PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang relatif besar di Indonesia dipengaruhi oleh perkembangan era masuk ke perdagangan bebas. Sebagai konsekuensi dari pengaruh tersebut, tentunya harus dilakukan persiapan yang matang terutama di bidang pekerjaan. Tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun, sehingga kesempatan kerja di Indonesia tidak dapat menampung semua tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Mengenai dunia kerja, bidang keahlian yang dimiliki mahasiswa dari perguruan tinggi belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh (Hatmadji, 2004).

Dengan adanya perubahan zaman yang semakin pesat, bukanlah hal yang mudah bagi individu untuk memulai karir apabila individu tersebut belum mempersiapkan diri untuk menyelaraskan kabapilitas kemampuannya. Hal tersebut berhubungan dengan permasalahan karir yang merupakan salah satu bentuk permasalahan yang dialami oleh setiap orang dari berbagai kalangan. Sejauh mana kemajuan individu dalam melaksanakan aktivitas profesi atau pekerjaan biasanya dikenal dengan istilah karir (Hartono, 2009). Menurut Wiltshire (2016), kerja adalah istilah dinamis dengan sinonim dan definisi yang berbeda. Perbedaan antara pekerjaan dan karir adalah tanggung jawab individu, menurut Suhardono (2012), karir merupakan apa yang kita miliki, sedangkan pekerjaan adalah sesuatu yang bukan kita miliki. Dimana karir adalah tujuan jangka panjang, ambisi, dan tujuan hidup seseorang. Berbeda dengan pekerjaan singkatnya yakni memberikan kesempatan bagi seseorang untuk tumbuh secara pribadi dan profesional dalam perusahaan.

Bekerja itu penting karena mendapatkan pekerjaan yang baik adalah tujuan utama sebagian besar siswa belajar. Namun, sebagian besar lulusan perguruan tinggi tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut Jatmika (2015), salah satu kendala yang dihadapi mahasiswa dalam memutuskan pekerjaan adalah kebingungan saat memutuskan akan bekerja di mana. Salah satu penyebab kebingungan mahasiswa saat mencari pekerjaan adalah

kematangan pilihan karir. Kemampuan memahami diri sendiri, memahami suatu pekerjaan, memutuskan suatu pekerjaan, dan menentukan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan merupakan ciri-ciri seseorang dengan kematangan karir tinggi. (Marpaung & Yulandari, 2017).

Beberapa kasus menurut Hidayat et al. (2020), mengacu pada jenis informasi, motivasi, pengetahuan, masalah karir, pemahaman, wawasan, dan potensi yang dimiliki seseorang, hal tersebut pun juga dialami oleh mahasiswa. Menurut Mohan & Sahu (2019) , menentukan karir menjadi begitu penting dalam persaingan saat ini, mahasiswa berada di bawah tekanan untuk memilih pilihan karir yang tepat demi kehidupan masa depan mereka. Memilih karir yang sesuai bagi mahasiswa tidak mudah untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaan yang tepat. Mahasiswa akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengemban ilmu untuk merealisasikan karir yang diharapkan merupakan mahasiswa yang telah mempunyai konsep perencanaan karir. Adanya suatu konsep tentang karir untuk masa depan menjadikan mahasiswa memiliki kepercayaan diri dalam melakukan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Oleh sebab itu merencanakan karir sejak dini menjadi suatu hal yang penting dilaksanakan untuk kehidupan dimasa depan.

Munculnya beberapa teori yang menjelaskan tentang pilihan karir seseorang salah satunya yaitu kematangan karir. Kondisi ideal yang seharusnya dimiliki oleh mahasiswa yaitu menentukan dan merencanakan karir yang tepat. Menurut teori yang dikemukakan oleh Super (1990) remaja memiliki tekad untuk memilih karir yang tepat. Bagaimana seseorang mempersiapkan diri untuk mengidentifikasi pilihan karirnya disebut dengan kematangan karir. Menurut Super (1990) menjelaskan jika kematangan karir dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang dapat membuat keputusan karir yang tentatif serta mempunyai pengetahuan yang cukup tentang beberapa alternatif pekerjaan dan pendidikan.

Perguruan tinggi dalam sistem pendidikan formal adalah lembaga pendidikan tinggi yang mewajibkan mahasiswa yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi memiliki kualifikasi atau spesialisasi yang bermutu tinggi sesuai dengan

pendidikan atau bidang studinya. Ketika mahasiswa menghadapi dunia kerja maka mereka akan dihadapkan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian. Dalam menjalankan pekerjaan di kemudian hari, mahasiswa harus berpengalaman untuk memilih dan menentukan karir (Grashinta et al., 2018). Mahasiswa saat ini sedang menempuh pendidikan di tingkat universitas dan telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih spesifik untuk mendukung keberhasilan tujuan masa depan mereka, salah satunya adalah mencari pekerjaan. Menurut Widyatmoko (2014), organisasi kemahasiswaan adalah wadah pengembangan diri mahasiswa, yang dirancang untuk meningkatkan kreativitas, membimbing bakat, serta memperluas pengetahuan dan keterampilan mahasiswa. Menurut Meinarta & Okta (2014), mahasiswa yang aktif dalam organisasi adalah mereka yang tidak hanya berpartisipasi dalam kegiatan kuliah tetapi juga meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan, perkuliahan dan organisasi kemahasiswaan. Secara umum, mahasiswa aktivis bisa disebut juga dengan mahasiswa yang aktif dalam organisasi (Mansyur, 1978). Menurut Parera (2000) yang termasuk kriteria mahasiswa aktivis adalah mahasiswa yang menjabat sebagai pengurus organisasi, memiliki pengalaman dan keterampilan dalam berorganisasi. Adapun dampak positif dari keaktifan dalam organisasi berdasarkan hasil penelitian Setyono (2013) antara lain mendapatkan banyak relasi dan mudah bergaul, mempunyai pengalaman yang lebih daripada mahasiswa yang tidak aktif dalam organisasi, memiliki sifat mandiri yang tidak bergantung dengan orang lain, berpikir luas dan rasional, mempunyai rasa rasional yang tinggi terhadap sesama mahasiswa. Selain itu terdapat dampak negatif dari aktif mengikuti organisasi berdasarkan hasil penelitian Setyono (2013) adalah menurunnya prestasi akademik, terlambat atau bahkan sering tidak mengikuti perkuliahan dan lebih mementingkan kegiatan organisasi yang diikuti, menyelesaikan perkuliahan seringkali tidak tepat waktu.

Menurut Super (1957), menyebutkan bahwa kematangan karir menjadi suatu keadaan dimana taraf kesiapan seorang dalam menciptakan keputusan pendidikan yang tepat, termasuk pengetahuan mengenai diri sendiri dan pekerjaan,

keterampilan menciptakan keputusan, dan perilaku positif terhadap keputusan karir. Menurut Super (1984), lima fase perkembangan karir, yaitu: 1) Fase pertumbuhan (4-13 tahun), fase ini ditandai dengan perkembangan keterampilan, sikap, minat dan kebutuhan yang berkaitan dengan konsep diri. Konsep diri individu terbentuk dari identifikasi figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pertama-tama, anak-anak memindai sekelilingnya untuk mencari informasi tentang dunia kerja dan menemukan minat mereka dengan rasa ingin tahu. Seiring waktu, rasa ingin tahu dapat mengembangkan kemampuan untuk mengendalikan lingkungan dan membuat keputusan. 2) Fase Eksplorasi (14-24 tahun), pada fase ini individu banyak mencari tentang karir apa yang cocok untuknya dan rencana masa depan berdasarkan informasi tentang diri dan pekerjaannya. Individu mulai mengenali dirinya melalui minat, keterampilan, dan nilai. Individu mengembangkan konsep diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai dan menetapkan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga membuat keputusan melalui kemampuan mereka untuk membuat keputusan dengan memilih antara alternatif pekerjaan yang tepat. 3) Fase Pemantapan (25-44 tahun), pada fase ini individu mulai memasuki lingkungan kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Waktu ini adalah waktu yang paling produktif dan kreatif.4) Fase Pemeliharaan (45-64 tahun), orang-orang pada fase ini telah memilih bidang karir yang berfokus pada mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan-rekan yang lebih muda dan mempertahankan posisi dengan keterampilan baru. Tugas utama fase ini adalah melanjutkan dan memperbaharui lebih lanjut pekerjaan dan karir. 5) Fase Penurunan (di atas 65 tahun), orang pada fase ini mulai memikirkan pensiun dini, hasil kerja dan akhirnya pensiun. Hal ini disebabkan oleh penurunan kekuatan mental dan fisik yang menyebabkan terjadinya perubahan aktivitas kerja.

Menurut Super (1984) terdapat beberapa aspek spesifik yang disampaikan bahwa terdapat lima aspek kematangan karir dalah: 1) Perencanaan karir meliputi penelitian informasi karir, diskusi karir dengan orang dewasa, partisipasi dalam pendidikan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan tentang keputusan karir,

partisipasi dalam kegiatan di luar kurikulum, magang dan pekerjaan yang diinginkan. dalam dunia kerja yang Anda inginkan, dan dapat menghabiskan waktu luang Anda secara efektif. 2) Eksplorasi karir adalah keinginan seseorang untuk mencari informasi karir berikut. Pahami cara mencari informasi karir selain yang Anda inginkan. 3) Pengambilan Keputusan, keputusan karir ditampilkan untuk melihat kemampuan siswa dalam menggunakan pengetahuan dan ide-idenya dalam mengembangkan rencana karir. (4) Literasi informasi, kemampuan seseorang untuk menggunakan informasi profesional untuk dirinya sendiri dan untuk mengambil keputusan dalam bidang tertentu dan pekerjaan tertentu. (5) Orientasi Realita, kemampuan untuk mempertimbangkan pilihan karir dengan secara realistis membandingkan keterampilan.

Sementara itu menurut Winkel & Hastuti (2007), dibagi menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir: faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kematangan karir antara lain: (1) *Living values* (nilai-nilai kehidupan), terutama nilai-nilai ideal yang dipegang orang kapan dan dimana. Nilai-nilai tersebut menjadi prinsip dan pedoman hidup di hari tua dan terutama menentukan gaya hidup seseorang, (2) Tingkat kecerdasan, yaitu tingkat kemampuan ketika faktor kognitif lemah. Pengambilan keputusan karir dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan seseorang, (3) Bakat khusus: kesadaran bisnis, keahlian teknis, atau kemampuan luar biasa di bidang seni. Setelah dilatih, bakat tertentu cenderung memungkinkan mereka untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu dan mendapatkan kualifikasi yang lebih tinggi dalam posisi. (4) Minat, cenderung bertahan cukup lama sehingga seseorang tertarik pada bidang tertentu dan bahagia. (5) Sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang memberikan ciri khas pada individu seperi ceria, baik hati, baik hati, lembut, terbuka, fleksibel, mandiri, cemas, pesimis. Properti yang mempengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja ketika mereka dapat mengganggu atau membantu seseorang di tempat kerja. (6) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang tentang wilayah kerjanya dan dirinya sendiri. Informasi yang tersedia bagi kaum muda tentang kehidupan kerja mereka bisa jujur, faktual, atau tidak akurat dan ideal. (7) Kondisi fisik, yaitu ciri-ciri fisik seperti

tinggi badan, penampilan, penglihatan dan pendengaran, tingkat stamina, dan jenis kelamin. Pekerjaan yang berbeda memiliki persyaratan fisik yang berbeda.

Pengaruh kematangan karir yang berasal dari luar menurut Winkel & Hastuti (2007), yaitu: (1) Masyarakat, lingkungan sosial budaya tempat seseorang dibesarkan. Lingkungan dalam hal ini luas dan berpengaruh besar terhadap pendapat yang ditanamkan setiap keluarga kepada anak-anaknya. Pandangan ini meliputi gambaran tentang macam pekerjaan, perasaan laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sosial dan kesesuaian posisi tertentu bagi laki-laki dan perempuan, (2) Kondisi sosial ekonomi negara dan wilayah, yaitu lambat atau cepatnya laju pertumbuhan ekonomi, stratifikasi orang dalam kelompok dengan tingkat sosial ekonomi tinggi, menengah dan rendah, serta diversifikasi masyarakat ke dalam kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota kelompok lain, (3) Status sosial ekonomi keluarga, di tingkat pendidikan orang tua, tingkat pendapatan orang tua, posisi orang tua, Daerah tempat tinggal dan suku, (4) Pengaruh keluarga besar dan anggota keluarga inti, yaitu orang tua, saudara kandung orang tua, dan kakak semuanya mengungkapkan harapan mereka dan mengkomunikasikan pandangan tertentu dan sikap tentang pendidikan dan pekerjaan, (5) Pendidikan sekolah, yakni pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada siswa melalui pembimbing dan staf pengajar tentang nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan, (6) Pergaulan dengan teman sebaya, yaitu segala macam pandangan yang beragam dan variasi harapan berkaitan masa depan, yang muncul dalam pergaulan sehari-hari.

Kemampuan menyelesaikan tugas akademik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kognitif seperti kecerdasan, tetapi juga oleh keyakinan tentang kemampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Widanarti & Indati, 2002). Menurut Bandura (1986), efikasi diri adalah suatu keadaan di mana seseorang menilai dirinya sendiri berkenaan dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan definisi sebelumnya, efikasi diri berarti

keyakinan yang dimiliki setiap individu dalam memenuhi dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapinya dalam situasi atau kondisi tertentu, mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jatisunda, 2017). Jika efikasi diri meningkat, maka kematagan karir meningkat dan sebaliknya. Hal ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan hubungan siginifikan antara efikasi diri dan kematangan karir. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,928 dan p=0,000 (p<0,05). Di sini 0,05 adalah tingkat signifikansi dan hubungan antara kedua variabel adalah positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi efikasi diri siswa maka semakin besar pula kematangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, semakin rendah pula kematangan karirnya.Oleh karena itu, hipotesis alternatif yang diajukan diterima (Claudia, 2018).

Tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan individu, diantarnya menurut Bandura (1997) : 1) Pengalaman keberhasilan, pengalaman pribadi seseorang berupa keberhasilan dan kegagalan menjadi salah satu Sumber informasi yang sangat mempengaruhi efikasi diri individu. Efikasi diri seseorang meningkat ketika mengalami keberhasilan, sedangkan efikasi diri seseorang menurun ketika mengalami kegagalan, 2) Pengalaman orang lain, potensi yang sebanding dengan mengamati keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan tugas akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam melakukan tugas yang sama, dan sebaliknya mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan efikasi diri individu tersebut. . Menilai keterampilan mereka dan seseorang akan mengurangi upaya yang harus dilakukan, 3) Persuasi verbal, individu diarahkan pada seseorang untuk meminta nasihat, saran dan bimbingan sehingga anda dapat membangun kepercayaan pada potensi anda untuk membantu anda mencapai tujuan yang anda inginkan. Orang yang percaya diri secara verbal akan cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai kesuksesan, 4) Keadaan Fisiologis dan Emosional: Seseorang mengandalkan informasi tentang keadaan fisiologis mereka untuk menilai potensi mereka. Ketegangan, sebagian besar emosi yang kuat. Menurut teori Jatisunda (2017) *self-efficacy* didasarkan atas teori sosial-kognitif Bandura menjelaskan bahwa prestasi atau kinerja seseorang tergantung kepada interaksi antara tingkah laku, faktor

pribadi (misalnya: pemikiran, keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang. Menurut Bandura (1978), ada tiga dimensi yang digunakan sebagai dasar untuk mengukur keterampilan efikasi diri: 1) *Magnitude*/*Level*, dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang harus dilakukan. Seseorang akan mempersepsikan kesulitan tugas secara berbeda, seseorang akan menganggap tugas itu sulit, dan orang lain akan merasa mudah. Ketika tugas mudah bagi individu untuk diselesaikan, artinya sedikit rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. 2) *Strenght* , dimensi ini mengacu pada derajat kekuatan atau kelemahan efikasi diri seseorang dalam kaitannya dengan kemampuannya.Hal ini mengacu pada ketekunan dan keuletan seseorang dalam memenuhi tugasnya. Seseorang yang gigih dalam usahanya meskipun banyak tantangan dan kesulitan adalah seseorang yang teguh dan percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. 3) *Generality*, dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana seorang individu percaya pada kemampuannya dalam berbagai situasi kerja, mulai dari melakukan suatu aktivitas yang biasanya dilakukan atau situasi tertentu yang belum pernah dilakukan hingga berbagai situasi sulit tugas dan bervariasi.

Kematangan karir tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Super (1984), faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir. Tingkat pekerjaan orang tua, kohesivitas keluarga, dan interaksi dengan lingkungan merupakah bagian dari faktor lingkungan. Pengaruh keluarga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir individu dan berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir (Winkel & Hastuti, 2013). Hal ini menjelaskan bahwa keluarga khususnya dukungan orangtua dalam menyampaikan perspektif dan harapan mereka tentang karir mahasiswa.

Dukungan menurut Sarafino (2014), yang secara umum diartikan sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan kepada seseorang oleh individu atau kelompok. Dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pasangan, keluarga, teman, atau organisasi masyarakat (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau dukungan

yang tersedia untuk satu orang dan orang atau kelompok lain. Dukungan sosial mengacu pada tindakan orang lain atau dukungan yang diterima. Orang dengan dukungan sosial percaya bahwa mereka dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan sosial seperti keluarga dan organisasi (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan orang tua menegaskan bahwa anak-anak merasa nyaman di depan orang tua mereka dan bahwa anak-anak secara pribadi diterima dan dirasakan dalam otak dan pikiran anak Larsen et al., 2002). Dalam hal ini, anak merasa nyaman berbagi beberapa hal. Hal ini sesuai dengan pandangan Lestari (2012) bahwa dukungan orang tua yang baik adalah dukungan berupa dukungan otonom, artinya orang tua berperan sebagai fasilitator bagi anak untuk memecahkan masalah, mengambil keputusan, dan menentukan perilakunya sendiri.

Dukungan orang tua adalah persepsi yang dimiliki seseorang sebagai bagian dari jaringan sosial dimana semua anggota saling mendukung (Hidayah, 2012). Menurut Bahri & Nurdin (2019), dukungan orang tua adalah kehadiran, kesedihan, dan kasih sayang dari orang-orang yang dapat kita hargai dan cintai. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Maslihah (2011), yang mendefinisikan dukungan orang tua sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan atau dukungan dari orang-orang dengan sikap menerima kondisinya, dukungan keluarga diterima dari individu atau kelompok. Pada intinya diharapkan orang tua dapat mewujudkan proses saling menumbuhkan rasa cinta dan kasih sayang antara orang tua, kerabat dan generasi yang menjadi landasan bagi orang tua yang harmonis dan bahagia. Hubungan cinta yang tinggi dengan orang tua adalah kunci rumah yang bahagia. Dukungan orang tua adalah sikap, tindakan, dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Seorang anak memandang bahwa orang tua selalu siap memberikan bantuan dan dukungan saat dibutuhkan (Herawati & Herlambang, 2019).

Menurut Sarason & Pierce (1990) faktor yang mempengaruhi dukungan orang tua yakni (1) Keintiman adalah hubungan interpersonal yang erat dengan orang lain di mana ada perasaan bersama, yang didalamnya ada rasa cinta dan kasih sayang dari mana seseorang mengetahui sesuatu akan memperoleh saling pengertian, kepercayaan dan perhatian (2) Penerimaan, dengan mendukung dan menerima

kelemahan dan kelebihan diri kita sendiri, kita mencegah prasangka negatif berupa rasa bersalah, marah dan malu ketika kita menerima bantuan dari orang lain. 3) Fungsi gender, hubungan yang memiliki interaksi positif lawan jenis atau sesama jenis dan menimbulkan perbedaan interaksi (4) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan individu untuk menyesuaikan hubungan dalam lingkungan sosial untuk memfasilitasi interaksi (5) Kepercayaan, yaitu salah satu sikap yang mendukung sehingga saling menguntungkan.

Menurut Weiss (1974), mengembangkan *Social Provisions Scale* (SPS) menggunakan enam aspek untuk mengukur dukungan orang tua, yakni : 1) *Attachment* (kasih sayang), yaitu perasaan akan kedekatan emosional dan rasa aman, 2) *Social Integration* (integrasi sosial) Yaitu perasaan menjadi bagian dari keluarga, tempat orang tua berada dan tempat saling berbagi minat dan aktivitas, 3) *Reassurance of worth* (penghargaan/pengakuan), yaitu kemampuan akan kompetensi dan kemampuan anak, 4) *Reliable alliance* (ikatan/hubungan yang dapat diandalkan), yaitu kepastian atau jaminan bahwa anak dapat mengandalkan bantuan orang tua dalam segala situasi, 5) *Guidance* (bimbingan) yaitu nasihat dan informasi dari orang tua kepada anak-anaknya, 6) *Oppurtunity for marturance* (kemungkinan dibantu), yaitu rasa tanggung jawab anak, tanggung jawab orang tua atas kesejahteraan anak.

Tidak banyak penelitian yang dilakukan tentang kematangan pilihan karir di kalangan mahasiswa. Sebagian besar penelitian tentang kematangan pilihan karir dilakukan di kalangan siswa sekolah menengah. Padahal sarjana memiliki waktu yang singkat untuk masuk ke dunia kerja di awal masuk dibandingkan dengan siswa. Oleh karena itu, siswa harus memiliki kematangan arah pilihan karir yang lebih baik. Alasan kuat di balik penelitian ini adalah banyaknya fenomena yang menjelaskan bahwak akan mudah mendapatkan pekerjaan ketika mahasiswa aktif berorganisasi. Menurut Leny & Suyasa (2006), berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara keterampilan interpersonal dengan partisipasi aktif dalam organisasi tindak lanjut. Semakin aktif terlibat dalam organisasi maka semakin baik kemampuan interpersonal seseorang dan sebaliknya.

Menurut Murisal (2020), penelitian menunjukkan bahwa kegiatan di luar kampus dapat meningkatkan hubungan interpersonal, keterampilan dan kemampuan untuk menciptakan masa depan yang positif dan jelas. Berdasarkan hasil survei, 46% atau sekitar 18 siswa memiliki kualifikasi kematangan karir yang matang. Kematangan karir yang matang secara umum memiliki nilai yang tinggi pada semua dimensi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi di perguruan tinggi atau UKM dan mahasiswa yang telah memperoleh pengalaman kerja meskipun berwiraswasta memiliki kematangan karir yang tinggi (Widyatama & Aslamawati, 2015). Hasil wawancara dan observasi terhadap perwakilan angkatan 2018-2021 yang aktif di organisasi kemahasiswaan Fakultas Psikologi UMS menunjukkan bahwa organisasi dapat menambah wawasan, membentuk sikap tanggung jawab, membentuk disiplin dan kualitas diri, mengasah kemampuan diri, belajar menjadi pemimpin dan memimpin yang baik, menambah pengalaman, mengasah kemampuan memecahkan masalah dan berpikir kritis dengan sempurna, yang mana hal ini tidak didapatkan di bangku perkuliahan.

Akan tetapi fenomena yang terjadi pada mahasiswa aktivis di Fakultas Psikologi UMS menjelaskan bahwa persiapan untuk karir masih abu-abu atau abstrak dan belum yakin, belum ada gambaran dan tujuan yang jelas, merasa takut mengenai karir apabila harapan yang telah direncanakan tidak sesuai dengan ekspektasi, terdapat mahasiswa yang belum merencanakan terkait karir dan pasrah dengan keadaan sehingga cukup menjalani saja, masih belum yakin dengan kemampuan yang dimiliki karena perlu informasi mengenai lapangan kerja yang lebih banyak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diakukan oleh (Sartika, 2002) mengenai permasalahan yang paling dominan dirasakan oleh mahasiswa organisasi didapatkan hasil bahwa mahasiswa memiliki kekhawatiran menjadi pengangguran setelah selesai menempuh pendidikan, merasa kurang mempunyai pengalaman untuk suatu pekerjaan, merasa mampu atau tidak bekerja sesuai dengan profesi yang dijalaninya, merasa masih memerlukan berbagai informasi mengenai lapangan kerja, dan perlu membuat rencana untuk masa depan. Selain itu hasil

penelitian Hami & Sulastiana (2006) menjelaskan bahwa aktivis dalam organisasi belum memiliki kematangan karir yang cukup dikarenakan mereka belum cukup memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan guna menunjang bagi perencanaan karirnya. Mahasiswa belum mampu memanfaatkan sumber informasi secara maksimal untuk melakukan eksplorasi mengenai pekerjaan dan karir.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk membuat makalah penelitian yang berjudul "Hubungan *Self Efficacy* dan Dukungan Orang Tua dengan Kematangan Karir Aktivis di Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi UMS". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana hubungan antara *self efficacy* dan dukungan orang tua dengan kematangan karir individu yang bekerja di organisasi kemahasiswaan UMS. Hipotesis penelitian ini yang *pertama*, bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir aktivis di organisasi mahasiswa psikologi UMS. *Kedua*, terdapat hubungan positif antara dukungan orang tua dengan kematangan karir pada aktivis di organisasi mahasiswa fakultas psikologi UMS. *Ketiga*, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan dukungan orang tua terhadap kematangan karir aktivis di organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi UMS.