

Hubungan Kematangan Karir dengan *Psychological Well-being* pada *Fresh Graduate* di Kota Bandung

Syafirah Mutiara Hakim*, Andhita Nurul Khasanah

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*syafirah.academy@gmail.com, andhita.khasanah@gmail.com

Abstract. One of the developmental tasks of emerging adulthood is to explore identity in the workplace. Same as the task of fresh graduates to find their work identity. On the other hand, fresh graduates experience feelings of anxiety due to the increasing number of unemployment and job competition, are unable to establish a settled personal identity, and tend not to want to discuss development tasks they have to deal with. These concerns illustrate that most of them are not ready to face the world of work, which in Super's definition (1977) is said to be a low level of career maturity. Failure to develop a career identity has been found in several studies to be associated with psychological well-being. The purpose of this study was to determine the relationship between career maturity and psychological well-being on fresh graduates in Bandung City. The method used is a correlational design with a quantitative approach with the number of participants as many as 200 people. The measuring instrument used aspects of Super career maturity by Dewi Sartika (2003) which was tried out again and Ryff's Psychological Well-being Scale using the Spearman Rank correlation test analysis technique. The results of the analysis show a positive relationship between career maturity and psychological well-being on fresh graduates in Bandung City ($r_s = 0.728$), meaning that the higher the career maturity on fresh graduates, the higher their psychological well-being.

Keywords: *Career Maturity, Psychological Well-being, Fresh Graduate.*

Abstrak. Salah satu tugas perkembangan *emerging adulthood* adalah mengeksplorasi identitas di bidang pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan tugas *fresh graduate* untuk mencari identitas kerjanya. Disisi lain, *fresh graduate* mengalami perasaan cemas akibat meningkatnya jumlah pengangguran dan persaingan lapangan kerja, tidak mampu menetapkan identitas pribadi yang *settle*, dan cenderung untuk tidak ingin membahas tugas perkembangan yang harus dihadapinya. Kekhawatiran-kekhawatiran tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar dari mereka memang belum siap untuk menghadapi dunia kerja, dimana dalam pengertian Super (1977) kekhawatiran tersebut dikatakan sebagai tingkat kematangan karir yang rendah. Kegagalan untuk mengembangkan identitas karir telah ditemukan dalam beberapa penelitian mengindikasikan *psychological well-being* individu yang rendah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa erat hubungan kematangan karir dengan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah partisipan sebanyak 200 orang. Alat ukur yang digunakan adalah penurunan aspek-aspek kematangan karir Super oleh Dewi Sartika (2003) yang di *try out* ulang dan Ryff's *Psychological Well-being Scale* dengan menggunakan teknik analisis uji korelasi *Rank Spearman*. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang positif antara kematangan karir dengan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung ($r_s = 0.728$), artinya semakin tinggi kematangan karir *fresh graduate* semakin tinggi *psychological well-being*-nya.

Kata Kunci: *Kematangan Karir, Psychological Well-being, Fresh Graduate.*

A. Pendahuluan

Sebagai manusia kita dihadapkan dengan berbagai tantangan ataupun masalah dalam setiap fase kehidupan. Sebagaimana individu pada fase *emerging adulthood*, individu yang berada pada masa ini biasanya mereka mengalami perasaan bimbang, suatu ketidakpastian, kefrustasian, juga perasaan tidak aman karena merasa belum dewasa tapi sudah bukan lagi remaja (Arnett, 2015; Miller, 2011). *Emerging adulthood* ini muncul pada masa dewasa awal yang ditandai dengan perubahan hidup, termasuk kehidupan se usai kuliah yang kita kenal sebagai *fresh graduate* (Guarnieri et al., 2015). Arnett (2015) menyebutkan bahwa salah satu tugas individu yang berada di periode *emerging adulthood* adalah untuk mengeksplorasi dirinya dalam bidang cinta, dunia kerja, maupun pandangannya terhadap dunia. Hal tersebut sejalan dengan bagaimana individu *fresh graduate* harus mengeksplorasi dirinya dalam dunia kerja.

Sebagai individu yang memasuki masa transisi dan menyandang gelar sebagai *fresh graduate* tentu *fresh graduate* menghadapi berbagai konflik. Sejati dan Prihastuti (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah pengangguran dan menurunnya jumlah lapangan pekerjaan membuat persaingan yang kuat bagi para alumni untuk berkompetisi memperoleh pekerjaan yang diharapkan. Kompetisi tersebut memberikan dampak pada alumni-alumni untuk merasakan perasaan cemas, bilamana mereka tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sesuai harapannya. Kusuma (2010) mengatakan bahwa *fresh graduate* mengalami tiga level yang membuat mereka cemas menghadapi dunia kerja, yaitu level ekonomi, level sosial, dan yang terakhir adalah level eksistensial. Pada level ketiga ini, menjadikan sebagian besar lulusan sarjana belum mencapai bentuk kepribadian yang *settle* (dalam Nadziri, 2018). Ketika seseorang memiliki ketidakmampuan untuk bisa menetapkan identitas pribadi yang berdampak pada identitas karir mereka, maka hal ini akan mempengaruhi capaian tugas perkembangan mereka dan berpengaruh terhadap kematangan karir mereka.

Kekhawatiran-kekhawatiran tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar dari mereka memang belum siap untuk menghadapi dunia kerja, yang dimana dalam pengertian Super (1977) kekhawatiran tersebut dikatakan sebagai tingkat kematangan karir yang masih rendah, disesuaikan dengan tugas perkembangan karir untuk masa remaja akhir atau dewasa awal sesuai dengan usia perkembangannya saat itu (dalam Sartika, 2003). Padahal dalam beberapa penelitian terakhir mengungkapkan bahwa kematangan karir perlu dimiliki oleh *emerging adulthood*. Penelitian Domene et al., (2015) mengatakan bahwa individu pada fase *emerging adulthood* perlu memiliki kematangan karir untuk menghadapi transisi karir yang akan dialaminya. Penelitian Murphy et al., (2010) menyatakan bahwa individu pada fase *emerging adulthood* yang memiliki kematangan karir dapat beradaptasi pada pekerjaannya. Menurut Andersen dan Vandehey (2012) individu pada usia *emerging adulthood* harus memiliki keputusan pemilihan karir yang matang, seiring dengan tren politik dan sosial, berkembangnya perekonomian, tren anak muda yang seringkali merubah pekerjaan atau jurusannya.

Sementara ketika mereka menghindari menyelesaikan masa sulit dan kritis ini, mereka tidak bisa mencapai kondisi yang matang karirnya, hal ini ditunjukkan oleh Rachmady dan Aprilia (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *fresh graduate* sarjana memiliki perilaku cemas dan cenderung menghindari pembahasan mengenai tugas perkembangan yang harus dihadapi dirinya yakni terjun dalam dunia kerja. Ketika mereka menghindari menghadapi tugas perkembangan di masa transisi ini, tentu mereka sulit untuk mencapai kematangan karir yang optimal. Ketidakefektifan pencapaian tugas perkembangan yang dialami oleh mereka pada akhirnya juga akan berdampak kepada kesejahteraan. Hirschi (2009); Strauser et al. (2008), mengungkapkan kegagalan untuk mengembangkan identitas karir telah ditemukan berkaitan dengan berbagai indikator penyesuaian negatif, seperti tingkat kesejahteraan yang rendah dan kepuasan hidup yang rendah (dalam Kvitkovicova et al., 2017).

Riset-riset menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pada *emerging adulthood* ini rentan dan kritis (Furlong, 2019; Miller, 2011). Disatu sisi dalam sebuah studi Barry et al. (2019) ditemukan lulusan sekolah dan sarjana 6 kali lebih mungkin mengalami depresi atau cemas daripada populasi umum. Penelitian di University of California juga mengungkapkan bahwa sekitar 47% lulusan sarjana departemen psikologi mengalami depresi ketika disurvei dengan skala depresi (Panger et al., 2014). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sari dan Eva

(2021) yang menyatakan banyaknya konflik dan tugas perkembangan yang dialami *fresh graduate* menyebabkan *fresh graduate* sulit untuk mencapai *psychological well-being* yang optimal.

Permasalahan kematangan karir pada *emerging adulthood* di Indonesia yang beragam, memicu terjadinya pengangguran yang semakin besar. Survei ICCN (*Indonesia Career Center Network*) mengumumkan sebesar 87% mahasiswa Indonesia merasa salah jurusan, Hidayat dan Prabowo (2018) menyatakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan *skill* maupun kemampuan, akan membuat hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal, akhirnya beberapa orang memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini merupakan dampak dari rendahnya kematangan karir pada individu tersebut. Temuan penelitian Setiawan dan Nusantoro (2020) menyatakan bahwa terdapat perilaku konformitas dan ketidakmandirian dalam menetapkan keputusan karir pada mahasiswa. Super menyebutkan bahwa individu perlu memiliki tingkat kemandirian tertentu untuk memilih karir yang tepat (dalam Qonitatin & Kustanti, 2020). Memilih karir yang tepat adalah salah satu tantangan perkembangan utama, jika tidak berhasil, individu akan merasakan ketidakbahagiaan, penolakan sosial, dan kesulitan dalam tugas perkembangan lebih lanjut (Hidayat & Prabowo, 2018). Dengan kata lain, individu yang memiliki kematangan karir akan menunjang peningkatan *psychological well-being* dirinya.

Fenomena tingginya angka pengangguran lulusan Perguruan Tinggi (PT) di Indonesia merupakan permasalahan yang terus terjadi setiap tahunnya. Isu yang telah dipaparkan sejalan dengan fenomena yang berada di Kota Bandung. Diketahui bahwa pencapaian pengangguran dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Indonesia tahun 2021 sebesar 9,1 juta orang, yang dilansir dalam bps.go. Provinsi yang paling tinggi angka penganggurannya, diduduki oleh Jawa Barat. Bandung, ibu kota Jawa Barat, menjadi kontributor peningkatan pengangguran di Indonesia. Budiarto (2021) dilansir dari sindonews.com, pada tahun 2021 Kota Bandung mengalami peningkatan pengangguran yang signifikan akibat pandemi COVID-19, serta persaingan dan ketidakseimbangan antara angkatan kerja dan kesempatan kerja. Arief Syaifudin, Direktur Sumber Daya Manusia Kota Bandung, mengumumkan sebesar 8,01% atau 96,465 orang di Kota Bandung menganggur. Rahayu (2019) dalam inews.id mengatakan lulusan sekolah SMA maupun SMK dan S1, mereka adalah individu-individu yang baru lulus menyelesaikan studi atau *fresh graduate* menjadi penyumbang terbesar pengangguran di Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kematangan karir dengan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk memperoleh gambaran spesifik mengenai kematangan karir pada *fresh graduate* di Kota Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran spesifik mengenai *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung.
3. Untuk memperoleh data empiris mengenai ada atau tidaknya hubungan kematangan karir dan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Super mendefinisikan kematangan karir sebagai seberapa tinggi seseorang sudah mencapai sub tahap dalam perkembangan eksplorasi sesuai dengan tuntutan tugas perkembangan karir remaja sampai dewasa awal, yang mana hal tersebut mencakup sikap pengembangan karir yang memfokuskan pada perencanaan karir dan penggunaan sumber daya untuk eksplorasi, dan mencakup pengetahuan dan keahlian pengembangan karir yang memfokuskan pada proses-proses pengambilan keputusan dan informasi mengenai dunia kerja (dalam Sharf, 2013).

Psychological well-being adalah sebagai suatu keadaan psikologis yang tidak hanya bebas dari penyakit mental, tetapi mengandung arti yang lebih luas, yaitu ketika individu memiliki karakter yang positif pada penerimaan diri, hubungan dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan diri (Ryff & Keyes, 1995).

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan

pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* yang berdomisili di Kota Bandung. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian yang telah terjaring sebanyak 200 *fresh graduate* yang berusia 19-25 tahun dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun sejak lulus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang telah mendapatkan izin *ethical clearance* dari Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara (K-PIN) untuk disebarluaskan secara *online*.

Alat ukur kematangan karir yang digunakan yaitu mengacu pada aspek teori Super (pengukuran *Career Development Inventory*) yang dikembangkan oleh Sartika (2003) dan di *try out* ulang kembali oleh peneliti dan peneliti sebelumnya (Sartika) di tahun 2022 dengan perolehan reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0.922 dan validitas pada rentang 0.214-0.612. *Psychological well-being* diukur menggunakan Ryff's *Psychological Well-being Scale* (PWBS) yang telah dikonstruksi berdasarkan budaya Indonesia oleh Zheng (2016). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi menggunakan korelasi *rank Spearman*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan jumlah responden dalam penelitian ini, terdapat jumlah pengisian yang berbeda signifikan antara responden laki-laki dan responden perempuan. Pengisian kuesioner ini diisi oleh sejumlah 65 orang responden (32.5%) laki-laki dan sejumlah 135 orang responden (67.5%) perempuan. Berikut adalah gambaran dari kematangan karir dan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung berdasarkan data demografis lainnya.

Tabel 1. Gambaran Kematangan Karir pada *Fresh Graduate* Kota Bandung

		Kematangan Karir			
		Tinggi		Rendah	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Usia	19 Tahun	1	0	0	0
	20 Tahun	0	2	0	2
	21 Tahun	8	15	4	18
	22 Tahun	13	32	9	23
	23 Tahun	13	9	7	23
	24 Tahun	1	3	4	4
	25 Tahun	1	3	3	1
Ilmu Pengetahuan (Berdasarkan Fakultas)	Ilmu Agama	2	7	0	7
	Ilmu Humaniora	0	1	0	2
	Ilmu Sosial	22	42	17	48
	Ilmu Eksakta	13	14	11	14
Predikat Kelulusan (Berdasarkan IPK)	Pujian	14	49	8	48
	Sangat Memuaskan	19	13	16	20
	Memuaskan	4	2	3	3
	Lulus	0	0	1	0
Memiliki Pengalaman Magang	Pernah	31	45	20	55
	Tidak Pernah	6	19	8	16
Memiliki Pengalaman Organisasi	Iya	26	43	20	44
	Tidak	11	21	8	27

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Tabel 2. Gambaran *Psychological Well-being* pada *Fresh Graduate* Kota Bandung

		<i>Psychological Well-being</i>			
		Tinggi		Rendah	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Usia	19 Tahun	1	0	0	0
	20 Tahun	0	4	0	0
	21 Tahun	9	14	3	19
	22 Tahun	14	29	8	26
	23 Tahun	12	15	9	17
	24 Tahun	1	1	4	6
	25 Tahun	1	3	3	1
Ilmu Pengetahuan (Berdasarkan Fakultas)	Ilmu Agama	2	6	0	8
	Ilmu Humaniora	0	2	0	1
	Ilmu Sosial	22	46	17	44
	Ilmu Eksakta	14	12	10	16
Predikat Kelulusan (Berdasarkan IPK)	Pujian	17	50	5	47
	Sangat Memuaskan	19	14	16	19
	Memuaskan	2	2	5	3
	Lulus	0	0	1	0
Memiliki Pengalaman Magang	Pernah	31	50	20	50
	Tidak Pernah	7	16	7	19
Memiliki Pengalaman Organisasi	Iya	28	50	19	37
	Tidak	10	16	8	32

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 didapatkan sejumlah 101 responden (50.5%) memiliki kematangan karir yang tinggi dan yang lainnya memiliki kematangan karir yang rendah. didapatkan bahwa laki-laki (37 orang/18.5%) memiliki kematangan karir yang tinggi dan yang lainnya memiliki kematangan karir yang rendah. Untuk jenis kelamin perempuan sebaliknya (71 orang/35.5%) memiliki kematangan karir yang rendah dan yang lainnya memiliki kematangan karir yang tinggi. Super dan rekan-rekannya melakukan suatu studi kematangan karir dengan jenis kelamin, didapatkan jenis kelamin terbukti berkorelasi dengan kematangan karir, dan berada pada tingkat tinggi untuk jenis kelamin laki-laki (Sartika, 2003). Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor kemungkinan, apabila meninjau tuntutan masyarakat di Indonesia untuk seorang perempuan pada usia tertentu adalah menikah dan yang biasanya menjadi tulang punggung keluarga adalah laki-laki (Hasan, 2006). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Sari et al. (2016) yang menunjukkan bahwa muslim yang berada di periode *emerging adulthood* di Kota Bandung dengan jumlah populasi mayoritas perempuan, menilai dirinya siap untuk menikah. Berbeda dengan hasil penelitian Jatmika (2015); Lau et al. (2013); Subhan et al. (2019) yang menunjukkan tingkat kematangan karir yang tinggi dimiliki oleh perempuan.

Berdasarkan tabel 2 terdapat 104 responden (52%) memiliki *psychological well-being* yang tinggi dan yang lainnya memiliki *psychological well-being* yang rendah. Berdasarkan hasil statistik yang dipaparkan didapatkan bahwa laki-laki (38 orang/19%) memiliki *psychological well-being* yang tinggi dan yang lainnya memiliki *psychological well-being* yang rendah. Untuk jenis kelamin perempuan sebaliknya (69 orang/34.5%) memiliki *psychological well-being* yang rendah dan yang lainnya memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Temuan Ryff dan

Keyes (1995) menyatakan bahwa wanita memiliki kondisi *psychological well-being* yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Namun temuan lain seperti Mayordomo et al. (2016); Melo & Mota (2013); Sun et al. (2016) menunjukkan *psychological well-being* pada laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan (dalam Castilla et al., 2020). Dalam temuan kematangan karir dan *psychological well-being* individu berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini tidak bisa dibandingkan, dikarenakan perbedaan komposisi gender yang mengisi berbeda signifikan meskipun penelitian-penelitian lain menunjukkan adanya variasi kematangan karir dan *psychological well-being* berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dijadikan sebagai saran penelitian lanjutan apabila ingin mendapatkan temuan yang konsisten.

Selain itu pada tabel 1 dan 2 juga dapat terlihat kematangan karir dan *psychological well-being* untuk masing-masing bidang ilmu yang ditempuh. Tingkat kematangan karir yang tinggi dihasilkan oleh penelitian Malik (2015) pada mahasiswa jurusan ilmu agama dan penelitian Nurillah (2017) pada mahasiswa jurusan ilmu humaniora. Penelitian Johnny dan Yanuvianti (2019); Sartika (2003); Sefianni et al. (2021) menunjukkan hasil individu yang menempuh dibidang ilmu sosial yaitu pada jurusan psikologi, kematangan karirnya rendah. Sedangkan pada penelitian ini, tidak dapat dikatakan bidang ilmu pengetahuan yang mana yang memiliki tingkat kematangan karir tinggi atau rendah, dikarenakan jumlah pengisian berdasarkan masing-masing bidang ilmu berbeda secara signifikan.

Hal lain yang tergambarkan dalam penelitian ini juga adalah predikat kelulusan berdasarkan IPK terakhir responden. Seperti halnya terdapat lulusan dengan predikat pujian, namun memiliki tingkat kematangan karir yang rendah. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, menunjukkan bahwa perolehan IPK atau predikat kelulusan yang tinggi tidak serta merta membuat para subjek penelitian menjadi memiliki kematangan karir yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Johnny dan Yanuvianti (2019), yang menyatakan perolehan IPK yang tinggi tidak membuat kematangan karir seseorang menjadi tinggi dan bertentangan dengan temuan Tekke (2013) yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara *grade* akhir yang dimiliki individu dengan kematangan karir. Prestasi akademik telah dibuktikan bukan menjadi penentu kematangan karir seseorang (Sefianni et al., 2021). Dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa menganggap IPK ini sebagai suatu pemenuhan syarat untuk bekerja, sehingga darinya apa yang dikejar adalah besaran nilai, bukan bagaimana pemahaman mereka selama mengikuti perkuliahan (Sefianni et al., 2021). Sehingga hal ini bisa menjadi sebuah landasan yang saling berkaitan, mengapa terdapat lulusan-lulusan yang lulus dengan predikat pujian namun masih memiliki tingkat kematangan karir yang rendah. Artinya, hal ini juga berhubungan dengan bagaimana setiap program institusi mempersiapkan dan mendorong pemahaman mahasiswanya tentang hal yang jauh dari sekedar memiliki IPK yang tinggi, meskipun tidak ada korelasi secara langsung.

Hal ini juga terjadi pada *psychological well-being* para lulusan, terdapat lulusan yang lulus dengan predikat pujian namun memiliki tingkat *psychological well-being* yang rendah. Terdapat temuan riset yang menyatakan bahwa penilaian kuliah (*course grade*) sebagai indikator dari *academic performance* menunjukkan adanya pengaruh terhadap status kesehatan mental seseorang, apakah *well-being* atau tidak *well-being* (Duncan et al., 2021). Meski dalam penelitian ini sebaran IPK atau tingkat predikat kelulusan tidak secara langsung menunjukkan tingkat kematangan karir dan *psychological well-being* pada sampel yang diuji.

Hal lain yang ingin dilihat dalam penelitian ini adalah salah satu faktor yang penting yang diperkirakan akan menunjang kematangan karir seseorang (Super, dalam Sharf 2013), yaitu pengalaman magang dan kehidupan berorganisasi. Dalam penelitian ini sebagian besar responden yang memiliki pengalaman magang dan organisasi memiliki tingkat kematangan karir dan *psychological well-being* yang tinggi, namun ditemukan juga sebagian besar responden yang memiliki pengalaman magang dan organisasi tidak memiliki tingkat kematangan karir dan *psychological well-being* yang tinggi. Kemudian juga ditemukan sebagian responden yang tidak memiliki pengalaman magang dan organisasi tetap memiliki tingkat kematangan karir dan *psychological well-being* yang tinggi. Temuan ini bertentangan dengan temuan Jatmika (2015), yang menyatakan bahwa kematangan karir seseorang ditentukan dari pernahnya ia memiliki pengalaman kerja. Penelitian dari Starnes (2013) menunjukkan bahwa

kegiatan non akademik di luar kampus dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan membentuk masa depan dengan cara yang positif dan jelas (dalam Murisal, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang memiliki pengalaman magang maupun organisasi tidak serta merta membuat mereka memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi.

Tabel 3. Uji *Rank Spearman* antara Kematangan Karir dengan *Psychological Well-being*

Variabel	r_s	Keputusan	Derajat Keeratan
Kematangan Karir & <i>Psychological Well-being</i>	0.728	H ₀ ditolak	Kuat

** $p < .000$

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa kematangan karir dan *psychological well-being* memiliki angka korelasi sebesar 0.728 ($p < .000$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karir dan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung. Selain itu diketahui bahwa arah hubungan kedua variabel ialah positif, yang diartikan bahwa semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki *fresh graduate* di Kota Bandung, maka semakin tinggi pula *psychological well-being*-nya dan sebaliknya. Kemudian nilai korelasi 0.728 juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat (Sudjana, 2013) antara kematangan karir dan *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, Patton (2002) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kematangan karir adalah prediktor yang kuat pada kesejahteraan psikologis individu yang mengalami transisi sekolah ke bidang vokasional atau studi lanjutan. Selain itu, Nugrahaini dan Sawitri (2015) menunjukkan bahwa kematangan karir memberikan kontribusi pada *psychological well-being* siswa. Ditemukan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kematangan karir dengan kesejahteraan psikologis pada siswa kelas XII di SMAN 5 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan baik pada pada populasi siswa SMA yang berada di periode remaja tengah atau akhir dan populasi *fresh graduate* yang berada di periode *emerging adulthood*, kematangan karir memiliki hubungan dengan *psychological well-being*.

Tabel 4. Korelasi antara Setiap Dimensi Kematangan Karir dengan *Psychological Well-being*

Variabel	r_s	Keputusan	Derajat Keeratan
Perencanaan Karir & <i>Psychological Well-being</i>	0.615	Hubungan Signifikan	Kuat
Eksplorasi Karir & <i>Psychological Well-being</i>	0.562	Hubungan Signifikan	Kuat
Pengambilan Keputusan & <i>Psychological Well-being</i>	0.652	Hubungan Signifikan	Kuat
Informasi Dunia Kerja & <i>Psychological Well-being</i>	0.624	Hubungan Signifikan	Kuat

** $p < .000$

Tabel 4 menunjukkan korelasi setiap dimensi kematangan karir dengan *psychological well-being*. Dari keempat dimensi yang sama-sama berkorelasi kuat, terdapat dimensi pengambilan keputusan yang memiliki nilai keeratan paling tinggi dibanding dimensi lainnya. Hal tersebut sejalan dengan bagaimana individu *emerging adulthood* harus memiliki pengambilan keputusan karir yang matang untuk kelangsungan kehidupan selanjutnya atau perkembangan hidup selanjutnya (Andersen & Vandehey, 2012; Arnett, 2015; Hadiwijaya, 2019).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar *fresh graduate* di Kota Bandung berada pada tingkat kematangan karir yang tinggi.
2. Sebagian besar *fresh graduate* di Kota Bandung berada pada tingkat *psychological well-being* yang tinggi.
3. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kematangan karir dan *psychological well-being* dengan arah hubungan yang positif. Dengan kata lain, semakin tinggi kematangan karir maka semakin tinggi *psychological well-being* pada *fresh graduate* di Kota Bandung.

Temuan lainnya dari penelitian ini adalah terbukti adanya perbandingan jumlah yang berbeda tipis atau hampir berimbang antara *fresh graduate* yang memiliki kematangan karir tingkat tinggi dan rendah maupun *psychological well-being* tingkat tinggi dan rendah. Artinya, *fresh graduate* di Kota Bandung yang memiliki masalah dalam kematangan karir juga masih banyak. Masih banyaknya *fresh graduate* di Kota Bandung yang tidak matang secara karir diasumsikan karena terdapat hal-hal yang belum terintegrasi untuk membangun kematangan karir diri mereka selama mereka menjalani perkuliahan, yang pada akhirnya membentuk ketidakmampuan untuk bisa menetapkan identitas pribadi yang berdampak pada identitas karir mereka. Harapannya, semoga informasi dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan baik untuk Perguruan Tinggi, aparat Kota Bandung sebagai pengampu kepentingan, ataupun praktisi psikologi untuk terus mencanangkan berbagai program atau kebijakan yang menunjang kematangan karir mereka dan kesiapan mental mereka agar siap untuk terserap dunia kerja yang gunanya juga dapat mengurangi pengangguran lulusan terdidik di Kota Bandung.

Acknowledge

Peneliti berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dan berkontribusi sehingga penelitian ini dapat selesai dengan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- [1] KoAndersen, P., & Vandehey, M. (2012). *Career Counseling and Development in a Global Economy*. United States of America: Brooks Cole.
- [2] Arnett, J. J. (2015). *Emerging Adulthood: The Winding Road from Late Teens Through The Twenties* (2nd ed). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199795574.013.9>
- [3] Badan Pusat Statistik. (2021). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen), 2020-2021. Bps.go.id Post. <https://www.bps.go.id/indicator/6/543/1/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>.
- [4] Barry, K. M., Woods, M., Martin, A., Stirling, C., & Warnecke, E. (2019). A Randomized Controlled Trial of The Effects of Mindfulness Practice on Doctoral Candidate Psychological Status. *Journal of American College Health*, 67(4), 299-307. <https://doi.org/10.1080/07448481.2018.15157603>
- [5] Budianto, A. (2021, Desember 3). Angka Pengangguran Kota Bandung Naik 3 Persen, Ini Langkah Disnaker. Sindonews.com Post. <https://daerah.sindonews.com/read/617257/701/angka-pengangguran-kota-bandung-naik-3-persen-ini-langkah-disnaker-1638501177>
- [6] Castilla, F. J. G., Sanchez. I. M., Campos, G., Resino, D. A. (2020). Impact of Gender and Relationship Status on Young People's Autonomy and Psychological Well-being. *Frontiers in Psychology Educational Psychology*, 11(1), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01735>
- [7] Domene, J. F., Landine, J., & Stewart, J. (2015). Emerging Adult Career Transitions. *American Psychological Association*, 2, 479-494. <https://doi.org/10.1037/14439-035>

- [8] Duncan, M. J., Patte, K. A., & Leatherdale, S. T. (2021). Mental Health Associations with Academic Performance and Education Behaviors in Canadian Secondary School Students. *Canadian Journal of School Psychology*, 36(4). <https://doi.org/10.1177/0829573521997311>
- [9] Furlong, A. (2019). *Handbook of Youth and Young Adulthood* (A. Furlong, Ed.). Routledge Publishing.
- [10] Guarnieri, S., Smorti, M., & Tani, F. (2015). Attachment Relationships and Life Satisfaction During Emerging Adulthood. *Social Indicators Research*, 121(3), 833–847. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0655-1>
- [11] Hadiwijaya, M. (2019). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Pengambilan Keputusan Karier Pada Mahasiswa Emerging Adulthood*. (Skripsi Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya. <http://digilib.ubaya.ac.id/pustaka.php/252647>
- [12] Hasan, B. (2006). Career Maturity of Indian Adolescents as a Function of Self-concept, Vocational Aspiration and Gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2), 127-134. <https://www.researchgate.net/publication/281448694>
- [13] Hidayat, D, R & Prabowo A S. (2018). A Career Development Program for Higher Education in Indonesia; The Strategy to Achieve Career Maturity. *Proceedings of the 1st International Conference on Advanced Multidisciplinary Research (ICAMR 2018)*, 227, 125-129. <https://doi.org/10.2991/icamr-18.2019.32>
- [14] Jatmika, D., & Linda, L. (2017). Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psibernetika*, 8(2), 185-203. <http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v8i2.497>
- [15] Johnny, J. O., & Yanuvianti, M. (2019). Studi Deskriptif Mengenai Kematangan Karir Pada Mahasiswa Di Universitas Islam Bandung. *Prosiding Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.14170>
- [16] Kvitkovicova, L., Umemura, T., Macek, P. (2017). Roles of Attachment Relationships in Emerging Adults Career Decision-making Process. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 119-132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.006>.
- [17] Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2013). Gender and Work: Assessment and Application of Super's theory career maturity. *Journal Psychology and Behavioral Sciences*, 2, 36-42. http://bjournal.co.uk/paper/BJASS_12_2/BJASS_12_02_04.pdf
- [18] Malik, L. R. (2015). Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda. *Fenomena*, 7(1), 109-128. <https://doi.org/10.21093/fj.v7i1.271>
- [19] Miller, J. L. (2011). The Relationship between Identity Development Processes and Psychological Distress Emerging Adulthood. (Disertasi Dipublikasikan). University of California. <https://scholarspace.library.gwu.edu/etd/9s1616406>
- [20] Murisal. (2020). Kematangan Karir Mahasiswa Psikologi Islam Berdasarkan Gender, Asal Sekolah, dan Keaktifan Organisasi. *Kafa'ah Journal of Gender Studies*, 10(2), 215-226. <http://doi.org/10.15548/jk.v10i2.322>
- [21] Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The College-to-career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174–181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- [22] Nadziri, M. (2018). Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Akhir dengan Jurusan yang Diprediksi Sulit Mendapat Pekerjaan. (Skripsi Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/42323>
- [23] Nugrahaini, F., & Sawitri, D. R. (2015). Hubungan Antara Kematangan Karir Dan Psychological Well-being Pada Siswa Kelas XII SMA Negeri 5 Semarang. *Jurnal Empati*, 4(2), 87-92. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.14897>
- [24] Nurillah, S. A. L. (2017). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, & Research*, 1(101), 67-85.

- [25] Panger. G., Tyron, J., & Smith, A. (2014). *Graduate Student Happiness & Wellbeing Report*. (Prosiding). University of California, Berkley, California. https://www.researchgate.net/publication/317415631_Graduate_Student_Happiness_Well-Being_Report
- [26] Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career Maturity and Well-Being as Determinants of Occupational Status of Recent School Leavers: A Brief Report of an Australian Study. *Journal of Adolescent Research*, 17(4), 425-435. <https://doi.org/10.1177/07458402017004007>
- [27] Qonitatin, N. & Kustanti, E, R. (2020). Models of Career Maturity in Adolescents. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530, 95-102. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.014>
- [28] Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- [29] Sari, Y., Khasanah, A. N., & Sartika, S. (2016). Studi Mengenai Kesiapan Menikah pada Muslim Dewasa Muda. *Prosiding SNaPP: Kesehatan (Kedokteran, Kebidanan, Keperawatan, Farmasi, Psikologi)*, 2(1), 193-204. <https://proceeding.unisba.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/1448>
- [30] Sari, T. A., & Eva, N. (2021). Hubungan Optimisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Fresh Graduate yang sedang Mencari Pekerjaan. (Prosiding). Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/153917>
- [31] Sartika, D. (2003). Hubungan Antara Kematangan Karir dan Self-Esteem Pada Sarjana Baru Universitas Islam Bandung Angkatan ke-3 Tahun 2002. (Tesis Tidak Dipublikasikan). Universitas Padjajaran, Bandung.
- [32] Sefianni, D., & Juwita, V. A. (2019). Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani. *Jurnal Psikologi RELIABEL*, 5(5), 1-18.
- [33] Sejati, N, W., & Prihastuti, R. (2012). Tingkat Kecemasan Sarjana Fresh Graduate Menghadapi Persaingan Kerja dan Meningkatnya Pengangguran Intelektual. *INTUISI Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(3), 1-5. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v4i3.13345>
- [34] Setiawan I & Nusantoro E. (2020). Hubungan antara Kemandirian dan Konformitas terhadap Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang tahun 2019. *Jurnal Edukasi Bimbingan Konseling*, 6(2), 104-123. <http://dx.doi.org/10.22373/je.v6i2.6418>
- [35] Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. United States of America: Cengage Learning Publishing.
- [36] Sudjana. (2013). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- [37] Subhan, M., Hasgimianti, H., Sari, W. P., Bakar, A. Y. A., & Amat, S. (2019). Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Ekonomi dalam Pemilihan Karir. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2), 50-54. <http://dx.doi.org/10.24014/egcdj.v2i2.8261>
- [38] Tekke, M. (2014). *Career Maturity from Asian Perspective: A Case Study*, 1th ed. Germany: Lap Lambert Academic Publishing. https://www.academia.edu/20244276/Career_Maturity_from_Asian_Perspective
- [39] Zheng, E. (2016). *Indonesian Translation of the Ryff Scales of Psychological Well-Being*. Psychology Department, Sanata Dharma University. Yogyakarta.
- [40] Sujatmi, Putri Rahayuningtyas Ayu, Qodariah, Siti. (2022). Hubungan *Forgiveness* dengan *Psychological Well-Being* pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 33-38.