentuk keterampilan sosial), minat, bakat, kematangan kepribadian. Faktor sosial-ekonomi; Lingkungan, Status sosial-ekonomi, Jenis kelamin.

E. Ciri-ciri Kematangan Karir

Super (dalam Syahrul & Jamaluddin, 2007) mengemukakan bahwa terdapat ciri-ciri individu dengan kematangan karir yang tinggi, yaitu memiliki pilihan karir yang relatif konsisten dan realistik, mandiri dalam melakukan pilihan karir dan memiliki sikap memilih karir yang positif. Sedangkan, ciri -ciri individu dengan kematangan karir yang rendah adalah pemikiran tentang karir yang relatif berubah dan tidak realistik, belum mandiri dalam mengambil keputusan karir, dan ragu dalam mengambil keputusan karir.

Crites (dalam Barnes, 1974) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kematangan karier tinggi ditandai dengan :

- a. Meningkatkan pengetahuan akan diri
- b. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan
- d. Meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang di harapkan
- e. Meningkatkan kemampuan dan minat siswa yang sesuai dengan karier yang dipilihnya.

Adapun ciri-ciri siswa yang kurang atau belum memiliki kematangan karier menurut Crites (1981) adalah :

- a. Tidak realistik dalam pilihan karier, yaitu tidak didasarkan kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada, pilihan ini mungkin karena kehendak orangtua, sedang anak bersifat pasif menerima pilihan orangtuanya. Ini berarti ia belum mandiri dalam proses pemilihan karier.

- b. Keragu-raguan dalam membuat pilihan karier, yang menunjukkan ketidakmampuannya mereka memilih atau menyatakan pendapatnya terhadap tidakan tertentu yang akan menghasilkan pilihan yang mempersiapkan ia masuk pada suatu jenis pekerjaan tertentu.

Hal ini menurut Crites (1981) disebabkan karena : (1) seseorang mempunyai banyak potensi dan membuat banyak pilihan, tetapi ia tidak dapat memilih salah satu sebagai tujuannya; (2) seseorang tidak dapat mengambil keputusan, ia tidak bisa memilih satupun dari alternatif-alternatif yang mungkin baginya; (3) seseorang tidak berminat, ia telah memilih satu pekerjaan, tetapi ia bimbang akan pilihannya itu, karena tidak didukung oleh pola minat yang memadai.

F. Tahap Perkembangan Karir

Terdapat tiga teori utama yang mendeskripsikan cara yang ditempuh remaja ketika membuat pilihan dalam proses perkembangan karirnya (Santrock, 2007) yaitu : teori perkembangan dari Ginzberg, teori konsep diri dari Super dan teori tipe kepribadian dari Holland.

a. Teori Perkembangan Menurut Ginzberg

Teori pilihan perkembangan karir (*developmental career choice*) adalah teori dari Eli Ginzberg yang menyatakan bahwa anak –anak dan remaja melalui tiga tahapan karir, yaitu : fantasi, tentative dan realistik (dalam Santrock, 2007).

1. Tahap Fantasi

Fantasi merupakan daya jiwa untuk menciptakan tanggapan-tanggapan baru atas bantuan tanggapan-tanggapan yang telah ada atau lama (Gonzales,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

secara langsung maupun tidak membantu remaja untuk dapat menyesuaikan diri dengan standar harapan masyarakat dalam norma-norma yang berlaku di sekelilingnya (Matson, dalam Gimpel & Merrell, 1998).

Sears (2005) mengemukakan bahwa salah satu tugas perkembangan yang harus dikuasai remaja yang berada dalam fase perkembangan masa remaja madya dan remaja akhir adalah memiliki keterampilan sosial (*social skill*) untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan sehari-hari. Keterampilan-keterampilan sosial tersebut meliputi kemampuan berkomunikasi, menjalin hubungan dengan orang lain, menghargai diri sendiri dan orang lain, mendengarkan pendapat atau keluhan dari orang lain, memberi atau menerima *feedback*, memberi atau menerima kritik, bertindak sesuai norma dan aturan yang berlaku. Apabila keterampilan sosial dapat dikuasai oleh remaja pada fase tersebut maka ia akan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Hal ini berarti pula bahwa sang remaja tersebut mampu mengembangkan aspek psikososial dengan maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa keterampilan sosial merupakan kemampuan seseorang untuk berani berbicara, mengungkapkan setiap perasaan atau permasalahan yang dihadapi sekaligus menemukan penyelesaian yang adaptif, memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi dalam segala hal, penuh pertimbangan sebelum melakukan sesuatu, mampu menolak dan menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pengaruh-pengaruh negatif dari lingkungan.

2008). Tahap fantasi juga dapat dikatakan sebagai masa anak-anak dimana mereka memandang masa depan mengandung berbagai kemungkinan yang tidak terbatas dan sangat menyenangkan. Sehingga ketika mereka ditanya ingin menjadi apa setelah besar nanti, maka jawaban mereka berkisar menjadi seorang dokter, polisi, artis, pilot dan lain sebagainya. Charlotte Buhler (dalam Gonzales, 2008) mengungkapkan bahwa perkembangan fantasi anak dibagi menjadi tiga fase perkembangan.

a). Usia 0,0 –4,0 tahun masa cerita *struwelpeter*.

Yaitu pada masa ini anak –anak senang terhadap cerita-cerita anak nakal, rambut panjang dan kuku panjang. Pada masa ini anak tidak menghiraukan kondisi lingkungan, ia senang mementingkan dirinya sendiri.

b). Usia 4,0 –8,0 tahun masa cerita khayal.

Pada masa ini anak banyak dipengaruhi oleh daya khayalnya. Jadi pada masa ini ia sangat senang pada cerita dongeng. Meskipun hampir setiap malam ia mendengar cerita tersebut namun, ia tidak akan bosan mendengarnya.

c). Usia 8,0 –12,0 tahun masa cerita realistik.

Pada masa ini anak sudah mulai senang terhadap cerita –cerita nyata seperti pahlawan dan sejarah. Pada masa ini anak sudah mulai dapat membedakan antara yang khayal dan yang realistik.

2. Tahap Tentatif

Tahap tentatif merupakan suatu masa transisi dari tahap fantasi masa kanak–kanak menuju tahap pengambilan keputusan yang realistik dimasa dewasa

muda. Ginzberg (dalam Gonzales, 2008) berpendapat bahwa remaja mengalami

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

kemajuan dalam proses pemilihan karir yaitu dari tahap mengevaluasi minat dan bakat ke tahap mengevaluasi kapasitas.

Pada tahap ini individu mulai menyadari bahwa minatnya selalu berubah-ubah dan mulai memikirkan karir yang cocok untuk dirinya. Oleh karena itu, dalam mempertimbangkan pilihan karir, individu tidak hanya berdasarkan ketertarikan saja namun mempertimbangkan hal lainnya seperti keterampilan dan potensi yang ada dalam dirinya.

3. Tahap Realistik

Pada tahap realistik anak melakukan eksplorasi dengan memberikan penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitan dengan tuntutan sebenarnya, sebagai syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan, atau kalau tidak bekerja, untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi (Munandir, 1996).

Individu yang berada dalam tahap ini mengalami perkembangan dengan memberikan penilaian terhadap karier yang akan dipilihnya. Penilaian tersebut berasal dari pengalaman atau pengetahuannya tentang karier yang dipilihnya. Penilaian tersebut dijadikan pertimbangan untuk memasuki pekerjaan atau untuk menentukan jurusan yang dipilihnya di perguruan tinggi apabila individu tersebut memutuskan untuk melanjutkan pendidikannya.

Berdasarkan tahap –tahap perkembangan karir yang dikemukakan oleh Ginzberg di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu berada pada tahap tentatif . Remaja akan memperhitungkan kebutuhan, minat dan kapasitas dalam dirinya.

2. Investigatif.

Individu ini berorientasi pada konsep dan teori. Umumnya mereka lebih cocok menjadi pemikir alih-alih pelaku. Mereka sering kali menghindari relasi interpersonal dan paling sesuai menekuni karir dibidang matematika dan ilmu pengetahuan.

3.Sosial

Individu ini seringkali memiliki keterampilan verbal dan relasi interpersonal yang baik. Biasanya mereka paling sesuai apabila mereka berkecimpung dalam profesi yang berhubungan dengan orang lain, seperti mengajar, pekerja sosial, konseling, dan sebagainya.

4.Konvensional

Individu ini tidak menyukai aktivitas yang tidak terstruktur. Mereka paling sesuai untuk menangani pekerjaan sebagai bawahan, seperti kasir bank, sekretaris, dan petugas administrasi.

5. Pengusaha

Individu ini menggunakan kemampuan verbalnya untuk mengarahkan orang lain, mendominasi individu, dan menjual isu-isu, atau produk-produk pada orang-orang. Mereka paling sesuai disarankan menekuni karir dibidang penjualan, politik, dan manajemen.

6. Artistik

Individu ini memilih berinteraksi dengan dunianya melalui ekspresi artistik, cenderung menghindari berbagai situasi konvensional dan interpersonal.

Mereka sebaiknya mengarahkan dirinya pada karir dibidang seni dan tulis menulis.

3. Keterampilan Sosial

A. Pengertian Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan individu untuk berkomunikasi efektif dengan orang lain baik secara verbal maupun nonverbal sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu, di mana keterampilan ini merupakan perilaku yang dipelajari. Remaja dengan keterampilan sosial akan mampu mengungkapkan perasaan baik positif maupun negatif dalam hubungan interpersonal, tanpa harus melukai orang lain (Hargie, Saunders, & Dickson dalam Gimpel & Merrell, 1998). Keterampilan sosial membawa remaja untuk lebih berani berbicara, mengungkapkan setiap perasaan atau permasalahan yang dihadapi dan sekaligus menemukan penyelesaian yang adaptif, sehingga mereka tidak mencari pelarian ke hal-hal lain yang justru dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain.

Libet dan Lewinsohn (dalam Cartledge dan Milburn, 1995) mengemukakan keterampilan sosial sebagai kemampuan yang kompleks untuk menunjukkan perilaku yang baik dinilai secara positif atau negative oleh lingkungan, dan jika perilaku itu tidak baik akan diberikan punishment oleh lingkungan. Kelly (dalam Gimpel & Merrel, 1998) mendefinisikan keterampilan sosial sebagai perilaku-perilaku yang di pelajari, yang digunakan oleh individu pada situasi-situasi interpersonal dalam lingkungan. Keterampilan sosial, baik

B. Peranan Keterampilan sosial

Johnson dan Johnson (1999) mengemukakan 6 hal penting peranan dari memiliki keterampilan sosial, yaitu :

1. Perkembangan Kepribadian dan Identitas

Hasil pertama adalah perkembangan kepribadian dan identitas karena kebanyakan dari identitas masyarakat dibentuk dari hubungannya dengan orang lain. Sebagai hasil dari berinteraksi dengan orang lain, individu mempunyai pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri.

Individu yang rendah dalam keterampilan interpersonalnya dapat mengubah hubungan dengan orang lain dan cenderung untuk mengembangkan pandangan yang tidak akurat dan tidak tepat tentang dirinya.

2. Mengembangkan Kemampuan Kerja, Produktivitas, dan Kesuksesan Karir

Keterampilan sosial juga cenderung mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, dan kesuksesan karir, yang merupakan keterampilan umum yang dibutuhkan dalam dunia kerja nyata. Keterampilan yang paling penting, karena dapat digunakan untuk bayaran kerja yang lebih tinggi, mengajak orang lain untuk bekerja sama, memimpin orang lain, mengatasi situasi yang kompleks, dan menolong mengatasi permasalahan orang lain yang berhubungan dengan dunia kerja.

3. Meningkatkan Kualitas Hidup

Meningkatkan kualitas hidup adalah hasil positif lainnya dari keterampilan social karena setiap individu membutuhkan hubungan yang baik, dekat, dan intim dengan individu lainnya.

4. Meningkatkan Kesehatan Fisik

Hubungan yang baik dan saling mendukung akan mempengaruhi kesehatan fisik. Penelitian menunjukkan hubungan yang berkualitas tinggi berhubungan dengan hidup yang panjang dan dapat pulih dengan cepat dari sakit.

5. Meningkatkan Kesehatan Psikologis

Penelitian menunjukkan bahwa kesehatan psikologis yang kuat dipengaruhi oleh hubungan positif dan dukungan dari orang lain. Ketidakmampuan mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang positif dengan orang lain dapat mengarah pada kecemasan, depresi, frustrasi, dan kesepian. Telah dibuktikan bahwa kemampuan membangun hubungan yang positif dengan orang lain dapat mengurangi distress psikologis, yang menciptakan kebebasan, identitas diri, dan harga diri.

6. Kemampuan Mengatasi Stress

Hasil lain yang tidak kalah pentingnya dari memiliki keterampilan sosial adalah kemampuan mengatasi stress. Hubungan yang saling mendukung telah menunjukkan berkurangnya jumlah penderita stress dan mengurangi kecemasan. Hubungan yang baik dapat membantu individu dalam mengatasi stress dengan memberikan perhatian, informasi, dan *feedback*.

Dari uraian di atas, disimpulkan bahwa peranan keterampilan sosial adalah; a). Perkembangan Kepribadian dan Identitas, b). Mengembangkan Kemampuan Kerja, Produktivitas, dan Kesuksesan Karir, c). Meningkatkan Kualitas Hidup, d). Meningkatkan Kesehatan Fisik, e). Meningkatkan Kesehatan Psikologis, f). Kemampuan Mengatasi Stress

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

C. Ciri-ciri Keterampilan Sosial



Gresham & Reschly (dalam Gimpel dan Merrell, 1998) mengidentifikasi keterampilan sosial dengan beberapa ciri, antara lain:

1. Perilaku Interpersonal

Perilaku interpersonal adalah perilaku yang menyangkut keterampilan yang digunakan selama melakukan interaksi sosial yang disebut dengan keterampilan menjalin persahabatan.

2. Perilaku yang Berhubungan dengan Diri Sendiri

Perilaku ini merupakan ciri dari seorang yang dapat mengatur dirinya sendiri dalam situasi sosial, seperti: keterampilan menghadapi stress, memahami perasaan orang lain, mengontrol kemarahan dan sebagainya.

3. Perilaku yang Berhubungan dengan Kesuksesan Akademis

Perilaku ini berhubungan dengan hal-hal yang mendukung prestasi belajar di sekolah, seperti: mendengarkan guru, mengerjakan pekerjaan sekolah dengan baik, dan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di sekolah.

4. Penerimaan Teman Sebaya

Hal ini didasarkan bahwa individu yang mempunyai keterampilan sosial yang rendah akan cenderung ditolak oleh teman-temannya, karena mereka tidak dapat bergaul dengan baik. Beberapa bentuk perilaku yang dimaksud adalah: memberi dan menerima informasi, dapat menangkap dengan tepat emosi orang lain, dan sebagainya.

5. Keterampilan Berkomunikasi

Keterampilan ini sangat diperlukan untuk menjalin hubungan sosial yang baik, berupa pemberian umpan balik dan perhatian terhadap lawan bicara, dan menjadi pendengar yang responsif.

Adapun ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan sosial, menurut Eisler dkk (Santrock, 2008) adalah: orang yang berani berbicara, memberi pertimbangan yang mendalam, memberikan respon yang lebih cepat, memberikan jawaban secara lengkap, mengutarakan bukti-bukti yang dapat meyakinkan orang lain, tidak mudah menyerah, menuntut hubungan timbal balik, serta lebih terbuka dalam mengekspresikan dirinya. Sementara Philips (dalam Santrock, 2008) menyatakan ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan sosial meliputi: proaktif, prososial, saling memberi dan menerima secara seimbang.

Dari uraian para ahli di atas disimpulkan bahwa ciri-ciri keterampilan sosial adalah; a). Perilaku Interpersonal, b). Perilaku yang Berhubungan dengan Diri Sendiri, c). Perilaku yang Berhubungan dengan Kesuksesan Akademis, d). Penerimaan Teman Sebaya, e). Keterampilan Berkomunikasi, f). Proaktif, g). Prososial, h). Saling memberi dan menerima secara seimbang.

D. Dimensi Keterampilan Sosial

Caldarella dan Merrell (dalam Gimpel & Merrell, 1998) mengemukakan 5 (lima) dimensi paling umum yang terdapat dalam keterampilan sosial, yaitu :

1. Hubungan dengan teman sebaya (*Peer relation*), ditunjukkan melalui perilaku yang positif terhadap teman sebaya seperti memuji atau menasehati orang lain, menawarkan bantuan kepada orang lain, dan bermain bersama orang lain.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/8/24

2. Manajemen diri (*Self-management*), merefleksikan remaja yang memiliki emosional yang baik, yang mampu untuk mengontrol emosinya, mengikuti peraturan dan batasan-batasan yang ada, dapat menerima kritikan dengan baik.
3. Kemampuan akademis (*Academic*), ditunjukkan melalui pemenuhan tugas secara mandiri, menyelesaikan tugas individual, menjalankan arahan guru dengan baik
4. Kepatuhan (*Compliance*), menunjukkan remaja yang dapat mengikuti peraturan dan harapan, menggunakan waktu dengan baik, dan membagikan sesuatu.
5. Perilaku asertive (*Assertion*), didominasi oleh kemampuan-kemampuan yang membuat seorang remaja dapat menampilkan perilaku yang tepat dalam situasi yang diharapkan.

Tabel 1
Dimensi Umum Keterampilan Sosial

Dimensi	Pola Perilaku
Dimensi Pola Perilaku Hubungan dengan teman sebaya (<i>peer relation</i>)	Interaksi sosial, prososial, empati, partisipasi sosial, <i>sociability-leadership</i> , kemampuan sosial pada teman sebaya
Manajemen diri (<i>Self-management</i>)	Kontrol diri, kompetensi sosial, tanggung jawab sosial, peraturan, toleransi terhadap frustrasi.
Kemampuan akademis (<i>academic</i>)	Penyesuaian sekolah, kepedulian pada peraturan sekolah, orientasi tugas, tanggung jawab akademis, kepatuhan di kelas, murid yang baik.
Kepatuhan (<i>Compliance</i>)	Kerjasama secara sosial, kompetensi, <i>cooperation-compliance</i>
Perilaku Asertif (<i>Assertion</i>)	Keterampilan sosial asertif, <i>social initiation, social activator, gutsy</i>

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa dimensi keterampilan sosial adalah; Hubungan dengan teman sebaya (*Peer relation*), Manajemen diri (*Self-management*), Kemampuan akademis (*Academic*), Kepatuhan (*Compliance*), Perilaku asertive (*Assertion*)

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Sosial

Hasil studi Davis dan Forsythe (Sears, 2005), terdapat 8 aspek yang mempengaruhi keterampilan social dalam kehidupan remaja, yaitu :

1. Keluarga

Keluarga merupakan tempat pertama dan utama bagi anak dalam mendapatkan pendidikan. Kepuasan psikis yang diperoleh anak dalam keluarga akan sangat menentukan bagaimana ia akan bereaksi terhadap lingkungan. Anak-anak yang dibesarkan dalam keluarga yang tidak harmonis (*broken home*) di mana anak tidak mendapatkan kepuasan psikis yang cukup maka anak akan sulit mengembangkan keterampilan sosialnya. Hal yang paling penting diperhatikan oleh orang tua adalah menciptakan suasana yang demokratis di dalam keluarga sehingga remaja dapat menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua maupun saudara-saudaranya.

Dengan adanya komunikasi timbal balik antara anak dan orang tua maka segala konflik yang timbul akan mudah diatasi. Sebaliknya komunikasi yang kaku, dingin, terbatas, menekan, penuh otoritas, dsb. hanya akan memunculkan berbagai konflik yang berkepanjangan sehingga suasana menjadi tegang, panas, emosional, sehingga dapat menyebabkan hubungan sosial antara satu

2. Lingkungan

Sejak dini anak-anak harus sudah diperkenalkan dengan lingkungan. Lingkungan dalam batasan ini meliputi lingkungan fisik (rumah, pekarangan) dan lingkungan sosial (tetangga). Lingkungan juga meliputi lingkungan keluarga (keluarga primer dan sekunder), lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat luas. Dengan pengenalan lingkungan maka sejak dini anak sudah mengetahui bahwa dia memiliki lingkungan sosial yang luas, tidak hanya terdiri dari orang tua, saudara, atau kakek dan nenek saja.

3. Kepribadian

Secara umum penampilan sering diidentikkan dengan manifestasi dari kepribadian seseorang, namun sebenarnya tidak. Karena apa yang tampil tidak selalu menggambarkan pribadi yang sebenarnya (bukan aku yang sebenarnya). Dalam hal ini amatlah penting bagi remaja untuk tidak menilai seseorang berdasarkan penampilan semata, sehingga orang yang memiliki penampilan tidak menarik cenderung dikucilkan. Di sinilah pentingnya orang tua memberikan penanaman nilai-nilai yang menghargai harkat dan martabat orang lain tanpa mendasarkan pada hal-hal fisik seperti materi atau penampilan.

4. Meningkatkan Kemampuan Penyesuaian Diri

Untuk membantu tumbuhnya kemampuan penyesuaian diri, maka sejak awal anak diajarkan untuk lebih memahami dirinya sendiri (kelebihan dan kekurangannya) agar ia mampu mengendalikan dirinya sehingga dapat bereaksi secara wajar dan normatif. Agar anak dan remaja mudah menyesuaikan diri dengan kelompok, maka tugas orang tua/pendidik adalah membekali diri anak

dengan membiasakannya untuk menerima dirinya, menerima orang lain, tahu dan mau mengakui kesalahannya. Dengan cara ini, remaja tidak akan terkejut menerima kritik atau umpan balik dari orang lain / kelompok, mudah membaaur dalam kelompok dan memiliki solidaritas yang tinggi sehingga mudah diterima oleh orang lain / kelompok.

Berdasarkan ulasan di atas dapat di simpulkan bahwa keterampilan sosial dipengaruhi berbagai faktor, antara lain faktor keluarga, lingkungan, serta kemampuan dalam penyesuaian diri.

4. Hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir

Kematangan karir adalah kesadaran akan kemampuan untuk membuat pilihan karir yang sesuai, termasuk kesadaran akan hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir, serta tingkatan pilihan karir yang realistis dan konsisten sepanjang waktu

Kematangan karir merupakan faktor yang penting dalam perkembangan karir individu. Terlihat bahwa kematangan karir secara positif dapat meningkatkan kesadaran diri; meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pilihan, meningkatkan gambaran diri seperti kemampuan, minat, nilai dan kepribadian; meningkatkan tujuan karir; meningkatkan sikap karir seperti orientasi berprestasi, kemandirian, perencanaan, memiliki komitmen, motivasi dan keterampilan sosial ; meningkatkan kesuksesan dan kepuasan dari perkembangan karir (Seligman, 1994).

Individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mendapatkan kesuksesan dan kepuasan dalam karir. Mereka memiliki kesadaran akan proses keputusan karir, seringkali berpikir akan alternatif karir atau analisa karir yang tepat, menghubungkan antara pengalaman yang dimiliki dengan tujuan yang akan datang, memiliki kepercayaan diri dalam menentukan keputusan karir, komitmen dalam membuat pilihan karir, dan mampu menyeimbangkan antara harapan dengan tuntutan realitas.

Dalam usahanya untuk mencapai karir yang diinginkan sering mengalami hambatan, sehingga diperlukan usaha dari individu untuk mengatasi hambatan tersebut. Tingkat usaha individu untuk mengatasi hambatan dalam mencapai karir yang diinginkan dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bertanggung jawab, mudah beradaptasi, mampu mengkomunikasikan setiap kendala yang dihadapi, dan menyelesaikannya, individu yang demikian adalah individu yang memiliki keterampilan sosial yang baik.

Individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mendapatkan kesuksesan dan kepuasan dalam karir. Mereka memiliki kesadaran akan proses keputusan karir, seringkali berpikir akan alternatif karir atau analisa karir yang tepat, menghubungkan antara pengalaman yang dimiliki dengan tujuan yang akan datang, memiliki kepercayaan diri dalam menentukan keputusan karir, komitmen dalam membuat pilihan karir, dan mampu menyeimbangkan antara harapan dengan tuntutan realitas.

Upaya dalam meningkatkan kematangan karir sangat penting bagi individu. Pengarahan maupun kesadaran untuk mengembangkan keterampilan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

sosial, dapat diperoleh dari proses berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan yang lebih luas sehingga mencapai tugas perkembangan karir dan meningkatkan kematangan karir.

Menurut Sears (2005), individu dengan keterampilan sosial yang baik cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*efforts*) lebih menentukan pencapaian dalam hidup mereka, termasuk pencapaian karirnya. Individu akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan keterampilan kerja dan kemampuan akademik yang mereka miliki dalam rangka meraih karir yang mereka inginkan, serta berusaha mengatasi hambatan yang mereka hadapi dalam rangka pencapaian karir. Kemampuan akademik dan keterampilan kerja yang tinggi akan membuat individu membentuk aspirasi karir yang mantap. Aspirasi karir yang mantap, akan membuat individu lebih serius dalam mencari informasi mengenai karir dan menyesuaikan antara kemampuan dan minat yang dimiliki dengan pemahaman mengenai karir, sehingga akhirnya mampu membuat keputusan karir yang tepat. Kesesuaian antara kemampuan dengan karir yang diinginkan merupakan salah satu karakteristik kematangan karir yang positif (Seligman, 1994.).

Khayati (2006) membuktikan bahwa kesiapan kerja secara psikologis pada individu dipengaruhi oleh pengetahuan tentang pemahaman diri dalam memasuki pekerjaan dan informasi tentang pekerjaan yang akan dimasuki nantinya, melalui banyaknya interaksi dan komunikasi dengan orang lain. Individu dalam proses pemilihan karir harus mampu mengumpulkan bekal, baik bekal kemampuan akademis maupun keterampilan kerja, serta mampu mengumpulkan informasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6. Hipotesis

Dari uraian di atas di ajukan hipotesis sebagai berikut :

Ada hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir pada pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia, dengan asumsi semakin baik keterampilan sosial maka semakin baik kematangan karirnya, dan sebaliknya, semakin buruk keterampilan sosial maka semakin buruk kematangan karirnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan analisis data.

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : Keterampilan Sosial
2. Variabel Terikat : Kematangan Karir

C. Definisi Operasional

1. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial merupakan kemampuan seseorang untuk berani berbicara, mengungkapkan setiap perasaan atau permasalahan yang dihadapi sekaligus menemukan penyelesaian yang adaptif, memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi dalam segala hal, penuh pertimbangan sebelum melakukan sesuatu, mampu menolak dan menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pengaruh-pengaruh negatif dari lingkungan.

Data mengenai keterampilan sosial diukur melalui skala yang disusun

berdasarkan ciri-ciri keterampilan sosial menurut Gresham & Reschly (dalam Gimpel dan Merrell, 1998) Eisler dkk (Santrock, 2008) dan Philips (dalam Santrock, 2008) yaitu; a). Perilaku Interpersonal, b). Perilaku yang Berhubungan dengan Diri Sendiri, c). Perilaku yang Berhubungan dengan Kesuksesan Akademis, d). Penerimaan Teman Sebaya, e). Keterampilan Berkomunikasi, f). Proaktif, g). Prososial h). Saling memberi dan menerima secara seimbang.

2. Kematangan Karir

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. Data mengenai kematangan karir diungkap berdasarkan dimensi kematangan karir Menurut Super (dalam Sharf, 2006) yang terdiri atas 5 (lima) dimensi yaitu; 1). *Career Planning* (perencanaan karir), 2). *Career exploration* (eksplorasi karir), 3). *Decision making* (pembuatan keputusan), 4). *World-of-work Information* (informasi dunia kerja), 5). *Knowledge of the Preferred Occupational Group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati)

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Populasi adalah seluruh individu yang menjadi subjek penelitian yang nantinya akan dikenai generalisasi. Populasi penelitian adalah keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia yang berjumlah 53 orang

b. Teknik Sampling

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010), menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (*Total Sampling*). Semua populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh pegawai Kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia yang berjumlah 53 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

1. Skala Keterampilan Sosial

Skala keterampilan sosial disusun berdasarkan ciri-ciri keterampilan sosial menurut teori Gresham & Reschly (dalam Gimpel dan Merrell, 1998) Eisler dkk (Santrock, 2008) dan Philips (dalam Santrock, 2008) yang terdiri atas 7 (tujuh) ciri yaitu ; a). Perilaku Interpersonal, b). Perilaku yang Berhubungan dengan Diri Sendiri, c). Perilaku yang Berhubungan dengan Kesuksesan Akademis, d). Penerimaan Teman Sebaya, e). Keterampilan Berkomunikasi, f). Proaktif, g). Prosocial, h). Saling memberi dan menerima secara seimbang.

2. Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir disusun berdasarkan dimensi kematangan karir menurut Super (dalam Sharf, 2006) yaitu; 1). *Career Planning* (perencanaan karir), 2). *Career exploration* (eksplorasi karir), 3). *Decision making* (pembuatan keputusan), 4). *World-of-work Information* (informasi dunia kerja), 5). *Knowledge of the Preferred Occupational Group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati)

Ke dua skala disusun dengan menggunakan skala Likert, yaitu skala yang menggunakan 4 (empat) alternatif. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2,

dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik, dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[(\sum x^2) - (\frac{(\sum x)^2}{N})][(\sum y^2) - (\frac{(\sum y)^2}{N})]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variable x.
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x.
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
- N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas skala kematangan karir dan keterampilan sosial dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
- σ_1^2 : Varian total

G. Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}][(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x.
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x.
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x.
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y.
- N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.

2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterampilan sosial dengan kematangan karir. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,595$; $p = 0,000$; $p < 0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima, dimana semakin baik keterampilan sosial maka akan semakin baik kematangan karir dan sebaliknya semakin tidak baik keterampilan sosial maka akan semakin tidak baik kematangan karirnya.
2. Keterampilan sosial yang dialami oleh pegawai memberikan pengaruh sebesar 35,4% terhadap kematangan karirnya. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diketahui bahwa masih terdapat sebesar 64,6% peranan dari faktor lain terhadap kematangan karir tersebut, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah: Faktor Keluarga, Faktor Internal Individu (Konsep diri, pusat kendali diri, minat, bakat, kematangan kepribadian dan usia) Faktor Sosial-Ekonomi (Lingkungan, status sosial-ekonomi, jenis kelamin)

3. Bahwa keterampilan sosial subjek penelitian ini, yakni pegawai PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), hal ini tergolong sedang, sebab selisih antara nilai rata-rata empirik lebih tinggi, melebihi bilangan satu SB atau SD. Selanjutnya diketahui bahwa, para pegawai PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) memiliki kematangan karir yang tergolong tinggi, sebab selisih antara nilai rata-rata empirik lebih tinggi, melebihi bilangan satu SD atau SB.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa pegawai kontrak PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) telah memiliki kematangan karir yang baik, maka disarankan agar pegawai mampu mempertahankan kematangan karir sehingga mampu berkomitmen dan bertahan untuk bekerja di perusahaan sampai pada waktu yang telah ditentukan untuk dipromosikan kepada pegawai tetap.

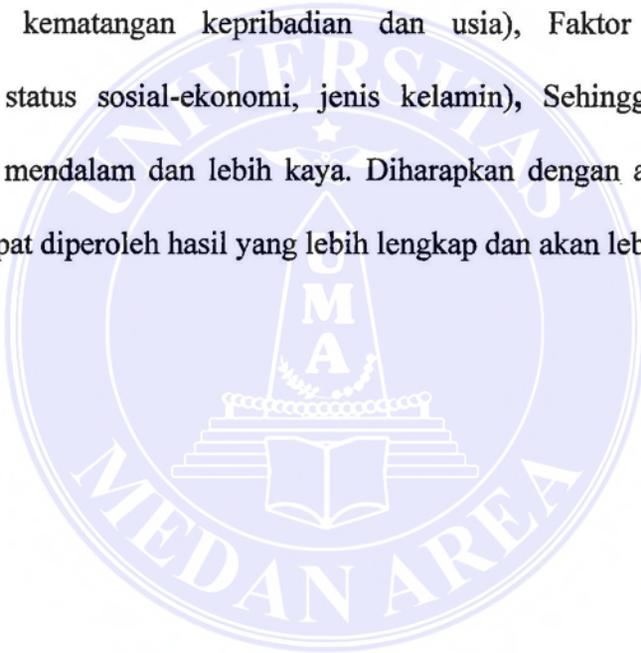
2. Saran Kepada Perusahaan

Disarankan kepada perusahaan untuk bersedia memberikan pembekalan atau training kepada karyawan baru agar para karyawan baru dengan status kontrak akan lebih baik pemikirannya tentang karir dan lebih realistis terhadap

pengambilan keputusan sehingga para karyawan baru/kontrak tidak mudah memutuskan untuk minta mutasi atau resign/pengunduran diri.

2. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mencari dan meneliti faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kematangan karir, diantaranya adalah : Faktor Keluarga, Faktor Internal Individu (Konsep diri, pusat kendali diri, minat, bakat, kematangan kepribadian dan usia), Faktor Sosial-Ekonomi (Lingkungan, status sosial-ekonomi, jenis kelamin), Sehingga penelitian ini menjadi lebih mendalam dan lebih kaya. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap dan akan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik. 2009. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2009*. Available FTP: http://www.bps.go.id/brs_file/naker-01des09.pdf, diakses 5 September 2014
- Flouri, E. & Buchanan, A. 2002. *Childhood Predictors Of Labor Force Participation in Adult Life*. *Journal of Family and Economic Issues*, 23, 101-120.
- Fuhrman, B.S. 1990. *Adolescence Adolescents 2nd Ed*. London: Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education.
- Gimpell, G.A., & Merrell, K.W. 1998. *Social Skill of Children and Adolescents: Conceptualization, assesment, treatment*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Gonzales, Alveres Manuel. 2008. "Career Maturity : a Priority for Secondary Education". *Journal of Research in Eduvational Psycholog*). No 16, Vol 6(3), pp 749-772.)
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, E.B. 2002. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jennifer, M. Kidd. 2006. *Understanding Career Counseling*. Sage Publications. London
- Johnson & Johnson. 1999. *Social Skill for Successful Group Work*. University of Minnesota. Pattee Hall. Minneapolis.
- Khayati, N. 2006. *Efektivitas Layanan Informasi dalam Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Ditinjau dari Aspek Psikologis pada Individu Kelas III SMK Bhakti Praja Margasari Tegal Tahun Pelajaran 2005/2006*. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Levinson, E., Ohler, D., Caswell, S., & Kiewra, K. 2001. *Six Approaches to The Assesment of Career Maturity*. *Journal of Counseling and Development*, 76, 475-482.

- Manullang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas, Penerbit Ghalia Agung, Jakarta.
- Moh, Surya. 1988. *Dasar-Dasar Penyuluhan*, Departemen Pendidikan dan kebudayaan RI Jakarta
- Mubiana, Bupe 2013. Career maturity, career knowledge, and self knowledge, Among Psychology Honours Students : An Exploratory Study. *Dissertation*.Departement Of Psychology. Uiversity Of Pretoria.
- Patton, W., & Creed, P. 2003. Predicting two Components of career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*, 29 (4), 277-290.
- Patton and Rebecca. 2005. Validation Of The Short Form of The Career Development Inventory- Australia Verison with a Sample of University Student. *Australia Journal of Career Development* 14 (3).
- Pinasti, Woro. 2007. Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Santrock, J.W. 2007. *Adolescence : Perkembangan Remaja*. Alih bahasa : Adelar, S.B; Saragih, S. Jakarta : Erlangga.
- Savickas, M.L. 2001. A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Sharf. Ricard. S. 2006. *Applying Career Development Theory to Counseling*. Thomson. Book Cole.
- Seligman, L. 1994. *Developmental career counseling and assesment 2nd ed*. Thousand Oaks: Sage.
- Soetjiningih. 2010. *Bahan Ajar: Tumbuh Kembang Remaja dan Permasalahannya*. Jakarta: Sagung Seto.
- Siswono, 2013. *Gambaran Pencari Kerja di Indonesia; Kesiapan, Kompetensi, dan Minat*. Sinar Pustaka. Surabaya.
- Syahrul, Jamaluddin. 2007. *Kematangan Vokasional Mahasiswa Program D-3 Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar*. Jurnal PTM olume 7, no 1.