
**Kematangan Karir Mahasiswa : Langkah Awal Memasuki Dunia Kerja
(Studi Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI
Tahun 2025)**

Irma Dwiratnasari, Fauziah Rahmawati, Santi Susanti
Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email: irmadwirs@unibi.ac.id

Diterima:
23 Mei 2025

Diterima Setelah Revisi:
17 Juni 2025

Dipublikasikan:
30 Juni 2025

Abstrak

Kematangan karir merupakan aspek penting bagi individu. Seharusnya, remaja memiliki kematangan karir yang tinggi agar mampu menghadapi tantangan dalam kehidupan karirnya, Penelitian ini bertujuan untuk meneliti mengenai kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI. Menggunakan metode kuantitatif, analisis deskriptif dengan aplikasi SPSS akan digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner CMI-R dari Crites & Savickas (2011) diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan disebarakan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI di berbagai angkatan menggunakan metode *google-form*. Uji validitas menggunakan metode *Pearson Correlation* menghasilkan 6 item perlu dihapuskan karena tidak valid. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, menunjukkan koefisien sebesar 0,828 yang menyatakan alat ukur bersifat reliabel. Hasil dari 115 orang responden menunjukkan bahwa kematangan karir berada pada tingkat yang beragam. Sebesar 67,75% mahasiswa memiliki kematangan karir yang tergolong sedang, 16,25% tergolong rendah, dan 16% tergolong tinggi. Tidak terdapat perbedaan spesifik antara kematangan karir dari setiap angkatannya. Dimensi dengan rata-rata skor tertinggi yaitu dimensi *concern*, dan dimensi *confidence* menjadi dimensi yang paling rendah.

Kata Kunci: CMI-R, Kematangan Karir, Mahasiswa, Psikologi

Abstract

Career maturity is important aspects for individuals. Adolescents should have high career maturity in order to be able to face challenges in their career life. This study aims to examine career maturity in students of the Faculty of Psychology, UNIBI. Using quantitative methods, descriptive analysis with the SPSS application will be used in this study. The CMI-R questionnaire from Crites & Savickas (2011) was adapted into Indonesian and distributed to all students of the Faculty of Psychology, UNIBI in various classes using the google-form method. The validity test using the Pearson Correlation method resulted in 6 items being deleted because they were invalid. While the reliability test using Alpha Cronbach, showed a coefficient of 0.828 which stated that the measuring instrument was reliable. The results of 115 respondents showed that career maturity was at various levels. As many as 67.75% of students had moderate career maturity, 16.25% were low, and 16% were high. There was no specific differences between career maturity from each class. The dimension with the highest average score is the concern, and the confidence dimension was the lowest.

Keywords: Career Maturity, CMI-R, College Student, Psychology

1 PENDAHULUAN

Karir didefinisikan sebagai serangkaian pekerjaan atau jabatan berbayar maupun tidak berbayar yang dimiliki individu sepanjang rentang hidupnya (Brown, 2014). Karir adalah suatu proses yang berlangsung selama bertahun-tahun, dari lahir, masa kanak-kanak hingga dewasa (Srianturi & Supriatna, 2020). Banyak teoritis di bidang Psikologi yang kemudian memusatkan perhatiannya pada salah satu aspek yang berkembang sepanjang hayat ini. Salah satunya adalah *Donald E. Super* yang juga memprakarsai teori perkembangan karir serta konsep kematangan karir (Sharf, 2013). Menurutnya, kematangan karir mengacu kepada sekelompok karakteristik fisik, psikologis dan sosial yang mewakili kesiapan dan kemampuan individu untuk menghadapi dan menangani masalah dan tantangan perkembangan (Brown, 2014). Hal ini dapat dimaknakan bahwa individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan siap dan mampu menghadapi tantangan perkembangan dalam kehidupan karirnya, termasuk memulai bekerja.

Selain Super, banyak teoritis lainnya yang mengembangkan penelitian dan ilmu yang sejalan. Salah satunya adalah Crites & Savickas (2011) yang terus berusaha mengembangkan instrumen penelitian untuk mengukur kematangan karir. Hal ini ditujukan agar variabel ini menjadi semakin mudah diukur dan mempermudah diberikannya intervensi, sehingga lebih banyak individu yang siap untuk memasuki dunia karir. Berdasarkan studi-studi terdahulu, diperoleh data bahwa kematangan karir secara parsial memiliki pengaruh terhadap kesiapan karir dan kesiapan kerja individu (Pangastuti & Khafid, 2019). Hal ini berarti kematangan karir merupakan konsep yang juga mempengaruhi perkembangan karir individu (Sari, 2023). Dampak jangka panjang yang dapat terjadi jika kematangan karir individu rendah yaitu individu akan kesulitan dalam memilih karirnya kelak (Sholikah, et. al., 2021). Lebih lanjut, perilaku seperti menunda tugas, ketidakmampuan dan kegagalan dapat sering muncul di kemudian hari dalam setting pekerjaan (Brown, 2014).

Konsep kematangan karir erat kaitannya dengan individu yang memasuki usia remaja. Menurut Super, pada tahapan *career exploration* ini individu yang berada di rentang usia 18-25 tahun mulai mempersiapkan dirinya untuk memilih dan memasuki dunia karir (Sharf, 2013). Hal ini berarti, siswa SMA dan mahasiswa pada umumnya, termasuk ke dalam tahapan *exploration* menurut teori Perkembangan Karir Super. Pada rentang usia ini, umumnya remaja kurang memiliki informasi mengenai pekerjaan yang akan dijalani. Bahkan terkadang mereka juga sering mengalami kegagalan dalam menyadari kebutuhan dan kemampuan mereka masing-masing. Sehingga membuat remaja memiliki kematangan karir yang rendah (Rahim, et.al., 2021). Padahal kematangan karir sendiri memberikan pemahaman yang mendalam terhadap pengembangan karir selama masa eksplorasi tersebut (Chan, et al., 2015) Hal ini juga terjadi pada mahasiswa yang berkuliah di Fakultas Psikologi UNIBI.

Berdasarkan hasil interview yang dilakukan baik secara formal maupun non-formal, banyak dari mahasiswa/i tersebut yang merasa belum mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang akan mereka jalani setelah lulus dari perkuliahan. Fenomena ini muncul pada mahasiswa dari angkatan yang beragam, yaitu angkatan 2021 hingga 2024. Banyak dari mereka yang sama sekali belum memiliki perencanaan karir. Mereka juga merasa kurang kompeten untuk memasuki dunia kerja karena berbagai kemampuan yang dirasa terbatas. Hal ini menjadi menarik, karena pada dasarnya mahasiswa angkatan 2021, yang merupakan mahasiswa tingkat akhir dan sedang mengampu Skripsi seharusnya sudah memiliki perencanaan yang matang karena tidak lama lagi mereka akan memasuki dunia kerja. Meskipun fenomena cenderung ditemukan lebih banyak pada mahasiswa tingkat akhir (angkatan 2021), namun terdapat penelitian yang dilakukan oleh Bahrinsyah (2018) yang menjelaskan bahwa pada dasarnya tidak terdapat perbedaan kematangan karir yang signifikan pada siswa yang berasal dari angkatan berbeda. Hal ini dapat dimaknakan bahwa asumsi “semakin senior peserta didik, maka akan semakin baik pula kematangan karirnya” telah terpatahkan.

Dengan adanya kesenjangan tersebut, peneliti kemudian bermaksud untuk meneliti secara lebih mendalam mengenai bagaimana sesungguhnya gambaran kematangan karir pada mahasiswa dari Fakultas Psikologi UNIBI dari berbagai angkatan. Aspek apa yang kemudian membuat

mahasiswa/i tersebut berada pada keadaan saat ini yang ragu mengenai karir yang akan ditempuh, dan juga belum memiliki perencanaan karir yang optimal. Dengan harapan, bahwa dengan diselenggarakannya penelitian ini maka dapat ditentukan langkah intervensi yang sesuai di kemudian hari, agar mahasiswa/i memiliki kematangan karir yang tinggi dan siap menghadapi tantangan perkembangan karir di dunia kerja.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kematangan Karir (*Career Maturity*)

Memprakarsai konsep kematangan karir, Super (1955) menyatakan bahwa kematangan karir mencerminkan sejauh mana seseorang siap dan mampu membuat keputusan karir yang realistis. Sehingga kematangan karir merupakan sebuah tolak ukur yang digunakan untuk menentukan tingkat pertumbuhan karir afektif dan kognitif seseorang (Anovunga, et al., 2021). Super kemudian mengembangkan konsep ini melalui instrumen yang dinamakan *Career Development Inventory* (CDI), yang terdiri dari lima sub-skala utama dan satu ukuran gabungan yaitu karir total. Berikut adalah ke lima sub-skala tersebut.

2.1.1 Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Sub-skala ini mengukur sejauh mana individu telah memiliki pemikiran mengenai karirnya. Tidak hanya apa yang dilakukan, tapi juga seberapa dalam pemikiran individu mengenai masa depan mereka.

2.1.2 Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Sub-skala ini merujuk pada keinginan dan usaha individu untuk mencari informasi dari berbagai sumber seperti orang tua, teman, guru, buku, film, dll. Super menyatakan bahwa sub skala ini adalah inti dari “sikap pengembangan karir”.

2.1.3 Pengambilan Keputusan Karir (*Decision Making*)

Individu dinilai pemahamannya mengenai proses pengambilan keputusan karir.

2.1.4 Informasi Dunia Kerja (*World of Work Information*)

Sub-skala ini mengukur pengetahuan siswa mengenai dinamika dan realitas dunia kerja. Termasuk di dalamnya bagaimana tugas dalam setiap bidang pekerjaan, cara memperoleh pekerjaan (*applying*), dll.

2.1.5 Pengetahuan Mengenai Kelompok Kerja Pilihan (*Knowledge of Preferred Occupational Group*)

Pada sub-skala ini individu akan diminta untuk memilih kelompok pekerjaan yang diminatinya, lalu menjawab apa saja alat kerja yang dibutuhkan pada bidang tersebut, apa saja persyaratan fisiknya. Individu juga diminta menilai kemampuan dirinya sendiri, agar menjadi tolak ukur kemampuan mereka untuk memasuki bidang tersebut.

2.2 *Career Maturity Inventory-Revised* (CMI-R)

Teori kematangan karir yang dikemukakan oleh Crites merupakan teori yang dikembangkan dari pandangan awal Super. Dengan mengacu pada teori tersebut, Crites mengkonstruksi instrumen pengukuran kematangan karir yang bernama *Career Maturity Inventory*. Pada awalnya Crites menggunakan komponen kompetensi (*competency*) dan juga sikap (*attitude*) dalam skala CMI-nya. Namun seiring waktu berjalan, Crites terus memperbaharui instrumen tersebut hingga pada akhirnya

muncullah *Career Maturity Inventory-Revised* (CMI-R) yang dikonstruksi pada tahun 1995 (Tekke & Kurt, 2015) dan hingga kini pada revisi terakhirnya yang dikonstruksi bersama Savickas (2011).

Instrumen ini terdiri dari 4 dimensi yang disebut *Concern*, *Curiosity*, *Confidence* dan juga *Consultation* (Supriyantini, et.al., 2020). Berikut adalah penjelasannya

2.2.1 *Concern*

Concern dapat dimaknakan sebagai sejauh mana individu memiliki orientasi dan juga terlibat dalam proses pengambilan keputusan karirnya.

2.2.2 *Curiosity*

Curiosity adalah sejauh mana individu mampu melakukan eksplorasi dunia kerja disertai dengan upaya mencari informasi mengenai pekerjaannya.

2.2.3 *Confidence*

Confidence mengacu pada sejauh mana individu memiliki rasa yakin terhadap dirinya sendiri dan kemampuannya untuk membuat keputusan karir yang logis dan pekerjaan yang realistis.

2.2.4 *Consultation*

Consultation merupakan upaya yang individu lakukan untuk meminta dan mencari bantuan dari orang lain untuk mengambil keputusan karirnya.

3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini merupakan metode kuantitatif, dan menggunakan analisis deskriptif. Metode kuantitatif sendiri merupakan metode yang melibatkan proses pengumpulan, analisis, interpretasi serta penulisan laporan (Creswell, 2009). Adapun analisis deskriptif dapat dimaknakan sebagai proses analisis data yang dilakukan dengan menggambarkan hasil penelitian melalui *mean*, standar deviasi dan *range* dari skor (Creswell, 2009). Sehingga dalam penelitian ini akan digambarkan secara jelas mengenai variabel kematangan karir pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI.

Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI yang berasal dari Angkatan yang berbeda-beda, yaitu 2021, 2022, 2023 dan 2024. Menggunakan teknik *stratified random sampling*, *sample* diperoleh sebanyak 115 orang. Kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian kali ini merupakan *Career Maturity Inventory-Revised* (CMI-R) yang dikonstruksi oleh Crites & Savickas (2011) yang telah dialihbahasakan ke dalam Bahasa Indonesia dan dilakukan *back-translation* oleh peneliti. Instrumen ini terdiri dari 24 aitem yang mengukur 4 dimensi kematangan karir yaitu *Concern*, *Curiosity*, *Confidence* dan juga *Consultation*.

Atas dasar pertimbangan singkatnya waktu penelitian, pengujian validitas dan juga reliabilitas alat ukur ini menggunakan uji coba terpakai. Uji coba terpakai merupakan teknik uji coba instrumen yang sekaligus digunakan untuk tahapan uji coba dan juga pengambilan data utama. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*, dan menghasilkan enam (6) aitem yang tidak valid dan dinyatakan tidak tepat mengukur variabel yang hendak diukur. Sehingga dalam penyusunan hasil kuesioner tersebut, ke enam aitem yang tidak valid dihapuskan. Adapun ke-18 aitem lainnya dinyatakan valid dengan memenuhi 2 kondisi yaitu r hitung $>$ r tabel dan signifikansi yang berada di bawah 0,05. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan uji *Alpha Cronbach*, dan menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,828 dan dapat dimaknakan bahwa alat ukur ini reliabel.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil yang diperoleh

Tabel 1. Perbandingan Hasil Skor Antar Angkatan

Angkatan	Jumlah		Kategori					
	Frekuensi	Persentase	Rendah		Sedang		Tinggi	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2021	20	17,4	2	25%	12	60%	3	15%
2022	23	20,0	3	13%	12	52%	8	35%
2023	44	38,3	7	16%	34	77%	3	7%
2024	28	24,3	3	11%	23	82%	2	7%
Total	115	100,0						
Rata-rata				16,25%		67,75%		16%

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah skor yang beragam tersebar pada kategori rendah, sedang dan tinggi pada setiap angkataannya. Pada angkatan 2021, 25% mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah, 60% mahasiswa memiliki kematangan karir yang sedang dan hanya 15% mahasiswa memiliki kematangan karir yang tinggi. Di samping itu, pada angkatan 2022 terlihat bahwa 13% mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah, 52% memiliki kematangan karir sedang dan sisanya 35% mahasiswa dengan kematangan karir yang tinggi. Adapun di angkatan 2023, terlihat bahwa mahasiswa yang memperoleh kategori rendah terdapat sebanyak 16%. Selain itu 77% mahasiswa berada pada kategori kematangan karir sedang, dan sisanya sebanyak 7% mahasiswa dengan kematangan karir yang tinggi. Pada angkatan 2024, terlihat bahwa 11% mahasiswa memperoleh skor kematangan karir yang rendah, 82% dengan skor yang sedang, serta 7% mahasiswa lainnya dikategorikan pada kematangan karir yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa kategori kematangan karir yang dimiliki oleh setiap angkataannya berbeda-beda. Namun dapat diketahui bahwa pada dasarnya seluruh angkatan memiliki pola yang kurang lebih sama. Dalam hal ini, sebagian besar responden memiliki kematangan karir yang berada pada kategori sedang. Serta sebagian kecil lainnya tersebar pada kategori rendah dan tinggi. Hal ini menjadi perhatian peneliti, yang mana sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bahrinsyah (2018), bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kematangan karir peserta didik senior dan junior yang berbeda angkataannya.

Di samping itu jika dilihat dari distribusi datanya, terlihat bahwa angkatan 2022 merupakan angkatan yang paling besar persentase kematangan karir dengan kategori tinggi-nya. Angkatan 2021 hanya memiliki 15% mahasiswa yang kematangan karirnya berada pada kategori tinggi. Hal ini perlu mendapat perhatian, sebab pada tahun dimana data ini diambil mahasiswa angkatan 2021 sedang melaksanakan tugas akhir. Sehingga dapat diasumsikan bahwa tidak lama lagi mereka akan mulai memasuki dunia karir dengan bekerja. Namun dengan keadaan kematangan karir yang cenderung lebih besar berada pada kategori sedang, dan bahkan masih ada yang rendah. Hal ini perlu dikaji lebih lanjut. Apakah memungkinkan bahwa hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir pada mahasiswa yang sedang menjalani tugas akhir, seperti halnya kecemasan karena sedang menjalani tugas akhir, *self esteem* yang menurun, dsb.. Jika hal ini sudah dapat dikaji secara lebih mendalam, maka dapat ditentukan langkah intervensi selanjutnya yang difokuskan pada mahasiswa tingkat akhir. Seperti halnya pelatihan bimbingan karir yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan pada mahasiswa tingkat akhir, menjelang selesainya masa studi. Karena pada dasarnya rendahnya kematangan karir pada remaja disebabkan karena kurangnya pengetahuan mereka mengenai dunia karir (Savickas, 2001).

Di samping itu, peneliti juga melihat jumlah hasil skor yang diperoleh dari setiap dimensi. Berikut adalah hasil dan pembahasannya.

Tabel 2. Perbandingan Hasil Skor Antar Dimensi

	<i>Concern</i>	<i>Curiosity</i>	<i>Confidence</i>	<i>Consultation</i>
Jumlah rata-rata skor per dimensi (N=115)	357,3	269,0	264,4	330,0

Tabel 2. Menggambarkan perbedaan rata-rata hasil skor yang diperoleh pada setiap dimensinya. Jumlah rata-rata pada dimensi *concern*, merupakan skor yang terbesar yaitu 357,3. Urutan selanjutnya dari yang terbesar yaitu terdapat pada dimensi *consultation* sebesar 330. Adapun kedua dimensi lainnya memperoleh rata-rata skor yang lebih rendah yaitu dimensi *curiosity* sebesar 269 dan dimensi *confidence* sebesar 264,4 dan merupakan rata-rata skor dimensi yang paling kecil.

Gambaran mengenai hasil ini dapat lebih mendalam jika dilihat dari rata-rata skor setiap dimensinya. Dapat dilihat bahwa dalam hal ini mahasiswa lebih tinggi rata-rata skornya pada dimensi *concern*. Hal ini dapat dimaknakan bahwa kepedulian mengenai masa depan dan karir sudah mulai muncul dan berkembang dengan cukup baik pada hampir seluruh mahasiswa. Mereka sudah mulai memikirkan akan bekerja pada bidang apa kelak. Sebagian besar dari mahasiswa juga sudah mulai menemukan tipe-tipe pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan minat pribadi masing-masing untuk nantinya dijalani. Ini merupakan hal yang baik, karena pada dasarnya *concern* ataupun kepedulian mengenai masa depan akan mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan karir pada setiap individu. Dimensi lainnya yang memiliki rata-rata skor cukup tinggi adalah dimensi *consultation*. Sebagian besar mahasiswa sudah mulai mencari bantuan dan berkonsultasi kepada pihak lain mengenai karir yang akan ditempuh, baik itu kepada orang tua, keluarga dan juga pihak lainnya. Dalam teori perkembangan karir dari Super (Sharf, 2013) dijelaskan bahwa peran orang tua dan lingkungan sebagai *key figure* akan banyak membantu individu dalam perkembangan karirnya.

Dua dimensi lainnya yang memiliki rata-rata skor yang lebih rendah adalah dimensi *curiosity* dan *confidence*. Secara umum apabila skor cenderung rendah dalam dimensi *curiosity*, maka dapat dimaknakan bahwa mahasiswa masih perlu melakukan eksplorasi yang lebih mengenai dunia kerja. Kurangnya upaya mencari informasi karir akan membuat mahasiswa bingung harus memulai karir darimana. Perencanaan karir (*career planning*) harus dibuat terlebih dahulu, sebelum individu melakukan *career exploration* (Brown, 2014). Dimensi terakhir yang memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu adalah dimensi *confidence*. Rendahnya skor mahasiswa dalam dimensi ini mengindikasikan bahwa mereka merasa tidak percaya diri akan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menjadi sejalan dengan hasil wawancara awal yang dilakukan pada beberapa responden. Yang mana responden tersebut menyatakan bahwa mereka tidak percaya diri untuk memasuki dunia kerja karena merasa kompetensi yang dimiliki masih kurang. Sehingga mereka merasa masih perlu meningkatkan soft skill yang dibutuhkan untuk memiliki kematangan karir yang lebih baik (Pratiwi & Fatwa, 2024). Hal ini disebabkan karena pada dasarnya individu usia remaja ini sedang berada pada tahap *career exploration*. Sehingga memiliki beberapa referensi bidang karir adalah hal yang lumrah dialami. Namun demikian upaya apa yang dapat dilakukan untuk berlatih mengambil keputusan karir adalah hal yang perlu dilatih sejak dini.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Fakultas Psikologi UNIBI memiliki tingkat kematangan karir yang beragam (tinggi, sedang dan rendah). Tidak terdapat perbedaan spesifik antara kematangan karir dari setiap angkatannya. Dimensi dengan rata-rata skor tertinggi yaitu dimensi *concern*, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa terlihat sudah mulai memikirkan dan fokus terhadap masa depan dan pilihan karirnya. Namun

mahasiswa seringkali merasa kurang percaya diri akan kemampuan pribadi dan juga kurangnya keyakinan bahwa pengambilan keputusan karir berada di tangan masing-masing individu, yang menjelaskan bahwa dimensi *confidence* merupakan dimensi yang paling rendah perolehan skornya.

Adanya upaya pengembangan karir mahasiswa dapat dilakukan sebagai salah satu upaya intervensi, oleh pusat karir (*career center*) dari bagian Fakultas maupun Universitas. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel/konstruk lain yang berpengaruh memiliki pengaruh terhadap kematangan karir. Di samping itu, pendalaman fenomena pada mahasiswa tingkat akhir juga dapat dilakukan sehingga mendapatkan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai kematangan karir pada mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anovunga, A. A., John, N. Y., & Akpadago, J. (2021). Career decision making among young adults in Ghanaian secondary schools using supers career choice theory as a lens. *International Journal of Psychology and Counselling*, 13(3), 41-51.
- Bahrinsyah, F. (2018). Career maturity of guidance and counseling students at the Yogyakarta State University. *1st International Conference on Education Innovation (ICEI 2017)*, 34-37. Atlantis Press.
- Brown, D. (2014). *Career Information, Career Counselling, and Career Development (10th)*. Pearson New International Edition
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon Ho, R. H., Sam, Y. L. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K.-Y.-Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22-31
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: SAGE Publications Ltd
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (2011). *Career Maturity Inventory-Form C*. Kent, OH. Available from www.vocopher.com.
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran kematangan karir dalam memediasi kompetensi kejuruan dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485-500.
- Pratiwi, E. A., & Fatwa, M. (2024). Final-Year Students in Terms of Career Maturity and Employability. *Proceedings of Siliwangi Annual International Conference on Guidance and Counselling*, 3(1), 22-27.
- Rahim, N. S. A., Jaafar, W. M. W., & Arsad, N. M. (2021). Career maturity and career decision-making self-efficacy as predictors of career adaptability among students in foundation program, Universiti Putra Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(4), 464-477.
- Sari, Anny. (2023). Hubungan Kematangan Karir Remaja dalam Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 11, 1-8. Doi: 10.36655/jsp.v11i1.853.
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its measurement. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(4), 222-231.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole : Cengage Learning.
- Sholikah, M. A., Muhyadi, M., Indartono, S., Kenzhaliyev, O. B., & Kassymova, G. K. (2021). Self-efficacy and student achievement for enhancing career readiness: The mediation of career maturity. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 27(1), 15-25.
- Srianturi, Y., & Supriatna, M. (2020). Analysis of career maturity on high school students. In *2nd International Seminar on Guidance and Counseling 2019 (ISGC 2019)*, 128-134. Atlantis Press.
- Supriyantini, S., Dewi, I.S., Barus, R.E., & Dadeh, T.H. (2020). Reliability and validity of Indonesian version of career maturity inventory (CMI) form C. In Syamsir, E. Tasri, & H. Ardi (Eds.),

Social Sciences and Humanities in Industrial Revolution 4.0 (pp. 6 - 10). Jakarta: Redwhite Press. <https://doi.org/10.32698/GCS-PSSHERS336>

Tekke, M., & Kurt, N. (2015). The Examination of Career Maturity of Asian Foreign Students Using Crites Career Maturity Inventory. *Int. J. Res. Advent Technol*, 3(1).