



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DAN KEMATANGAN KARIR PADA  
SISWA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN PESERTA PROGRAM  
AKSELERASI DAN REGULER**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.)**

**R.A. Yentri Marchelino  
0606015341**

**Kekhususan Psikologi Pendidikan  
Program Studi Magister Sains  
Fakultas Psikologi  
Universitas Indonesia  
Depok, 2008**

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : R.A. Yentri Marchelino  
NPM : 0606015341  
Program Studi : Magister Sains Pendidikan  
Judul Tesis : Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kematangan Karir  
pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan Peserta  
Program Akselerasi dan Reguler

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Psikologi Pendidikan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia pada hari Rabu, 9 Juli 2008.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : DR. Lydia Freyani Hawadi , Psi.

Penguji : DR. Frieda Mangunsong S., M.Ed.,Psi.

Penguji : Prof. DR. Siti Marliah Tambunan, Psi.

  
.....  
  
.....  
  
.....

Depok, 9 Juli 2008

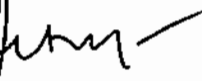
Ketua Program Pascasarjana  
Fakultas Psikologi UI



DR. S. Purwanti Brotowasisto  
NIP: 130525766

Dekan Fakultas Psikologi UI,



  
Dra. Dhatmayati U. Lubis MA, Ph.D.  
NIP: 130540026

## LEMBAR DEDIKASI

Tesis ini saya persembahkan untuk:

...belahan jiwa, Tengku Abdul Basit atas dukungan segenap jiwa yang telah diberikan,  
atas kesediaan menjadi penopang saat langkah kaki mulai melemah dan menjadi  
tempat mencurahkan segala rasa serta asa

...kedua buah hati, Tengku Raihana Fauziah dan Tengku Ahmad Rifqi Zahidi,  
malaikat penyejuk mata dan hiburan disaat hati mulai jenuh

Semoga kita semua dapat meneladani kecerdasan emosi Rasulullah SAW



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas selesainya penyusunan tesis ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah untuk pembimbing sejati seluruh ummat manusia, Rasulullah SAW, keluarga, para sahabat serta pengikut setianya hingga akhir zaman. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Sains dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Penulis menyadari dengan segala kekurangan yang dimiliki, tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari banyak pihak, diantaranya:

1. Dosen pembimbing, ibu Reni yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya selama dua semester untuk berbagi, berdiskusi dan memberi banyak masukan bagi penulis.
2. Dosen penguji, ibu Frieda dan ibu Cali atas kesediaannya menjadi penguji di tengah padatnya jadwal.
3. Para reviewer, mba Linda, mba Iin, pa Jek dan mba Indri yang memberi banyak sekali masukan dan bahan pemikiran berarti bagi penulis.
4. Teman-teman seperjuangan di Psikologi Pendidikan: mba Witri, mba Neti, Erika, mas Adoy, mba Liza, mba Dora serta kelas Psikologi Sains: mba Citra, mba Ica, mba Kiky, pa Jek, mba Hayu, mba Tere dan mba Artati. Semoga ikatan persahabatan tetap berlangsung selamanya.
5. Pihak sekolah SMA 28, 70 dan 8 atas kesediaannya menjadi tempat bagi penulis mengadakan ujicoba dan penelitian. Terutama untuk ibu Setyowati, pa Burhan, bu Nunu, bu Astri dan pa Ahmad Yani.
6. Keluarga tercinta –Mama, Papa, Kaka, Ning, Ayuk, Mas Ary, De dan Aul– yang telah memberi dukungan sepenuh hati. Terima kasih yang tak berhingga atas semuanya.
7. Sahabat-sahabat tersayang di lingkaran halaqah serta kepengurusan korwil 07 DPRa. Srengseng Sawah PKS. Terima kasih atas pengertian dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan studi.

Serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak. Semoga Allah SWT. mengganti dengan yang lebih baik.

Depok, Juli 2008

Penulis

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS  
(Hasil Karya Perorangan)**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

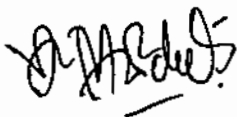
Nama : R.A. Yentri Marchelino  
NPM : 0606015341  
Program Studi : Magister Sains Pendidikan  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kematangan Karir pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan Peserta Program Akselerasi dan Reguler**

berserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Depok  
Pada tanggal: 9 Juli 2008  
Yang menyatakan



(R.A. Yentri Marchelino)

## SURAT PERNYATAAN

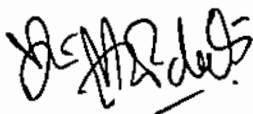
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : R.A. Yentri Marchelino  
NPM : 0606015341  
Program Studi : Magister Sains Pendidikan  
Judul Tesis : Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kematangan Karir pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan Peserta Program Akselerasi dan Reguler

Menyatakan bahwa tesis ini adalah karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Psikologi UI apabila terbukti melakukan tindakan plagiarisme.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 9 Juli 2008



R.A. Yentri Marchelino



## ABSTRAK

Nama : R.A. Yentri Marchelino  
Program studi : Magister Sains Pendidikan  
Judul : Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kematangan Karir pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan Peserta Program Akselerasi dan Reguler

Penelitian yang mengungkap hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir sangat jarang ditemukan dalam literatur. Selain itu, perbedaan kelompok berdasarkan jenis kelamin dan program pendidikan pada kedua variabel ini, masih menunjukkan hasil yang inkongruen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan dalam literatur tersebut. Peneliti mengharapkan akan ada hubungan yang bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Diharapkan juga bahwa jenis kelamin serta program pendidikan akan mempunyai efek utama terhadap kedua variabel dependen tersebut.

Tiga puluh satu orang siswa akselerasi ( $M = 15.03/SD = 0.60$ ) dan tujuh puluh satu siswa reguler ( $M = 16.23/SD = 0.59$ ) dari dua sekolah menengah atas di Jakarta berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini mengungkap hubungan yang positif dan bermakna antara kematangan karir dan kecerdasan emosi ( $r = 0.657, p < 0.01$ ). Ditemukan bahwa skor kematangan karir laki-laki lebih tinggi secara signifikan ( $F = 9.11, p < 0.01$ ) daripada perempuan dan kematangan karir siswa akselerasi lebih tinggi secara signifikan dari siswa reguler ( $F = 15.52, p < 0.01$ ). Sedangkan pada kecerdasan emosi, tidak ada perbedaan bermakna yang ditemukan.

Motivasi menjadi pembahasan penting dalam diskusi, juga perkembangan karir perempuan, terutama pada kelompok siswa berbakat.

**Kata kunci:** kematangan karir, kecerdasan emosi, akselerasi, jenis kelamin

## ABSTRACT

Name : R.A. Yentri Marchelino  
Study Program : Educational Psychology  
Title : The Relationship between Emotional Intelligence and Career Maturity of Male and Female Students in Accelerated and Regular Programs

*The relationship between emotional intelligence and career maturity has not been much revealed. Furthermore, mean differences due to gender and educational program still showed incongruency in the results. The aim of this study was to fill that literature gap. It was expected that emotional intelligence and career maturity would have a significant relationship. The main effects caused by gender and educational program on career maturity and emotional intelligence was hypothesized too.*

*Thirty one students in accelerated program ( $M = 15.03/SD = 0.60$ ) and seventy one students in regular program ( $M = 16.23/SD = 0.59$ ) from two high schools in Jakarta participated in this study. This study revealed the significant and positive correlation between career maturity and emotional intelligence ( $r = 0.657, p < 0.01$ ). It was found that career maturity of male students was significantly higher than female ( $F = 9.11, p < 0.01$ ) and career maturity of accelerated students was significantly higher than regular ones ( $F = 15.52, p < 0.01$ ). No significant group differences found in emotional intelligence.*

*Motivation came out as one of topics in discussion, and the career development of female students, especially those who are gifted.*

**Keywords:** *career maturity, emotional intelligence, accelerated students, gender*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR DEDIKASI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>2. TINJAUAN LITERATUR .....</b>	<b>12</b>
2.1 Kematangan Karir .....	12
2.1.1 Definisi Karir .....	12
2.1.2 Perkembangan Karir .....	13
2.1.3 Kematangan Karir .....	14
2.1.4 Teori <i>Life Span – Life Space</i> .....	16
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan dan Kematangan Karir .....	19
2.1.6 Kematangan Karir Laki-Laki dan Perempuan .....	21
2.2 Kecerdasan Emosi .....	23
2.2.1 Pengertian Emosi .....	23
2.2.2 Pengertian Kecerdasan Emosi .....	24
2.2.3 Aspek Kecerdasan Emosi .....	27
2.2.4 Kecerdasan Emosi Laki-Laki dan Perempuan .....	28
2.3 Remaja .....	29
2.3.1 Remaja dan Perubahan .....	29
2.3.2 Tugas Perkembangan Remaja .....	32
2.4 Anak Berbakat .....	33
2.4.1 Definisi Keberbakatan .....	33
2.4.2 Permasalahan dalam Perkembangan Karir Remaja Berbakat .....	37
2.4.3 Aspek Psikologis dan Emosi dari Remaja Berbakat .....	40
2.5 Akselerasi .....	43
2.5.1 Definisi Akselerasi .....	43
2.5.2 Program Akselerasi bagi Anak Berbakat .....	43
2.5.3 Dampak Program Akselerasi .....	46

<b>3. METODE PENELITIAN</b> .....	49
3.1 Kerangka Pemikiran Menuju Hipotesis .....	49
3.2 Hipotesis Penelitian .....	51
3.3 Rancangan Penelitian .....	52
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	52
3.5 Prosedur Penelitian .....	53
3.6 Teknik Pengambilan Sampel .....	53
3.7 Partisipan .....	54
3.8 Gambaran Umum Sekolah .....	54
3.9 Alat Ukur .....	57
3.9.1 Skala Kematangan Karir .....	57
3.9.2 Skala Kecerdasan Emosi .....	60
3.10 Cara Skoring .....	61
3.11 Teknik Analisis Data .....	62
<b>4. HASIL DAN ANALISIS</b> .....	64
4.1 Hasil .....	64
4.1.1 Gambaran Umum Partisipan .....	64
4.1.2 Uji Normalitas Data .....	66
4.1.3 Gambaran Pilihan Skala 'R' .....	67
4.2 Analisis Data .....	68
4.2.1 Hubungan antara Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi ...	68
4.2.2 Kematangan Karir berdasarkan Jenis Kelamin dan Program Pendidikan .....	73
4.2.3 Kecerdasan Emosi berdasarkan Jenis Kelamin dan Program Pendidikan .....	75
4.2.4 Analisis Tambahan .....	76
<b>5. KESIMPULAN DAN DISKUSI</b> .....	78
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Diskusi .....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	88
5.4 Saran .....	89
5.4.1 Saran Praktis .....	89
5.4.2 Saran bagi Penelitian Lanjutan .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	92
<b>LAMPIRAN</b> .....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	<i>Life Career Rainbow</i> dari Donald E. Super .....	18
Gambar 2.2.	Konsep Keberbakatan <i>Three Rings</i> dari Renzulli .....	35



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Tiga Model Kecerdasan Emosi .....	26
Tabel 3.1.	Penyebaran Item dalam Skala Kematangan Karir .....	59
Tabel 3.2.	Penyebaran Item dalam Skala Kecerdasan Emosi .....	61
Tabel 3.3.	Penggolongan Nilai Korelasi .....	62
Tabel 4.1.	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Asal Sekolah dan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2.	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan berbagai Variabel Demografi .....	65
Tabel 4.3.	Uji Normalitas Data .....	67
Tabel 4.4.	Gambaran Pilihan 'Ragu-Ragu' pada Skala Kematangan Karir .....	68
Tabel 4.5.	Gambaran Pilihan 'Ragu-Ragu' pada Skala Kecerdasan Emosi .....	69
Tabel 4.6.	Korelasi antara Aspek-Aspek Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi untuk Semua Partisipan .....	71
Tabel 4.7.	Uji- <i>t</i> terhadap Kematangan Karir Siswa Laki-Laki dan Perempuan .....	74
Tabel 4.8.	Uji- <i>t</i> terhadap Kematangan Karir Siswa Akselerasi dan Reguler .....	75
Tabel 4.9.	Uji- <i>t</i> terhadap Kecerdasan Emosi Siswa Laki-Laki dan Perempuan .....	76
Tabel 4.10.	Uji- <i>t</i> terhadap Kecerdasan Emosi Siswa Akselerasi dan Reguler .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Contoh Skala Kematangan Karir .....	101
Lampiran 2	Contoh Skala Kecerdasan Emosi .....	102
Lampiran 3	Uji reliabilitas Skala Kematangan Karir .....	103
Lampiran 4	Uji reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi .....	108
Lampiran 5	Uji MANOVA dua arah pada variabel kecerdasan emosi dan kematangan karir .....	113
Lampiran 6	Uji- <i>t</i> berdasarkan jenis kelamin pada siswa akselerasi dan reguler .....	115
Lampiran 7	Uji korelasi antara variabel kematangan karir dan kecerdasan emosi .....	117
Lampiran 8	Uji korelasi antara aspek dari kematangan karir dan kecerdasan emosi .....	119
Lampiran 9	Analisis tambahan .....	123



# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Tahap perkembangan remaja berkaitan erat dengan pembentukan identitas dan banyaknya pilihan yang harus dibuat. Seorang remaja akan memilih dengan siapa ia bergaul, menjalin hubungan dekat, bahkan sebagian memilih untuk tinggal terpisah dari orang tua. Ia juga mulai memilih sendiri aktivitas yang ia sukai dan membentuk kelompok pertemanan berdasarkan kesamaan tertentu. Dalam lingkungan sekolah, seorang remaja diharuskan memilih aktivitas ekstrakurikuler, mata pelajaran dan akhirnya memilih apakah ia akan melanjutkan pendidikannya (mis. ke Perguruan Tinggi, pendidikan Vokasional), atukah bekerja. Pada tahap akhir keremajaannya ia akan dihadapkan kepada pilihan karir sebagai sumber penghidupannya kelak (Steinberg, 2002). Persiapan pemilihan karir ini merupakan salah satu dari tugas perkembangan yang harus diselesaikan seorang remaja (Havighurst dalam Rice, 1996).

Memilih, tidak pernah menjadi pekerjaan yang mudah. Untuk memilih dengan tepat, senantiasa dibutuhkan informasi yang cukup tentang pilihan-pilihan yang ada. Proses pemilihan juga melibatkan kemampuan kognitif tertentu untuk dapat mengolah informasi tersebut dan melihat kemungkinan konsekuensi yang akan diterima saat mengambil satu pilihan (Matlin, 1999). Demikian pula halnya dengan karir. Keputusan karir merupakan rangkaian dari pengambilan keputusan penting lainnya. Misalnya tentang nilai yang dijadikan pegangan hidup oleh individu, tugas dan aktivitas yang ia minati, aspirasi pribadi maupun orang-orang terdekat tentang karir yang seharusnya ia pilih, informasi yang akan dicari terkait karir, dan seterusnya. Setelah memutuskan karir yang akan dijalani, seorang remaja seyogyanya melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan karirnya. Jika ia merencanakan untuk melanjutkan pendidikannya ke Perguruan Tinggi, tentunya ia juga harus menyelaraskan pilihan jurusan dengan pilihan karir yang telah ia buat.

Pada Perguruan Tinggi, tidak jarang ditemukan individu-individu yang tidak menyelesaikan kuliahnya. Sebagian tersandung permasalahan ekonomi, sebagian beralasan karena tidak berminat, merasa tidak cocok, atau kemampuannya yang tidak memadai. Sebagian dari mereka akan pindah jurusan, pindah Perguruan Tinggi, atau bahkan tidak berminat untuk kembali meneruskan kuliah. Selulusnya dari Perguruan Tinggi, ditemukan juga individu yang bekerja pada lapangan kerja yang tidak sesuai dengan jurusannya. Fenomena tersebut bisa jadi dikarenakan pada saat penentuan jurusan di Perguruan Tinggi, keputusan diambil bukan atas dasar pertimbangan keinginan dan kemampuan sendiri. Individu mungkin mendapatkan tekanan dari orang tua, guru, atau teman untuk memilih jurusan tertentu, tanpa mempedulikan apa yang ia minati. Alasan lain adalah karena kurangnya informasi saat penentuan pilihan jurusan tersebut. Kemampuan seseorang untuk membuat keputusan yang tepat terkait karir, setelah didahului dengan informasi yang cukup –tentang diri dan karir yang diinginkan– inilah yang dinamakan **kematangan karir** (Super dalam Super, Savickas & Super, 1996).

Savickas mendefinisikan kematangan karir sebagai “kesiapan seorang individu untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya (*age-appropriate*), serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karirnya” (dalam Powell & Luzzo, 1998). Kesesuaian dengan usia yang dimaksudkan dalam definisi ini, adalah berdasarkan teori *Life-Span, Life-Space* dari Super (dalam Super, Savickas & Super, 1996) yang mengatakan bahwa setiap individu pada jenjang usia tertentu mempunyai peran yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya. Konstruk kematangan karir mencakup kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, juga kesadaran (*awareness*) akan persyaratan yang dibutuhkan untuk membuat pilihan karir tersebut, serta derajat dimana pilihan karir tersebut realistis dan konsisten sepanjang waktu. Dengan kata lain, individu dengan kematangan karir yang baik, akan membuat suatu keputusan, dengan terlebih dahulu melalui proses pencarian informasi tentang karir yang diinginkan dan dunia kerja sesungguhnya. Kemudian kedua jenis informasi ini diselaraskan dengan potensi, minat, *belief*, kelebihan, serta kekurangan yang dimilikinya.

Merujuk pada teorinya yang berkaitan dengan psikologi perkembangan (bertambah seiring usia), Super (dalam Seligman, 1994) mengatakan bahwa studi tentang kematangan karir sangat baik untuk difokuskan pada remaja. Pada tahapan ini (eksplorasi) remaja mengalami fase peralihan dari sekolah menuju dunia kerja. Pada tahapan sebelumnya dari perkembangan karir –yaitu pertumbuhan (sejak lahir hingga usia 12 tahun)–, seorang anak akan membentuk konsep dirinya, membangun kapasitas, sikap, minat dan kebutuhan, serta pemahaman umum tentang dunia kerja. Selanjutnya, pada tahap eksplorasi (usia 12 hingga 25 tahun) ia akan mencari informasi sebanyak-banyaknya tentang karir, baik melalui kelas, pengalaman kerja, atau sumber lain untuk menemukan alternatif pilihan yang sesuai dengan minat, hobi, dan kemampuan yang dimilikinya. Pada tahap inilah ia harus melakukan proses kristalisasi, yaitu pengambilan keputusan, untuk selanjutnya melakukan perencanaan terkait karir yang diminatinya. Pentingnya studi kematangan karir pada populasi remaja ini juga didukung oleh penelitian terbaru dari Yoo dan Moon (2006) yang dalam diskusinya menyatakan bahwa:

Masa remaja adalah kelompok usia yang penting untuk menargetkan program perencanaan karir dan konseling individu/keluarga yang difokuskan pada sosio-emosional anak seperti tekanan untuk memenuhi ekspektasi pihak luar, perasaan berbeda, perfeksionisme, hipersensitivitas, tingkat percaya diri yang rendah, dan depresi.

(p. 60)

Penelitian-penelitian yang telah banyak dilakukan terkait kematangan karir dapat dibagi menjadi dua kelompok besar. Kelompok pertama adalah penelitian yang melihat prediktor atau penyebab dari matangnya karir seorang remaja. Sebagian peneliti melihat hubungan kematangan karir dengan variabel demografis seperti jenis kelamin (King, 1989; Luzzo, 1995; Kornspan & Etzel, 2001), usia (Powell & Luzzo, 1998; Schmitt-Rodermund & Silbereisen, 1998; Patton & Creed, 2001), suku (Perron, dkk., 1998; Lee, 2001) serta latar belakang sosial ekonomi (Lawrence & Brown, 1976). Sebagian peneliti melihat hubungan kematangan karir dihubungkan dengan variabel lain seperti konsep diri (Lawrence & Brown, 1976), perspektif akan waktu (Lennings, 1993; Pieterse, 2005), *work value* (Post-Kammer, 1987), *locus of control* (King, 1989; Kornspan & Etzel, 2001), serta



*self-efficacy* terkait karir (Kornspan & Etzel, 2001; Rottinghaus, dkk., 2006). Ada juga peneliti yang melihat hubungan inteligensi dengan kematangan karir. Indikator yang sering digunakan untuk tingkat inteligensi adalah nilai IQ (Lawrence & Brown, 1976), atau IPK (Powell & Luzzo, 1998; Perry, Cabrera & Vogt, 1999). Kelompok kedua adalah penelitian-penelitian yang melihat pengaruh kematangan karir terhadap kehidupan masa depan seorang individu, baik di perguruan tinggi maupun dunia kerja. Singg (2005) menyimpulkan bahwa kematangan karir dan status pekerjaan (paruh waktu, *full time*) berhubungan dengan meningkatnya tanggung jawab seorang mahasiswa. Kematangan karir yang baik juga akan menjadikan seorang mahasiswa lebih persisten di Perguruan Tinggi (Perry, Cabrera & Vogt, 1999). Persistensi di Perguruan Tinggi tersebut ditandai dengan perilaku kehadiran dalam perkuliahan, integrasi akademis dan sosial, kontak dengan Fakultas selain di ruang kuliah, serta nilai IPK. Dalam dunia kerja, kematangan karir berhubungan dengan meningkatnya komitmen pada pekerjaan (Patton & Creed, 2002), dan kesehatan mental yang lebih baik (Kawaii & Yamazaki, 2006).



Variabel yang ditengarai berperan penting dalam kehidupan manusia, namun belum banyak diteliti hubungannya dengan perkembangan karir adalah emosi. Padahal menurut Young, Valach dan Collin (1996), identitas, minat, serta pilihan karir dikonstruksi melalui kegiatan sehari-hari (misalnya melalui percakapan), yang selalu bersinggungan dengan emosi. Matlin (1999) mengatakan bahwa emosi berperan dalam menandai kejadian dan informasi yang dianggap penting serta nilai yang diinternalisasi. Faktor-faktor inilah yang akan di-*recall* saat seorang individu mengambil keputusan karir. Emosi yang dialami dalam proses pengambilan keputusan terkait karir mempunyai implikasi pada persepsi akan resiko tentang suatu pilihan karir tertentu, jumlah dan jenis eksplorasi yang dilakukan, serta bagaimana informasi tersebut akan diproses (Emmerling dan Cherniss, 2003). Mereka menjelaskan dinamika pengaruh emosi terhadap pengambilan keputusan karir melalui konsep kecerdasan emosi. Siswa yang memiliki kecerdasan emosi akan lebih mampu mengungkapkan minat dan keinginannya pada orang lain, mereka juga memiliki pemahaman diri yang lebih

baik, dan lebih mampu untuk fokus pada emosi yang positif saat mengambil keputusan karir.

Salah satu ahli mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai “kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, memilah atau membedakan antara emosi yang muncul dan menggunakan informasi ini sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak” (Mayer & Salovey, 1997). Sehubungan dengan definisi tersebut, penelitian tentang kecerdasan emosi banyak berkaitan dengan kesuksesan interaksi seseorang dalam lingkungannya. Hal ini sejalan dengan klaim yang dibuat oleh Goleman (1995) bahwa kecerdasan emosi lebih dibutuhkan untuk dapat sukses secara sosial dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Lopes, dkk. (2004) mengatakan bahwa kemampuan menggunakan emosi berhubungan erat dengan kualitas interaksi sosial sehari-hari yang dipersepsi individu, sedangkan kemampuan mengelola emosi berhubungan erat dengan kualitas interaksi dengan lawan jenis. Siswa yang lebih mampu mengelola emosi akan mempunyai kualitas pertemanan dengan lawan jenis yang lebih baik. Penelitian Mavroveli, Petrides, Rieffe dan Baker (2007) menyimpulkan bahwa siswa yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, dinilai temannya memiliki sifat kooperatif dan keterampilan untuk memimpin yang lebih tinggi dibanding teman lainnya. Dalam sebuah review tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan kesuksesan hidup, Cherniss, Extein, Goleman, dan Weissberg (2006) menyimpulkan bahwa selain membentuk kualitas kepemimpinan, individu dengan kecerdasan emosi juga berkorelasi kuat dengan penilaian yang tinggi dari atasan serta teman sejawat di tempat kerja. Kecerdasan emosi membantu seorang remaja tidak hanya dalam menghindari permasalahan dan menghadapi tuntutan hidup, tapi juga membentuknya menjadi pribadi yang menyenangkan, tahan banting dalam menghadapi dunia luar, dan mampu berkarya bagi masa depannya (Mathews dkk., 2006).

Dalam kaitannya dengan karir, kecerdasan emosi lebih banyak diteliti hubungannya dengan kesuksesan seseorang di dunia kerja (misalnya Hughes, 2005; Liptak, 2005). Tidak banyak penelitian yang melihat hubungan kecerdasan

emosi dengan perkembangan karir itu sendiri. Padahal, walaupun kematangan karir juga dipengaruhi oleh interaksi sehari-hari seorang individu. Hasil penelitian Young, Paselunho dan Valach (1997) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi berhubungan dengan kemampuan seorang remaja membangun komunikasi yang efektif terkait karir dengan orang tuanya. Penelitian kali ini hendak melihat hubungan langsung antara kecerdasan emosi dan kematangan karir, yaitu apakah siswa yang cerdas secara emosi berarti juga ia akan lebih matang dalam hal karir dibandingkan siswa lain.

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah hendak melihat perbedaan yang ditimbulkan oleh jenis kelamin terhadap kematangan karir. Jenis kelamin, ditengarai menjadi satu prediktor yang penting dalam kematangan karir. Walaupun demikian, hingga kini hasil-hasil penelitian belum menemukan kata sepakat tentang pengaruh yang ditimbulkannya. Sebagian peneliti mengatakan bahwa perempuan lebih matang dalam hal karir daripada laki-laki (Luzzo, 1995), sementara sebagian lainnya menemukan perbedaan terjadi hanya pada aspek tertentu dari kematangan karir tersebut (Lee, 2001). King (1989) menemukan bahwa perbedaan kematangan karir antar jenis kelamin disebabkan oleh adanya anteseden yang berbeda untuk masing-masing jenis kelamin. Usia merupakan prediktor yang penting bagi kematangan karir laki-laki, namun pada perempuan prediktor usia dibarengi dengan pengaruh dari kohesi dalam keluarga, internal *locus of control* dan keterlibatan budaya.

Dalam hal karir, perempuan mempunyai ekspektasi yang terbatas dan cenderung tidak menginginkan kesetaraan antar jenis kelamin misalnya dengan ungkapan "*We make enough, we don't need more*" yang dikeluarkan oleh seorang petenis profesional, Steffi Graf (dalam Crawford & Unger, 2004). Phillips dan Imhoff (1997) mengatakan bahwa walaupun ada perbedaan dalam hal perkembangan dan aspirasi karir dari laki-laki dan perempuan, namun pendidikan dapat menyelesaikan sebagian perbedaan tersebut. Konrad, dkk. (dalam Crawford & Unger, 2004) mengatakan bahwa perempuan pada masa 80-an dan 90-an mempunyai aspirasi karir yang lebih tinggi, misalnya digambarkan dengan salah

satu atribut kerja yaitu 'mendinginkan tanggung jawab' dan perbedaan jenis kelamin yang sangat signifikan pada periode sebelumnya, menjadi berkurang. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh tersedianya kesempatan yang lebih banyak bagi perempuan. Walaupun demikian, dalam penelitian terbaru tentang karir dan perkembangannya pada populasi remaja, menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh dari jenis kelamin terhadap perkembangan dan kematangan karir (Flouri & Buchanan, 2002; Turner & Lapan, 2005; Fouad, 2007).

Penelitian kematangan karir pada remaja sudah cukup banyak dilakukan hingga saat ini. Sebagian peneliti mengambil sampel pada tingkat sekolah menengah pertama (Post-Kammer, 1987; Patton & Creed, 2001; Flouri & Buchanan, 2002; Creed & Patton, 2003), sekolah menengah atas (Powell & Luzzo, 1998; Lee, 2001; Pieterse, 2005), serta mahasiswa tingkat awal (Lennings, 1993; Kornspan & Etzel, 2001). Namun, dari banyak penelitian pada sampel remaja ini, satu populasi yang jarang tersentuh adalah populasi anak berbakat. Ada dugaan bahwa tidak banyaknya penelitian pada populasi ini disebabkan oleh pandangan masyarakat luas yang menganggap anak-anak berbakat adalah pribadi 'superior', yang lebih cepat matang dibandingkan teman seusianya (Hallahan & Kauffman, 2006). Padahal penelitian lawas dari Kerr dan Colangelo (1988) menyimpulkan bahwa sebagian besar anak berbakat merasa lebih membutuhkan bantuan konseling dalam hal penentuan tujuan karir dan pendidikannya (*occupational and educational goals*), bila dibandingkan dengan konseling dalam masalah personal. Hal ini menunjukkan bahwa keberbakatan seorang anak tidak membenarkan guru, konselor, maupun orang tua untuk berlepas tangan dalam membantunya merencanakan dan memilih karir.

Penelitian yang melihat langsung hubungan antara kematangan karir dan keberbakatan belum banyak dilakukan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Wu (2000) menemukan bahwa anak-anak berbakat menunjukkan perilaku karir yang lebih baik dalam hal perencanaan karir dan pengetahuan karir, sehingga secara skala komposit, nilai kematangan karir mereka lebih tinggi dibandingkan

anak lainnya. Sayangnya, penelitian ini dilakukan hanya pada sampel laki-laki, sehingga bisa dimungkinkan terjadi bias gender di dalamnya. Penelitian lain terkait kematangan karir dan keberbakatan lebih banyak dihubungkan dengan aspek-aspek dari keberbakatan, misalnya inteligensi. Lawrence dan Brown (1976) menyimpulkan bahwa kematangan karir berkorelasi secara positif dengan inteligensi. Hasil sebaliknya ditemukan oleh Powell dan Luzzo (1998). Mereka menyimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kapasitas intelektual seorang mahasiswa (ditandai dengan nilai GPA) dengan kematangan karirnya. Mereka mencoba menjelaskan hasil ini dengan mengikutsertakan adanya bias budaya dan kebiasaan dari tiap etnis terkait masalah pendidikan anak-anaknya.

Pada konteks Indonesia, kematangan karir siswa berbakat belum banyak diteliti. Penelitian oleh Komandyahrini (2007) menunjukkan bahwa kematangan karir siswa berbakat berhubungan erat dengan *self-efficacy*-nya. Analisa tambahan dalam penelitian ini juga menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam kematangan karirnya. Namun penelitian ini tidak menyertakan siswa dari program reguler sehingga tidak ada perbandingan yang bisa dilakukan.

Proses pengambilan keputusan dalam hal apapun senantiasa melibatkan emosi – sebelum, sepanjang proses, bahkan setelah sebuah keputusan diambil (Kemdal & Montgomery, 1997). Demikian pula halnya dengan karir. Tahapan kristalisasi yang sedang dilalui oleh seorang remaja mengharuskan ia terlebih dahulu memilih karir yang akan ditempuh sebelum akhirnya melakukan proses perencanaan terkait karir tersebut. Remaja yang memiliki kecerdasan emosi, diharapkan akan dapat memutuskan dengan lebih baik. Selain itu, kecerdasan emosi juga berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam mengatasi tekanan, serta strategi yang ia gunakan dalam menyelesaikan masalahnya (Chan, 2003; Matthews, dkk., 2006). Proses penentuan karir kadangkala dipandang sebagai satu proses yang penuh tekanan. Tekanan ini dapat berasal dari diri sendiri (kesesuaian dengan aspirasi, minat, kemampuan, dll.) atau dari lingkungan (ekspektasi dari teman, orang tua atau masyarakat). Tekanan-tekanan ini dipandang lebih berat oleh seorang remaja

berbakat (Greene, 2006). Ia sering kali dihadapkan pada ekspektasi berlebihan dari lingkungannya. Karakteristik perfeksionis yang dimiliki seorang anak berbakat juga terkadang membuat mereka menentukan standar yang berlebihan terkait apapun, termasuk karir dan kehidupan masa depan mereka. Individu dengan kecerdasan emosi yang baik akan dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut dalam menentukan pilihan karirnya. Oleh karena itu, kecerdasan emosi yang dimiliki seorang remaja tentunya akan mempengaruhi kematangan karirnya.

Pelayanan pendidikan bagi siswa berbakat saat ini di Indonesia diberikan dalam bentuk kelas khusus di beberapa sekolah unggulan, dikenal dengan program akselerasi. Salah satu kelemahan dari program ini adalah, siswa cenderung mengalami permasalahan sosial dan emosional (Hadis, 2004). Walaupun demikian, data empiris menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dari siswa akselerasi dan reguler tidak menunjukkan perbedaan yang bermakna (Nuraida, 2003). Hasil serupa ditunjukkan oleh Koentary (2004), yaitu bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna antara kecerdasan emosi siswa akselerasi dan reguler, kecuali pada skala motivasi diri. Koentary menambahkan bahwa kecerdasan emosi tampaknya dimoderatori oleh suasana sekolah, ditandai dengan nilai kecerdasan emosi yang berbeda pada siswa masing-masing sekolah. Hasil-hasil ini tampaknya bertolak belakang dengan ciri anak berbakat yang dikemukakan oleh Davis dan Rimms (1976) bahwa mereka cenderung memiliki emosi yang lebih stabil dibandingkan teman sebayanya. Karena itu, penelitian ini juga akan mengungkap apakah ada perbedaan kecerdasan emosi berdasarkan jenis kelamin dan program pendidikan (akselerasi dan reguler).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dinamika hubungan antara variabel kecerdasan emosi, kematangan karir pada kelompok berdasarkan jenis kelamin dan program pendidikan dirumuskan dalam pertanyaan berikut:

1. Apakah ada hubungan yang bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir?

2. Apakah ada perbedaan kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan?
3. Apakah ada perbedaan kematangan karir antara siswa akselerasi dan reguler?
4. Apakah ada perbedaan kecerdasan emosi antara siswa laki-laki dan perempuan?
5. Apakah ada perbedaan kecerdasan emosi antara siswa akselerasi dan reguler?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terbagi menjadi tujuan umum dan khusus. Tujuan umumnya adalah untuk mencari hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Sedangkan pada tujuan khususnya, hendak dicari perbedaan kematangan karir serta kecerdasan emosi antara kelompok siswa laki-laki dan perempuan, juga antara kelompok siswa akselerasi dan reguler.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah menambah perbendaharaan literatur mengenai kematangan karir, yaitu hubungannya dengan kecerdasan emosi. Selain itu juga peranan dari jenis kelamin dan program pendidikan pada kedua variabel tersebut. Manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah memberi masukan bagi orang tua, guru, maupun konselor tentang bimbingan karir bagi remaja, terutama remaja perempuan dan anak berbakat.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun secara sistematis dalam lima bab. Pada **bab I** dibicarakan tentang latar belakang, yaitu rasionalisasi pentingnya penelitian, kemudian rumusan masalah yang diangkat, juga tujuan dan manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini. **Bab II** akan membicarakan tentang tinjauan literatur yang kemudian mendasari pengambilan hipotesa. Tinjauan literatur yang diangkat adalah tentang kematangan karir, kecerdasan emosi, hubungan keduanya dengan jenis kelamin, juga landasan teori tentang anak berbakat serta program akselerasi.

Pada **bab III** diangkat mengenai metode penelitian, yaitu rancangan penelitian, variabel yang dilibatkan serta definisi operasionalnya, teknik pengambilan sampel dan partisipan yang diikutsertakan, serta alat ukur dan teknik analisa data. **Bab IV** akan mengungkap hasil dari pengolahan data serta analisa dan diskusinya. **Bab V** sebagai penutup, akan membicarakan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian lanjutan.





## 2. TINJAUAN LITERATUR

Pada bab dua ini dibahas tinjauan literatur yang peneliti temukan terkait dengan kematangan karir dan kecerdasan emosi, serta hasil penelitian terbaru tentang keduanya. Pembahasan kedua jenis variabel ini akan memperbandingkan antara jenis kelamin serta karakteristik dari anak-anak berbakat (sebagai peserta program akselerasi) dan non-berbakat (sebagai peserta program reguler). Bab ini juga dilengkapi dengan landasan teori tentang program akselerasi; meliputi pengertian, tipe-tipe akselerasi, serta dampak positif dan negatif dari pelaksanaan program ini.

### 2.1 Kematangan Karir

#### 2.1.1 Definisi Karir

Banyak kata dalam bahasa Inggris yang merujuk pada pengertian pekerjaan – misalnya *employment, job, occupation, career*– namun setiap kata tidak mencakup aspek-aspek yang sama dari makna yang terkandung dalam suatu pekerjaan. Istilah karir (*career*) sering digunakan secara tumpang tindih dengan vokasional (*vocational*). Keduanya berhubungan dengan ‘panggilan jiwa’ yang dirasakan seseorang untuk memilih dan terlibat total dalam bidang pekerjaan tertentu (biasanya individu tersebut akan memiliki komitmen jangka panjang terhadap pekerjaannya). Bedanya, istilah karir lebih dititikberatkan pada keterlibatan individu secara aktif dalam pemilihan tersebut, sedangkan pada vokasional, individu menerima ‘panggilan jiwa’ tersebut secara pasif, hanya berdasarkan ‘*godsend*’ atau anugerah dari Tuhan (Isaacson & Brown, 1997). Super (dalam Seligman, 1994) memandang karir sebagai pemenuhan dari tiga kebutuhan seorang manusia, yaitu kebutuhan akan hubungan (*human relation*), kebutuhan akan aktivitas, dan kebutuhan akan mata pencaharian (*livelihood*).

Istilah lain yang juga berkaitan dengan karir adalah okupasi (*occupation*), bekerja (*work*) dan pekerjaan (*job* atau *employment*). Istilah bekerja (*work*) menurut *Webster's New Universal Unabridged Dictionary* (dalam Isaacson & Brown, 1997) merujuk pada ‘penggunaan tenaga atau usaha yang ditujukan untuk memproduksi

atau mencapai sesuatu'. Bila dalam bekerja tersebut seseorang mendapatkan kepuasan batin tersendiri, biasanya istilah yang digunakan adalah *occupation*, yang lebih menekankan pada aspek bahwa seseorang merasa terlibat di dalam pekerjaannya karena telah mempersiapkan diri untuk memegang pekerjaan itu dan memperoleh kepuasan pribadi, walaupun keterlibatannya masih dibatasi pada jam-jam bekerja saja. Sedangkan kata *job* dan *employment*, lebih menekankan aspek bahwa seseorang sibuk mengerjakan sesuatu dan mendapat imbalan ekonomis atas usaha dan waktu yang ia curahkan, tanpa memperhatikan apakah orang itu sungguh-sungguh merasa terlibat di dalam pekerjaannya dan memandangnya sebagai sumber kepuasan pribadi yang non-ekonomis (Winkel & Hastuti, 2006).

### 2.1.2 Perkembangan Karir

Ahli yang pertama kali memperkenalkan pentingnya karir bagi seorang manusia adalah Parson (dalam Seligman 1994; Winkel & Hastuti, 2006). Ia mengatakan bahwa ada tiga proses yang harus dilalui seseorang untuk memilih karir yang sesuai dengan dirinya. Pertama, pemahaman diri yang jelas mengenai kemampuan yang dimiliki, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kelemahan, serta ciri lainnya. Kedua, pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat sukses dalam berbagai bidang pekerjaan, untung dan rugi, kompensasi yang diperoleh, serta peluang yang ada dalam pekerjaan tersebut. Proses terakhir adalah rasionalisasi mengenai hubungan antara kedua kelompok fakta tersebut. Pada proses terakhir ini, individu akan menyelaraskan pengetahuan tentang dirinya dengan pengetahuan tentang bidang-bidang pekerjaan untuk kemudian menentukan pilihan dan aspirasi karirnya. Dengan demikian, perkembangan karir adalah suatu proses panjang yang terjadi sepanjang kehidupan seorang manusia, dan mencakup setiap peran serta posisi yang dijalaninya (Gysbers dalam Seligman, 1994). Proses ini mencakup tidak hanya pekerjaan yang dibayar, namun juga kegiatan di waktu luang, kegiatan-kegiatan sukarela (*voluntary work*), waktu yang diluangkan untuk mengenyam pendidikan, serta waktu yang diluangkan untuk keluarga. Perkembangan karir bukan hanya proses membuat keputusan untuk memilih suatu pekerjaan, tapi merefleksikan seluruh pengalaman hidup seseorang dan membawa dampak terhadap seluruh aspek dari kehidupannya.

### 2.1.3 Kematangan Karir

Manusia mengalami perubahan dalam setiap detik kehidupan yang ia lalui. Ia tidak hanya bertambah besar, bertambah tua, tetapi ia juga bertambah pengetahuan dan kemampuan untuk menjalani kehidupannya. Sebagian ahli membedakan penggunaan istilah bertumbuh (*to grow*) –merujuk pada penambahan ukuran, jumlah, panjang, berat dan dimensi lain yang sejenis dari sel-sel dalam tubuh manusia–, dengan istilah berkembang (*to develop*) –yang berarti penambahan fungsi, kapasitas, kemampuan koordinasi, dan lainnya dalam mempelajari hal baru (Frank, 1950). Frank mengatakan bahwa konsep kematangan, berhubungan erat dengan pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Jika masing-masing manusia dapat dipandang sebagai sistem yang dinamis, maka akan sulit untuk menentukan titik tertentu sebagai standar ‘kematangan’ seseorang. Pada akhirnya, para ahli sepakat untuk mendefinisikan kematangan sebagai ‘perubahan berkelanjutan (progresif dan kontinu) sepanjang waktu kehidupan manusia’. Sebaliknya, ketidakmatangan akan berakibat pada berhentinya pertumbuhan dan perkembangan pada tahapan sebelumnya.

Selanjutnya jika dihubungkan dengan karir, definisi kematangan karir dapat diartikan sebagai kesesuaian antara tugas perkembangan karir seseorang dengan tahapan usianya. Dengan kata lain, ada ‘kesiapan bagi individu tersebut untuk membuat keputusan karir yang sesuai usianya (*age-appropriate*) dengan informasi yang cukup, serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karirnya’ (Savickas dalam Powell & Luzzo, 1998). Definisi ini mencakup juga kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, juga adanya kesadaran (*awareness*) akan persyaratan yang dibutuhkan untuk membuat pilihan karir tersebut, serta derajat dimana pilihan karir tersebut realistis dan konsisten sepanjang waktu. Yost dan Corbishly (dalam Seligman, 1994) mendefinisikan kematangan karir sebagai:

Kemampuan untuk melakukan keberhasilan negosiasi terhadap tugas-tugas dan transisi dari perkembangan karirnya, serta kesiapan untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan usia (*age-appropriate*) dan tahapan (*stage-appropriate*).

(p. 28)

Definisi operasional dari kematangan karir adalah membandingkan tugas perkembangan yang sudah diselesaikan seseorang dengan apa yang diharapkan telah diselesaikannya pada usia tersebut. Sedangkan dari sudut pandang psikologi, kematangan karir dapat dioperasionalkan menjadi 'membandingkan sumber daya individu, kognitif dan afektif, dalam menyelesaikan tugas perkembangannya saat ini dengan sumber daya yang sesungguhnya dibutuhkan' (Super dalam Super, Savickas & Super, 1996). Jika dikaitkan dengan populasi yang akan dilibatkan dalam penelitian ini (remaja), maka kematangan karir remaja akan dihubungkan dengan tugas perkembangan karir remaja, yaitu eksplorasi, kristalisasi dan spesifikasi pilihan karir.

Super (dalam Seligman, 1994) mengetengahkan konsep *career adaptability* untuk menjelaskan proses yang terjadi dalam kematangan karir. Konsep ini memiliki lima aspek, yaitu:

1. Penuh perencanaan (*planfulness*) – kemandirian, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman dan mengantisipasi masa depan, serta kepercayaan diri.
2. Eksplorasi – pengajuan pertanyaan dan pengumpulan informasi, menggunakan sumber daya yang ada, serta partisipasi dalam aktivitas di sekolah, komunitas, lapangan pekerjaan dan keluarga.
3. Pengumpulan informasi – tentang pekerjaan, preferensi serta peran-peran dalam dunia pekerjaan.
4. Pengambilan keputusan – membuat keputusan tentang karir berdasarkan prinsip-prinsip pengambilan keputusan yang baik.
5. Orientasi kepada realitas – mengembangkan pengetahuan tentang diri sendiri, termasuk pilihan-pilihan yang realistis, kejelasan akan nilai, minat dan tujuan, serta pengalaman kerja.

Berdasarkan teori dan aspek-aspek yang dikemukakan Super di atas, Seligman (1994) menyebutkan beberapa ciri yang dapat menandai kematangan karir yang positif, yaitu: (1) meningkatnya *self-awareness*, (2) meningkatnya pengetahuan mengenai pilihan yang relevan, (3) meningkatnya kongruensi antara *self-image*

(kemampuan, minat, nilai-nilai, kepribadian) dan tujuan karir, (4) tujuan karir yang semakin realistis, (5) meningkatnya kompetensi untuk membuat perencanaan terkait karir dan kesuksesan karir, (6) mengembangkan sikap positif terkait karir (orientasi terhadap pencapaian, kemandirian, penuh pertimbangan, komitmen, motivasi dan *self-efficacy*), serta (7) bertambahnya kesuksesan dan kepuasan terhadap perkembangan karir dalam hidupnya.

#### 2.1.4 Teori *Life Span – Life Space*

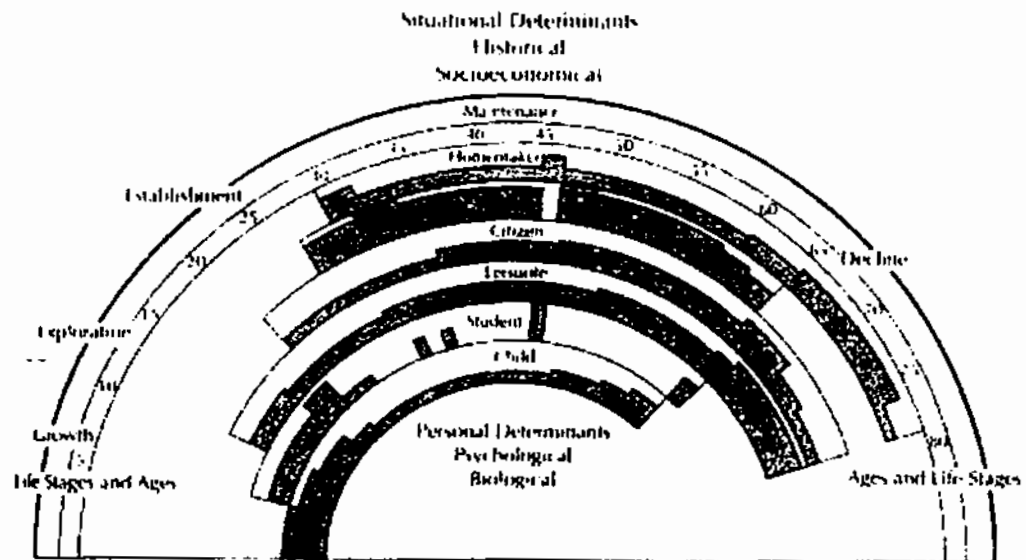
Konsep kematangan karir didasarkan pada teori perkembangan karir "*Life Span – Life Space*" dari Super (dalam Super, Savickas & Super, 1996). Teori ini dibangun atas empat belas preposisi, yaitu:

1. Setiap manusia memiliki perbedaan dalam hal kemampuan, kepribadian, kebutuhan, nilai-nilai yang diusung, minat, sifat, serta konsep diri.
2. Setiap manusia mempunyai kualifikasi untuk beberapa jenis pekerjaan.
3. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan atas kemampuan dan kepribadian individu yang akan menjalaninya, dengan toleransi yang cukup untuk beberapa variasi.
4. Perubahan yang terjadi pada preferensi vokasional dan kompetensi seseorang, situasi tempat ia hidup dan bekerja, akan juga membawa perubahan pada konsep dirinya seiring waktu dan pengalaman.
5. Perubahan ini dapat diringkas dalam lima tahapan sepanjang kehidupan seseorang (*'a maxi-cycle'*), yaitu pertumbuhan – eksplorasi – penetapan – pemeliharaan – pelepasan.
6. Pola umum karir seseorang dipengaruhi oleh tingkat sosial ekonomi keluarga, kemampuan mental, pendidikan, keterampilan, karakteristik personal (kebutuhan, nilai yang diusung, minat dan konsep diri), dan kematangan karir, juga dengan kesempatan yang diperoleh individu tersebut.
7. Keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan lingkungan dan diri seorang individu dalam konteks tersebut pada setiap tahap kehidupan, bergantung pada kesiapan individu tersebut (yaitu, bergantung pada kematangan karirnya).

8. Kematangan karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan derajat perkembangan vokasional seorang individu sepanjang kontinum tahapan kehidupan dari pertumbuhan hingga pelepasan.
9. Perkembangan dalam seluruh tahap kehidupan tersebut, sebagiannya diarahkan dengan memfasilitasi terjadinya kematangan dalam hal kemampuan, minat dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas perkembangannya (*coping resources*), dan sebagian dengan pengujian dalam realita, serta perkembangan konsep diri seseorang.
10. Proses dari perkembangan karir sesungguhnya adalah pengembangan dan pengimplementasian konsep diri okupasional.
11. Proses mensintesa atau mengkompromikan antara faktor individu dan sosial, antara konsep diri dan realita, termasuk salah satu permainan peran (*role playing*) dan pembelajaran dari *feedback* yang diterima individu dari lingkungan.
12. Kepuasan akan hidup dan pekerjaan tergantung pada penyaluran yang diperoleh seseorang untuk kemampuan, kebutuhan, nilai, minat, kepribadian dan konsep dirinya.
13. Derajat kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya proporsional dengan derajat dimana ia memperoleh kesempatan untuk mengimplementasikan konsep dirinya.
14. Pekerjaan dan okupasi menyediakan fokus tersendiri untuk pengorganisasian kepribadian bagi laki-laki dan perempuan. Fokus lainnya terkait dengan kegiatan waktu luang (*leisure activity*) dan rumah tangga.

Teori *Life-Span, Life-Space* ini menyatukan antara tahapan hidup psikologis dan teori tentang peranan sosial untuk mendapatkan gambaran umum terkait karir yang bersifat multi-peran (lihat Gambar 2.1 tentang *Life-Career Rainbow*). Ada dua dimensi yang dilibatkan disini, yaitu waktu (dicirikan dengan *life-span*), dan ruang (dicirikan dengan *life-space*). Dimensi waktu berkaitan dengan peran yang dimainkan seseorang sepanjang kehidupannya, serta tahapan hidup yang berkaitan. Peranan tersebut dimulai dari menjadi seorang anak – pelajar – penikmat kesenangan (*leisurite*) – warga negara – pekerja, hingga berumah tangga

(menjadi pasangan, orang tua, sampai masa pensiun). Sedangkan dimensi ruang berkaitan dengan kondisi sosial tempat individu tersebut hidup.



**Gambar 2.1.** *Life-Career Rainbow* dari Donald E. Super

Diambil dari: Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.). San Fransisco: Jossey-Bass, p.127.

Tahapan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karir yang diajukan oleh Super (dalam Super, Savickas & Super, 1996) ada lima, yaitu pertumbuhan (4 – 14 thn) – eksplorasi (14 – 24 thn) – penetapan (24 – 45 thn) – pemeliharaan (45 – 65 thn) dan pelepasan (> 65 thn). Walaupun Super memandang tahapan ini sebagai siklus kehidupan (*maxi cycle*), ia berpendapat bahwa pada setiap masa transisi menuju tahap berikutnya ada siklus kecil yang dilakukan seorang individu. Misalnya pada saat seorang remaja memasuki dunia kerja, ia terlebih dahulu melalui tahap pertumbuhan (mengenali peran barunya), termasuk juga mengeksplorasi ekspektasi lingkungan terhadap perannya, jika sukses maka ia akan tetap pada peran tersebut. Transisi ini dapat pula terjadi pada masa dewasa, dengan waktu yang relatif lebih singkat, misalnya saat seseorang memutuskan untuk pindah bekerja.

Partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah siswa SMA, yaitu berada pada tahapan eksplorasi. Tahap ini terjadi pada masa remaja, mulai usia 14 hingga 24 tahun. Pada tahap ini, individu banyak melakukan penajajagan atau

mengeksplorasi karir apa yang cocok dengan dirinya. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah mengkristalisasi, menspesifikasi dan mengimplementasikan pilihan karir. Tahap ini dibagi menjadi tiga sub tahap, yaitu:

- a. Sub Tahap Sementara (14 – 17 thn). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Individu mulai dapat menggunakan *self-preference* untuk melihat kesesuaian suatu bidang dan tingkat pekerjaan dengan dirinya.
- b. Sub Tahap Peralihan (17 – 21 thn). Perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkhususkan pilihan pekerjaan.
- c. Sub Tahap Ujicoba (21 – 24 thn). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengimplementasikan pilihan pekerjaan.

Dari ketiga sub tahap ini, peneliti hanya mengikutsertakan siswa SMA (sub tahap sementara) sehingga tugas perkembangan yang harus diperiksa adalah mengenai kristalisasi pilihan pekerjaan.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan dan Kematangan Karir Shertzer dan Stone (dalam Winkel & Hastuti, 2006) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir sebagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimiliki seseorang yang akan mempengaruhi perkembangan karirnya adalah nilai-nilai kehidupan yang ia anut, taraf inteligensi, bakat khusus yang dimiliki, minat, sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, serta keadaan fisik seseorang. Sedangkan faktor eksternal yang akan mempengaruhi perkembangan karir seseorang adalah masyarakat (lingkungan sosial budaya), keadaan sosial ekonomi suatu negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan, pertemanan, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan.

Ahli lain yang menyetujui faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir adalah Seligman (1994). Menurutnya ada enam faktor yang terlibat, yaitu keluarga, masyarakat, sosioekonomi, individu, serta faktor psikososial dan emosional. Faktor-faktor dalam keluarga yang dapat mempengaruhi



perkembangan karir individu adalah pengalaman masa kecil, ada tidaknya *role model*, urutan kelahiran, dan karakteristik lain dari orang tua misalnya kepribadian, tingkat pendidikan dan jabatan di pekerjaan, penghasilan juga pola asuh. Masyarakat mempengaruhi perkembangan karir terutama dalam tiga hal, yaitu eksposur yang dilakukan anggota masyarakat tersebut terhadap pekerjaan, kondisi dimana mereka merasa nyaman, serta pesan yang disampaikan tentang jalur karir yang dianggap pantas. Tingkat sosioekonomi dan latar belakang etnis juga mempengaruhi perkembangan karir seorang individu. Individu dari tingkat sosial ekonomi tinggi, biasanya akan mempunyai aspirasi karir yang juga lebih tinggi. Etnis minoritas juga sering kali tidak terlalu sukses dalam mengembangkan karirnya dibandingkan mayoritas. Seligman juga menyatakan bahwa jenis kelamin tampaknya lebih berpengaruh terhadap perkembangan karir dibandingkan etnis. Pengaruh ini terutama dalam hal aspirasi karir, pilihan dan ekspektasinya.

Khususnya tentang kematangan karir, Naidoo (1998) melakukan review terhadap penelitian-penelitian kematangan karir selama 40 tahun sejak awal diperkenalkannya konstruk ini. Ia menemukan beberapa faktor yang berkorelasi dengan kematangan karir. Faktor-faktor tersebut adalah:

- **Usia** – Semakin bertambah usia seseorang, ia akan cenderung lebih matang dalam hal karir. Hal ini sesuai dengan konstruk kematangan karir yang berhubungan dengan tugas perkembangan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang melihat pengaruh kelas atau tingkat pendidikan terhadap kematangan karir.
- **Jenis kelamin** – Pengaruh jenis kelamin masih menjadi kontroversi dalam penelitian terdahulu. Ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin masih merupakan variabel yang layak diteliti lebih lanjut, dan inilah yang menjadi fokus penelitian kali ini.
- **Status sosial ekonomi** – Walaupun secara teori kelas sosial akan mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan karir, namun banyak penelitian menemukan bahwa hubungan antara status sosial ekonomi dan kematangan karir tidak signifikan.

- **Locus of control** – Faktor ini secara signifikan mempengaruhi proses pengambilan keputusan terkait karir, komitmen terhadap karir, aspirasi karir, etika kerja dan waktu santai (*leisure*), eksplorasi karir dan perilaku pencarian informasi terkait karir. LOC juga memediasi pengaruh dari jenis kelamin dan status sosial ekonomi terhadap kematangan karir.
- **Perbedaan ras dan budaya** – Faktor ini menunjukkan pentingnya konteks dalam studi tentang kematangan karir. Praktik pengasuhan orang tua dan konsep diri berinteraksi dengan faktor etnis untuk memprediksi kematangan karir seseorang.
- **Work salience** – Adalah pentingnya pekerjaan dalam membuat keputusan dan kepuasan kerja yang dipersepsi oleh seorang individu. Faktor ini secara signifikan berpengaruh terhadap kematangan karir seseorang.

Dari beragam faktor yang mempengaruhi perkembangan serta kematangan karir di atas, dalam penelitian ini hanya dilibatkan faktor internal dari individu. Faktor-faktor tersebut adalah jenis kelamin, taraf inteligensi serta bakat dan minat khusus. Inteligensi dan bakat serta minat khusus ditengarai menjadi karakteristik dari siswa akselerasi, yaitu populasi yang akan dilibatkan dalam penelitian ini.

#### 2.1.6 Kematangan Karir Laki-Laki dan Perempuan

Jenis kelamin, merupakan satu variabel yang penting dalam studi kematangan karir, walaupun hasil-hasil penelitian yang sudah ada masih inkonsisten. Sebagian peneliti menemukan bahwa perempuan lebih matang dalam hal karir daripada laki-laki pada skor totalnya (Luzzo, 1995; Patton & Creed, 2001). Beberapa menemukan perbedaan terjadi hanya pada sub skalanya (Lee, 2001; Post-Kammer, 1987). Bahkan sebagian lainnya menyimpulkan bahwa laki-laki lebih matang dalam hal karir dibandingkan perempuan (Flouri & Buchanan, 2002).

Walaupun mempunyai skor kematangan karir yang lebih tinggi, Luzzo (1995) menemukan bahwa perempuan mempunyai kecenderungan untuk mempunyai konflik peran dalam perkembangan karir tersebut. Konflik peran ini terungkap pada analisa kualitatif yang dilakukannya. Sebagian besar perempuan (lebih dari

60%) mengatakan akan mempertimbangkan waktu untuk menikah dan memiliki anak, kemudian melakukan pengorbanan untuk menjalankan peran tersebut (berhenti bekerja atau mencari pekerjaan dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi), dan hanya 3% dari responden laki-laki menjawab hal serupa. Fluori dan Buchanan (2002) menyimpulkan bahwa laki-laki lebih tinggi pada skor total kematangan karir, disebabkan perempuan mempunyai perasaan tertekan yang lebih tinggi dan motivasi dalam akademis yang lebih rendah dari laki-laki. Perasaan tertekan yang dimaksud pada studi ini adalah tekanan dalam hal menentukan pilihan, baik yang berkaitan dengan karir maupun akademis.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Post-Kammer (1987) menemukan bahwa perempuan lebih tinggi dalam subskala kemandirian dan keterlibatan, sedangkan laki-laki lebih tinggi dalam hal komitmen terhadap karir. Walaupun tidak menemukan perbedaan bermakna pada skor total, Lee (2001) menyimpulkan bahwa perempuan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dalam subskala berorientasi pada tujuan dan persiapan yang dilakukan terkait karir. Selanjutnya, ia juga menambahkan bahwa studi kematangan karir sangat erat kaitannya dengan budaya. Dari hasil penelitiannya, Patton dan Creed (2001) menyimpulkan bahwa ada interaksi yang layak dipertimbangkan antara faktor jenis kelamin dan usia dalam mempengaruhi Kematangan Karir. Artinya, pada beberapa usia tertentu, perempuan mempunyai skor yang lebih tinggi, dan sebaliknya pada usia lainnya, yaitu laki-laki yang menunjukkan skor lebih tinggi.

Spokane dan Hawks (dalam Seligman, 1994) menyebutkan beberapa batasan sosial (*social constraint*) yang mempengaruhi perkembangan karir perempuan, yaitu: perempuan cenderung membatasi pilihan dan aspirasi karirnya. Dalam waktu yang sama, ia juga mengurangi ekspektasi dirinya dalam mencapai aspirasi tersebut. Ia juga lebih memandang penting faktor-faktor eksternal (mis. keluarga) dan mempunyai lebih banyak pertimbangan dalam merencanakan karirnya. Ia juga lebih memandang penting untuk mendapatkan konseling karir yang terstruktur.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melihat perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan dalam konteks Indonesia dan pada tingkat SMA. Komandyahrini (2007) mengungkapkan bahwa pada tingkat SMA, tidak ditemukan perbedaan kematangan karir yang berarti antara laki-laki dan perempuan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian pada mahasiswa UI, yaitu laki-laki dan perempuan tidak memperlihatkan perbedaan kematangan karir yang berarti walaupun perempuan mempunyai nilai yang lebih tinggi (Ciptarini, 2004). Pada satu sisi, siswa SMA berada pada tahap eksplorasi (Super dalam Super, Savickas & Super, 1996) yang masih mentolerir mereka menentukan pilihan karir secara umum, namun disisi lain mereka sudah dihadapkan pada pemilihan jurusan. Padahal di Indonesia, jurusan di Perguruan Tinggi sudah sangat khusus untuk satu bidang pekerjaan tertentu. Apakah konteks ini akan mempengaruhi kematangan karir seorang remaja, atukah akan diperoleh hasil yang serupa dengan penelitian di dunia Barat. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan tersebut walaupun tidak termasuk dalam rumusan masalah.



## **2.2 Kecerdasan Emosi**

### **2.2.1 Pengertian Emosi**

Emosi berperan penting dalam kehidupan kita sehari-hari. Setiap kejadian dan permasalahan yang kita hadapi senantiasa melibatkan emosi. Goleman (1995) mendefinisikan emosi sebagai perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Mayer, Roberts dan Barseda (2008) dalam reviewnya tentang kecerdasan emosi mengatakan bahwa emosi adalah suatu kondisi perasaan terintegrasi yang melibatkan perubahan fisiologis, kesiapan motorik, kognisi tentang suatu aksi, dan pengalaman internal yang muncul berdasarkan penilaian tentang diri sendiri dan situasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa emosi juga berhubungan dengan kognisi. Hubungan ini diantaranya adalah bahwa emosi akan berperan dalam proses pengambilan keputusan (Matlin, 1999).

### 2.2.2 Pengertian Kecerdasan Emosi

Kemunculan istilah kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) dapat dibagi menjadi tiga era (Ciarocchi, Forgas & Mayer, 2001). Istilah ini berakar dari konsep kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang diperkenalkan oleh Thorndike pada tahun 1920, namun pada era pertama ini (1900 – 1969) para peneliti melihat kecerdasan dan emosi sebagai dua hal yang berbeda. Thorndike (dalam Lanawati, 2005) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk memahami dan memperlakukan seseorang, bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

Pada era kedua (1970 – 1989) beberapa peneliti mulai melihat kecerdasan dan emosi sebagai satu bagian yang tak terpisahkan, yaitu “kognisi dan afek” (atau pikiran dan emosi). Selanjutnya pada tahun 1983, Gardner memperkenalkan konsep baru tentang kecerdasan majemuk (*Multiple Intelligence*) yang diantaranya mencakup kecerdasan antarpribadi (*interpersonal*) dan kecerdasan intrapribadi (*intrapersonal*). Kecerdasan antarpribadi merupakan kemampuan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapribadi merupakan kemampuan yang mengarah ke dalam diri sendiri, kemampuan membentuk suatu model diri serta menggunakan model tersebut untuk menjalani kehidupannya.

Pada era kemunculannya yang pertama (1990 – 1994) istilah kecerdasan emosi diperkenalkan oleh Salovey dari Harvard University dan Mayer dari University of New Hampshire. Salovey dan Mayer (1997 dalam Ciarocchi, Forgas & Mayer, 2001) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai “kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, memilah atau membedakan antara emosi yang muncul dan menggunakan informasi ini sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak”.

Istilah Kecerdasan Emosi menjadi populer sejak Goleman pada tahun 1995 mengeluarkan bukunya yang berjudul “*Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*”. Goleman mengatakan bahwa ada faktor lain yang dapat menentukan kesuksesan dalam hidup seseorang selain IQ. Faktor tersebut adalah

berbagai kemampuan yang ia namakan kecerdasan emosi, yang didefinisikan sebagai “kapasitas untuk mengenali perasaan kita dan orang lain, untuk kemudian memotivasi diri dan mengatur emosi secara baik dalam diri kita dan dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Konsep kecerdasan emosi berkembang dalam tiga model (Mayer, Salovey & Caruso, 2000). Model pertama adalah kecerdasan emosi yang didasarkan atas penilaian kemampuan sesungguhnya (*ability model*) yang dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990). Model ini menilai kecerdasan emosi berdasarkan kemampuan dari individu dalam hal mengidentifikasi dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan menganalisa emosi serta kemampuan untuk meregulasi emosi. Penilaian emosi pada model ini didasarkan oleh benar dan salah berdasarkan konsensus yang berlaku. Robert, Zeidner, dan Matthews (2001) mengkritik bahwa dengan demikian, yang diukur sesungguhnya oleh model ini adalah konformitas, bukan kemampuan sesungguhnya. Mereka juga mengatakan bahwa model ini mengukur ‘pengetahuan tentang emosi’, bukan mengukur kecerdasan emosi itu sendiri.

Model kedua adalah model yang merupakan campuran antara kemampuan dan fungsi mental. Model ini ada dua jenis, yaitu yang dikemukakan oleh Bar-On (1997) serta yang dikemukakan oleh Goleman (1995). Bar-On (dalam Mayer, Salovey & Caruso, 2000) membuat aspek kecerdasan emosi dengan menjawab pertanyaan “Mengapa sebagian individu dapat menjadi lebih sukses dibandingkan yang lain di dalam hidupnya?”. Ia menjawab pertanyaan ini dalam lima area, yaitu keterampilan interpersonal, intrapersonal, adaptabilitas, manajemen stress serta mood secara umum. Bar-On mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai keterampilan untuk memahami diri sendiri dan orang lain dengan efektif, membina hubungan dengan baik dan beradaptasi serta mengatasi permasalahan yang muncul dalam lingkungannya untuk dapat berhasil memenuhi tuntutan lingkungan. Ia mengatakan bahwa kecerdasan emosi berkembang seiring waktu dan dapat ditingkatkan melalui training, program khusus dan terapi.

Tabel 2.1. Tiga Model Kecerdasan Emosi

Mayer & Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1995a)
<p><b>Overall Definition</b></p> <p>"Emotional Intelligence is the set of abilities that account for how people's emotional perception and understanding vary in their accuracy. More formally, we define emotional intelligence as the ability to perceive and express emotion, assimilate emotion in thought, understand and reason with emotion, and regulate emotion in the self and others" (after Mayer &amp; Salovey, 1997).</p> <p><b>Major Areas of Skills and Specific Examples</b></p> <p><i>Perception and Expression of Emotion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Identifying and expressing emotions in one's physical states, feelings, and thoughts.</li> <li>*Identifying and expressing emotions in other people, artwork, language, etc.</li> </ul> <p><i>Assimilating Emotion in Thought</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Emotions prioritize thinking in productive ways.</li> <li>*Emotions generated as aids to judgment and memory.</li> </ul> <p><i>Understanding and Analyzing Emotion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Ability to label emotions, including complex emotions and simultaneous feelings.</li> <li>*Ability to understand relationships associated with shifts of emotion.</li> </ul> <p><i>Reflective Regulation of Emotion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Ability to stay open to feelings.</li> <li>*Ability to monitor and regulate emotions reflectively to promote emotional and intellectual growth (after Mayer &amp; Salovey, 1997, p. 11).</li> </ul>	<p><b>Overall Definition</b></p> <p>"Emotional Intelligence is... an array of noncognitive capabilities, competencies, and skills that influence one's ability to succeed in coping with environmental demands and pressures." (Bar-On, 1997, p. 14).</p> <p><b>Major Areas of Skills and Specific Skills</b></p> <p><i>Intrapersonal Skills:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Emotional self-awareness,</li> <li>*Assertiveness,</li> <li>*Self-Regard</li> <li>*Self-Actualization,</li> <li>*Independence.</li> </ul> <p><i>Interpersonal Skills:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Interpersonal relationships,</li> <li>*Social responsibility,</li> <li>*Empathy.</li> </ul> <p><i>Adaptability Scales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Problem solving,</li> <li>*Reality testing,</li> <li>*Flexibility.</li> </ul> <p><i>Stress-Management Scales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Stress tolerance,</li> <li>*Impulse control.</li> </ul> <p><i>General Mood:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Happiness,</li> <li>*Optimism.</li> </ul>	<p><b>Overall Definition(s)</b></p> <p>"The abilities called here <i>emotional intelligence</i>, which include self-control, zeal and persistence, and the ability to motivate oneself." (Goleman, 1995a, p. xli). [... and...] "There is an old-fashioned word for the body of skills that emotional intelligence represents: <i>character</i>" (Goleman, 1995a, p. 28).</p> <p><b>Major Areas of Skills and Specific Examples</b></p> <p><i>Knowing One's Emotions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Recognizing a feeling as it happens.</li> <li>*Monitoring feelings from moment to moment.</li> </ul> <p><i>Management Emotions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Handling feelings so they are appropriate.</li> <li>*Ability to soothe oneself.</li> <li>*Ability to shake off rampant anxiety, gloom, or irritability.</li> </ul> <p><i>Motivating Oneself</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Marshalling emotions in the service of a goal.</li> <li>*Delaying gratification and stifling impulsiveness.</li> <li>*Being able to get into the "flow" state.</li> </ul> <p><i>Recognizing Emotions in Others</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Empathic awareness.</li> <li>*Attunement to what others need or want.</li> </ul> <p><i>Handling Relationships</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Skill in managing emotions in others.</li> <li>*Interacting smoothly with others</li> </ul>
Ability	Mixed	Mixed
Model Type	Model Type	Model Type

Diambil dari: Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence* (pp. 396 – 420). Cambridge, UK: Cambridge University Press. p. 401.

Model selanjutnya oleh Goleman (1995), terdiri dari lima aspek (yang akan dibahas lebih lanjut pada bagian selanjutnya), yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan. Penilaian kecerdasan emosi pada model Goleman biasanya didasarkan atas *self-report*. Kritik yang ada terhadap model ini adalah kemungkinan *faking good* yang terjadi saat pengisian alat ukur (Zeidner, Shani-Zinovich, Matthews & Roberts, 2005). Namun hal ini dapat diminimalisir dengan kondisi pengisian yang nyaman, jauh dari ancaman, misalnya dengan menjelaskan

bahwa tidak ada nilai benar-salah, dan dalam situasi kelas yang biasa dihadapi siswa (bukan situasi laboratorium).

Penelitian ini akan menggunakan model campuran (*mixed model*) kecerdasan emosi dari Goleman (1995). Selain dikarenakan model ini lebih mudah dikonstruksi menjadi alat ukur, peneliti juga menganggap bahwa metode *self-report* akan lebih baik dalam menilai kecerdasan emosi. Individu yang meyakini bahwa ia cerdas secara emosi, ia akan lebih dapat menggunakan keyakinan tersebut untuk kepentingan interaksinya dengan lingkungan dibandingkan individu yang memang cerdas secara emosi namun tidak menyadarinya (diukur hanya menggunakan *ability model*). Selain itu, Petrides dan Furnham (2000) mengatakan bahwa individu mempunyai *insight* yang baik tentang kecerdasan emosi yang ia miliki. Ini ditandai dengan korelasi yang cukup kuat ( $r = 0.42, p < 0.01$ ) antara nilai estimasi diri dari kecerdasan emosi dengan hasil pengukurannya.

### 2.2.3 Aspek Kecerdasan Emosi

Goleman (1995) membuat lima aspek kecerdasan emosi yang didasarkan pada kecerdasan intrapersonal dari Gardner, yaitu:

#### 1. Mengenal emosi diri

Mengenal emosi saat ia terjadi merupakan kunci penting dalam kecerdasan emosi. Kemampuan memonitor perubahan emosi dari waktu ke waktu sangat membantu dalam pengenalan diri. Individu yang memahami apa yang mereka rasakan akan menjadi pemimpin bagi kehidupan mereka sendiri, mempunyai rasa percaya diri yang lebih dalam membuat pilihan, misalnya siapa yang akan dinikahi atau pekerjaan yang akan dipilih.

#### 2. Mengelola emosi

Individu yang tidak dapat mengelola emosinya dengan baik, mengalami kecenderungan untuk merasa lebih tertekan. Sebaliknya, individu yang dapat mengelola emosinya, dapat segera bangkit dari kegagalan yang ia rasakan pada waktu tertentu.

#### 3. Memotivasi diri sendiri



Selain berkaitan dengan perilaku dalam mencapai tujuan, aspek ini juga mencakup penundaan akan pemenuhan kebutuhan saat ini untuk keuntungan yang lebih besar di masa yang akan datang. Individu yang dapat memotivasi dirinya sendiri, cenderung akan lebih produktif dan efektif dalam hal yang dilakukan.

#### 4. Mengenali emosi orang lain

Istilah lainnya, empati. Individu dengan empati yang tinggi akan lebih sensitif terhadap sinyal sosial yang mengindikasikan apa yang diinginkan atau dibutuhkan seseorang. Hal ini membuat mereka cocok untuk menempati posisi pengasuh, perawat, pengajar, *sales*, dan manajemen.

#### 5. Membina hubungan

Membina hubungan dapat dikatakan juga merupakan kemampuan untuk mengelola emosi orang lain. Kemampuan ini berhubungan dengan popularitas, kepemimpinan dan efektifitas interpersonal. Individu yang mempunyai kemampuan membina hubungan dengan baik, akan menjadi bintang dalam lingkungan sosialnya, ia akan sukses melakukan apapun dalam hal berinteraksi dengan orang lain.

### 2.2.4 Kecerdasan Emosi Laki-Laki dan Perempuan

Hasil-hasil penelitian tentang kecerdasan emosi masih menunjukkan inkonsistensi hasil tentang peranan dari jenis kelamin. Petrides dan Furnham (2000) menemukan bahwa perempuan lebih tinggi dalam skala keterampilan sosial, namun secara umum kecerdasan emosi laki-laki dan perempuan tidak berbeda secara signifikan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rooy, Alonso dan Viswesvaran (2005). Mereka mengungkap bahwa perempuan lebih tinggi dalam skor total kecerdasan emosi, namun perbedaan tersebut tidak signifikan. Penelitian Brackett, Mayer dan Warner (2004) menunjukkan bahwa perempuan mempunyai kecerdasan emosi yang lebih tinggi secara signifikan dari laki-laki, walaupun *effect sizenya* sangat kecil ( $d = 0.08$ ). Harrod dan Scheer (2005) juga menemukan bahwa perempuan mempunyai kecerdasan emosi yang lebih tinggi secara signifikan. Namun penelitian Harrod dan Scheer ini didominasi oleh laki-

laki dan perempuan dari tingkat sosial ekonomi menengah keatas, serta tingkat pendidikan ayah dan ibu yang cukup tinggi (minimal lulusan SMA).

Dalam masing-masing skalanya, penelitian-penelitian juga masih menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Perempuan cenderung memiliki empati yang lebih tinggi (Toussaint & Webb, 2005), namun aspek lain dari kecerdasan emosi yaitu motivasi pada perempuan ternyata lebih rendah dibandingkan laki-laki (Crawford & Unger, 2004). Kemampuan membina hubungan pada perempuan dan laki-laki juga tampaknya tidak menunjukkan perbedaan bermakna. Perempuan dan laki-laki memandang penting pertemanan, walaupun didasarkan oleh nilai yang berbeda. Perempuan melihat kejujuran dan kesetiaan sebagai dasar dari pertemanan, sedangkan laki-laki lebih berorientasi kepada masa depan. Perempuan lebih mengutamakan kualitas pertemanan daripada laki-laki, mereka juga memandang pertemanan sesama perempuan menghadapkannya pada tekanan yang lebih besar daripada pertemanan antar jenis kelamin (Thomas & Daubman, 2001).



Seperti telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini hendak melihat hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Selain itu, peneliti juga tertarik untuk membandingkan kedua kelompok jenis kelamin dalam skor kecerdasan emosinya, baik skor total maupun pada sub skalanya. Hal ini dilakukan agar dinamika hubungan kecerdasan emosi dan kematangan karir lebih terlihat, juga berdasarkan pada jenis kelamin.

## **2.3 Remaja**

### **2.3.1 Remaja dan Perubahan**

Memasuki masa remaja, banyak terjadi perubahan pada diri seorang individu. Ia tidak hanya harus berurusan dengan perubahan biologis dan pubertas yang terjadi dengan alami, tetapi juga perubahan kognitif serta perubahan lingkungan sosial. Ketiga perubahan ini saling berkaitan satu sama lain. Misalnya, perubahan fisik – wajah, badan, suara, dll – akan mengubah apa yang dirasakan oleh remaja terhadap dirinya sendiri, selain juga apa yang ia pikirkan tentang orang lain, terkait dengan

reaksi yang ia peroleh dari lingkungan tentang perubahan tersebut (misal, harapan orang tua, teman, lingkungan budayanya) (Steinberg, 2002).

Masuknya masa remaja ditandai dengan adanya pubertas, yaitu proses biologis yang mengubah seorang anak yang *immature* menjadi seorang dewasa yang matang secara seksual (Hoffman, Paris & Hall, 1994). Perubahan biologis ini berdampak pula pada perubahan fisik seorang remaja, walaupun perubahan ini memasuki masa yang berbeda pada laki-laki dan perempuan. Perubahan fisik yang dialami para remaja membawa dampak signifikan terhadap apa yang mereka rasakan tentang diri mereka. Apakah mereka menyambut perubahan ini dengan rasa bangga, senang, malu atau lainnya, tergantung pada konteks psikososial saat terjadinya pubertas (Hoffman, Paris & Hall, 1994). Selain itu, reaksi mereka terhadap pubertas juga tergantung pada pola pikir dan perasaan yang terbentuk sejak masa kanak-kanak mereka tentang seksualitas, reaksi dari orang tua dan teman sebaya terhadap perubahan penampilan mereka, serta batasan yang diberikan oleh budaya. Setiap remaja mempelajari apa yang mereka cirikan sebagai *body ideal* berdasarkan ekspektasi dari orang tua dan teman sebaya, serta gambaran yang mereka lihat melalui televisi, film atau majalah. Seiring dengan perubahan fisiknya, remaja cenderung menjadi lebih *moody*, bahkan juga berdampak pada perubahan pola tidur dan makan mereka (Steinberg, 2002). Hal ini terutama berkaitan dengan ketidakpuasan yang mereka rasakan terhadap tubuh mereka (misal, merasa gemuk, tidak menarik, dsb)..

Perubahan selanjutnya yang terjadi pada remaja adalah perubahan kognitif. Perubahan ini membuat seorang remaja berpikir dengan cara yang berbeda dengan seorang kanak-kanak. Ada beberapa perubahan kognitif yang dialami seorang remaja (Hoffman, Paris & Hall, 1994). Ia sudah dapat berpikir tentang kemungkinan yang belum terjadi (*possibilities*), tentang konsep-konsep yang abstrak seperti masa depan, cita-cita dalam tataran yang lebih rasional, juga berpikir tentang apa yang ia pikirkan (*thinking about thinking*). Seorang remaja juga cenderung memecahkan masalah dengan terlebih dahulu melakukan hipotesa, dengan pola pikir induktif atau deduktif, dan mengambil kesimpulan dari premis-

premis yang ada. mental lainnya. Remaja juga dapat melihat perbedaan pola pikir antara dirinya dan orang lain. Ia dapat mengerti apa yang orang lain pikirkan tentang dirinya dan bahwa gambaran tersebut dapat berubah jika ia mengubah sikap dan perilakunya terhadap orang tersebut.

Perubahan-perubahan kognitif tersebut mengubah cara pandang seorang remaja terhadap dunianya. Ia akan dapat melakukan manipulasi terkait dua variabel atau lebih dalam pikirannya, juga berpikir tentang hal-hal yang mungkin berubah pada masa depan. Ia juga akan mengerti tentang adanya konsekuensi dari perbuatan yang dilakukan dan tidak dilakukannya. Perubahan kognitif yang juga penting adalah tentang kognisi sosial. Seorang remaja dengan konsep abstrak yang ia pahami, akan mengerti adanya norma bersama (*shared norms*) dalam lingkungan budayanya, adanya tingkatan sosial terkait faktor sosial-ekonomi, dan mengenai peran yang harus ia jalankan sebagai bagian dari anggota masyarakat. Remaja juga mulai mengerti tentang institusi sosial yang ada (misalnya pemerintah) dan mengenai hukum yang berlaku dan mengapa hukum harus ditaati (Steinberg, 2002).

Perubahan terakhir yang dialami remaja adalah perubahan sosial. Hal ini biasanya diawali dengan lingkungan pendidikan. Pada saat SMP, seorang remaja harus berhadapan dengan beragam guru mata pelajaran, tidak hanya satu orang guru kelas seperti saat ia SD. Hal ini akan memperkenalkannya pada beragam pola pikir orang dewasa, mengajarkannya cara berhadapan dengan bermacam orang, mungkin juga standar ganda yang ada pada tiap guru. Selain itu, perubahan lingkungan sekolah dan pendidikan juga menghadapkan remaja pada pengambilan beberapa keputusan penting. Ia harus memilih mata ajaran, ekstra kurikuler, jurusan pada saat hendak meneruskan ke Perguruan Tinggi, serta beberapa justru memilih untuk mulai bekerja selepas SMA. Banyaknya guru dan pembagian mata pelajaran dapat memunculkan potensi seorang remaja, karena seorang guru menjadi lebih fokus terhadap proses evaluasi anak didiknya. Hal ini akan memunculkan bintang-bintang dalam kelas olahraga, matematika, sains, atau seni.

Optimal atau tidaknya potensi yang ada pada diri seseorang ini juga akan mengubah cara pandang terhadap dirinya sendiri.

Perubahan lingkungan sosial lainnya yang juga penting adalah hubungan antara remaja dengan orang tua. Remaja cenderung menginginkan otonomi yang lebih luas dari masa kanak-kanak, kesempatan untuk mengatur dirinya sendiri, apa yang ia inginkan, dst. Selain keluarga, lingkungan pertemanan pada remaja juga mengalami perubahan. Peran dari teman sebaya mencapai puncak signifikansinya pada masa ini. Bahkan, remaja terkadang menempatkan teman sebaya lebih penting posisinya daripada orang dewasa. Perubahan kognitif memungkinkan mereka untuk mengambil peran sebagai seorang teman, melihat sudut pandang temannya, berbagi pikiran dan perasaan, juga saing menyayangi (Hoffman, Paris & Hall, 1994). Remaja juga seringkali membentuk kelompok (*clique*) dan mengidentikkan dirinya dengan kelompok tersebut. Pembentukan kelompok ini bisa didasarkan pada popularitas, minat, aktivitas, olahraga atau bidang akademis tertentu, atau bahkan kekayaan dan status sosial.

### 2.3.2 Tugas perkembangan remaja

Havighurst (1972 dalam Rice, 1996) menyebutkan delapan tugas perkembangan yang memegang peranan penting selama masa remaja. Ia mendefinisikan tugas perkembangan sebagai 'keterampilan, pengetahuan, fungsi-fungsi, serta perilaku yang diperoleh oleh seorang individu pada titik tertentu dalam hidupnya melalui kematangan fisik, ekspektasi sosial dan usaha personal'. Tugas perkembangan ini mencakup keterampilan dan kompetensi yang diperoleh seiring peningkatan yang dimiliki seseorang dalam menguasai lingkungannya. Penyelesaian tugas perkembangan pada satu tahap kehidupan akan berujung pada penyesuaian dan persiapan untuk menjalankan tugas yang lebih berat. Penguasaan tugas perkembangan remaja akan menghasilkan kematangan, sementara kegagalan akan mengakibatkan timbulnya kecemasan, ketidaksetujuan dari sosial dan ketidakmampuan untuk berperan sebagai seorang dewasa yang matang.

Kedelapan tugas perkembangan seorang remaja adalah sebagai berikut (dalam Rice, 1996):

1. Menerima kondisi fisik dan menggunakannya secara efektif,
2. Mengembangkan pola hubungan yang baru dan lebih matang dengan teman sebaya, baik laki-laki maupun perempuan,
3. Mengembangkan peran sosial jenis kelamin (*social-sex roles*) yang berhubungan dengan femininitas atau maskulinitas,
4. Mencapai independensi secara emosi dari orang tua atau orang dewasa lainnya,
5. Mempersiapkan diri terkait karir dan kemampuan ekonomi,
6. Mempersiapkan diri untuk menikah dan berkeluarga,
7. Memahami dan melaksanakan perilaku bertanggung jawab secara sosial, serta
8. Membangun sistem nilai dan etika sebagai panduan bagi perilakunya, yaitu membangun ideologi.

Havighurst (1972 dalam Rice, 1996) mengatakan bahwa sebagian besar remaja pada era modern ini tidak dapat menyelesaikan pembentukan identitasnya, dan ini berakibat pada hilangnya tujuan serta munculnya keragu-raguan pada mereka. Menurutnya, remaja (terutama laki-laki) kebanyakan membentuk identitas melalui pemilihan karir dan persiapannya menghadapi dunia kerja. Hal inilah yang menyebabkan kematangan karir merupakan sesuatu hal yang penting untuk dapat tercapai pada masa remaja.

## 2.4 Anak Berbakat

### 2.4.1 Definisi Keberbakatan

Semua ahli sepakat bahwa yang dinamakan anak berbakat adalah mereka yang unggul (*excel*) dibandingkan anak lain seusianya. Namun, hingga saat ini belum ada kesepakatan tentang definisi pasti keberbakatan itu sendiri. Kesulitan untuk meramu definisi yang sama tentang keberbakatan ini, menurut Hallahan dan Kauffman (2006), disebabkan oleh pendapat-pendapat yang berbeda dalam menjawab pertanyaan berikut:

1. **Dalam hal apa anak-anak berbakat ini mempunyai kelebihan?**  
Apakah pada kecerdasan umum, kreativitas, pencapaian akademis,

moral, *insight* atau kombinasi dari semuanya? Keberbakatan seperti apa yang penting dan harus dikembangkan?

2. **Bagaimana keberbakatan ini seharusnya diukur?** Apakah menggunakan tes inteligensi, atau *achievement*? Apakah juga melibatkan performa sebelumnya dari siswa, penilaian dari guru, teman, orang tua, atau adakah cara lainnya? Jika performa sebelumnya diperhitungkan, itu merupakan fakta. Bagaimana mengetahui anak yang mempunyai potensi untuk menjadi berbakat?
3. **Sejauh mana anak harus unggul dari anak lainnya?** Apakah 50%, 80%, 90% dari yang seharusnya, atau berapa?
4. **Kelompok mana yang harus menjadi pembanding?** Apakah anak-anak pada usia yang sama, siswa pada sekolah yang sama, etnis yang sama, atau kelompok mana?
5. **Mengapa anak-anak berbakat harus diidentifikasi?** Apa yang diharapkan dari mereka secara sosial, budaya? Apakah hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah, uang negara, kepentingan kelompok tertentu? Kriteria apa yang harus digunakan untuk membuat program khusus bagi anak berbakat?

Definisi yang diketengahkan oleh USOE (*United States Office of Education*) tentang keberbakatan adalah sebagai berikut:

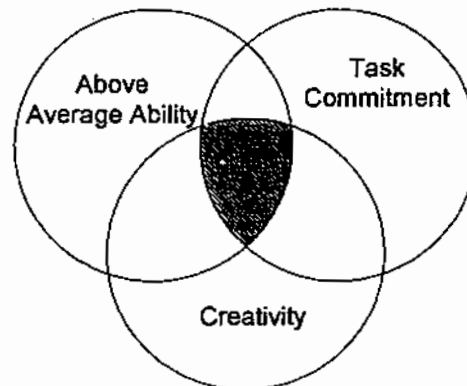
Anak berbakat (*gifted and talented*) adalah mereka yang diidentifikasi oleh para profesional dengan kualifikasi khusus, memiliki kemampuan yang luar biasa dan menunjukkan performa tingkat tinggi. Mereka membutuhkan program pendidikan khusus yang berdiferensiasi dan/atau perlakuan yang berbeda dari siswa normal dengan mempertimbangkan kontribusi yang dapat mereka berikan pada diri mereka sendiri dan masyarakat.

Anak-anak yang mampu menunjukkan performa tingkat tinggi termasuk mereka yang menunjukkan pencapaian dan/atau kemampuan potensial dalam satu atau lebih bidang berikut:

1. Kemampuan intelektual umum (*general intellectual ability*)
2. Bakat akademik tertentu (*specific academic aptitude*)
3. Berpikir kreatif dan produktif
4. Kemampuan kepemimpinan
5. Seni (*visual and performing arts*)

diterjemahkan dari Renzulli dan Reis (1985), p. 22

Definisi kecerdasan yang banyak digunakan terutama di Indonesia, adalah konsep kecerdasan dari Renzulli (dalam Renzulli & Reis, 1985). Renzulli mengetengahkan model *Three Rings* yang menyatakan bahwa kecerdasan merupakan interaksi dari tiga faktor, yaitu tingkat inteligensi (IQ) di atas rata-rata, keterikatan pada tugas (*task commitment*) dan kreativitas (Lihat Gambar 2.2).



**Gambar 2.2.** Konsep Kecerdasan *Three Rings* dari Renzulli

Diambil dari: Renzulli, J.S. & Reis, S.M. (1985). *The schoolwide enrichment model: A comprehensive plan for educational excellence*. Connecticut: Creative Learning, p. 24

- **Kemampuan di Atas Rata-Rata (*Above Average Ability*)**  
Kemampuan di atas rata-rata dibagi menjadi dua. Pertama, kemampuan umum (*general ability*), terkait dengan kemampuan berpikir abstrak tingkat tinggi, verbal, numerikal, spasial, adaptasi terhadap lingkungan baru serta otomatisasi pemrosesan informasi yang terjadi dengan cepat, akurat dan selektif. Kedua adalah kemampuan spesifik (*specific ability*), yaitu aplikasi dari berbagai kombinasi dari kemampuan umum pada satu atau bidang spesialisasi tertentu, kapasitas untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan formal dan tacit, serta kapasitas untuk memilih informasi yang relevan.
- **Kelekatan pada Tugas (*Task Commitment*)**  
Siswa yang dikatakan terikat pada tugas adalah mereka yang menunjukkan minat tingkat tinggi, antusiasme, keterlibatan dalam kegiatan atau masalah tertentu. Selain itu, mereka juga tahan banting, menunjukkan kerja keras, kepercayaan diri yang tinggi, dan mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang signifikan dalam satu area spesifikasi. Sering sekali mereka menetapkan standar yang tinggi terhadap pencapaiannya.



- **Kreativitas (*Creativity*)**

Kreativitas terkait dengan kelancaran (*fluency*), keluwesan (*flexible*) dan originalitas pemikiran. Faktor ketiga ini juga berhubungan dengan karakteristik siswa yang terbuka pada pengalaman baru, rasa ingin tahu, berani mengambil resiko, serta sensitif terhadap hal yang sangat detail dan memperhatikan estetika.

Davis dan Rimms (1976) dalam bukunya yang berjudul "*Education of The Gifted and Talented*", mengetengahkan beberapa karakteristik seorang anak berbakat didasarkan pada studi yang dilakukan oleh Lewis Terman. Karakteristik ini ditinjau dari dua hal, yaitu intelektual dan segi afektifnya, sebagai berikut:

- **Karakteristik intelektual**

Anak berbakat menunjukkan kemajuan dalam hal bahasa dan pikiran (*precocious language and thought*). Mereka mempelajari bahasa lebih cepat, dan kelancarannya berkembang lebih cepat. Anak-anak ini juga lebih cepat dapat membaca dan mempunyai kemampuan untuk memahami bacaannya dengan lebih baik (*early reading, advanced comprehension*). Mereka juga mungkin memiliki kemampuan untuk menulis lebih dahulu (*early writing*) dari anak seusianya. Kemampuan matematika, musik dan seni mereka juga biasanya muncul lebih cepat dari anak lain (*early math, music and art*). Jika dibandingkan dengan anak lain seusianya, anak berbakat memiliki proses berfikir yang lebih cepat dan logis (*logical thinking*). Karakteristik intelektual yang juga penting pada anak berbakat adalah motivasi mereka yang tinggi (*motivation*), ketahanan (*persistence*) terhadap cobaan, juga minat yang lebih luas dan lebih lanjut (*wide and advanced interests*).

- **Karakteristik afektif**

Anak berbakat dilaporkan melakukan penyesuaian personal dan sosial dengan lebih baik, lebih stabil secara emosi, dan lebih dapat dipercaya dibandingkan siswa lainnya. Secara umum, siswa berbakat mempunyai konsep diri yang lebih baik dalam hal akademis, tapi tidak dalam hal sosial. Anak berbakat juga lebih sensitif terhadap nilai, sehingga mereka dilaporkan memiliki standar moral yang lebih tinggi, dan juga tingkat empati. Mereka juga memiliki

tingkat egosentris yang lebih rendah dan lebih dapat melihat dari sudut pandang orang lain dan menghargai hak orang lain. Jika dilihat dari tahap perkembangan Moral dari Kohlberg (dalam Davis & Rimms, 1976), anak berbakat berada pada tahap yang lebih tinggi dari anak lain seusianya. Mereka juga memiliki tingkat kepercayaan diri dan kemandirian yang lebih tinggi, selain juga memiliki *locus of control* yang internal. Artinya, mereka merasa bertanggung jawab penuh atas kesuksesan mereka sendiri. Beberapa dari mereka juga dilaporkan memiliki rasa humor yang sangat tinggi.

#### 2.4.2 Permasalahan dalam Perkembangan Karir Remaja Berbakat

Greene (2006) menyebutkan ada enam karakteristik yang dapat mempengaruhi, bahkan berpotensi menimbulkan masalah dalam perkembangan karir dan kehidupan dari anak-anak berbakat, yaitu:

1. *Multipotentiality*

Anak berbakat terkadang menunjukkan keunggulan tidak hanya di satu bidang. Hal ini dapat menyulitkan saat mereka ingin memilih jalur karir dan menetapkan tujuan hidupnya.

2. *Early emergence and Foreclosure*. Bakat dari anak-anak ini sangat mungkin ditampakkan sejak mereka masih kecil. Jika mereka sudah menentukan keinginannya untuk menapaki bidang karir tertentu atau menduduki satu profesi, mereka akan menunjukkan minat yang sudah terfokus pada satu hal dan bakat yang tidak biasa dibandingkan teman seusianya. Jika hal ini terus-menerus terjadi, sangat mungkin mereka tidak dapat atau tidak ingin lagi untuk mengembangkan bakatnya. Terlalu banyak dorongan dan tekanan dari luar dapat mengurangi kesenangan siswa dalam bidang yang sebenarnya mereka minati. Untuk itu, walaupun minatnya sudah jelas, anak tetap harus diperkenalkan dengan berbagai area minat dan pengalaman baru.
3. *Personality Traits and Characteristics*. Anak berbakat mempunyai ciri yang dapat membantu kesuksesannya, namun di lain pihak bisa jadi menimbulkan masalah, misalnya sifat perfeksionis. Perfeksionisme yang sehat akan mendorong seseorang untuk menguasai (*mastery*) dan mencapai keunggulan dalam suatu bidang. Sebaliknya, perfeksionisme yang tidak sehat adalah

ketika seseorang menjadi tidak pernah puas dengan dirinya atau pekerjaannya, takut untuk berbuat kesalahan atau takut untuk menjadi tidak sempurna.

Konseling bagi anak berbakat dalam hal ini seharusnya dapat membantu mereka untuk melatih sensitivitas moral dan sosial, dorongan untuk berbuat adil, serta empati. Selain itu, kesesuaian kepribadian seseorang dengan karir yang akan dipilihnya juga sangat penting.

4. *Emphasis on Traditional Academic Domains and Conventional Training Routes.* Program pendidikan yang banyak diadakan oleh sekolah saat ini hanya difokuskan untuk memenuhi kebutuhan akademis siswa, padahal kemampuan akademis hanyalah satu variabel dalam perkembangan karir siswa. Sukses dalam kehidupan seseorang tidak ditentukan oleh pencapaian yang tinggi dalam bidang akademis.
5. *Expectations of Others.* Siswa berbakat tidak jarang mengalami tekanan dari lingkungan terdekatnya. Mereka diharapkan untuk memenuhi janjinya, tetap berada dalam performa terbaik, dan menjadi pemimpin di masa depan. Untuk mendapatkan kasih sayang dan persetujuan dari lingkungannya, terkadang siswa berbakat memilih untuk berlaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh orang lain, demikian juga dengan pemilihan karir. Sebaliknya, siswa berbakat yang menjadi *underachiever* terkadang menghadapi ekspektansi yang jauh berada di bawah kemampuan potensial mereka.
6. *Special Population.* Populasi ini adalah mereka yang sering kali diabaikan dalam identifikasi anak berbakat, yaitu kelompok yang menjadi minoritas baik secara etnis, agama, suku, status sosio-ekonomi, atau jenis kelamin tertentu.

Pada tingkat sekolah menengah, anak berbakat lebih rentan untuk melakukan penundaan pemilihan karir hingga mereka menyelesaikan kuliah (Fredrickson, 1986). Mereka mengaku sering bingung karena tidak mengerti mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Anak-anak ini jarang diarahkan untuk menekuni bidang keterampilan seperti mekanik, tata boga, peradministrasian, ataupun didorong untuk mengikuti program pengenalan dunia kerja lainnya (di Indonesia dikenal dengan kerja praktek atau kuliah kerja nyata). Hal ini dapat berakibat pada tertutupnya kesempatan bagi mereka untuk mencari pengalaman kerja langsung.

Perrone, dkk. (2004) melakukan analisa kualitatif terhadap hal-hal yang dipersepsi anak-anak berbakat sebagai hambatan yang akan dihadapinya dalam mencapai kesuksesan karir. Hambatan terbesar yang mereka rasakan adalah adanya komitmen terhadap peran-peran lain yang dijalani selain sebagai pekerja, misalnya dalam keluarga. Hambatan lainnya adalah mengenai hubungan interpersonal yang ada dalam lingkungan pekerjaan, *job market*, kurangnya motivasi atau rasa percaya diri, serta hal-hal yang menyangkut waktu, letak ataupun faktor finansial. Hal-hal lain yang juga dirasakan sebagai hambatan walaupun kecil adalah adanya diskriminasi, kesempatan yang kurang, ketidaksesuaian terhadap pekerjaan, pendidikan, pengalaman, juga masalah kesehatan.

Penelitian yang melihat langsung hubungan antara kematangan karir dan keberbakatan belum banyak dilakukan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Wu (2000) menemukan bahwa anak-anak berbakat menunjukkan perilaku karir yang lebih baik dalam hal perencanaan karir dan pengetahuan karir, sehingga secara skala komposit, nilai kematangan karir mereka lebih tinggi dibandingkan anak lainnya. Sayangnya, penelitian ini dilakukan hanya pada sampel laki-laki, sehingga bisa dimungkinkan terjadi bias gender di dalamnya. Penelitian lain terkait kematangan karir dan keberbakatan lebih banyak dihubungkan dengan aspek-aspek dari keberbakatan, misalnya inteligensi. Lawrence dan Brown (1976) menyimpulkan bahwa kematangan karir berkorelasi secara positif dengan inteligensi. Mereka menambahkan catatan dalam hasil penelitian tersebut bahwa beberapa aspek dari inteligensi (seperti kemampuan memecahkan masalah dan perencanaan) mungkin berkorelasi lebih tinggi dari aspek lainnya (misal, *self-appraisal*). Perry, Cabrera dan Vogt (1999) juga mengatakan bahwa kematangan karir berhubungan secara positif dengan variabel-variabel yang berpengaruh dalam persistensi di perguruan tinggi. Persistensi dalam studi ini dikaitkan dengan nilai IPK, integrasi akademis, kontak dengan fakultas, dukungan dari keluarga dan teman, serta komitmen dari institusi. Walaupun mempunyai hubungan secara signifikan, hubungan ini ditengarai tidak langsung, yaitu melalui variabel komitmen terhadap tujuan (*goal commitment*).

Karakteristik lain dari anak berbakat yang sering dihubungkan dengan kematangan karir adalah *locus of control*, tipe atribusi, serta perspektif akan waktu. Pieterse (2005) menyimpulkan bahwa kematangan karir berkaitan erat dengan perspektif akan waktu (*time perspective*) yang dimiliki siswa. Perspektif akan waktu (saat ini atau masa depan) secara signifikan akan memprediksi kematangan karir siswa. Menurut studi ini, siswa yang berorientasi pada masa depan akan memiliki kematangan karir yang lebih tinggi. Orientasi pada masa depan (*future time perspective*) membantu kita untuk mencari tantangan baru dan kemungkinan-kemungkinan dengan memprediksi (*envisioning*) skenario masa depan yang mungkin terjadi, juga terkait dengan kemampuan melihat konsekuensi negatif, menentukan tujuan serta menentukan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Anak berbakat, sering dicirikan sebagai siswa yang memiliki *insight* jauh ke masa depan (Hallahan & Kauffman, 2006).

Kematangan karir juga berkorelasi secara positif dan signifikan dengan tipe atribusional yang optimis (Powell & Luzzo, 1998). Berdasarkan teori atribusi dari Weiner, manusia cenderung menjelaskan hasil dan kejadian dalam diri mereka yang mereka anggap baru atau penting. Atribusi ini berkaitan erat dengan emosi dan kognisi, dan akan mempengaruhi motivasi seseorang serta perilakunya yang berhubungan dengan masa depan. Ketiga dimensi dari atribusi (*locus of causality, controllability, stability*) berkorelasi dengan signifikan dengan kematangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa tipe atribusi akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam mendukung proses pembuatan keputusan terkait karir.

#### 2.4.3 Aspek Psikologis dan Emosi dari Remaja Berbakat

Mitos yang banyak dipercaya terkait anak berbakat berkembang dalam dua arah (Hallahan & Kauffman, 2006). Pertama bahwa anak-anak yang cerdas secara intelektual, biasanya mempunyai fisik yang lemah, tidak mempunyai kemampuan bersosialisasi, mempunyai minat hanya pada bidang tertentu dan emosinya tidak stabil. Dalam arah sebaliknya, sebagian orang menganggap anak berbakat adalah mereka yang mempunyai kemampuan intelektual yang superior, juga dalam hal

fisik, atraktif secara sosial, stabilitas emosi yang tinggi, dan karakter moral yang luar biasa.

Hal yang perlu kita ingat adalah bahwa anak berbakat juga adalah manusia biasa. Mereka bisa saja berbuat kesalahan atau tidak mampu dalam hal tertentu, sebagaimana juga orang biasa lainnya. Schmitz dan Galbraith (1985) mengatakan bahwa menjadi lebih pintar belum tentu berarti juga lebih bahagia, lebih sehat, lebih sukses, lebih mudah beradaptasi secara sosial, atau merasa lebih aman dan nyaman. Seperti juga anggota dari kelompok minoritas lainnya, anak berbakat bisa jadi merasa lebih tidak aman (*insecure*) karena mereka berbeda dari anak normal. Jika perbedaan ini terlalu mencolok, mereka mungkin akan menilai diri mereka sendiri aneh, merasa terasing (*alienated*) dan terisolasi dari lingkungan (Schmitz & Galbraith, 1985).

Schmitz dan Galbraith (1983) menyetengahkan karakteristik emosional anak berbakat yang dapat menjadi permasalahan tersendiri bagi mereka, yaitu:

- *Extra perception.* Indera yang mereka miliki sangat sensitif sehingga mereka mempunyai persepsi yang berbeda terhadap rangsang. Mereka biasanya sensitif terhadap perubahan atau perbedaan yang kecil (misalnya warna, suara, kata-kata, gerakan, dll).
- *High involvement.* Jika anak-anak normal akan merasa biasa saja melewati satu dua pikiran atau permasalahan yang belum terpecahkan, tidak demikian halnya dengan anak berbakat. Mereka terobsesi untuk memecahkan suatu masalah. Seorang komposer akan terus mendengar musik di kepalanya, seorang ahli matematik mungkin memimpikan teori yang belum terbukti, seorang penulis membayangkan fragmen berbeda dalam kepalanya terhadap suatu kejadian yang biasa. Mereka mempunyai persepsi yang sangat kompleks terhadap dunia sekitarnya, dan memandang hal ini sebagai sesuatu yang menarik dan bermakna.
- *Super sensitivity.* Sensitivitas ini terkadang berarti sensitivitas dalam hal emosi atau moral. Anak berbakat super-sensitif terhadap isu tertentu, misalnya ketika mereka tidak dianggap penting oleh temannya. Sebagian dari mereka

mempunyai standar yang tinggi tentang kebenaran dan kesetiaan, dan terkadang terlalu cepat menilai seseorang.

- *Perfectionism*. Sebagian anak berbakat sangat memperhatikan pencapaian yang sangat sempurna dari sesuatu hal. Numeister dan Finch (2006) mengetengahkan dua jenis perfeksionis, yaitu *self oriented perfectionists* (ekspektasi atas kesempurnaan yang berasal dari diri sendiri) dan *socially prescribed perfectionists* (ekspektasi atas kesempurnaan yang berasal dari orang lain). Lebih jauh, penelitian ini menyimpulkan bahwa sifat perfeksionis ini dipengaruhi oleh pola asuh orang tua, dan akan mempengaruhi pula *goal orientation* yang dimiliki seorang anak berbakat.
- *Uneven integration*. Kemampuan intelektual seorang anak berbakat juga mungkin berbeda pada area yang berhubungan, hal ini dapat menyebabkan anak menjadi tertekan. Misalnya seorang siswa yang memiliki kemampuan spasial yang sangat baik, namun kemampuan menggambaranya buruk. Atau siswa yang mempunyai bakat dalam bidang *bodily-kinesthetic* namun terlalu malu untuk ikut dalam perlombaan olahraga.

Walaupun mempunyai kecenderungan untuk mengalami permasalahan dalam emosi seperti yang telah dibahas sebelumnya, program akselerasi diketahui tidak membawa dampak negatif terkait emosi bagi siswanya (Cornell, Callahan, Bassin & Ramsay, 1991). Penelitian sebelumnya oleh Nuraida (2003) dan Koentary (2004) juga gagal menemukan perbedaan bermakna pada variabel kecerdasan emosi dari siswa akselerasi yang berbasis kurikulum nasional. Walaupun demikian, karakteristik anak berbakat menurut Renzulli (dalam Renzulli & Reis, 1985) berhubungan dengan kecerdasan emosi, misalnya kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, otomatisasi pemrosesan informasi, kapasitas untuk memilih informasi yang relevan, antusiasme, juga keberanian mengambil resiko. Matlin (1999) mengatakan bahwa emosi akan menandai informasi dan kejadian yang dianggap penting oleh individu, yang akan disimpan dalam memori dan yang akan digunakan saat membuat keputusan. Dengan demikian, berdasarkan literatur tampaknya siswa berbakat akan memiliki kecerdasan emosi yang lebih tinggi. Hal ini juga didasari oleh identifikasi awal oleh Terman (dalam Davis & Rimms,

1976) yang mengatakan bahwa anak berbakat adalah mereka yang mempunyai emosi lebih stabil dibandingkan teman sebayanya.

## 2.5 Akselerasi

### 2.5.1 Definisi Akselerasi

Pressey (1949 dalam Southern & Jones, 1991) mendefinisikan akselerasi sebagai “kemajuan yang dicapai melalui program pendidikan yang lebih cepat, atau usia yang lebih muda dari konvensional”. Sedangkan Colangelo (dalam Akbar-Hawadi, 2004) menyebutkan bahwa istilah akselerasi menunjuk pada pelayanan yang diberikan (*service delivery*) dan kurikulum yang disampaikan (*curriculum delivery*). Sebagai suatu model pelayanan, pengertian akselerasi termasuk juga masuk ke taman kanak-kanak atau perguruan tinggi pada usia muda, meloncat kelas dan mengikuti pelajaran tertentu pada kelas di atasnya. Sementara itu, sebagai model kurikulum, akselerasi berarti mempercepat bahan ajar dari yang seharusnya dikuasai oleh siswa saat itu. Dalam hal ini, akselerasi dapat dilakukan dalam kelas reguler, ruang sumber, ataupun kelas khusus dan bentuk akselerasi yang diambil.

Program akselerasi atau percepatan belajar menurut Panduan Penyelenggaraan Program Percepatan Belajar yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Luar Biasa adalah “Salah satu program layanan pendidikan khusus bagi peserta didik yang oleh guru telah diidentifikasi memiliki prestasi sangat memuaskan, dan oleh psikolog telah diidentifikasi memiliki kemampuan intelektual umum pada taraf cerdas, memiliki kreativitas dan keterikatan terhadap tugas di atas rata-rata, untuk dapat menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar mereka” (Ditplb, 2006).

### 2.5.2 Program Akselerasi bagi Anak Berbakat

Setiap siswa seharusnya memiliki kesempatan yang sama dalam hal ditemukannya bakatnya dan dikembangkan. Kurikulum yang berlaku ‘satu untuk semua’, sudah terbukti selama ini tidak efektif untuk mendidik siswa, terutama mereka yang mempunyai tingkat kecerdasan di atas rata-rata atau memiliki bakat tertentu.



Seperti telah dibahas sebelumnya, siswa berbakat yang tidak diberikan tugas yang cukup menantang mereka, akan menjadi bosan dan berperilaku negatif terhadap sekolah.

Semiawan (1997) menekankan pentingnya identifikasi dan pembuatan program khusus bagi anak berbakat. Menurutnya "kemubaziran potensi yang ada pada manusia berbakat ini berarti sumbangan, tenaga dan pikiran mereka yang mungkin akan membawa berbagai pembaruan dalam bidang ilmu ataupun perubahan ke arah perbaikan berbagai kehidupan masyarakat pada umumnya, tidak pernah terealisasikan." Tidak ada satu jenis program tertentu yang bisa memenuhi kebutuhan semua siswa berbakat. Hal inilah yang menyebabkan kita butuh kurikulum berdiferensiasi dalam program pendidikan bagi anak berbakat. Pengembangan program pendidikan bagi anak berbakat didasarkan pada dua prinsip utama, yaitu akselerasi dan eskalasi (Semiawan, 1997). Eskalasi berarti penajakan kehidupan mental siswa, dilakukan melalui program pengayaan materi. Pengayaan (*enrichment*) ini dapat berlangsung dalam arah horizontal (keberagaman aktivitas dan pengalaman belajar pada tingkat pendidikan yang sama), atau vertikal (dalam hal kompleksitas materi).

Hallahan & Kauffman (2006) mencirikan pendidikan khusus bagi anak berbakat dalam tiga hal:

1. Kurikulum yang didesain untuk mengakomodasi kemampuan kognitif siswa yang lebih maju (*advanced*).
2. Strategi pembelajaran yang konsisten dengan gaya belajar siswa.
3. Pengaturan administrasi yang baik untuk memfasilitasi adanya pengelompokan siswa terkait dengan penggunaan strategi pembelajaran tertentu.

Berdasarkan definisi akselerasi yang sudah diungkap sebelumnya, ada beberapa jenis intervensi pengajaran yang dapat diberikan, misalnya lebih dahulu masuk sekolah (*early admission to first grade*), loncat kelas (*grade-skipping*), akselerasi pada subyek tertentu (*subject-matter acceleration*), penyertaan siswa pada tingkat

kelas yang lebih tinggi (*combined classes*), meringkas kurikulum (*curriculum compacting*) atau menyelesaikan kurikulum dalam waktu yang lebih singkat (*telescoping curriculum*), (Southern & Jones, 1991). Dari berbagai jenis akselerasi yang mungkin dilakukan, saat ini di Indonesia yang diterapkan adalah jenis *telescoping curriculum* (Akbar-Hawadi, 2004), yaitu berupa kelas khusus bagi anak-anak berbakat. Jaminan pelayanan pendidikan bagi anak berbakat akademik/intelektual di Indonesia tampak sejak diterbitkannya Undang-Undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sejak saat itu diterbitkan beberapa Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri terkait pelayanan pendidikan bagi anak berbakat. Namun realisasi dari perundang-undangan ini baru dilaksanakan mulai tahun ajaran 2001/2002 dalam bentuk kelas khusus bagi anak-anak dengan tingkat inteligensi di atas rata-rata.

Berdasarkan panduan yang dikeluarkan oleh Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa (2006), ada beberapa cara pelaksanaan pelayanan pendidikan bagi anak berbakat yang dapat dilakukan di Indonesia, diantaranya:

1. Kelas Reguler, dimana siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa belajar bersama-sama dengan siswa lainnya di kelas reguler (model terpadu/inklusif). Bentuk penyelenggaraan pada kelas reguler dapat dilakukan dengan model sebagai berikut :
  - a. Kelas reguler dengan kelompok (*cluster*)  
Siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa belajar bersama siswa lain (normal) di kelas reguler dengan kelompok khusus.
  - b. Kelas reguler dengan *pull out*  
Siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa belajar bersama siswa lain (normal) di kelas reguler, namun dalam waktu tertentu ditarik dari kelas reguler ke ruang sumber (ruang khusus) untuk belajar mandiri, belajar kelompok, dan/atau belajar dengan guru pembimbing khusus.
2. Kelas Khusus, dimana siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa belajar dalam kelas khusus;

3. Sekolah Khusus, dimana semua siswa yang belajar di sekolah ini adalah siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Ada dua tujuan yang mendasari dikembangkannya program percepatan belajar di Indonesia (Ditplb, 2006), yaitu:

1. Tujuan Umum :

- a. Memenuhi kebutuhan peserta didik yang memiliki karakteristik spesifik dari segi perkembangan kognitif dan afektifnya.
- b. Memenuhi hak asasi peserta didik sesuai dengan kebutuhan pendidikan bagi dirinya sendiri.
- c. Memenuhi minat intelektual dan perspektif masa depan peserta didik.
- d. Memenuhi kebutuhan aktualisasi diri peserta didik.
- e. Menimbang peran peserta didik sebagai aset masyarakat dan kebutuhan masyarakat untuk pengisian peran.
- f. Menyiapkan peserta didik sebagai pemimpin masa depan.

2. Tujuan Khusus

- a. Memberi penghargaan untuk dapat menyelesaikan program pendidikan secara lebih cepat sesuai dengan potensinya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran peserta didik.
- c. Mencegah rasa bosan terhadap iklim kelas yang kurang mendukung berkembangnya potensi keunggulan peserta didik secara optimal.
- d. Memacu mutu siswa untuk peningkatan kecerdasan spiritual, intelektual, dan emosionalnya secara berimbang.

### 2.5.3 Dampak Program Akselerasi

Southern dan Jones (1991) dalam bukunya yang berjudul *The Academic Acceleration of Gifted Children* menyebutkan beberapa manfaat dari program akselerasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi

Siswa yang telah siap untuk menerima pembelajaran, yang sudah menguasai materi pada tingkat sebelumnya, akan belajar dengan lebih baik dan efisien.

2. Meningkatkan efektivitas  
Siswa terlibat dalam proses belajar pada tingkat dimana ia telah siap dan memenuhi persyaratan yang dibutuhkan sehingga materi dapat diberikan dengan efektif.
3. Pengakuan/penghargaan  
Siswa yang mencapai prestasi pada tingkat tertentu sudah selajaknya mendapatkan penghargaan untuk pencapaiannya ini.
4. Meningkatkan waktu untuk karir  
Adanya pengurangan waktu belajar akan meningkatkan kemampuan mendapatkan penghasilan, produktivitas dan waktu untuk kehidupan pribadinya.
5. Meningkatkan produktivitas  
Ketika siswa menunjukkan bakat dalam satu bidang tertentu sejak dini, ia memperoleh kesempatan untuk mempelajari bidang tersebut hingga tingkat lanjut (*advanced*).
6. Meningkatkan pilihan eksplorasi dalam pendidikan  
Siswa dihadapkan pada pilihan yang lebih beragam disesuaikan dengan minatnya.
7. Mengenalkan siswa dalam kelompok teman yang baru  
Dengan program akselerasi, siswa dimungkinkan untuk bergabung dengan siswa lain yang memiliki kemampuan intelektual dan akademis yang sama.
8. Ekonomis  
Keuntungan bagi sekolah adalah tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk mendidik guru khusus anak berbakat.

Namun selain memiliki kelebihan, program ini juga memiliki kelemahan, terutama jika dihubungkan dengan lebih banyaknya waktu anak yang tersita untuk mengikuti pelajaran (Southern & Jones, 1991). Beberapa kelemahan itu adalah sebagai berikut:

1. Bidang Akademis  
Misalnya bahan ajar yang terlalu jauh bagi siswa, prestasi yang menjadi fenomena sesaat, siswa yang kurang matang secara sosial, fisik dan emosi,

pembuatan keputusan karir yang lebih dini, mengembangkan kedewasaan tanpa cukup pengalaman, juga minimnya pengalaman yang sesuai dengan usianya.

## 2. Penyesuaian Sosial

Diantaranya adalah kurangnya waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar akademis, ada kemungkinan untuk ditolak kakak kelas, selain waktu bermain dengan teman sebaya yang kurang, hal ini mungkin akan mengurangi kesempatan mereka melatih kemampuan kepemimpinan.

## 3. Aktivitas Ekstrakurikuler

Siswa akselerasi tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas di luar pembelajaran dan kurikulum. Hal ini juga akan menurunkan jumlah waktu untuk memperkenalkan masalah karir pada mereka.

## 4. Penyesuaian Emosional

Siswa akselerasi mempunyai kemungkinan akan merasa frustrasi dengan adanya tekanan dan tuntutan yang ada. Hal ini dapat menjadikan mereka siswa yang *underachiever* dan beresiko untuk *drop out*. Siswa akselerasi mempunyai kesempatan lebih sedikit untuk bergaul dalam masa kanak-kanak dan remajanya, mereka akan merasa terisolasi atau bahkan bersikap agresif terhadap orang lain. Mereka bisa jadi mengalami kesulitan dalam hal menyesuaikan diri dan menghadapi tekanan dalam dunia kerja ataupun sepanjang kehidupan mereka. Tekanan yang terbentuk sejak kecil, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan hal-hal yang disenangi dan adanya potensi untuk dikucilkan orang lain, akan menyebabkan mereka menghadapi kesulitan dalam kehidupan perkawinannya, bahkan bunuh diri.

Pelaksanaan program akselerasi masih menjadi perdebatan di kalangan praktisi pendidikan. Selain tentang kurikulum yang digunakan (metode akselerasi atau *enrichment*) (Semiawan, 1997), juga mengenai dampak program ini terhadap kematangan emosi dan sosial anak berbakat yang menjadi pesertanya (Hadis, 2004). Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk melihat dampak program akselerasi terhadap perkembangan emosi siswa, yaitu kecerdasan emosinya.

### 3. METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini dijelaskan mengenai metode penelitian. Pembahasan bab tiga dimulai dari kerangka pemikiran menuju hipotesis, hipotesis yang diajukan, rancangan penelitian, penjelasan mengenai definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan, teknik pengambilan sampel, karakteristik partisipan dan sekolah yang dilibatkan, alat ukur dan uji reliabilitas serta validitasnya, hingga teknik analisis data yang akan digunakan.

#### 3.1 Kerangka Pemikiran Menuju Hipotesis

Emosi telah terbukti berkaitan erat dengan proses –sebelum, selama dan setelah– pengambilan keputusan (Kemdal & Montgomery, 1997). Individu yang memiliki kecerdasan emosi rendah dapat diartikan bahwa ia tidak terlalu baik dalam memahami emosi dirinya dan orang lain, serta dalam mengelola emosinya saat membina hubungan. Hal ini akan menyulitkannya saat membuat keputusan terkait karir. Afek adalah faktor yang sangat penting untuk dipertimbangkan saat seorang individu membuat penilaian (*judgment*) atau mengambil keputusan yang berhubungan dengan minat serta nilai. Dengan demikian, emosi memainkan peranan penting dalam mengubah kognisi, sehingga memfasilitasi atau mengubah penilaian atau keputusan yang diambil (Emmerling & Cherniss, 2003).

Dalam kaitannya dengan karir, emosi dan kecerdasan emosi banyak dihubungkan dengan kesuksesan di lapangan pekerjaan. Kematangan karir, walaupun merupakan konstruk yang berkaitan dengan perkembangan usia (Super, Savickas & Super, 1996), namun tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan interaksi yang ada di dalamnya. Young, Paseluniko dan Valach (1997) menyimpulkan bahwa emosi berperan dalam pengkonstruksian komunikasi yang efektif antara orang tua dengan anak remajanya dalam hal karir. Jika seorang remaja tidak mempunyai kecerdasan emosi yang baik, ia akan sulit mengkomunikasikan pilihan maupun aspirasi karirnya. Hal ini juga akan berdampak pada sulitnya remaja tersebut mensinkronisasi antara keinginannya dengan ekspektasi dari

lingkungan, terutama figur-figur yang penting baginya. Emmerling dan Cherniss (2003) juga menyimpulkan bahwa emosi berhubungan dengan persepsi akan resiko pada masing-masing pilihan karir, tingkat keterlibatan serta jenis eksplorasi yang akan dilakukan oleh seorang individu, serta bagaimana informasi tentang karir tersebut akan diproses kemudian. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti adalah “Ada hubungan yang bermakna kecerdasan emosi dan kematangan karir” (H1).

Hasil-hasil penelitian tentang kematangan karir menunjukkan bahwa jenis kelamin menjadi variabel yang penting untuk diikutsertakan dalam analisis. Untuk itu, penelitian ini mencoba memfokuskan pembahasannya pada perbedaan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Hipotesis selanjutnya yang diajukan adalah “Ada perbedaan bermakna pada kematangan karir siswa laki-laki dan perempuan” (H2). Selanjutnya, peneliti menduga bahwa laki-laki lebih matang dalam hal karir daripada perempuan. Hal ini dikarenakan walaupun lebih banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa perempuan mempunyai kematangan karir yang lebih baik dari laki-laki (Post-Kammer, 1987; Luzzo, 1995; Lee, 2001), namun penelitian yang sama juga mengatakan bahwa perempuan mengalami dilema dan tekanan yang lebih berat, serta mempersepsi hambatan yang lebih banyak dalam perjalanan karirnya, dibandingkan laki-laki.

Tujuan lain penelitian ini adalah untuk melihat perbedaan kematangan karir antara seorang remaja berbakat dan tidak. Dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa remaja berbakat akan mempunyai skor kematangan karir yang lebih tinggi secara signifikan dari teman seusianya. Dalam penelitian ini, anak berbakat dikategorikan sebagai peserta dari program akselerasi. Hipotesis selanjutnya yang diajukan oleh peneliti adalah “Ada perbedaan yang bermakna pada kematangan karir siswa akselerasi dan reguler” (H3).

Tinjauan literatur sebelumnya menunjukkan bahwa perbedaan kelompok berdasarkan jenis kelamin pada variabel kecerdasan emosi masih harus banyak diungkap dan diperjelas. Walaupun demikian, sebagian menunjukkan bahwa

perempuan lebih tinggi kecerdasan emosinya daripada laki-laki (Brackett, Mayer & Warner, 2004; Rooy, Alonso & Viswesvaran, 2005). Namun ketika diminta untuk menilai diri sendiri, ternyata laki-laki menilai dirinya lebih cerdas secara emosi daripada perempuan (Petrides & Furnham, 2000). Hipotesis selanjutnya yang diajukan adalah “Ada perbedaan bermakna pada kecerdasan emosi siswa laki-laki dan perempuan” (H4).

Hubungan antara program akselerasi dan kecerdasan emosi diungkap salah satunya oleh penelitian dari Nuraida (2003). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan bermakna pada kecerdasan emosi siswa akselerasi dan reguler. Penelitian ini menduga hasil sebaliknya. Selain dikarenakan adanya perbedaan alat ukur yang digunakan, tinjauan literatur juga menunjukkan bahwa anak berbakat mempunyai emosi yang cenderung lebih stabil daripada teman seusianya (Davis & Rimms, 1976). Hipotesis ini dinyatakan dengan “Ada perbedaan bermakna pada kecerdasan emosi siswa akselerasi dan reguler” (H5).

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Peneliti menduga akan ada hubungan yang bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Selain itu, diharapkan pula bahwa kedua variabel tersebut akan mempunyai perbedaan yang bermakna berdasarkan jenis kelamin dan program pendidikan. Berikut adalah peneliti kemukakan kembali hipotesis penelitian yang diajukan:

- H1: Ada hubungan yang bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir
- H2: Ada perbedaan yang bermakna pada kematangan karir siswa laki-laki dan perempuan
- H3: Ada perbedaan yang bermakna pada kematangan karir siswa akselerasi dan siswa reguler
- H4: Ada perbedaan yang bermakna pada kecerdasan emosi siswa laki-laki dan perempuan
- H5: Ada perbedaan yang bermakna pada kecerdasan emosi siswa akselerasi dan reguler



### 3.3 Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menghubungkan antara variabel kecerdasan emosi dan kematangan karir. Pada penelitian ini juga akan dilihat perbedaan kematangan karir dan kecerdasan emosi berdasarkan kelompok jenis kelamin dan program pendidikan (akselerasi atau reguler).

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan empat buah variabel, yaitu kematangan karir, kecerdasan emosi, jenis kelamin serta program yang diikuti oleh siswa (akselerasi atau reguler). Variabel-variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- Kematangan Karir (*Career Maturity*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan siswa untuk membuat keputusan karir serta menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir pada tingkat usia dan kelasnya (*age-appropriate and grade-appropriate*). Definisi ini dioperasionalkan sebagai “nilai total yang diperoleh siswa dari alat tes kematangan karir”. Siswa yang mempunyai skor tinggi, berarti memiliki kematangan karir yang baik. Hal ini juga berarti ia akan menyadari potensi yang dimilikinya, terlibat dalam kegiatan eksplorasi dan perencanaan terkait karir, membuat keputusan berdasarkan informasi yang telah dimilikinya, mencocokkan potensi diri dengan karakteristik karir yang dipilihnya, juga mempunyai sifat yang positif terkait karir (mandiri, berorientasi pada tujuan, tanggung jawab, dll).
- Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki siswa untuk bertindak berdasarkan pertimbangan emosinya. Definisi ini dioperasionalkan sebagai “nilai total yang diperoleh siswa dari alat tes kecerdasan emosi”. Siswa dengan kecerdasan emosi yang baik akan menyadari emosi-emosi yang ia rasakan, mengolah emosi tersebut dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Ia juga mampu mengenali emosi yang ada pada orang lain untuk berempati dan menjalin hubungan.
- Program Akselerasi adalah program percepatan belajar yang diperuntukkan bagi siswa berbakat pada tingkat SMA dengan persyaratan tertentu. Siswa

dalam program ini dituntut untuk menyelesaikan kurikulum nasional hanya dalam 2 tahun.

### 3.5 Prosedur Penelitian

Penelitian ini berjalan selama hampir dua semester. Peneliti membagi pelaksanaan penelitian ini menjadi tiga tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan dan pelaporan.

#### 1. Tahap persiapan

Tahap ini memakan waktu paling lama, sekitar 6 bulan. Pada tahap ini, peneliti mencari sebanyak-banyaknya informasi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Informasi tersebut peneliti dapatkan dari tinjauan literatur, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta melalui diskusi dengan pembimbing serta beberapa rekan. Tahap ini diakhiri dengan pembuatan alat ukur dan pengujiannya di sekolah.

#### 2. Tahap pelaksanaan

Penelitian sesungguhnya berjalan sangat singkat, yaitu sekitar 1 bulan. Hal ini dikarenakan proses perijinan yang cukup memakan waktu. Pada saat pengambilan data, peneliti hadir sendiri di hadapan partisipan, kecuali untuk satu kelas reguler (berdasarkan permintaan dari pihak sekolah). Hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan mengenai data yang ingin diperoleh dan mengantisipasi jika ada pertanyaan yang kurang dimengerti oleh partisipan. Tahap ini diakhiri dengan analisa data dan diskusi.

#### 3. Tahap akhir

Pada tahap akhir penelitian, peneliti melakukan perapihan pelaporan, mengadakan seminar review serta ujian untuk mempertahankan tesis yang telah diajukan.

### 3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive and convenience sampling* (Kerlinger & Lee, 2000). *Purposive sampling* digunakan karena keterbatasan dari populasi yang dituju, yaitu siswa akselerasi. SMA yang telah terdaftar melaksanakan program akselerasi di seluruh Indonesia baru sebanyak 23 sekolah. Jakarta dipilih sebagai tempat pengambilan sampel karena mempunyai sekolah yang membuka layanan program akselerasi

paling banyak, yaitu 5 sekolah. Sebagai kelompok pembanding, peneliti juga melibatkan siswa program reguler dari sekolah yang sama. Kelas reguler yang disertakan adalah berdasarkan izin yang diberikan oleh pihak sekolah (*convenience sampling*).

### 3.7 Partisipan

Partisipan dari penelitian ini adalah siswa kelas XI SMA dari dua program, yaitu program akselerasi dan program reguler. Siswa yang dipilih adalah kelas XI karena mereka akan segera dihadapkan pada pemilihan jurusan pada tingkat berikutnya. Siswa kelas XII sengaja tidak diikutsertakan dalam penelitian karena sudah menjelang ulangan umum sehingga pelaksanaan penelitian mungkin akan mengganggu, selain juga dikarenakan pihak sekolah tidak mengizinkan untuk melibatkan kelas XII. Sekolah yang dilibatkan dalam penelitian ini ada dua buah, yaitu sekolah negeri yang menjalankan program akselerasi. Setelah berdiskusi dengan dosen pembimbing, sekolah yang dipilih adalah SMA Negeri 8 Jakarta dan SMA Negeri 70 Jakarta yang keduanya saat ini berstatus Sekolah Nasional Bertaraf Internasional (SNBI).

### 3.8 Gambaran Umum Sekolah

#### 3.8.1 SMA Negeri 70

SMA Negeri 70 adalah gabungan dua SMA Negeri, yaitu SMA Negeri 9 dan SMA Negeri 11 yang masing-masing berdiri tahun 1959 dan 1960. Sejak tanggal 5 Oktober 1981 kedua SMA ini digabung berdasarkan SK Menteri P.D.K No. 025/O/81. Predikat yang pernah disandang oleh SMA 70 diantaranya adalah menjadi sekolah unggulan tingkat Kota Madya Jakarta Selatan (1994 – 2003) dan menjadi sekolah unggulan tingkat Nasional sejak tahun ajaran 2003/2004. SMA ini beralamat di Jl. Bulungan I Blok C, Kebayoran Baru – Jakarta Selatan (021-7222627).

Sarana yang disediakan di SMA 70 diantaranya: ruang kelas ber-AC di atas tanah seluas 19.000 m<sup>2</sup>, masjid, perpustakaan, ruang multimedia, ruang audio visual, laboratorium IPA, IPS, Bahasa dan Komputer, layanan Hot Spot, Green House,

lapangan olah raga, studio musik, serta ruang relaksasi. Selain kegiatan pembelajaran, di SMA ini juga ada kegiatan ekstra kurikuler yang dapat diikuti oleh para siswa. Kegiatan ekstrakurikuler yang ada diantaranya di bidang keagamaan (ROHIS, ROHKRIS), kesenian (Vokal grup, teater, tari, dsb.), olahraga (sepak bola, tinju, taekwondo, dsb.), PMR, PASKIBRA, LENTERA (majalah sekolah), serta bidang akademis (SKIR IPA, SKIR IPS dan SKIR Rekayasa Teknologi).

Sejak tahun 2001/2002, SMA Negeri 70 membuka layanan program akselerasi untuk anak-anak berbakat. Layanan pendidikan lainnya yang diberikan di SMA ini adalah kelas reguler (menggunakan kurikulum nasional selama 3 tahun) serta kelas internasional (menggunakan kurikulum internasional, Cambridge). Saat ini tercatat ada 1332 siswa (Laki-laki 461 dan Perempuan 871) yang sedang belajar di SMA Negeri 70. Siswa akselerasi sendiri ada sebanyak 25 orang untuk kelas XI (Laki-laki 10, Perempuan 15) dan 26 orang untuk kelas XII.

Siswa yang dapat menjadi peserta dari program akselerasi sebelumnya telah melalui beberapa seleksi, yaitu:

1. Seleksi nilai NEM dan Rapor selama 3 tahun di SMP
2. Tes Akademik dari sekolah (B.Indonesia, B.Inggris, Matematika dan IPA)
3. Psiko tes (tes IQ, tes Kreativitas dan tes Kelekatan pada tugas)
4. Rekomendasi guru berdasarkan observasi selama lebih dari 1 bulan sejak masuk sekolah
5. Nilai ujian Blok I pada akhir bulan I persekolahan di SMA 70
6. Berminat dan mendapat persetujuan dari orang tua/wali

### 3.8.2 SMA Negeri 8

SMA Negeri 8 Jakarta didirikan pada tanggal 1 Agustus 1958, awalnya berlokasi di Taman Slamet Rijadi Jakarta dengan nama SMA Negeri VIII/ABC dengan Sp. Menteri P.D.K. tanggal 21 Agustus 1958 No. 26/SK/B.111. Pada bulan Januari 1959 dilakukan pemindahan tempat atau gedung sekolah di SMP Negeri III Jakarta, Jl. Manggarai Utara IV/6 Jatinegara, dan sejak tanggal 30 Maret 1971

SMA Negeri 8 Jakarta resmi menempati gedungnya sendiri di Jalan Taman Bukitduri Tebet, Jakarta Selatan (021- 8295455).

Di atas tanah seluas 6.600 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 6.000 m<sup>2</sup>, SMA 8 menyediakan fasilitas yang sangat lengkap untuk kegiatan belajar mengajar, yaitu: ruang belajar ber-AC, laboratorium IPA, Komputer dan Bahasa, Internet dan Intranet, ruang workshop (Matematika, IPA dan IPS), ruang Audio Visual, Auditorium, Perpustakaan, lapangan olah raga, koperasi, kantin, perangkat band, perangkat gamelan, masjid serta ruang untuk kegiatan siswa seperti OSIS, PMR dan lain-lain. Saat ini, siswa yang sedang menuntut ilmu di SMA 8 ada 1407 orang (Laki-laki 540 orang, Perempuan 867 orang). Sedangkan siswa yang tergabung ke dalam program akselerasi ada sebanyak 15 orang (Laki-laki 4 orang, Perempuan 11 orang) untuk kelas XI dan 10 orang (Laki-laki 5 orang, Perempuan 5 orang) untuk kelas XII.

Kegiatan ekstra kurikuler yang ada di SMA 8 terbagi menjadi bidang kerohanian (ROHIS, ROKRIS, ROKAT), koperasi, media siswa, kesenian (gamelan, tari, rampak kendang, marching band, dsb.), Paskibra (SIERA), olahraga, pecinta alam, PRAMUKA, PMR, serta bidang sains seperti Sains dan Perpustakaan.

SMA Negeri 8 ditetapkan sebagai Sekolah Unggulan Plus tingkat Propinsi sejak tahun 1994. Sekolah ini juga menjadi salah satu sekolah perintis pembukaan program percepatan belajar atau akselerasi sejak tahun 2001 dan sejak tahun 2004 membuka kelas Internasional dengan kurikulum Cambridge. Sejak tanggal 15 Desember 2005, sekolah ini memegang akreditasi A dengan No. 001434. Saat ini, SMA Negeri 8 berstatus sebagai Sekolah Nasional Bertaraf Internasional (SNBI) sejak tahun 2006.

Rekrutmen siswa untuk masuk ke program akselerasi dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu:

1. Observasi selama 2 bulan pada semester I kelas X oleh tim khusus. Pengamatan dilakukan dalam hal kemampuan mengungkapkan

pendapat secara kritis baik lisan maupun tertulis, beradaptasi, bersosialisasi dan tanggung jawab.

2. Psikotes (kemampuan inteligensi, kematangan emosi, motivasi berprestasi, kreativitas dan tes kelekatan tugas)
3. Tes Potensi Akademik untuk mata pelajaran PPKn, B.Indonesia, B.Ingggris, Matematika dan IPA.
4. Wawancara dengan siswa
5. Rekomendasi guru
6. Mendapat persetujuan dari orang tua dan siswa sendiri

### 3.9 Alat Ukur

Dalam penelitian ini digunakan dua buah alat ukur yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti. Prosedur pembuatan alat ukur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penentuan aspek-aspek yang akan diukur. Penentuan ini didasarkan pada teori dan merupakan hasil diskusi peneliti dengan dosen pembimbing.
2. Konstruksi pertanyaan sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan. Pertanyaan-pertanyaan ini peneliti diskusikan dengan dosen pembimbing dan rekan peneliti, beberapa juga dielitisasi dari siswa SMA yang sesuai dengan partisipan yang direncanakan.
3. Uji keterbacaan alat ukur pada subyek yang sesuai dengan partisipan (kelas II SMA).
4. Setelah direvisi, kedua alat ukur kemudian diujicobakan (*try out*) pada partisipan yang berasal dari sekolah dengan karakteristik serupa dengan sekolah tujuan (SMA 28).
5. Setelah direvisi kembali, pengukuran selanjutnya adalah pada partisipan yang direncanakan yaitu siswa kelas 2 dari program akselerasi dan reguler di SMA Negeri 8 Jakarta dan SMA Negeri 70 Jakarta.

#### 3.9.1 Skala Kematangan Karir

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, alat ukur kematangan karir dibuat sendiri oleh peneliti. Untuk menjelaskan proses yang terjadi dalam kematangan karir, Super (dalam Seligman, 1994) membuat lima aspek yang ia namakan *career adaptability*. Alat ukur yang dibuat peneliti diambil dari lima aspek tersebut dan

dikombinasikan dengan ciri-ciri kematangan karir yang positif dari Seligman (1994). Penyebaran item dalam alat ukur yang dibuat oleh peneliti dapat dilihat pada Tabel 3.1. Sebagian item peneliti modifikasi dari alat ukur sikap kematangan karir versi korea dari Lee (2001), dan sebagian lainnya dielisisasi dari diskusi peneliti dengan beberapa siswa SMA baik dari kelas akselerasi maupun reguler, juga dari diskusi dengan pembimbing. Aspek-aspek dalam alat ukur Skala Kematangan Karir yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran akan diri

Aspek ini mencakup pengetahuan tentang diri sendiri (kelebihan dan kekurangan), minat, nilai, tujuan serta *belief* yang dimilikinya terkait karir (ciri kematangan karir positif no 1 dan 4, juga sebagian dari aspek orientasi terhadap realitas dalam *career adaptability*).

2. Ekplorasi dan perencanaan

Aspek ini melibatkan kegiatan pengumpulan informasi tentang karir, dan langkah-langkah yang direncanakan untuk memenuhi persyaratan bagi suatu karir (ciri kematangan karir positif no.5 dan aspek eksplorasi dalam *career adaptability*).

3. Pengetahuan tentang karir

Aspek ini berhubungan dengan tingkat pengetahuan individu tentang pentingnya suatu karir, persyaratan yang dibutuhkan, prospek, tantangan, kompensasi, juga sejauh mana karir tersebut realistis untuk dijalani (ciri kematangan karir positif no 2 dan aspek pengumpulan informasi dalam *career adaptability*).

4. Pengambilan keputusan terkait karir

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk membuat keputusan terkait karir berdasarkan prinsip-prinsip pengambilan keputusan yang baik (aspek pengambilan keputusan dari *career adaptability*).

5. Kongruensi antara diri dan karir

Aspek ini adalah sejauh mana kesesuaian antara persyaratan karir dengan karakteristik yang dimiliki seseorang (terkait sifat, minat, potensi, nilai dan *belief*) (ciri kematangan karir positif no 3 dan sebagian dari aspek orientasi kepada realitas dalam *career adaptability*).

## 6. Sikap positif terkait karir

Aspek ini melibatkan sikap-sikap yang dapat menunjang kematangan karir, seperti kemandirian, orientasi terhadap tujuan (*goal-orientation*), pertimbangan, komitmen, motivasi, serta *self-efficacy*.

Tabel 3.1. Penyebaran Item dalam Skala Kematangan Karir

Aspek	Item (N = 90)	
	Positif	Negatif
Kesadaran akan diri (12)	<u>1, 15, 38, 48, 56,</u> <u>73, 84</u>	<u>8, 24, 31, 64, 79</u> (5)
Eksplorasi dan perencanaan (15)	<u>2, 11, 16, 44, 49,</u> <u>57, 80, 85, 88</u>	<u>29, 32, 39, 65, 66,</u> <u>74</u> (9)
Pengetahuan tentang karir (15)	<u>3, 12, 33, 40, 50,</u> <u>81, 86, 89</u>	<u>17, 19, 30, 45, 58,</u> <u>69, 75</u> (8)
Pengambilan keputusan terkait karir (10)	<u>13, 20, 27, 41, 51,</u> <u>61, 76</u>	<u>4, 34, 70</u> (7)
Kongruensi antara diri dan karir (10)	<u>5, 14, 35, 42, 62</u> (5)	<u>21, 28, 52, 71, 82</u> (5)
Sikap positif terkait karir (28)	<u>6, 9, 10, 26, 36, 37,</u> <u>47, 54, 55, 59, 63,</u> <u>67, 68, 72, 78, 90</u>	<u>7, 18, 22, 23, 25,</u> <u>43, 46, 53, 60, 77,</u> <u>83, 87</u> (16)
Jumlah	52	38

Ket: Item yang digarisbawahi adalah item terpakai

Setelah dilakukan uji keterbacaan, alat ukur ini diujicobakan kepada 34 partisipan yang memiliki karakteristik serupa dengan partisipan penelitian (berasal dari sekolah unggulan). Pada tahap awal, dengan 90 item kuesioner, dihasilkan nilai *alpha* sebesar 0.888 dengan koefisien *internal consistency* masing-masing item bergerak dari -0.405 hingga 0.667. Dengan menghapus item-item yang memiliki nilai koefisien negatif, lalu dilanjutkan dengan membuang beberapa item yang memiliki kontribusi kecil terhadap nilai keseluruhan, diperoleh nilai *alpha standardized* sebesar 0.930. Pada tahapan penelitian selanjutnya, kematangan karir diuji menggunakan 57 item yang mempunyai nilai koefisien *internal*



*consistency* cukup baik, bergerak antara 0.225 hingga 0.716 (hasil pengujian dapat dilihat di lampiran). Sedangkan untuk masing-masing aspek dari Kematangan Karir, berturut-turut memiliki nilai *alpha standardized* sebesar 0.803 untuk aspek kesadaran akan diri, 0.777 untuk aspek eksplorasi dan perencanaan, 0.730 untuk aspek pengetahuan tentang karir, 0.347 untuk aspek pengambilan keputusan terkait karir, 0.574 untuk aspek kongruensi antara diri dan karir, serta 0.791 untuk aspek sikap positif terkait karir.

### 3.9.2 Skala Kecerdasan Emosi

Alat ukur kecerdasan emosi juga dibuat sendiri oleh peneliti. Alat ukur ini dibuat berdasarkan ranah kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Goleman (1995). Sebagian item dimodifikasi dari contoh-contoh item yang diberikan oleh Lanawati (1999) dan sebagian lainnya dielisisasi melalui diskusi peneliti dengan siswa SMA baik dari kelas akselerasi maupun reguler, dan diskusi dengan pembimbing. Penyebaran item dalam Skala Kecerdasan Emosi dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Uji coba alat dilakukan kepada 34 partisipan yang memiliki karakteristik serupa dengan partisipan penelitian. Pada tahap awal, dengan 92 item kuesioner, dihasilkan nilai *alpha* 0.904 dengan koefisien *internal consistency* masing-masing item bergerak dari -0.375 hingga 0.761. Dengan menghapus item-item yang memiliki nilai koefisien yang negatif, dilanjutkan dengan membuang beberapa item yang memiliki kontribusi kecil terhadap nilai keseluruhan, diperoleh nilai *alpha standardized* sebesar 0.933. Pada tahapan penelitian selanjutnya, kematangan karir diuji menggunakan 61 item yang mempunyai nilai koefisien *internal consistency* cukup baik, bergerak antara 0.238 hingga 0.704 (hasil pengujian dapat dilihat di lampiran). Sedangkan untuk aspek-aspek dari Kecerdasan Emosi, berturut-turut memiliki nilai *alpha standardized* sebesar 0.646 untuk aspek mengenali emosi diri, 0.790 untuk aspek mengelola emosi, 0.775 untuk aspek memotivasi diri, 0.748 untuk aspek mengenali emosi orang lain, serta 0.854 untuk aspek membina hubungan.

**Tabel 3.2.** Penyebaran Item dalam Skala Kecerdasan Emosi

Aspek	Item (N = 92)	
	Positif	Negatif
Mengenali emosi diri (17)	1, 17, <u>23, 33, 38</u> , <u>43, 53, 63, 70, 86</u>	<u>6, 11, 28, 48, 58</u> , <u>76, 81</u>
	(10)	(7)
Mengelola emosi (19)	9, 12, 31, 34, 39, 49, <u>61, 65, 73, 82</u> , <u>90</u>	2, <u>18, 24, 46, 54</u> , <u>64, 77, 87</u>
	(11)	(8)
Memotivasi diri sendiri (17)	<u>3, 25, 32, 40, 47</u> , <u>50, 78, 83</u>	7, <u>10, 13, 19, 35</u> , <u>55, 62, 67, 74</u>
	(8)	(9)
Mengenali emosi orang lain (17)	<u>4, 8, 20, 29, 51, 59</u> , <u>68, 71, 79, 88</u>	<u>14, 26, 36, 41, 44</u> , <u>56, 84</u>
	(10)	(7)
Membina hubungan (22)	<u>21, 22, 27, 30, 37</u> , <u>60, 69, 72, 80, 85</u> , <u>89, 91, 92</u>	<u>5, 15, 16, 42, 45</u> , <u>52, 57, 66, 75</u>
	(13)	(9)
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>40</b>

Ket: Item yang digarisbawahi adalah item terpakai

### 3.10 Cara Skoring

Cara skoring kedua jenis alat ukur di atas adalah dengan menggunakan skala Likert (Kerlinger & Lee, 2000). Ada lima pilihan sikap yang disediakan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang positif skoring yang dilakukan secara berturut-turut adalah '5' untuk SS, '4' untuk S, '3' untuk R, '2' untuk TS, dan '1' untuk STS. Sedangkan untuk item negatif, cara skoring adalah berkebalikan dari item positif, yaitu: '1' untuk SS, '2' untuk S, '3' untuk R, '4' untuk TS, dan '5' untuk STS. Dengan demikian, partisipan yang memperoleh nilai besar adalah mereka yang secara umum kematangan karir atau kecerdasan emosinya baik. Nilai tertinggi yang mungkin diperoleh adalah 285 (5 x 57) untuk Skala Kematangan Karir dan 305 (5 x 61) untuk Skala Kecerdasan Emosi. Sedangkan nilai terendah yang mungkin diperoleh partisipan adalah 57 (1 x 57) pada alat ukur kematangan karir dan 61 (1 x 61) pada alat ukur kecerdasan emosi.

Penggunaan lima skala Likert mengharuskan peneliti hati-hati dalam melihat nilai keseluruhan, terutama karena adanya skala 'R' (Coolican, 2004). Bila nilai keseluruhan mendekati median, yaitu nilai 143 untuk Skala Kematangan Karir dan nilai 153 untuk Skala Kecerdasan Emosi, sebaiknya dilihat apakah dikarenakan semua pilihan berada di 'R' atukah merupakan kombinasi dari kelima skala tersebut. Karena itu, peneliti juga akan menyertakan frekuensi dari pilihan 'R' oleh partisipan.

### 3.11 Teknik Analisis Data

Uji reliabilitas kedua alat ukur dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach alpha*. Sedangkan uji validitasnya dilakukan dengan teknik *inter-item correlation*, yaitu membandingkan antara korelasi item dengan total. Bila korelasi yang dimiliki cukup tinggi, berarti item-item itu merupakan komponen yang baik dalam menggambarkan skala total.

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dua teknik analisis. Teknik analisis yang pertama adalah untuk mencari apakah ada hubungan yang bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Hubungan ini akan diuji menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu mencari nilai  $r$ . Untuk menentukan tingkat kuat atau tidaknya korelasi, digunakan penggolongan oleh Coolican (2004, p.432), yaitu:

**Tabel 3.3.** Penggolongan Nilai Korelasi

Nilai $r$	Kekuatan Korelasi
0 – 0.2	Tidak ada korelasi
0.2 – 0.4	Korelasi lemah
0.4 – 0.6	Korelasi sedang
0.6 – 0.8	Korelasi cukup kuat
0.8 – 1	Korelasi sangat kuat

Teknik analisis selanjutnya adalah analisis perbedaan mean. Pada uji ini, pertama-tama data diuji menggunakan MANOVA dua arah untuk melihat apakah ada interaksi antara kedua faktor (yaitu jenis kelamin dan program) dalam

mempengaruhi kecerdasan emosi dan kematangan karir, dan apakah ada *main effect* dari masing-masing faktor terhadap kedua variabel dependen tersebut. Selanjutnya perbedaan mean berdasarkan jenis kelamin juga dianalisis pada masing-masing kelompok program. Analisis data pada bagian ini menggunakan dua kali uji-*t*. Untuk membantu analisis data, peneliti menggunakan program SPSS for Windows ver 15.0.



## 4. HASIL DAN ANALISIS

Bab empat ini membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Dalam bab ini dikemukakan gambaran umum partisipan, dan hasil perhitungan statistik untuk uji korelasi serta perbedaan mean. Analisis data diulas berdasarkan hipotesis yang diajukan, juga beberapa analisis tambahan.

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Gambaran Umum Partisipan

Partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 102 orang, 31 orang merupakan siswa akselerasi dan 71 orang adalah siswa program reguler. Seluruh data yang diperoleh digunakan dalam analisis karena tidak ditemukan *outlier* yang berarti. Data yang *missing* (sangat mungkin dikarenakan siswa lupa mengisi) dilengkapi dengan metode rata-rata (*series mean*). Dari keseluruhan partisipan, sebagian besar (68 orang) adalah perempuan dan sisanya sebanyak 34 orang adalah laki-laki. Gambaran umum partisipan berdasarkan asal sekolah dan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Asal Sekolah dan Jenis Kelamin

SMA		Program		Total
		Akselerasi	Reguler	
SMA 70	Laki-laki	5	12	17
	Perempuan	16	22	38
	TOTAL	21	34	55
SMA 8	Laki-laki	4	13	17
	Perempuan	6	24	30
	TOTAL	10	37	47
TOTAL	Laki-laki	9	25	34
	Perempuan	22	46	68
	TOTAL	31	71	102

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, siswa yang dilibatkan sebagai partisipan dari penelitian ini adalah siswa kelas XI, dengan usia berkisar 14 hingga 17 tahun ( $M = 15.86 / SD = 0.809$ ). Sebagian besar siswa merupakan anak ke-1 atau ke-2 ( $M = 1.78 / SD = 0.828$ ), dan berasal dari keluarga kecil dengan

jumlah saudara 0 hingga 2 orang ( $M = 1.71/SD = 0.828$ ). Latar belakang pendidikan Ibu sebagian besar adalah S1, sedangkan latar belakang pendidikan Ayah sebagian besar adalah S1 atau S2. Ketika ditanyakan rencana setelah lulus sekolah, sebagian besar (sebanyak 82 orang/ 80.4%) menjawab akan kuliah, sedang sisanya sebanyak 20 orang (19.6%) akan kuliah sambil bekerja. Gambaran umum partisipan berdasarkan berbagai variabel demografi dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2.** Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Berbagai Variabel Demografi

Variabel	Program		TOTAL	
	Akselerasi	Reguler		
Usia	14	5	2	7
	15	20	0	20
	16	6	49	55
	17	0	20	20
	TOTAL	31	71	102
	<i>M</i>	<i>15.03</i>	<i>16.23</i>	<i>15.86</i>
<i>SD</i>	<i>0.60</i>	<i>0.59</i>	<i>0.81</i>	
Anak ke-	1	14	31	45
	2	11	26	37
	3	5	12	17
	4	1	2	3
	TOTAL	31	71	102
	<i>M</i>	<i>1.77</i>	<i>1.79</i>	<i>1.78</i>
<i>SD</i>	<i>0.84</i>	<i>0.83</i>	<i>0.83</i>	
Jumlah Saudara	0	2	3	5
Saudara	1	12	25	37
	2	11	34	45
	3	5	8	13
	4	1	1	2
	TOTAL	31	71	102
	<i>M</i>	<i>1.71</i>	<i>1.70</i>	<i>1.71</i>
<i>SD</i>	<i>0.94</i>	<i>0.78</i>	<i>0.83</i>	
Pendidikan Ayah	SMA	1	5	6
	D3	4	7	11
	S1	15	31	46
	S2	9	24	33
	S3	2	4	6
	TOTAL	31	71	102

**Tabel 4.2.** Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Berbagai Variabel Demografi (lanjutan)

Variabel		Program		TOTAL
		Akselerasi	Reguler	
Pendidikan	SD	0	1	1
Ibu	SMP	1	0	1
	SMA	3	10	13
	D3	6	12	18
	S1	14	49	63
	S2	7	6	13
	S3	0	3	3
	TOTAL	31	71	102
Rencana setelah Lulus	Kuliah	24	58	82
	Kuliah sambil bekerja	7	13	20
	TOTAL	31	71	102

#### 4.1.2 Uji Normalitas Data

Untuk pengujian perbedaan mean dan korelasi, variabel-variabel dependen (yaitu kematangan karir dan kecerdasan emosi) harus berada pada level interval. Selain itu, keduanya juga harus memenuhi tiga asumsi, yaitu independen, berdistribusi normal, serta variansi yang sama antar kelompok. Asumsi independen terpenuhi karena satu orang hanya mengisi satu alat ukur. Uji kesamaan variansi dilakukan dengan tes Levene, dimana jika  $F_{hitung}$  berada pada tingkat  $p > 0.05$ , maka asumsi variansi sama antar kelompok dapat diterima (Coolican, 2004).

Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas terhadap variabel kematangan karir dan kecerdasan emosi. Jika asumsi normalitas sudah terpenuhi, maka data yang tadinya berada pada skala ordinal dapat diolah pada skala interval, yaitu untuk menguji korelasi dan perbedaan mean (Coolican, 2004).

Nilai *skewness* dan *z-value* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.3. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa variabel kematangan karir dan kecerdasan emosi dapat dikatakan berdistribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai-*z* yang masih berada pada kisaran titik kritis, yaitu  $\pm 1.96$  untuk tingkat probabilitas 0.05 dan  $\pm 2.58$  untuk tingkat probabilitas 0.01 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1995).

Tabel 4.3. Uji Normalitas Data

Program	Kematangan Karir		Kecerdasan Emosi	
	<i>Skewness</i>	<i>z-value</i>	<i>Skewness</i>	<i>z-value</i>
Akselerasi	0.379	0.861	0.109	0.248
Reguler	0.104	0.358	0.402	0.914
Total	0.257	1.060	0.309	1.274

#### 4.1.3 Gambaran Pilihan Skala 'R'

Kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lima skala Likert dari Sangat Setuju (SS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS). Coolican (2004) menganjurkan untuk berhati-hati dalam menginterpretasi hasil jika skala Likert yang digunakan melibatkan skala Ragu-Ragu (R). Ia menyarankan untuk melihat komposisi pilihan skala 'R' sebelum menyimpulkan skor totalnya. Berikut ini peneliti sajikan gambaran pilihan skala 'R' pada Skala Kematangan Karir dan Skala Kecerdasan Emosi.

Dari Tabel 4.4 terlihat bahwa skala 'R' tidak menjadi dominasi dalam pilihan yang dibuat. Jumlah item dimana partisipan memilih skala 'R' paling banyak hanya 26 (45.6%) dari 57 item pada Skala Kematangan Karir. Dari 102 orang partisipan, yang memilih skala 'R' lebih dari 20 item hanya ada 8 orang (7.8%) dan semuanya berada pada kelas reguler. Demikian pula pada Skala Kecerdasan Emosi, dari Tabel 4.5 terlihat bahwa jumlah item dimana partisipan memilih skala 'R' paling banyak adalah 31 (50.8%) dari 61 item. Dari 102 partisipan, yang memilih skala 'R' 25 item atau lebih hanya sebanyak 10 orang (9.8%) dan semuanya berada pada kelas reguler. Tampaknya, siswa akselerasi lebih mempunyai pemahaman diri yang baik terkait karir dan kecerdasan emosinya dibandingkan siswa reguler.

Berdasarkan gambaran pilihan skala 'R' yang telah peneliti sajikan, tampaknya kekhawatiran akan banyaknya partisipan yang cenderung ragu-ragu dalam memilih tidak terbukti. Dengan demikian, skor total yang nantinya akan diperoleh dari kedua alat ukur tersebut dapat diinterpretasi sebagai kombinasi dari lima pilihan skala yang disediakan.



Tabel 4.4. Gambaran Pilihan 'Ragu-Ragu' pada Skala Kematangan Karir

Jumlah Item 'R'	Program		Jenis Kelamin		TOTAL
	Akselerasi	Reguler	Laki-Laki	Perempuan	
0	3	1	2	2	4
1	1	0	1	0	1
2	0	1	0	1	1
3	2	2	2	2	4
4	4	0	2	2	4
5	2	1	0	3	3
6	1	1	1	1	2
7	1	5	3	3	6
8	1	1	2	0	2
9	1	6	1	6	7
10	2	4	1	5	6
11	3	5	4	4	8
12	0	5	3	2	5
13	0	8	2	6	8
14	4	6	4	6	10
15	0	2	1	1	2
16	1	2	0	3	3
17	2	8	1	9	10
18	2	1	0	3	3
19	1	1	0	2	2
20	0	2	0	2	2
22	0	4	3	1	4
24	0	1	0	1	1
25	0	1	0	1	1
26	0	3	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>102</b>

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Hubungan antara Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi

Hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti berbunyi: "Ada hubungan yang bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir". Hipotesis ini diuji menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil pengujian pada kedua variabel menunjukkan bahwa kematangan karir dan kecerdasan emosi mempunyai korelasi yang cukup kuat dan signifikan dengan nilai  $r = 0.657$  ( $p < 0.01$ ). Setelah diuji untuk masing-masing kelompok jenis kelamin, ternyata ditemukan hasil yang serupa, yaitu untuk siswa laki-laki diperoleh nilai  $r = 0.593$  ( $p < 0.01$ ) dan nilai  $r = 0.702$  ( $p < 0.01$ ) untuk siswa perempuan. Sedangkan untuk pengelompokan berdasarkan program, dihasilkan nilai  $r = 0.638$  ( $p < 0.01$ ) untuk

Tabel 4.5. Gambaran Pilihan 'Ragu-Ragu' pada Skala Kecerdasan Emosi

Jumlah Item 'R'	Program		Jenis Kelamin		TOTAL
	Akselerasi	Reguler	Laki-Laki	Perempuan	
0	3	0	2	1	3
1	0	1	1	0	1
2	2	1	0	3	3
3	1	0	0	1	1
5	3	2	1	4	5
6	1	6	5	2	7
7	2	4	2	4	6
8	0	2	2	0	2
9	2	4	5	1	6
10	0	7	1	6	7
11	1	3	2	2	4
12	0	2	0	2	2
13	4	6	2	8	10
14	1	2	1	2	3
15	2	2	0	4	4
16	1	1	1	1	2
17	2	4	1	5	6
18	2	3	2	3	5
19	1	3	1	3	4
20	0	3	0	3	3
21	2	3	1	4	5
23	1	0	1	0	1
24	0	2	0	2	2
25	0	4	1	3	4
26	0	1	0	1	1
27	0	2	2	0	2
29	0	1	0	1	1
30	0	1	0	1	1
31	0	1	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>102</b>

program akselerasi, serta untuk program reguler menghasilkan nilai  $r = 0.650$  ( $p < 0.01$ ). Ini berarti, dapat dikatakan bahwa pada hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir baik pada semua partisipan maupun untuk masing-masing kelompok, menunjukkan tingkat korelasi yang cukup kuat dan signifikan (hipotesis 1 diterima).

Pada pengujian untuk semua partisipan, hasil korelasi antara aspek-aspek kematangan karir dan kecerdasan emosi dapat dilihat pada Tabel 4.6. Dari tabel ini terlihat bahwa aspek kesadaran akan diri dari kematangan karir berkorelasi

sedang dan signifikan dengan aspek memotivasi diri ( $r = 0.586, p < 0.01$ ). Hubungan yang sama juga terlihat pada aspek kedua dan keenam dari kematangan karir. Aspek kedua, yaitu eksplorasi dan perencanaan berkorelasi sedang dan signifikan dengan aspek memotivasi diri ( $r = 0.573, p < 0.01$ ). Aspek keenam, yaitu sikap positif terkait karir, juga berkorelasi sedang dan signifikan dengan aspek memotivasi diri ( $r = 0.569, p < 0.01$ ). Secara total, kematangan karir berkorelasi cukup kuat dan signifikan dengan aspek memotivasi diri ( $r = 0.640, p < 0.01$ ) dan berkorelasi pada tingkat sedang dan signifikan dengan aspek membina hubungan ( $r = 0.506, p < 0.01$ ). Sedangkan, kecerdasan emosi pada skor totalnya berkorelasi sedang dan signifikan dengan aspek kesadaran diri ( $r = 0.585, p < 0.01$ ), eksplorasi dan perencanaan ( $r = 0.569, p < 0.01$ ), informasi tentang karir ( $r = 0.508, p < 0.01$ ) serta sikap positif terkait karir ( $r = 0.522, p < 0.01$ ).

Selanjutnya peneliti melihat hubungan yang ada dari masing-masing aspek kematangan karir dan kecerdasan emosi pada kedua program dan berdasarkan masing-masing jenis kelamin. Hasil perhitungan korelasi antar aspek ini secara rinci dapat dilihat pada Lampiran. Pada program akselerasi, aspek eksplorasi dan perencanaan berkorelasi cukup kuat dan signifikan dengan aspek mengelola emosi ( $r = 0.619, p < 0.01$ ) dan aspek memotivasi diri ( $r = 0.606, p < 0.01$ ). Hubungan serupa juga tampak pada aspek pengambilan keputusan yang berkorelasi pada tingkat sedang dan signifikan dengan aspek mengelola emosi ( $r = 0.517, p < 0.01$ ), aspek memotivasi diri ( $r = 0.573, p < 0.01$ ), serta aspek membina hubungan ( $r = 0.509, p < 0.01$ ). Aspek kongruensi antara diri dan karir hanya menunjukkan korelasi tingkat sedang yang signifikan dengan aspek membina hubungan ( $r = 0.529, p < 0.01$ ). Aspek sikap positif hanya berkorelasi dengan aspek memotivasi diri pada tingkat sedang dan signifikan ( $r = 0.566, p < 0.01$ ). Secara total, kematangan karir berkorelasi dengan aspek mengelola emosi ( $r = 0.551, p < 0.01$ ) pada tingkat sedang dan signifikan, serta aspek memotivasi diri dengan cukup kuat dan signifikan ( $r = 0.618, p < 0.01$ ). Kecerdasan emosi pada skor totalnya berkorelasi dengan hampir semua aspek kematangan karir, kecuali aspek kesadaran akan diri.

Tabel 4.6. Korelasi antara Aspek-Aspek Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi untuk Semua Partisipan

	2	3	4	5	6	KK	7	8	9	10	11	KE
1. Kesadaran diri	.581**	.703**	.679**	.587**	.629**	.876**	.401**	.469**		.378**	.437**	
2. Eksplorasi	1	.557**	.515**	.427**	.683**	.820**	.415**	.435**		.419**	.402**	
3. Informasi karir		1	.705**	.410**	.518**	.805**	.257**	.411**	.469**	.352**	.434**	
4. Pengambilan keputusan			1	.508**	.454**	.757**	.369**	.396**	.373**	.321**	.382**	.474**
5. Kongruensi				1	.440**	.633**	.337**	.318**	.350**	.467**	.411**	.478**
6. Sikap positif					1	.838**	.385**	.306**		.419**	.393**	
<i>Kematangan Karir</i>						1	.453**	.484**		.484**		
7. Mengenali emosi diri							1	.534**	.520**	.446**	.443**	.705**
8. Mengelola emosi								1	.620**	.376**	.583**	.825**
9. Memotivasi diri									1	.363**	.492**	.770**
10. Mengenali emosi orang lain										1	.600**	.688**
11. Membina hubungan											1	.853**
<i>Kecerdasan Emosi</i>												1

Ket: \*\* Korelasi signifikan pada  $p < 0.01$

Pada program reguler, aspek memotivasi diri (aspek ketiga dari kecerdasan emosi) memperlihatkan korelasi yang cukup kuat dan signifikan dengan aspek kesadaran akan diri ( $r = 0.604, p < 0.01$ ), dan berkorelasi pada tingkat sedang dan signifikan dengan aspek eksplorasi dan perencanaan ( $r = 0.512, p < 0.01$ ) serta sikap positif ( $r = 0.543, p < 0.01$ ). Secara total, kematangan karir berkorelasi pada tingkat sedang dan signifikan dengan aspek mengenali emosi diri ( $r = 0.508, p < 0.01$ ) dan aspek mengenali emosi orang lain ( $r = 0.519, p < 0.01$ ), serta berkorelasi cukup kuat dan signifikan dengan aspek memotivasi diri ( $r = 0.608, p < 0.01$ ). Sedangkan kecerdasan emosi pada skor totalnya berkorelasi cukup kuat dan signifikan dengan aspek kesadaran diri ( $r = 0.623, p < 0.01$ ), serta berkorelasi pada tingkat sedang dan signifikan dengan aspek eksplorasi dan perencanaan ( $r = 0.525, p < 0.01$ ) serta sikap positif ( $r = 0.509, p < 0.01$ ).

Selanjutnya, pengujian korelasi dilakukan berdasarkan jenis kelamin. Pada siswa laki-laki aspek eksplorasi dan perencanaan memperlihatkan korelasi sedang dan signifikan dengan aspek pengenalan emosi diri ( $r = 0.539, p < 0.01$ ). Sedangkan aspek memotivasi diri dari kecerdasan emosi, memperlihatkan korelasi yang cukup kuat dengan tiga aspek dari kematangan karir, yaitu kesadaran akan diri ( $r = 0.617, p < 0.01$ ), eksplorasi dan perencanaan ( $r = 0.713, p < 0.01$ ) serta sikap positif ( $r = 0.698, p < 0.01$ ). Pada skor totalnya, kematangan karir berkorelasi cukup kuat dan signifikan hanya dengan aspek memotivasi diri ( $r = 0.712, p < 0.01$ ). Sedangkan kecerdasan emosi pada skor totalnya berkorelasi sedang dan signifikan dengan aspek kesadaran diri ( $r = 0.577, p < 0.01$ ) serta eksplorasi dan perencanaan ( $r = 0.537, p < 0.01$ ).

Pada siswa perempuan, skor total kecerdasan emosi berkorelasi cukup kuat dengan semua aspek dari kematangan karir. Sedangkan pada masing-masing aspek, kesadaran diri berkorelasi sedang dan signifikan dengan memotivasi diri ( $r = 0.553, p < 0.01$ ), dan informasi tentang karir berkorelasi sedang dan signifikan dengan aspek membina hubungan ( $r = 0.554, p < 0.01$ ). Sedangkan secara total, kematangan karir berkorelasi pada tingkat sedang dan signifikan dengan aspek

memotivasi diri ( $r = 0.577, p < 0.01$ ), aspek mengenali emosi orang lain ( $r = 0.553, p < 0.01$ ) dan aspek membina hubungan ( $r = 0.590, p < 0.01$ ).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uji korelasi antar aspek berdasarkan jenis kelamin dan program adalah bahwa memotivasi diri mempunyai hubungan yang signifikan dengan sebagian besar partisipan pada hampir seluruh aspek dari kematangan karir. Hubungan ini akan didiskusikan lebih lanjut pada bagian selanjutnya.

4.2.2 Kematangan Karir berdasarkan Jenis Kelamin dan Program Pendidikan  
Sebelum menguji *main effect* untuk masing-masing IV (jenis kelamin dan program pendidikan), peneliti melakukan uji MANOVA dua arah untuk memeriksa efek interaksi yang mungkin ada antara kedua faktor tersebut. Pada tingkat  $\alpha 0.025$ , interaksi antara jenis kelamin dan program menghasilkan nilai  $F(2,97) = 2.613$  ( $p = 0.078$ ) untuk skor kematangan karir (hasil uji MANOVA  $2 \times 2$  dapat dilihat di lampiran). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada interaksi yang signifikan antara jenis kelamin dan program pendidikan dalam mempengaruhi kematangan karir dan kecerdasan emosi secara langsung. Pada tingkat univariat, nilai  $F$  pada masing-masing juga tidak menunjukkan interaksi antara faktor jenis kelami dan program dalam mempengaruhi kematangan karir  $F(1,98) = 3.29$  ( $p = 0.073$ ). Dengan demikian, dapat langsung dilihat *main effect* yang ditimbulkan oleh masing-masing faktor. Dilihat dari nilai  $F$  dan tingkat probabilitasnya, kedua faktor menunjukkan *main effect* yang signifikan terhadap kematangan karir, yaitu  $F(1,98) = 15.52$  ( $p < 0.01$ ) untuk program pendidikan dan  $F(1,98) = 9.11$  ( $p < 0.01$ ) untuk jenis kelamin.

Selanjutnya dengan melihat perbandingan mean antar kelompok, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir siswa laki-laki lebih tinggi secara signifikan daripada perempuan dan siswa akselerasi lebih tinggi secara signifikan dari siswa reguler. Dengan demikian hipotesis 2 yang mengatakan " Ada perbedaan yang bermakna pada kematangan karir siswa laki-laki dan perempuan" serta hipotesis 3

yang berbunyi "Ada perbedaan yang bermakna pada kematangan karir siswa akselerasi dan reguler" diterima.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji-*t* untuk melihat perbedaan antar kelompok pada masing-masing aspek dari kematangan karir. Uji-*t* dipilih daripada ANOVA satu arah karena kelompok yang dilibatkan hanya dua. Dari Tabel 4.7. terlihat bahwa siswa laki-laki mempunyai skor yang lebih tinggi secara signifikan dari siswa perempuan hanya pada dua aspek kematangan karir, yaitu kesadaran akan diri ( $t = 2.35, p < 0.05$ ) dan aspek pengetahuan tentang karir ( $t = 2.21, p < 0.05$ ).

**Tabel 4.7.** Uji-*t* terhadap Kematangan Karir Siswa Laki-Laki dan Perempuan

Aspek	Laki-Laki (N=34)		Perempuan (N=68)		<i>t</i>
	M	SD	M	SD	
Kesadaran akan diri	42.32	5.13	39.76	5.21	2.35*
Eksplorasi dan perencanaan	37.79	5.23	36.97	4.88	0.79
Pengetahuan tentang karir	30.47	4.57	28.60	3.72	2.21*
Pengambilan keputusan	19.79	2.93	18.72	2.39	1.97
Kongruensi diri dan karir	15.65	2.10	15.21	1.89	1.07
Sikap positif terkait karir	77.85	5.90	75.62	6.34	1.72
<b>Kematangan Karir</b>	<b>223.88</b>	<b>21.45</b>	<b>214.88</b>	<b>19.46</b>	<b>2.13*</b>

Ket: \* signifikan pada  $p < 0.05$

Perbedaan mean dari kelompok berdasarkan program pendidikan juga kemudian diuji pada tiap aspeknya. Dari Tabel 4.8 terlihat bahwa siswa program akselerasi mempunyai skor yang lebih tinggi secara signifikan dari siswa program reguler di pada empat dari enam aspek kematangan karir. Aspek eksplorasi dan perencanaan mempunyai nilai  $t = 3.42$  ( $p < 0.01$ ), aspek pengetahuan tentang karir mempunyai nilai  $t = 3.18$  ( $p < 0.01$ ), aspek pengambilan keputusan mempunyai nilai  $t = 3.04$  ( $p < 0.01$ ) dan aspek sikap positif terkait karir mempunyai nilai  $t = 2.34$  ( $p < 0.05$ ).

Pola ini agak berbeda ketika analisis lebih lanjut dilakukan berdasarkan program. Pada siswa program akselerasi, secara umum skor kematangan karir pada laki-laki lebih tinggi secara signifikan dari perempuan ( $t = 2.90, p < 0.01$ ). Namun pada tingkat masing-masing aspeknya, perbedaan ini terjadi pada aspek kesadaran akan diri ( $t = 2.92, p < 0.01$ ), pengetahuan tentang karir ( $t = 3.26, p < 0.01$ ), serta

Tabel 4.8. Uji-*t* terhadap Kematangan Karir Siswa Akselerasi dan Reguler

Aspek	Akselerasi (N = 31)		Reguler (N = 71)		<i>t</i>
	M	SD	M	SD	
Kesadaran akan diri	42.16	5.70	39.94	5.00	1.97
Eksplorasi dan perencanaan	39.68	4.33	36.18	4.90	3.42**
Pengetahuan tentang karir	31.10	4.33	28.41	3.73	3.18**
Pengambilan keputusan	20.23	2.80	18.58	2.39	3.04**
Kongruensi diri dan karir	15.97	2.43	15.08	1.67	1.84
Sikap positif terkait karir	78.29	4.94	75.52	6.60	2.34*
<b>Kematangan Karir</b>	<b>227.42</b>	<b>20.77</b>	<b>213.72</b>	<b>19.05</b>	<b>3.25**</b>

Ket: \* signifikan pada  $p < 0.05$  \*\* signifikan pada  $p < 0.01$

pengambilan keputusan ( $t = 3.96, p < 0.01$ ). Menariknya, pada program reguler, tidak ditemukan sama sekali perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, baik pada skor total kematangan karir, maupun masing-masing aspeknya. Perhitungan uji-*t* pada masing-masing kelompok dapat dilihat di lampiran.

#### 4.2.3 Kecerdasan Emosi berdasarkan Jenis Kelamin dan Program Pendidikan

Pada uji MANOVA dua arah dengan tingkat  $\alpha$  0.025, tidak ditemukan efek interaksi antara kedua faktor ini dalam mempengaruhi kecerdasan emosi dengan nilai  $F(2,97) = 2.613$  ( $p = 0.078$ ). Demikian pula pengujian pada tingkat univariat, nilai  $F$  yang dihasilkan tidak menunjukkan ada *main effect* yang signifikan dari masing-masing faktor terhadap kecerdasan emosi, yaitu  $F(1,98) = 2.72$  ( $p = 0.102$ ) untuk program pendidikan dan  $F(1,98) = 0.97$  ( $p = 0.327$ ) untuk jenis kelamin. Pengujian MANOVA dua arah pada variabel kecerdasan emosi dapat dilihat di lampiran.

Selanjutnya, peneliti mencoba melihat perbedaan antar kelompok pada masing-masing aspek dari kecerdasan emosi. Pada pengujian berdasarkan jenis kelamin tidak ditemukan perbedaan berarti, namun pada pengujian berdasarkan program pendidikan, ditemukan bahwa siswa akselerasi mempunyai nilai motivasi diri yang lebih tinggi secara signifikan dari siswa reguler dengan  $t = 2.65$  ( $p < 0.01$ ). Hasil uji-*t* berdasarkan jenis kelamin dan program dapat dilihat pada Tabel 4.9. dan Tabel 4.10.



**Tabel 4.9.** Uji-*t* terhadap Kecerdasan Emosi Siswa Laki-Laki dan Perempuan

Aspek	Laki-Laki (N = 34)		Perempuan (N = 68)		<i>t</i>
	M	SD	M	SD	
Mengetahui emosi diri	33.71	4.11	33.68	3.78	0.36
Mengelola emosi diri	41.44	6.75	39.79	6.48	1.19
Memotivasi diri	50.24	6.19	48.53	5.23	1.46
Mengetahui emosi orang lain	37.26	4.74	38.22	3.99	-1.07
Menjalin hubungan	61.44	10.11	59.46	7.39	1.13
Kecerdasan Emosi	224.09	26.39	219.68	20.44	0.93

**Tabel 4.10.** Uji-*t* terhadap Kecerdasan Emosi Siswa Akselerasi dan Reguler

Aspek	Akselerasi (N = 31)		Reguler (N = 71)		<i>t</i>
	M	SD	M	SD	
Mengetahui emosi diri	34.13	3.32	33.49	4.09	0.76
Mengelola emosi diri	41.26	7.25	39.94	6.28	0.93
Memotivasi diri	51.26	5.21	48.15	5.54	2.65**
Mengetahui emosi orang lain	38.13	4.81	37.80	4.02	0.36
Menjalin hubungan	62.03	8.77	59.28	8.15	1.53
Kecerdasan Emosi	226.81	22.96	218.68	22.10	1.69

Ket: \*\* signifikan pada  $p < 0.01$

#### 4.2.4 Analisis Tambahan

Selanjutnya peneliti melakukan analisis perbandingan mean antara kelompok-kelompok yang terbentuk berdasarkan variabel demografi, diantaranya usia, urutan kelahiran, jumlah saudara, serta latar belakang pendidikan Ayah dan Ibu. Analisis perbedaan mean berdasarkan berbagai variabel demografi ini dilakukan menggunakan analisis variansi (*Analysis of Variance* - ANOVA).

Hasil pengujian ANOVA memperlihatkan bahwa hanya usia yang mempunyai *main effect* signifikan untuk skor total kematangan karir dengan  $F(3,98) = 4.518$  ( $p < 0.01$ ). Perbedaan ini tampak jelas pada aspek eksplorasi dan perencanaan dengan nilai  $F(3,98) = 5.461$  ( $p < 0.01$ ), pengetahuan tentang karir dengan  $F(3,98) = 3.882$  ( $p < 0.05$ ), pengambilan keputusan terkait karir dengan  $F(3,98) = 3.541$  ( $p < 0.05$ ) dan sikap positif terkait karir dengan  $F(3,98) = 5.461$ ,  $p < 0.05$ ). Sedangkan kecerdasan emosi tidak tampak dipengaruhi oleh usia seseorang.

Selanjutnya dilakukan analisis *post-hoc* dengan metode *Tukey HSD* pada aspek-aspek yang *main effect*nya signifikan. Analisis ini dilakukan dengan cara

membandingkan mean dari masing-masing pasangan usia yang mungkin terbentuk. Dari hasil analisis ini diperoleh bahwa perbedaan signifikan terjadi pada kelompok usia 15, 16 dan 17. Pada aspek eksplorasi dan perencanaan, kelompok usia 15 mempunyai nilai rata-rata yang lebih tinggi dari kelompok usia 16 ( $p < 0.05$ ) dan juga lebih tinggi dari kelompok usia 17 ( $p < 0.01$ ). Pada aspek pengetahuan tentang karir, siswa pada kelompok usia 15 juga mempunyai nilai rata-rata yang lebih tinggi secara signifikan dari siswa pada kelompok usia 16 ( $p < 0.01$ ). Pada aspek pengambilan keputusan, nilai rata-rata yang dimiliki siswa pada kelompok usia 15 lebih tinggi secara signifikan dari siswa pada kelompok usia 16 ( $p < 0.05$ ). Pada aspek sikap positif terkait karir, siswa pada kelompok usia 15 mempunyai nilai rata-rata yang lebih tinggi dari siswa pada kelompok usia 17 ( $p < 0.05$ ). Sedangkan pada skor total kematangan karir, siswa pada kelompok usia 15 mempunyai nilai rata-rata yang lebih tinggi dari siswa pada kelompok usia 16 ( $p < 0.05$ ). Jika kita mencoba melihat usia berdasarkan program yang diikuti siswa, ternyata seluruh siswa yang berusia 15 berada pada program akselerasi dan 89% siswa yang berusia 16 berada pada program reguler. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa perbedaan mean pada kelompok usia ini serupa dengan perbedaan mean pada masing-masing kelompok program yang sudah diuji sebelumnya. Namun karena pada penelitian ini tidak melibatkan tingkat lain (yang mempunyai usia sama dengan siswa program akselerasi), hasil ini tidak dapat digeneralisasi berlaku untuk semua populasi.

Pada hasil pengujian berdasarkan variabel demografis lainnya seperti urutan kelahiran, jumlah saudara, maupun latar belakang pendidikan Ayah dan Ibu, tidak ditemukan adanya *main effect* yang signifikan baik pada variabel kematangan karir maupun kecerdasan emosi, pada skor total maupun pada masing-masing aspeknya. Hasil pengujian perbandingan mean menggunakan ANOVA dapat dilihat di Lampiran.

## 5. KESIMPULAN DAN DISKUSI

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini ada beberapa, yaitu:

- Ada hubungan yang positif dan bermakna antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Artinya, emosi memainkan peranan penting dalam perkembangan karir seorang remaja.
- Siswa laki-laki mempunyai kematangan karir yang lebih tinggi secara signifikan jika dibandingkan siswa perempuan.
- Siswa akselerasi mempunyai kematangan karir yang lebih tinggi secara signifikan jika dibandingkan dengan siswa reguler.
- Tidak terdapat perbedaan bermakna pada kecerdasan emosi siswa laki-laki dan perempuan.
- Tidak terdapat perbedaan bermakna pada kecerdasan emosi siswa akselerasi dan reguler.



### 5.2 Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Dengan kata lain, individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, cenderung akan memiliki kematangan karir yang tinggi. Hasil ini mendukung kesimpulan dari peneliti sebelumnya bahwa emosi berperan dalam proses pengambilan keputusan karir seorang remaja (Brown, George-Curran & Smith, 2003; Emmerling & Cherniss, 2003). Hasil ini juga menyumbang kesimpulan yang berarti dalam literatur tentang kematangan karir dan kecerdasan emosi, terutama dalam konteks Indonesia dengan pelayanan pendidikan akselerasinya.

Hubungan ini dapat dijelaskan terutama pada pengujian korelasi antar aspek. Kematangan karir berkorelasi kuat dengan motivasi diri dan kemampuan untuk membina hubungan. Artinya, jika seorang individu mempunyai kemampuan yang baik dalam memotivasi diri dan membina hubungan, ia akan memiliki

kematangan karir yang juga baik. Pleiss dan Feldhusen (dalam Flouri & Buchanan, 2002) mengatakan bahwa anak dan remaja memperoleh keuntungan dalam hal karir saat ia berinteraksi dengan orang dewasa, terutama mereka yang sukses dalam bidang karir tertentu. Remaja yang banyak berhubungan dengan orang dewasa dapat menjadikan mereka sebagai sumber informasi, atau model terkait pekerjaan dan karir, hal inilah yang akan meningkatkan kematangan karir mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Brown, George-Curran dan Smith (2003) juga menyimpulkan dari penelitiannya bahwa kemampuan membuat keputusan terkait karir berhubungan erat dengan empati, kemampuan mengelola emosi, membina hubungan serta mengendalikan diri. Hasil ini menunjukkan bahwa remaja harus dimotivasi untuk banyak berhubungan dengan orang dewasa untuk mencari model sukses terkait karir. Orang tua, guru maupun konselor karir dapat membantu siswa dengan cara menghadirkan figur-figur sukses tersebut.

Motivasi menjadi faktor penting yang terungkap dalam penelitian ini. Selain menjadi salah satu aspek dari kecerdasan emosi, motivasi juga menjadi aspek yang berkorelasi secara signifikan dengan kematangan karir. Sedangkan pada tingkat aspeknya, motivasi berkorelasi kuat dengan kesadaran akan diri, eksplorasi dan perencanaan serta sikap positif terkait karir. Hubungan antara motivasi dengan beragam aspek dari kematangan karir ini terlihat pada semua kelompok yang diujikan (berdasarkan jenis kelamin atau program).

Setiap manusia mempunyai motivasi berbeda yang mendorong mereka untuk melakukan atau tidak melakukan suatu hal. Dorongan ini bisa jadi disebabkan oleh faktor internal (motivasi intrinsik) atau eksternal (motivasi ekstrinsik). Siswa yang mempunyai kesadaran diri tinggi, ia akan cenderung memiliki motivasi yang intrinsik. Hubungan antara motivasi dan aspek dari kematangan karir diantaranya dijelaskan oleh Spielberg dan Starr (1994). Mereka mengatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan rasa ingin tahu seseorang dan aktivitas eksploratori yang ia lakukan dalam memenuhi rasa ingin tahu tersebut. Namun dalam penelitiannya, Spielberg dan Starr menemukan bahwa aktivitas eksploratori yang dilakukan lebih

cenderung berbentuk mencari pengalaman, bukan mencari informasi. Hasil ini serupa dengan yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan pengetahuan tentang karir.

Penelitian ini menunjukkan bahwa remaja seharusnya didorong untuk memiliki motivasi internal dibandingkan eksternal. Terkait dengan karir, motivasi internal terutama untuk mengeksplorasi dan mencari informasi karir, dapat ditumbuhkan melalui pertama-tama meningkatkan kesadaran diri siswa. Orang tua atau guru seharusnya membantu siswa dalam mengenali apa yang menjadi minat, bakat, kelebihan, kekurangan dan kemampuan yang ia miliki. Selain itu remaja juga sebaiknya diingatkan tentang nilai yang menjadi pegangan hidupnya, juga dalam hal mencari karir (mis. kejujuran). Selanjutnya motivasi internal siswa juga dapat dibangkitkan melalui diskusi tentang pentingnya bidang karir tertentu. Dengan cara ini, diharapkan siswa dapat mengambil kesimpulan sendiri alasan untuk mengambil pilihan karir tertentu, dan terdorong untuk mencapainya dengan perencanaan tertentu.

Pada kelompok siswa akselerasi, diperoleh korelasi antar aspek yang agak berbeda dengan skor totalnya. Kematangan karir selain berhubungan erat dengan motivasi diri, tapi juga dengan kemampuan mengelola emosi. Dengan kata lain, kematangan karir siswa akselerasi dipengaruhi oleh kemampuannya mengelola emosi dan memotivasi diri. Karena tuntutan akademis, anak berbakat seringkali sulit dalam bersosialisasi, mengikuti ekstrakurikuler dan mempunyai teman yang tidak banyak (Southern & Jones, 1991). Padahal ekstrakurikuler dan hubungan pertemanan adalah tempat yang paling tepat untuk mempelajari cara mengelola emosi yang baik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa siswa yang lebih mampu mengelola emosi akan mempunyai kematangan karir yang lebih baik.

Penelitian ini mengungkapkan, pada skor totalnya, kecerdasan emosi berhubungan erat dengan aspek kesadaran akan diri, eksplorasi dan perencanaan, pengetahuan tentang karir, serta sikap positif terkait karir dari kematangan karir. Siswa yang cerdas secara emosi, akan mempunyai kesadaran diri yang juga baik. Ia akan

menyadari apa yang menjadi kekurangan dan kelebihanannya, juga nilai-nilai yang ia percayai, serta mengetahui apa yang menjadi minatnya. Siswa dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan melakukan eksplorasi dan perencanaan dengan lebih baik terkait karir. Ia juga mempunyai sikap yang lebih positif, sehingga pada akhirnya akan mengumpulkan informasi tentang karir yang juga lebih banyak.

Kecerdasan emosi tampaknya menjadi hal yang penting dalam perkembangan karir seorang individu. Seperti yang diungkap oleh Young, Valach dan Collin (1996) bahwa aspirasi dan pilihan karir bukanlah merupakan proses sesaat, namun dibentuk melalui interaksi individu sehari-hari dengan lingkungannya (mis. melalui percakapan). Emosi juga akan menandai informasi dan kejadian yang penting bagi individu untuk disimpan dalam memori (Matlin, 1999). Dengan demikian bila individu memiliki kecerdasan emosi yang baik, ia akan dapat memilih informasi-informasi yang penting untuk perkembangan karir dan menunjang pilihan karirnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kematangan karirnya, seharusnya remaja dibantu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Pengembangan ini bisa dilakukan baik melalui kurikulum khusus seperti pelatihan pengenalan dan pengelolaan emosi, juga melalui kegiatan sosial. Kegiatan sosial yang dapat digunakan untuk meningkatkan kecerdasan emosi siswa misalnya kegiatan ekstrakurikuler, kerja sosial atau kunjungan ke tempat-tempat tertentu seperti panti asuhan, panti jompo, SLB, penjara, dan sebagainya.

Penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa jenis kelamin merupakan variabel penting untuk dipertimbangkan dalam studi terkait kematangan karir. Pada penelitian ini disimpulkan hasil bahwa kematangan karir siswa laki-laki lebih tinggi dibandingkan siswa perempuan. Diamond (dalam Luzzo, 1995) mengatakan bahwa motivasi perempuan untuk memilih dan menempuh jalur karir jauh lebih rentan untuk berhadapan dengan konflik atas prioritas peran dan tekanan dari lingkungan jika dibandingkan dengan motivasi dari laki-laki. Phillips dan Imhoff (1997) juga mengatakan bahwa

perempuan mempunyai kecenderungan untuk menghadapi kesulitan dalam pengambilan keputusan dalam pemilihan karir. Walaupun cukup membantu dalam menjelaskan perkembangan karir individu laki-laki, namun teori *Life Span, Life Space* dari Super lebih membantu lagi saat menjelaskan perkembangan karir seorang perempuan. Hal ini dikarenakan banyaknya peran yang harus dijalankan seorang perempuan dalam waktu yang bersamaan (Gallos dalam Super, Savickas & Super, 1996), dan berpotensi menimbulkan konflik internal dalam dirinya. Konflik ini terutama akan dirasakan saat mereka sudah berumah tangga dan memiliki anak. *Stereotyping* yang melekat kuat pada perempuan adalah mereka dipandang memiliki tanggung jawab utama dalam urusan rumah tangga dan membesarkan anak, sehingga walaupun mereka bekerja, tanggung jawab utama itu tetap harus dijalankan (Betz & Fitzgerald, 1987).

*Stereotyping* terjadi, terutama berdasarkan nilai-nilai yang ada pada satu budaya. Masyarakat pada lingkungan budaya tertentu, secara tidak langsung menentukan peran-peran yang harus dijalankan seorang perempuan dan laki-laki, karakter personal yang seharusnya dimiliki, serta perilaku yang dianggap 'diterima' oleh masyarakat. Penelitian King (1989) sebelumnya telah menunjukkan bahwa keluarga dan budaya merupakan salah satu faktor pendukung yang penting dalam kematangan karir seorang perempuan. Perempuan lebih merasa perlu untuk melakukan penyesuaian terhadap ekspektasi dari keluarga dan budaya tempat ia menjadi anggota masyarakatnya. Pada tingkat SMA, walaupun seorang perempuan belum mengalami konflik peran (rumah tangga vs. karir) yang biasa dialami perempuan dewasa, namun persepsi tentang *stereotyping* tersebut membuatnya membatasi pilihan dan aspirasi karirnya (Spokane & Hawks dalam Seligman, 1994).

Penelitian tentang kematangan karir dalam kaitannya dengan jenis kelamin, hingga saat ini memang belum konsisten dan menuju kepada satu kesimpulan. Penelitian ini yang menyimpulkan bahwa laki-laki lebih matang dalam hal karir daripada perempuan, mendukung penelitian sebelumnya oleh Flouri dan Buchanan (2002) yang mengatakan bahwa perempuan menunjukkan skor

kematangan karir yang lebih rendah dikarenakan lebih mempunyai rasa tertekan dalam pengambilan keputusan dibandingkan laki-laki. Post-Kammer (1987) juga menyimpulkan bahwa laki-laki lebih tinggi komitmennya terhadap karir dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa laki-laki lebih serius mengejar karir karena mereka merasa 'harus' bekerja dan menghidupi keluarganya. Kesimpulan ini juga menyiratkan adanya ke-kurang komitmen-an dari perempuan, yang diakibatkan oleh konflik peran yang sebelumnya sudah dibicarakan.

Penelitian ini juga mengungkapkan adanya kesadaran diri yang lebih baik dari laki-laki, juga dalam hal pengetahuan tentang karir. Artinya, laki-laki lebih bisa memahami kelebihan dan kekurangan yang ia miliki, serta nilai, *belief*, dan minatnya dalam bidang tertentu. Lagi-lagi, hal ini bisa jadi dikarenakan faktor budaya yang melingkupi perempuan. Anak perempuan cenderung dibatasi dalam hal eksplorasi akan minat serta kemampuan dirinya, jika dibandingkan dengan anak laki-laki. Mereka juga cenderung lebih dilindungi daripada anak laki-laki, terkadang secara berlebihan. Laki-laki mempunyai kesempatan lebih luas dalam mengeksplorasi dunianya, juga dalam hal karir. Kesadaran diri yang lebih baik ini pada akhirnya menghasilkan pengetahuan tentang karir yang juga lebih baik pada laki-laki dibandingkan perempuan. Phillips dan Imhoff (1997) mengatakan bahwa ada perbedaan yang konsisten dalam hal pengorganisasian pengetahuan tentang karir pada seorang individu. Laki-laki menunjukkan diferensiasi kognitif yang lebih baik dibandingkan perempuan, sementara perempuan menunjukkan integrasi kognitif yang lebih baik.

Dalam kaitannya dengan program, pada penelitian ini terungkap bahwa siswa akselerasi mempunyai kematangan karir yang lebih baik daripada siswa reguler. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wu (2000) yang mengatakan bahwa siswa yang berbakat dalam Matematika dan IPA mempunyai skor kematangan karir yang lebih tinggi daripada siswa lain di usianya. Penelitian sebelumnya juga menyimpulkan bahwa kapasitas intelektual seseorang – diidentikkan dengan IQ (Lawrence & Brown, 1976) atau nilai IPK (Perry, Cabrera



& Vogt, 1999)– mempunyai korelasi yang kuat dan positif dengan kematangan karir. Namun seperti yang dijelaskan oleh Fredrickson (1986) kematangan karir yang lebih tinggi pada siswa akselerasi tidak berarti bahwa mereka tidak membutuhkan bimbingan dalam hal penentuan karir dan jurusan di Perguruan Tinggi. Hasil penelitian Yoo dan Moon (2006) juga mengungkapkan bahwa konseling masalah karir adalah salah satu konseling yang dianggap penting oleh para orang tua bagi remaja berbakat.

Pada tingkatan masing-masing aspek, siswa akselerasi menunjukkan skor yang lebih tinggi dalam hal eksplorasi dan perencanaan, pengetahuan tentang karir, pengambilan keputusan terkait karir, serta sikap positif tentang karir. Siswa berbakat diharapkan sebagai siswa yang mandiri dalam hal apapun, selain juga mereka mempunyai *locus of control* yang internal (Davis & Rimms, 1976). Eksplorasi dan perencanaan terkait karir dilakukan dalam rangka merealisasikan tujuan karirnya, dimana siswa berbakat dilaporkan memiliki perilaku *goal-directed* yang lebih baik (Gorodetsky & Klavir, 2003) dan daya tahan yang lebih tinggi terhadap cobaan (Davis & Rimms, 1976). Alasan yang sama juga membuat mereka memiliki sikap yang lebih positif terkait karir. Kapasitas intelektual dan kemampuan kognitif yang dimiliki siswa akselerasi, memungkinkannya untuk memiliki pengetahuan tentang karir yang lebih tinggi secara signifikan dari siswa lain, dan membuat keputusan dengan lebih baik.

Hasil menarik diperoleh saat dilakukan analisis lebih lanjut terkait kematangan karir berdasarkan jenis kelamin pada masing-masing program. Siswa laki-laki pada program akselerasi menunjukkan kesadaran diri, pengetahuan tentang karir dan pengambilan keputusan yang lebih baik daripada siswa perempuan. Sedangkan pada program reguler, tidak tampak ada perbedaan signifikan pada masing-masing aspek maupun skor total dari kematangan karir berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil ini diperoleh kesimpulan bahwa remaja perempuan yang berbakat mengalami dilema yang lebih sulit jika dibandingkan remaja perempuan lain seusianya, juga bila dibandingkan dengan remaja laki-laki. Dalam banyak literatur, hal ini sudah merupakan satu perhatian tersendiri. Perempuan adalah

salah satu kelompok yang cenderung terabaikan dalam populasi anak berbakat (Greene, 2006), dan inilah yang membuat mereka mengalami berbagai dilema dalam perkembangan karirnya. Siswa berbakat perempuan mengalami konflik internal antara rasa takut gagal --yang tercipta dari sifat perfeksionis dan ekspektasi dari lingkungan--, dengan rasa takut sukses, sekaligus rasa ingin dilindungi sebagai seseorang yang lemah, dikenal dengan 'sindrom cinderella' (Moesono, 2004).

Hambatan-hambatan lain yang dirasakan oleh perempuan misalnya dalam hal kesadaran akan diri sendiri (*self-realization*) (Popova, 1997), perasaan sendiri dan kompetisi yang tinggi (Maxwell, 2007), ataupun karena tuntutan akan peran di keluarga maupun masyarakat (Perrone, dkk, 2004). Kerr dan Kurpius (2004) mengatakan bahwa bila dilakukan intervensi yang tepat, siswa perempuan berbakat akan menunjukkan perilaku pencarian informasi tentang karir yang lebih baik. Sebelum intervensi tersebut dilakukan, siswa perempuan berbakat memiliki aspirasi yang sangat tinggi terkait karir, tetapi tidak demikian halnya dengan perilaku mereka dalam mencari informasi karir. Hal senada juga diungkapkan oleh Reis (2002) yang menyimpulkan bahwa perempuan sangat jarang melakukan perencanaan terkait karir, bahkan terkadang tidak melakukan rencana sama sekali.

Perempuan adalah kelompok terbesar yang sering diabaikan dalam identifikasi anak berbakat. Walaupun saat ini mulai ada perubahan berarti, namun perempuan sering kali tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk mendalami subyek tertentu atau masuk ke dalam pekerjaan tertentu (Hallahan & Kauffman, 2006). Sains dan matematika merupakan dua subyek yang cenderung di jauhi oleh perempuan. Perempuan juga diidentikkan dengan jenis pekerjaan tertentu ('*pink collar jobs*'), misalnya dalam bidang jasa dan pelayanan, administratif, atau klerikal (Crawford & Unger, 2004). Jika siswa-siswa lain yang cerdas (laki-laki) didorong untuk mengembangkan bakatnya, menjadi 'egois' dalam mencapai cita-citanya, sebaliknya dengan perempuan. Mereka diharapkan tidak hanya memikirkan kepentingannya sendiri, namun juga orang lain dan memberi dukungan berarti bagi mereka, bahkan cenderung didorong untuk lebih sering

mengalah (Schmitz & Galbraith, 1985). Walaupun saat ini perempuan yang berbakat sudah memiliki cukup *role models* dari sebelumnya, namun dalam bidang pekerjaan, perempuan tetap menjadi warga kelas dua daripada laki-laki. Mereka biasanya mempunyai tingkat gaji yang lebih rendah dan diharapkan untuk 'kembali ke rumah' (Betz & Fitzgerald, 1987).

Kemungkinan penjelasan akan hal ini adalah adalah ekpektansi dari orang tua yang lebih rendah terhadap perempuan, penekanan yang berlebihan (*overemphasis* dan *glamorization*) atas perbedaan jenis kelamin, juga stereotip jenis kelamin yang diberikan oleh sekolah dan masyarakat. Penjelasan lain adalah praktek pendidikan yang mempunyai dampak mengganggu (misalnya pengabaian siswa perempuan yang berbakat, ekspektasi terhadap perempuan untuk lebih tergantung, dll).

Penelitian ini mengungkap hasil yang tidak terlalu banyak dalam hal kecerdasan emosi jika diperbandingkan antar jenis kelamin dan program yang diikuti. Karakteristik perempuan tampaknya berhubungan erat dengan kecerdasan emosi yang lebih baik, misalnya memandang penting arti kelompok (Newman, Lohman & Newman, 2007), mempunyai rasa empati yang lebih tinggi (Toussaint & Webb, 2005; Staats, dkk., 2006), serta memiliki rasa kompetisi yang lebih rendah jika dibandingkan laki-laki (Scheidner, 2007). Walau demikian, data empiris pada penelitian ini tidak menemukan adanya perbedaan yang signifikan antar jenis kelamin dalam semua aspek dari kecerdasan emosi.

Hasil ini bertolakbelakang dengan hasil penelitian Brackett, Mayer dan Warner (2004) yang menunjukkan bahwa perempuan mempunyai kecerdasan emosi yang lebih tinggi secara signifikan dari laki-laki. Peneliti menduga perbedaan ini terjadi karena perbedaan model kecerdasan emosi yang digunakan dalam konstruksi alat ukur. Brackett, Mayer dan Warner menjalankan penelitiannya menggunakan alat ukur MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Scale) yang didasarkan pada model kecerdasan emosi yang berdasarkan *ability*, sedangkan dalam penelitian ini digunakan *mixed model* dari Goleman (1995). Untuk itu, ada

baiknya pada penelitian selanjutnya dilakukan pengukuran berdasarkan kedua model tersebut untuk melihat perbedaan yang mungkin terjadi. Penelitian dari Zeidner, Shani-Zinovich, Matthews dan Roberts (2005) menyimpulkan bahwa perbedaan yang terjadi antar kelompok pada alat ukur kecerdasan emosi yang berdasarkan *self-report*, disebabkan oleh adanya perbedaan kemampuan bahasa dan *faking good* yang terjadi saat pengisian alat tes.

Brody, Muderrisoglu dan Nakashi-Eisikovits (2002) mengatakan bahwa perbedaan jenis kelamin yang terjadi pada emosi dan fungsionalnya berkaitan dengan konteks dan sangat bergantung pada situasi yang memicu timbulnya emosi tertentu. Pada penelitian ini, pengukuran kecerdasan emosi hanya dilakukan pada satu waktu, sehingga sangat memungkinkan terjadi bias pada situasi saat mengisi alat ukur, walaupun hal ini sudah coba diminimalisir dengan menyajikan situasi yang nyaman bagi partisipan. Partisipan mengisi kuesioner dalam *setting* ruang kelas, bukan laboratorium sehingga diharapkan mereka tidak memiliki perasaan terancam. Peneliti juga sebelumnya telah menjelaskan bahwa tidak ada nilai benar dan salah dalam masing-masing itemnya, jadi partisipan diminta untuk mengisi alat ukur berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

Hasil penelitian ini juga mengungkap tidak ada perbedaan berarti pada skor kecerdasan emosi dari siswa akselerasi dan reguler. Penelitian sebelumnya oleh Nuraida (2003) juga mengungkap hal yang serupa. Tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pada program akselerasi dan reguler dalam hal kecerdasan emosi. Ia menyimpulkan bahwa program akselerasi yang didasarkan pada kurikulum nasional tidak cukup membantu siswa dalam hal perkembangan emosinya, namun juga tidak membawa dampak buruk dalam hal emosi. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian di Indonesia ternyata juga dikemukakan oleh Cornell, Callahan, Bassin dan Ramsay (1991) yang mengatakan bahwa pada tingkat sekolah menengah, berbagai program akselerasi yang ditawarkan tidak membawa dampak buruk terhadap perkembangan emosi siswanya. Penyesuaian sosial dan emosional yang banyak dibicarakan adalah mengenai keterlibatan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, namun siswa tidak

menganggap hal tersebut sebagai kekurangan, karena mereka lebih mempunyai waktu untuk fokus kepada hal yang memang mereka minati.

Hasil analisis lanjutan yang cukup menarik adalah saat pengolahan didasarkan pada masing-masing aspek pada kelas akselerasi. Siswa akselerasi menunjukkan skor yang lebih tinggi secara signifikan dalam hal memotivasi diri. Hasil ini menunjukkan bahwa anak berbakat di Indonesia juga memiliki motivasi yang tinggi, sebagaimana dicirikan oleh Davis dan Rimms (1976). Siswa berbakat dapat dikatakan memiliki dorongan lebih untuk mencapai kesuksesan dalam hidup maupun karir. *Locus of control* yang internal juga menyebabkan mereka tidak terlalu tergantung pada lingkungan dalam mengambil keputusan apapun.

Pada penelitian ini ditemukan pengaruh yang signifikan dari usia terhadap kematangan karir, namun tidak pada kecerdasan emosi. Hal ini sejalan dengan konstruk kematangan karir yang berkaitan dengan penambahan usia (Super, Savickas & Super, 1996), dan tidak demikian pada kecerdasan emosi. Variabel demografi yang juga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan adalah urutan kelahiran dalam keluarga, jumlah saudara, serta latar belakang pendidikan ayah dan ibu.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini walaupun menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, namun tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, yaitu:

1. Tidak dilibatkannya latar belakang sosial ekonomi. Walaupun kedua sekolah yang dilibatkan dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai sekolah bagi tingkat sosial menengah atas, namun hal tersebut hanya dijadikan asumsi dan tidak diukur.
2. Jumlah partisipan perempuan dan laki-laki yang sangat tidak seimbang serta jumlah partisipan siswa akselerasi dan reguler yang juga tidak seimbang. Walaupun hal ini tidak mempengaruhi hasil penelitian, namun untuk memperoleh gambaran umum sebaiknya komposisi partisipan juga diperhatikan.

3. Tidak dilibatkannya tingkat kelas lain dalam sekolah yang sama. Tingkat berbeda pada usia yang sama dari siswa akselerasi dan reguler, mungkin akan memperlihatkan perbedaan terutama dalam kematangan karirnya.
4. Diukurnya kecerdasan emosi hanya pada satu waktu tertentu. Hal ini dikarenakan dapat menyebabkan bias situasi, misalnya saat lelah habis berolahraga, ujian, atau sedang berada dalam tekanan tertentu.
5. Penggunaan alat ukur yang hanya terdiri dari lima skala. Karena ada kekhawatiran bahwa skala yang ganjil akan membuat partisipan mengisi di tengah bagi mereka yang mempunyai kecenderungan peragu.

#### **5.4 Saran**

##### **5.4.1 Saran Praktis**

Bagi orang tua, guru ataupun konselor karir, peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk memperhatikan perkembangan karir dari siswa perempuan, terutama siswa perempuan yang berbakat. Mereka perlu didorong untuk menyadari bahwa perbedaan yang mereka miliki adalah sesuatu yang positif dan harus dikembangkan. Perempuan berbakat perlu dimotivasi untuk tidak mengurangi aspirasi atau membatasi pilihan karirnya.
2. Siswa akselerasi perlu didorong untuk melakukan banyak sosialisasi dengan teman sebaya dari kelas reguler. Hal ini selain untuk melatih keterampilan sosial, juga untuk meningkatkan kecerdasan emosinya.

Adapun untuk siswa, baik dari kelas akselerasi maupun reguler, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Persiapan pemilihan karir sebaiknya dimulai sejak dini. Pertama-tama dengan mengenali diri sendiri yaitu kemampuan, minat, bakat, nilai-nilai yang menjadi pegangan hidup, serta aspirasi karir yang diinginkan.
2. Eksplorasi sebaiknya dilakukan dengan mencari informasi dari berbagai sumber yang dapat dipercaya, meminta pendapat dari orang tua, guru dan berbagi pengalaman dengan orang-orang yang sukses di bidangnya. Siswa

sebaiknya aktif dalam mencari informasi terkait karir, tidak hanya menunggu dari orang lain.

3. Siswa perempuan, baik akselerasi maupun bukan, sebaiknya tetap melakukan eksplorasi seluas-luasnya. Informasi yang telah diperoleh dipilah untuk kemudian diproses menjadi satu pilihan dan perencanaan karir berdasarkan *belief* yang dimiliki, setelah melalui diskusi dengan orang tua dan guru.

#### 5.4.2 Saran bagi Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan cara menambah jumlah tingkat kelas yang terlibat, tidak hanya kelas XI seperti pada penelitian ini. Dengan menambah jumlah kelas, dinamika interaksi antara usia dengan program maupun jenis kelamin terhadap variabel kematangan karir maupun kecerdasan emosi akan lebih terlihat. Selain itu, sebagaimana keterbatasan yang telah disebutkan, sebaiknya lebih diperhatikan komposisi partisipan yang dilibatkan sehingga untuk perbandingan antar kelompok diperoleh gambaran umum yang lebih baik. Saran lain adalah modifikasi alat ukur dengan menggunakan skala yang genap, yaitu 4 atau 6 skala.

Selain itu, layak juga untuk mempertimbangkan faktor lain seperti program bimbingan karir yang disediakan di sekolah, latar belakang sosial ekonomi, juga keterlibatan dalam ekstrakurikuler, apakah akan juga mempengaruhi kematangan karir siswa.

Sistem pendidikan di Indonesia juga perlu untuk dijadikan pertimbangan dalam penelitian tentang kematangan karir. Selulus SMP, siswa biasanya mempunyai kecenderungan untuk melanjutkan ke SMA, tanpa pertimbangan tentang pilihan karirnya di masa depan. Padahal, pemerintah Indonesia juga telah menyediakan pendidikan SMK bagi mereka yang mempunyai keinginan untuk langsung terjun ke dunia pekerjaan dengan pembekalan keterampilan. Penelitian tentang kematangan karir bisa juga dilakukan dengan membandingkan kedua jenis sekolah ini, diantaranya untuk melihat apakah pelatihan keterampilan di SMK dapat meningkatkan kematangan karir siswa. Untuk melihat kecenderungan siswa

akselerasi (karena di SMK tidak ada program akselerasi), peneliti selanjutnya bisa juga melibatkan partisipan pada tingkat SMP, namun dengan tetap memperhatikan tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tahapan dan usia partisipan.

Mengenai kecerdasan emosi, penelitian ini mengungkap pentingnya motivasi dalam hubungannya dengan beragam aspek. Pada skor totalnya sendiri, tidak banyak ditemukan perbedaan yang berarti. Penelitian selanjutnya tentang kematangan karir hendaknya melibatkan variabel demografis lain seperti keterikatan dengan orang tua, latar belakang sosial ekonomi, atau pola interaksi guru murid yang terjadi di sekolah. Selain itu, dapat juga dilakukan penelitian dengan membandingkan ketiga model kecerdasan emosi yang ada.





## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar-Hawadi, R. (2004). Program percepatan belajar bagi anak berbakat intelektual ditinjau dari sisi psikologis. In R. Akbar-Hawadi (Ed.), *Akselerasi: A-Z informasi program percepatan belajar dan anak berbakat intelektual* (pp. 31 – 42). Jakarta: Grasindo.
- Betz, N.E. & Fitzgerald, L.F. (1987). *The career psychology of women*. United Kingdom: Academic Press.
- Borges, N.J., Richard, G.V., & Duffy, R.D. (2007). Career maturity of students in accelerated versus traditional programs. *The Career Development Quarterly*, 56, 171 – 176.
- Brackett, M.A., Mayer, J.D., & Warner, R.M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36, 1387 – 1402.
- Brody, L.R., Muderrisoglu, S., & Nakash-Eisikovits, O. (2002). Emotions, defenses and gender. In R.F. Bornstein & J.M. Masling (Eds.), *The psychodynamics of gender and gender role* (pp. 203 – 249). Washington, DC: American Psychologist Association.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M.L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379 – 392.
- Bryant, B.K., Zvonkovic, A.M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 149 – 175.
- Chan, D.W. (2003). Dimensions of emotional intelligence and their relationships with social coping among gifted adolescents in Hong Kong. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(6), 409 – 504.
- Cherniss, C., Extein, M., Goleman, D., & Weissberg, R.P. (2006). Emotional intelligence: What does the research really indicate? *Educational Psychologist*, 41(4), 239 – 245.
- Ciarocchi, J., Forgas, J.P., & Mayer, J.D. (Eds.). (2001). *Emotional intelligence in everyday life: A scientific inquiry*. Philadelphia: Psychology Press.
- Ciptarini, D.E. (2004). *Peranan jenis kelamin, usia dan tingkat perkuliahan pada tingkat kematangan karir mahasiswa UI*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Coolican, H. (2004). *Research methods and statistics in psychology* (4th ed.). London: Hodder & Stoughton.
- Cornell, D.G., Callahan, C.M., Bassin, L.E., & Ramsay, S.G. (1991). Affective development in accelerated students. In W.T. Southern & E. D. Jones. (Eds.), *The academic acceleration of gifted children* (pp. 74 – 101). NY: Teacher College Press.
- Crawford, M. & Unger, R. (2004). *Women and gender* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Creed, P.A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29(3), 277 – 290.
- Cross, T.L., Cassady, J.C., & Miller, K.A. (2006). Suicide ideation and personality characteristics among gifted adolescents. *The Gifted Child Quarterly*, 50(4), 295 – 357.
- Davis, G.A., & Rimms, S.B. (1976). *Education of the gifted and talented*. NJ: Prentice-Hall.
- Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa (2006). *Pedoman penyelenggaraan program akselerasi di Indonesia: Cerdas dan bakat istimewa*. Di-download dari: <http://www.ditplb.or.id/> pada 30-04-08.
- Emmerling, R. J., & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11, 153 – 167.
- Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). The role of work-related skills and career role models in adolescent career maturity. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 36 – 43.
- Frank, L.K. (1950). Introduction: The concept of maturity. *Child Development*, 21(1), 21 – 24.
- Fredrickson, R.H. (1986). Preparing gifted and talented students for the world of work. *Journal of Counselling and Development*, 64, 556 – 557.
- Fouad, N.A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543 – 64.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. NY: Bantam Books.
- Gordon, L., & Meyer, J.C. (2002). Career indecision amongst prospective university students. *South African Journal of Psychology*, 32(4), 41 – 47.

Gorodetsky, M., & Klavir, R. (2003). What can we learn from how gifted/average pupils describe their processes of problem solving? *Learning and Instruction*, 13, 305–325.

Greene, M.J. (2006). Helping build lives: career and life development of gifted and talented students. *Professional School Counseling*; 10(1), 34 – 42.

Hadis, F.A. (2004). Dampak program akselerasi terhadap perkembangan sosial dan emosional siswa berbakat akademik. In R. Akbar-Hawadi (Ed.), *Akselerasi: A-Z informasi program percepatan belajar dan anak berbakat intelektual* (pp. 80 – 87). Jakarta: Grasindo.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1994). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). NJ: Prentice-Hall.

Hallahan, D.P., & Kauffman, J.M. (2006). *Exceptional learners* (10th ed.). Boston: Pearson.

Harrod, N.R., & Scheer, S.D. (2005). An exploration of adolescent emotional intelligence in relation to demographic characteristics. *Adolescence*, 40(159), 503 – 512.

Hughes, J. (2005). Bringing emotion to work: Emotional intelligence, employee resistance and the reinvention of character. *Work, Employment and Society*, 19(3), 603 – 625.

Hoffman, L., Paris, S., & Hall, E. (1994). *Developmental psychology today*. 6<sup>th</sup> Ed. NY: McGraw-Hill.

Isaacson, L.E., & Brown, D. (1997). *Career information, career counseling and career development* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Kaluger, G., & Martin, R. (1960). The loneliness of the gifted child. *The Elementary School Journal*, 61(3), 127 – 132.

Kawai, K. & Yamazaki, Y. (2006). The effects of pre-entry career maturity and support network in workplace on newcomer's mental health. *Journal of Occupational Health*, 48, 451 – 461.

Kemdal, A.B., & Montgomery, H. (1997). Perspectives and emotions in personal decision making. In Ranyard, R., Crozier, W.R., & Svenson, O. (Eds). *Decision making: cognitive models and explanations*. London: Routledge Press.

Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). California: Thomson Learning.

Kerr, B. A., & Colangelo, N. (1988). The college plans of academically talented students. *Journal of Counseling and Development*, 67, 42 – 48.

- Kerr, B., & Kurpius, S.E.R. (2004). Encouraging talented girls in math and science: Effects of a guidance intervention. *High Ability Studies, 15*(1), 85 – 102.
- King, S. (1989). Sex differences in a causal model of career maturity. *Journal of Counseling and Development, 68*(2), 208 – 215.
- Koentary, A.S.S. (2004). *Perbedaan kecerdasan emosi antara siswa kelas akselerasi dengan anak sebaya kelas reguler di tingkat SMA*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Komandyahrini, E. (2007). *Hubungan self-efficacy dan kematangan dalam memilih karir siswa program percepatan belajar*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Kornspan, A.S. & Etzel, E.F. (2001). The relationship of demographic and psychological variables to career maturity of junior college student-athletes. *Journal of College Student Development, 42*, 122 – 132.
- Lanawati, S. (1999). *Hubungan antara Emotional Intelligence (EI) dan inteligensi (IQ) dengan prestasi belajar siswa SMU Methodist Jakarta*. Tesis. Tidak diterbitkan. Depok: Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Lawrence, W., & Brown, D. (1976). An investigation of intelligence, self-concept, socioeconomic status, race, and sex as predictors of career maturity. *Journal of Vocational Behavior, 9*, 43 – 52.
- Lee, K.H. (2001). A cross-cultural study of the career maturity of Korean and United States high school students. *Journal of Career Development, 28*(1), 43 – 57.
- Lennings, C.J. (1993). An investigation of the effects of agency and time perspective variables on career maturity. *The Journal of Psychology, 128*(3), 243 – 253.
- Leung, S.A. (1998). Vocational identity and career choice congruence of gifted and talented high school students. *Counseling Psychology Quarterly, 11*(3), 325 – 335.
- Liptak, J.J. (2005). Using emotional intelligence to help college students succeed in the workplace. *Journal of Employment Counseling, 42*(2), 171 – 178.
- Lopes, P.N., Brackett, M.A., Nezlek, J.B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*, 1018 – 1034.

Luzzo, D.A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counselling & Development*, 73, 319 – 322.

Matlin, M.W. (1999). *Psychology* (3rd ed). Orlando, FL: Harcourt Brace College.

Matthews, G., dkk. (2006). Emotional intelligence, personality, and task-induced stress. *Journal of Experimental Psychology*, 12(2), 96 – 107.

Mavroveli, S., Petrides, K.V., Rieffe, C., & Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence. *British Journal of Developmental Psychology*, 25, 263 – 275.

Maxwell, M. (2007). Career counseling is personal counseling: a constructivist approach to nurturing the development of gifted female adolescents. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 206 – 224.

Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S.G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507 – 536.

Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3 – 31). NY: Basic Books.

Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. Sternberg. (Ed). *Handbook of intelligence* (pp. 396 – 420). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Millgram, R.M., & Hong, E. (1999). Multipotential abilities and vocational interests in gifted adolescents: Fact or fiction? *International Journal of Psychology*, 34(2), 81 – 93.

Moesono, A. (2004). Perencanaan karier bagi siswa berbakat akademik. In R. Akbar-Hawadi (Ed.), *Akselerasi: A-Z informasi program percepatan belajar dan anak berbakat intelektual* (pp. 137 – 143). Jakarta: Grasindo.

Naidoo, A.V. (1998). *Career maturity: A review of four decades of research*. Di-download dari: [http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content\\_storage\\_01/0000000b/80/25/62/8f.pdf](http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/25/62/8f.pdf) pada 11 Mei 2007.

Newman, B.M., Lohman, B.K., & Newman, P.R. (2007). Peer group membership and a sense of belonging: Their relationship to adolescent behavior problems. *Adolescence*, 42(166), 241 – 263.

Numeister, K.L.S. & Finch, H. (2006). Perfectionism in high-ability students: relational precursors and influences on achievement motivation. *The Gifted Child Quarterly*, 50(3), 238 – 273.

Nuraida. (2003). *Dampak program akselerasi Indonesia yang berbasis kurikulum nasional terhadap kecerdasan emosi siswa*. Tesis. Tidak diterbitkan. Depok: Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Patton, W., & Creed, P.A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336 – 351.

Patton, W. & Creed, P.A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development*, 29(2), 69 – 85.

Perron, J., Vondracek, F.W., Skorikov, V.B., Tremblay, C., & Corbière, M. (1998). A longitudinal study of vocational maturity and ethnic identity development. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 409 – 424.

Perrone, K.M., Civiletto, C.L., Webb, L.K., & Fitch, J.C. (2004). Perceived barriers to and supports of the attainment of career and family goals among academically talented individuals. *International Journal of Stress Management*, 11(2), 114 – 131.

Perry, S.R., Cabrera, A.F. & Vogt, W.P. (1999). Career maturity and college student persistence. *Journal of College Student Retention*, 1(1), 41 – 58.

Petrides, K.V., & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles*, 42(5), 449 – 461.

Phillips, S.D., & Imhoff, A.R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31 – 59.

Pieterse. (2005). *The relationship between time perspective and career maturity for grade 11 and 12*. South Africa: University of the Free State. Tesis.

Piirto, J. (2005). I live in my own bubble: The values of talented adolescents. *The Journal of Secondary Gifted Education*, 16, 106 – 118.

Popova, L.V. (1997). Problems of self-realization of gifted women. *Russian Social Science Review*, 38(3), 65 – 80.

Post-Kammer, P. (1987). Intrinsic and extrinsic work values and career maturity of 9th- and 11th- grade boys and girls. *Journal of Counseling and Development*, 65, 420 – 422.

Powell, D.F. & Luzzo, D.A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 145 – 158.

Reis, S.M. (2002). Internal barriers, personal issues, and decisions faced by gifted and talented females. *Gifted Child Today*, 25(1), 14 – 28.

- Renzulli, J.S. & Reis, S.M. (1985). *The schoolwide enrichment model: A comprehensive plan for educational excellence*. Connecticut: Creative Learning.
- Rice, F.P. (1996). *The adolescent: Development, relationships and culture* (8th ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion, 1*(3), 196 – 231.
- Rooy, D.L.V., Alonso, A., & Viswesvaran, C. (2006). Group differences in emotional intelligence scores: Theoretical and practical implications. *Personality and Individual Differences, 38*, 689 – 700.
- Rottinghaus, P.J., Gaffey, A.R., Borgen, F.H. & Ralston, C.A. (2006). Diverse pathway of psychology majors: Vocational interests, self-efficacy, and intentions. *The Career Development Quarterly, 55*(1), 85 – 93.
- Sajjadi, S.H., Rejskind, F.G., & Shore, B.M. (2001). Is multipotentiality a problem or not? A new look at the data. *High Ability Studies, 12*(1), 27 – 43.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality, 9*, 185 – 211.
- Schmitt-Rodermund, E., & Silbereisen, R.K. (1998). Career maturity determinants: Individual development, social context, and historical time. *The Career Development Quarterly, 47*(1), 16 – 31.
- Schmitz, C.C. & Galbraith, J. (1985). *Managing the social and emotional needs of the gifted*. Minneapolis: Free Spirit.
- Schneider, B.H., Woodburn, S., Soteras del Toro, M.P., & Udvari, S.J. (2005). Cultural and gender differences in the implications of competition for early adolescent friendship. *Merrill - Palmer Quarterly, 51*(2), 163 – 191.
- Schroer, A.C.P., & Dorn, F.J. (1986). Enhancing the career and personal development of gifted college students. *Journal of Counselling and Development, 64*, 567 – 571.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counselling and assessment* (2nd ed.). London: SAGE.
- Semiawan, C. (1997). *Perspektif pendidikan anak berbakat*. Jakarta: Grasindo.
- Singg, S. (2005). Worker status, responsibility and career maturity. AABSS. Download dari PsycINFO database pada 11 Mei 2007.

Southern, T.W., & Jones, E.D. (1991). Academic acceleration: Background and issues. In T.W. Southern & E.D. Jones (Eds.), *The academic acceleration of gifted children* (pp. 1 – 28). NY: Teacher College Press.

Spielberg, C.D., & Starr, L.M. (1994). Curiosity and exploratory behavior. In H. F. O'Neil, Jr. & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and research* (pp. 221 – 243). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Staats, S., Long, L., Manulik, K., & Kelley, P. (2006). Situated empathy: Variations associated with target gender across situations. *Social Behavior and Personality*, 34(4), 431 – 442.

Steinberg, L. (2002). *Adolescence* (6th ed.). NY: McGraw-Hill.

Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 121 – 178). San Fransisco: Jossey-Bass.

Thomas, J.J., & Daubman, K.A. (2001). The relationship between friendship quality and self-esteem in adolescent girls and boys. *Sex Roles*, 45(1), 53 – 65.

Toussaint, L., & Webb, J.R. (2005). Gender differences in the relationship between empathy and forgiveness. *The Journal of Social Psychology*, 145(6), 673 – 685.

Turner, S.L. & Lapan, R.T. (2005). Evaluation of an intervention to increase non-traditional career interests and career-related self-efficacy among middle-school adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 516 – 531.

Winkel W.S., & Hastuti, M.M.S. (2006). *Bimbingan dan Konseling dalam Institusi Pendidikan* (Rev. ed.). Yogyakarta: Media Abadi.

Wu, T. (2000). Vocational interests and career maturity of male high school students talented in math and science. *Proc. Natl. Sci. Counc. ROC(D)*, 10(3), 137 – 143. Makalah yang dipresentasikan dalam 45<sup>th</sup> Annual Convention of National Association for Gifted Children, USA.

Yoo, J. E., & Moon, S.M. (2006). Counseling needs of gifted students: An analysis of intake forms at a university-based counseling center. *The Gifted Child Quarterly*, 50, 52 – 61.

Young, R. A., Paseluikho, M. A., & Valach, L. (1997). The role of emotion in the construction of career in parent-adolescent conversations. *Journal of Counseling and Development*, 76(1), 36 – 44.

Young, R.A., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 477 – 512). San Fransisco: Jossey-Bass.



Zeidner, M., Shani-Zinovich, I., Matthews, G., & Roberts, R.D. (2005). Assessing emotional intelligence in gifted and non-gifted high school students: Outcomes depend on the measure. *Intelligence*, 33, 369 – 391.



Lampiran 1 – Contoh Skala Kematangan Karir

No	Pernyataan	Skala Sikap				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya mengetahui kekurangan yang saya miliki					
2	Aktivitas waktu luang yang saya pilih menunjang pekerjaan yang nantinya akan saya jalankan					
3	Menurut saya, dalam memilih suatu pekerjaan tidak dibutuhkan pertimbangan yang sulit, tergantung nasib					
4	Saya tidak harus berfikir tentang pekerjaan karena orang tua saya masih sanggup untuk menunjang kehidupan saya					
5	Saya membutuhkan orang lain untuk menemukan kelebihan yang saya miliki					
6	Saya tahu bahwa pada akhirnya saya harus membiayai kehidupan saya sendiri, jadi saya harus mempersiapkan diri untuk bekerja					
7	Saya yakin bahwa saya akan berhasil dalam pekerjaan yang saya pilih					
8	Saya tahu pekerjaan yang saya pilih banyak dibutuhkan masyarakat					
9	Walaupun mungkin akan berubah, saat ini saya sudah memilih karir yang akan saya jalani.					
10	Saya akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat saya					
11	Saya dapat menyebutkan hal-hal yang saya sukai untuk saya lakukan					
12	Di lingkungan sekitar, saya mengikuti kegiatan yang akan menunjang pilihan karir saya					
13	Saya belum dapat membayangkan tantangan apa yang menanti di jalur karir yang telah saya pilih					
14	Saya tidak tahu persis apakah profesi yang saya pilih banyak dibutuhkan masyarakat, yang penting saya suka bidang karir tersebut					
15	Saya telah mengambil keputusan tentang karir yang akan saya jalani nantinya					
16	Saya merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki					
17	Saya tidak tahu apa yang saya minati					
18	Saya harus bekerja untuk membantu ekonomi keluarga saya					

No	Pertanyaan	Skala Sikap				
		SS	S	R	TS	STS
1	Bagi saya, kegagalan adalah kesuksesan yang tertunda					
2	Saya adalah orang yang sangat peduli dengan orang lain					
3	Sangat sulit bagi saya untuk menghadapi orang lain yang sedang marah					
4	Saya merasa kesulitan untuk membedakan emosi-emosi yang saya rasakan					
5	Saya bisa mengenali saat orang lain sedang marah					
6	Saya adalah orang yang cepat putus asa					
7	Sulit bagi saya untuk membaca ekspresi wajah seseorang					
8	Jika bertemu orang yang sedang emosi, saya lebih baik menghindarinya					
9	Saya sulit untuk bergaul dengan orang yang belum saya kenal					
10	Saya membutuhkan waktu lama untuk meredam emosi saya					
11	Bila saya gagal, sulit bagi saya untuk bangkit dan mencoba kembali					
12	Saya mengerti apa yang dibutuhkan orang lain, terkadang tanpa ia ungkapkan dengan lisan					
13	Teman-teman mengenal saya sebagai orang yang bisa membuat orang lain senang					
14	Saya dapat meredakan kemarahan seseorang					
15	Saya tahu apa yang saya rasakan dalam situasi tertentu					
16	Bila saya sedang cemas, sulit bagi saya untuk kembali menjadi tenang					
17	Saya merasa optimis dengan hal-hal yang saya kerjakan					
18	Mudah bagi saya untuk menyesuaikan diri dengan orang atau situasi baru					
19	Terkadang saya tidak sadar saat emosi saya berubah					
20	Saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain					
21	Saya bisa mencari cara untuk menenangkan orang yang sedang panik atau ketakutan					

**SKALA: Kesadaran akan diri (Aspek 1)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	23.71	30.699	.283	.371	.817
V8	22.06	29.148	.302	.323	.819
V15	23.94	29.148	.504	.719	.802
V24	23.59	22.795	.774	.792	.766
V31	22.41	28.189	.413	.566	.808
V38	23.74	30.746	.217	.345	.823
V56	23.47	27.469	.602	.610	.792
V64	23.21	23.138	.791	.829	.764
V73	23.62	32.061	.041	.461	.837
V79	22.91	25.416	.682	.682	.780
V84	23.53	26.984	.658	.672	.786

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.803	11

**SKALA: Eksplorasi dan perencanaan (Aspek 2)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V2	20.38	16.668	.532	.471	.734
V16	20.38	16.910	.330	.690	.764
V32	20.00	15.333	.668	.560	.712
V39	20.47	17.045	.368	.302	.756
V44	20.85	15.826	.410	.430	.755
V49	21.18	18.756	.275	.522	.764
V65	20.82	16.998	.565	.642	.733
V66	21.32	18.044	.274	.511	.766
V74	20.88	16.834	.580	.521	.731
V80	20.97	17.060	.426	.418	.747

Lampiran 3 – Uji reliabilitas Skala Kematangan Karir (lanjutan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.777	10

**SKALA: Pengetahuan tentang karir (Aspek 3)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V12	18.59	11.340	.394	.525	.702
V17	17.35	9.811	.483	.417	.683
V19	17.41	9.886	.429	.429	.698
V33	18.38	11.092	.494	.516	.686
V45	18.62	12.061	.239	.250	.727
V50	18.47	11.105	.395	.394	.701
V58	17.59	10.250	.434	.219	.694
V89	18.32	10.771	.509	.486	.681

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.724	.730	8

**SKALA: Pengambilan keputusan terkait karir (Aspek 4)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V4	9.50	3.106	.096	.088	.360
V13	9.74	3.534	.113	.063	.317
V20	9.65	3.205	.407	.250	.096
V34	8.00	3.091	.230	.165	.205
V41	10.06	4.360	-.010	.203	.374

Lampiran 3 – Uji reliabilitas Skala Kematangan Karir (lanjutan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.325	.347	5

**SKALA: Kongruensi antara diri dan karir (Aspek 5)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V14	7.18	2.635	.207	.091	.605
V42	6.41	2.007	.503	.321	.384
V62	6.65	2.296	.361	.164	.501
V82	5.88	1.865	.380	.277	.490

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.574	.574	4

**SKALA: Sikap positif terkait karir (Aspek 6)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V7	35.38	37.334	.432	.654	.758
V9	35.88	41.198	.343	.816	.768
V10	34.82	40.877	.218	.478	.773
V22	33.91	37.295	.317	.855	.771
V26	34.62	35.940	.409	.627	.762
V36	35.06	38.542	.380	.746	.762
V46	34.15	40.190	.312	.775	.767
V47	35.41	38.007	.664	.822	.748
V53	34.91	41.598	.092	.688	.783
V54	35.62	39.516	.387	.598	.763
V55	35.09	38.992	.345	.492	.765

Lampiran 3 – Uji reliabilitas Skala Kematangan Karir (lanjutan)

V59	35.06	37.269	.511	.742	.752
V60	34.41	38.068	.448	.837	.757
V68	35.53	39.408	.402	.698	.762
V72	34.74	39.655	.300	.625	.768
V78	35.71	40.335	.362	.870	.765
V83	34.44	38.012	.332	.663	.767
V90	35.76	40.125	.327	.629	.767

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.791	18

**SKALA: Kematangan Karir**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	127.26	420.807	.328	.	.928
V2	126.53	412.863	.541	.	.926
V4	126.94	412.906	.354	.	.928
V7	127.47	412.742	.418	.	.927
V8	125.62	420.122	.225	.	.929
V9	127.97	424.151	.309	.	.928
V10	126.91	416.992	.445	.	.927
V12	127.09	420.265	.322	.	.928
V13	127.18	416.029	.368	.	.928
V14	127.65	422.660	.257	.	.928
V15	127.50	417.045	.464	.	.927
V16	126.53	414.075	.377	.	.928
V17	125.85	415.463	.343	.	.928
V19	125.91	417.174	.280	.	.928
V20	127.09	421.659	.271	.	.928
V22	126.00	402.364	.551	.	.926
V24	127.15	400.372	.581	.	.926
V26	126.71	409.911	.379	.	.928
V31	125.97	411.363	.468	.	.927
V32	126.15	404.796	.716	.	.925
V33	126.88	419.319	.382	.	.927
V34	125.44	419.587	.249	.	.928
V36	127.15	417.038	.347	.	.928
V37	126.85	411.220	.424	.	.927

Lampiran 3 – Uji reliabilitas Skala Kematangan Karir (lanjutan)

V38	127.29	419.729	.311	.928
V39	126.62	415.395	.383	.927
V41	127.50	422.682	.299	.928
V42	126.88	411.986	.624	.926
V44	127.00	408.000	.478	.927
V45	127.12	420.531	.323	.928
V46	126.24	415.398	.519	.927
V47	127.50	414.136	.628	.926
V49	127.32	422.347	.300	.928
V50	126.97	417.666	.381	.927
V53	127.00	421.091	.239	.928
V54	127.71	421.608	.276	.928
V55	127.18	419.362	.285	.928
V56	127.03	410.575	.578	.926
V58	126.09	404.022	.683	.925
V59	127.15	414.190	.432	.927
V60	126.50	408.015	.641	.926
V62	127.12	418.471	.401	.927
V64	126.76	399.822	.629	.925
V65	126.97	415.423	.525	.927
V66	127.47	420.317	.278	.928
V68	127.62	421.880	.267	.928
V72	126.82	418.695	.324	.928
V73	127.18	416.756	.383	.927
V74	127.03	411.605	.656	.926
V78	127.79	423.017	.274	.928
V79	126.47	406.560	.563	.926
V80	127.12	416.168	.403	.927
V82	126.35	408.235	.612	.926
V83	126.53	411.651	.411	.927
V84	127.09	410.083	.587	.926
V89	126.82	415.059	.497	.927
V90	127.85	421.281	.300	.928

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.930	57



**SKALA: Mengenali emosi diri (Aspek 1)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V6	19.06	11.815	.455	.354	.567
V23	20.18	11.968	.505	.654	.558
V28	19.21	13.744	.145	.382	.652
V33	19.97	11.423	.488	.438	.556
V38	20.21	13.623	.439	.464	.592
V43	20.74	13.776	.251	.284	.620
V58	18.97	12.999	.201	.365	.643
V76	20.44	13.709	.288	.436	.613
V81	20.29	14.578	.156	.283	.637

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.634	.646	9

**SKALA: Mengelola emosi (Aspek 2)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V18	30.65	27.629	.398	.511	.771
V24	30.24	26.913	.396	.514	.773
V46	29.91	24.083	.622	.728	.743
V54	30.06	29.875	.231	.495	.787
V61	31.06	30.239	.326	.371	.777
V64	30.38	28.789	.305	.228	.781
V65	30.71	28.941	.393	.474	.771
V73	31.03	28.757	.558	.639	.761
V77	31.29	27.790	.504	.505	.760
V82	30.88	27.804	.519	.433	.759
V87	30.79	27.199	.487	.314	.761
V90	30.53	28.560	.436	.573	.767

Lampiran 4 – Uji reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi (lanjutan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.790	12

**SKALA: Memotivasi diri (Aspek 3)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V3	30.97	39.545	.423	.560	.760
V10	30.91	34.568	.733	.646	.725
V19	30.71	35.365	.601	.633	.738
V25	30.62	37.455	.543	.579	.747
V32	30.47	40.257	.358	.614	.765
V35	30.88	36.895	.430	.744	.759
V50	31.21	43.744	.029	.613	.791
V55	30.21	38.956	.265	.623	.780
V62	29.71	39.547	.339	.597	.767
V67	29.50	37.348	.520	.695	.749
V74	30.24	41.155	.209	.478	.779
V78	31.03	39.242	.445	.743	.758
V83	31.68	40.953	.365	.275	.765

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.775	13

**SKALA: Mengenali emosi orang lain (Aspek 4)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V4	22.24	16.064	.267	.240	.739

Lampiran 4 – Uji reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi (lanjutan)

V8	21.94	14.542	.414	.274	.720
V14	21.74	14.807	.405	.274	.721
V20	21.65	14.599	.389	.619	.724
V29	21.79	13.926	.610	.631	.690
V41	21.18	14.877	.305	.366	.740
V44	21.53	15.166	.361	.270	.727
V51	21.79	14.350	.429	.417	.717
V59	22.47	16.135	.377	.283	.728
V84	21.79	14.532	.531	.340	.704

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.748	10

**SKALA: Mengelola hubungan (Aspek 5)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V5	39.59	44.310	.380	.690	.840
V15	39.68	44.165	.304	.679	.847
V16	40.15	42.190	.469	.815	.836
V21	40.79	43.562	.522	.852	.833
V22	40.47	42.742	.665	.877	.827
V27	40.44	43.709	.387	.761	.841
V30	40.62	42.789	.594	.580	.829
V45	40.12	40.471	.582	.580	.829
V52	41.29	45.184	.369	.406	.841
V60	40.12	44.107	.372	.671	.841
V66	40.26	44.322	.415	.555	.838
V80	40.62	45.455	.446	.452	.838
V85	40.79	44.290	.415	.575	.838
V89	41.00	43.636	.586	.698	.831
V91	40.50	43.894	.523	.543	.833
V92	40.76	43.640	.547	.581	.832

Lampiran 4 – Uji reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi (lanjutan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.854	16

**SKALA: Kecerdasan Emosi**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V3	156.97	519.848	.405	.	.930
V4	157.18	522.695	.438	.	.930
V5	155.62	519.880	.415	.	.930
V6	155.85	513.705	.486	.	.929
V8	156.88	517.077	.483	.	.929
V10	156.91	504.689	.641	.	.928
V14	156.68	526.589	.247	.	.931
V15	155.71	514.153	.467	.	.929
V16	156.18	511.665	.528	.	.929
V18	156.41	516.007	.428	.	.929
V19	156.71	512.335	.439	.	.929
V20	156.59	521.219	.363	.	.930
V21	156.82	517.483	.543	.	.929
V22	156.50	514.742	.675	.	.928
V23	156.97	517.848	.438	.	.929
V24	156.00	512.970	.435	.	.929
V25	156.62	508.910	.608	.	.928
V27	156.47	514.863	.498	.	.929
V28	156.00	521.394	.302	.	.930
V29	156.74	526.988	.251	.	.931
V30	156.65	518.114	.513	.	.929
V32	156.47	520.439	.394	.	.930
V33	156.76	521.216	.299	.	.930
V35	156.88	502.895	.581	.	.928
V38	157.00	522.667	.500	.	.929
V41	156.12	524.168	.265	.	.931
V43	157.53	523.105	.352	.	.930
V44	156.47	524.317	.323	.	.930
V45	156.15	511.099	.515	.	.929
V46	155.68	503.135	.594	.	.928
V50	157.21	525.805	.252	.	.931

Lampiran 4 – Uji reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi (lanjutan)

V51	156.74	523.776	.296	.930
V52	157.32	525.741	.308	.930
V54	155.82	520.998	.373	.930
V55	156.21	514.047	.357	.930
V58	155.76	516.731	.363	.930
V59	157.41	527.643	.363	.930
V60	156.15	522.129	.334	.930
V61	156.82	522.392	.491	.929
V62	155.71	520.699	.320	.930
V64	156.15	523.947	.264	.931
V65	156.47	519.226	.472	.929
V66	156.29	522.396	.374	.930
V67	155.50	512.318	.501	.929
V69	156.35	517.387	.704	.928
V73	156.79	521.259	.527	.929
V74	156.24	516.185	.425	.930
V76	157.24	526.913	.257	.930
V77	157.06	515.451	.547	.929
V78	157.03	524.514	.278	.930
V80	156.65	528.963	.265	.930
V81	157.09	528.386	.238	.931
V82	156.65	517.447	.505	.929
V83	157.68	527.135	.262	.930
V84	156.74	527.413	.255	.930
V85	156.82	523.544	.339	.930
V87	156.56	515.466	.474	.929
V89	157.03	526.757	.297	.930
V90	156.29	515.608	.571	.929
V91	156.53	523.469	.386	.930
V92	156.79	518.229	.549	.929

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.933	61

Lampiran 5 – Uji MANOVA dua arah pada variabel kecerdasan emosi dan kematangan karir

Box's Test of Equality of Covariance Matrices(a)

Box's M	12.051
F	1.264
df1	9
df2	7430.426
Sig.	.251

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a Design: Intercept+Program+JnsKlmn+Program \* JnsKlmn

Multivariate Tests(b)

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	Pillai's Trace	.991	5383.672(a)	2	97	.000	.991
	Wilks' Lambda	.009	5383.672(a)	2	97	.000	.991
	Hotelling's Trace	111.004	5383.672(a)	2	97	.000	.991
	Roy's Largest Root	111.004	5383.672(a)	2	97	.000	.991
Program	Pillai's Trace	.148	8.400(a)	2	97	.000	.148
	Wilks' Lambda	.852	8.400(a)	2	97	.000	.148
	Hotelling's Trace	.173	8.400(a)	2	97	.000	.148
	Roy's Largest Root	.173	8.400(a)	2	97	.000	.148
JnsKlmn	Pillai's Trace	.099	5.336(a)	2	97	.006	.099
	Wilks' Lambda	.901	5.336(a)	2	97	.006	.099
	Hotelling's Trace	.110	5.336(a)	2	97	.006	.099
	Roy's Largest Root	.110	5.336(a)	2	97	.006	.099
Program * JnsKlmn	Pillai's Trace	.051	2.613(a)	2	97	.078	.051
	Wilks' Lambda	.949	2.613(a)	2	97	.078	.051
	Hotelling's Trace	.054	2.613(a)	2	97	.078	.051
	Roy's Largest Root	.054	2.613(a)	2	97	.078	.051

a Exact statistic

b Design: Intercept+Program+JnsKlmn+Program \* JnsKlmn

Levene's Test of Equality of Error Variances(a)

	F	df1	df2	Sig.
Kematangan Karir	.374	3	98	.772
Kecerdasan Emosi	.577	3	98	.632

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a Design: Intercept+Program+JnsKlmn+Program \* JnsKlmn

Lampiran 5 – Uji MANOVA dua arah pada variabel kecerdasan emosi dan kematangan karir (lanjutan)

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	Kematangan Karir	7413.208(a)	3	2471.07	6.92	.000	.175
	Kecerdasan Emosi	1976.750(b)	3	658.92	1.31	.277	.038
Intercept	Kematangan Karir	3651203.27	1	3651203.27	10226.47	.000	.991
	Kecerdasan Emosi	3667086.85	1	3667086.85	7269.19	.000	.987
Program	Kematangan Karir	5539.51	1	5539.51	15.52	.000	.137
	Kecerdasan Emosi	1374.15	1	1374.15	2.72	.102	.027
JnsKlmn	Kematangan Karir	3251.02	1	3251.02	9.11	.003	.085
	Kecerdasan Emosi	488.55	1	488.55	.97	.327	.010
Program * JnsKlmn	Kematangan Karir	1175.04	1	1175.04	3.29	.073	.032
	Kecerdasan Emosi	6.35	1	6.35	.01	.911	.000
Error	Kematangan Karir	34989.38	98	357.03			
	Kecerdasan Emosi	49438.04	98	504.47			
Total	Kematangan Karir	4884620.00	102				
	Kecerdasan Emosi	5039829.00	102				
Corrected Total	Kematangan Karir	42402.59	101				
	Kecerdasan Emosi	51414.79	101				

a R Squared = .175 (Adjusted R Squared = .150)

b R Squared = .038 (Adjusted R Squared = .009)

Pairwise Comparisons

Dependent Variable	(I) Program	(J) Program	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.(a)	97.5% Confidence Interval for Difference(a)	
						Upper Bound	Lower Bound
Kematangan Karir	Akselerasi	Reguler	17.388(*)	4.414	.000	7.339	27.436
	Reguler	Akselerasi	-17.388(*)	4.414	.000	-27.436	-7.339
Kecerdasan Emosi	Akselerasi	Reguler	8.660	5.247	.102	-3.284	20.604
	Reguler	Akselerasi	-8.660	5.247	.102	-20.604	3.284

Based on estimated marginal means

\* The mean difference is significant at the .025 level.

a Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Pairwise Comparisons

Dependent Variable	(I) JnsKlmn	(J) JnsKlmn	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.(a)	97.5% Confidence Interval for Difference(a)	
						Upper Bound	Lower Bound
Kematangan Karir	Laki-laki	Perempuan	13.320(*)	4.414	.003	3.272	23.369
	Perempuan	Laki-laki	-13.320(*)	4.414	.003	-23.369	-3.272
Kecerdasan Emosi	Laki-laki	Perempuan	5.164	5.247	.327	-6.781	17.108
	Perempuan	Laki-laki	-5.164	5.247	.327	-17.108	6.781

Based on estimated marginal means

\* The mean difference is significant at the .025 level.

a Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

**Hasil uji t berdasarkan jenis kelamin pada siswa Akselerasi**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Kesadaran akan diri	.048	.827	<b>2.915</b>	29	.007	5.87879	2.01687	1.75383	10.00375
Eksplorasi dan perencanaan	1.079	.307	1.582	29	.124	2.64646	1.67236	-.77391	6.06684
Pengetahuan tentang karir	2.511	.124	<b>3.284</b>	29	.003	4.87374	1.49321	1.81977	7.92770
Pengambilan keputusan	2.281	.142	<b>3.959</b>	29	.000	3.59596	.90835	1.73818	5.45373
Kongruensi diri dan karir	.020	.889	1.370	29	.181	1.29798	.94727	-.63941	3.23537
Sikap positif terkait karir	1.315	.261	1.592	29	.122	3.03535	1.90691	-.86472	6.93543
Kematangan Karir	.988	.329	<b>2.898</b>	29	.007	21.32828	7.36018	6.27503	36.38153
Mengetahui emosi diri	.398	.533	.451	29	.655	.60101	1.33310	-2.12549	3.32751
Mengelola emosi diri	.145	.706	.741	29	.465	2.14141	2.89151	-3.77240	8.05523
Memotivasi diri	1.620	.213	1.442	29	.160	2.92424	2.02737	-1.22219	7.07067
Mengetahui emosi orang lain	.086	.772	-.832	29	.412	-1.59091	1.91225	-5.50191	2.32009
Membina hubungan	.003	.954	.477	29	.637	1.67677	3.51539	-5.51301	8.86654
Kecerdasan Emosi	.000	.989	.627	29	.536	5.75253	9.17884	-13.02031	24.52536



**Hasil uji t berdasarkan jenis kelamin pada siswa Reguler**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Kesadaran akan diri	.741	.392	-1.166	69	.248	-1.44522	1.23982	-3.91860	1.02817
Eksplorasi dan perencanaan	.570	.453	-.323	69	.748	-.39652	1.22681	-2.84395	2.05090
Pengetahuan tentang karir	1.153	.287	-.984	69	.328	-.91304	.92761	-2.76357	.93748
Pengambilan keputusan	.035	.852	-.368	69	.714	-.22000	.59716	-1.41130	.97130
Kongruensi antara diri dan karir	.722	.399	-.427	69	.671	-.17826	.41768	-1.01152	.65500
Sikap positif terkait karir	.110	.741	-1.323	69	.190	-2.15913	1.63243	-5.41573	1.09747
Kemalangan Karir	.074	.787	-1.124	69	.265	-5.31217	4.72538	-14.73906	4.11471
Mengetahui emosi diri	.355	.553	.140	69	.889	.14348	1.02379	-1.89893	2.18588
Mengelola emosi diri	.031	.861	-1.005	69	.318	-1.56870	1.56061	-4.68202	1.54463
Memotivasi diri	.135	.715	-1.084	69	.282	-1.48957	1.37382	-4.23027	1.25114
Mengetahui emosi orang lain	.238	.627	.682	69	.498	.68348	1.00271	-1.31688	2.68383
Membina hubungan	2.481	.120	-1.160	69	.250	-2.34348	2.01981	-6.37289	1.68593
Kecerdasan Emosi	1.704	.196	-.831	69	.409	-4.57478	5.50203	-15.55104	6.40147

### Hasil uji korelasi pada semua partisipan

		Kematangan Karir	Kecerdasan Emosi
Kematangan Karir	Pearson Correlation	1	.657(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	102	102
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	.657(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	102	102

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil uji korelasi pada siswa program akselerasi

#### Correlations

		Kematangan Karir	Kecerdasan Emosi
Kematangan Karir	Pearson Correlation	1	.638(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	.638(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil uji korelasi pada siswa program reguler

#### Correlations

		Kematangan Karir	Kecerdasan Emosi
Kematangan Karir	Pearson Correlation	1	.650(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	.650(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil uji korelasi pada siswa laki-laki

#### Correlations

		Kematangan Karir	Kecerdasan Emosi
Kematangan Karir	Pearson Correlation	1	.593(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	.593(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil uji korelasi pada siswa perempuan

#### Correlations

		Kematangan Karir	Kecerdasan Emosi
Kematangan Karir	Pearson Correlation	1	.702(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	.702(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil uji korelasi antara aspek Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi pada siswa akselerasi**

	1	2	3	4	5	6	KK	7	8	9	10	11	KE
1. Kesadaran diri	1												
2. Eksplorasi	.704**	1											
3. Informasi karir	.758**	.704**	1										
4. Pengambilan keputusan	.720**	.627**	.799**	1									
5. Kongruensi	.733**	.370*	.494**	.594**	1								
6. Sikap positif	.648**	.740**	.613**	.556**	.431*	1							
Kematangan Karir	.917**	.853**	.875**	.832**	.681**	.824**	1						
7. Mengenali emosi diri	.224	.380*	.223	.337	.273	.245	.323	1					
8. Mengelola emosi	.441*	.619**	.421*	.517**	.451*	.382*	.551**	.575**	1				
9. Memotivasi diri	.490**	.606**	.428*	.573**	.477**	.566**	.616**	.571**	.773**	1			
10. Mengenali emosi orang lain	.359*	.426*	.343	.265	.486**	.457**	.460**	.351	.448*	.445*	1		
11. Membina hubungan	.298	.395*	.444*	.509**	.529**	.351	.471**	.317	.483**	.380*	.603**	1	
Kecerdasan Emosi	.472**	.628**	.504**	.592**	.694**	.615**	.638**	.651**	.853**	.792**	.733**	.793**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara aspek Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi pada siswa reguler

	1	2	3	4	5	6	KK	7	8	9	10	11	KE
1. Kesadaran diri	1												
2. Eksplorasi	.502**	1											
3. Informasi karir	.650**	.430**	1										
4. Pengambilan keputusan	.630**	.399**	.605**	1									
5. Kongruensi	.462**	.416**	.288*	.399**	1								
6. Sikap positif	.616**	.646**	.455**	.382**	.437**	1							
Kematangan Karir	.852**	.784**	.736**	.679**	.574**	.850**	1						
7. Mengenali emosi diri	.470**	.425**	.260*	.381**	.376**	.414**	.508**	1					
8. Mengelola emosi	.473**	.353**	.393**	.312**	.207	.270*	.443**	.523**	1				
9. Memotivasi diri	.604**	.512**	.426**	.206	.229	.543**	.608**	.504**	.552**	1			
10. Mengenali emosi orang lain	.390**	.440**	.367**	.362**	.462**	.419**	.519**	.493**	.332**	.332**	1		
11. Membina hubungan Kecerdasan Emosi	.485**	.373**	.395**	.276*	.309**	.389**	.497**	.487**	.629**	.516**	.603**	1	
	.823**	.525**	.479**	.379**	.384**	.509**	.650**	.730**	.812**	.752**	.673**	.877**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil uji korelasi antara aspek Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi pada Siswa Laki-Laki**

	1	2	3	4	5	6	KK	7	8	9	10	11	KE
1. Kesadaran diri	1												
2. Eksplorasi	.553**	1											
3. Informasi karir	.776**	.567**	1										
4. Pengambilan keputusan	.716**	.575**	.810**	1									
5. Kongruensi	.646**	.614**	.522**	.632**	1								
6. Sikap positif	.594**	.763**	.473**	.417*	.629**	1							
Kematangan Karir	.864**	.845**	.829**	.797**	.773**	.822**	1						
7. Mengenali emosi diri	.397*	.538**	.282	.334	.405*	.428*	.490**	1					
8. Mengelola emosi	.489**	.381*	.401*	.424*	.259	.333	.471**	.741**	1				
9. Memotivasi diri	.617**	.713**	.476**	.425*	.402*	.688**	.712**	.667**	.645**	1			
10. Mengenali emosi orang lain	.469**	.459**	.295	.244	.463**	.380*	.470**	.692**	.549**	.536**	1		
11. Membina hubungan	.421*	.278	.265	.314	.346*	.278	.378*	.586**	.513**	.484**	.723**	1	
Kecerdasan Emosi	.677**	.637**	.413*	.424*	.439**	.490**	.593**	.851**	.817**	.785**	.830**	.849**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil uji korelasi antara aspek Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi pada Siswa Perempuan**

	1	2	3	4	5	6	KK	7	8	9	10	11	KE
1. Kesadaran diri	1												
2. Eksplorasi	.596**	1											
3. Informasi karir	.641**	.550**	1										
4. Pengambilan keputusan	.639**	.472**	.605**	1									
5. Kongruensi	.548**	.310*	.316**	.412**	1								
6. Sikap positif	.626**	.643**	.522**	.452**	.332**	1							
Kematangan Karir	.875**	.813**	.775**	.715**	.541**	.842**	1						
7. Mengenal emosi diri	.420**	.346**	.250*	.403**	.298*	.373**	.447**	1					
8. Mengelola emosi	.441**	.458**	.397**	.358**	.339**	.273*	.474**	.424**	1				
9. Memotivasi diri	.553**	.482**	.436**	.305*	.300*	.488**	.577**	.436**	.596**	1			
10. Mengenal emosi orang lain	.388**	.415**	.452**	.427**	.497**	.486**	.553**	.294*	.301*	.280*	1		
11. Membina hubungan	.438**	.489**	.554**	.417**	.452**	.459**	.580**	.346**	.631**	.486**	.539**	1	
Kecerdasan Emosi	.693**	.690**	.572**	.500**	.500**	.541**	.702**	.613**	.835**	.756**	.612**	.855**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil uji ANOVA berdasarkan usia partisipan (14 – 17 thn)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesadaran akan diri	Between Groups	173.223	3	57.741	2.128	.102
	Within Groups	2658.865	98	27.131		
	Total	2832.088	101			
Eksplorasi dan perencanaan	Between Groups	359.613	3	119.871	5.461	.002
	Within Groups	2151.259	98	21.952		
	Total	2510.873	101			
Pengetahuan tentang karir	Between Groups	180.105	3	60.035	3.882	.011
	Within Groups	1515.709	98	15.466		
	Total	1695.814	101			
Pengambilan keputusan terkait karir	Between Groups	56.091	3	18.697	2.875	.040
	Within Groups	637.282	98	6.503		
	Total	693.373	101			
Kongruensi antara diri dan karir	Between Groups	8.720	3	2.907	.748	.526
	Within Groups	380.574	98	3.883		
	Total	389.294	101			
Sikap positif terkait karir	Between Groups	386.433	3	128.811	3.541	.017
	Within Groups	3565.145	98	36.379		
	Total	3951.578	101			
Kematangan Karir	Between Groups	5151.929	3	1717.310	4.518	.005
	Within Groups	37250.659	98	380.109		
	Total	42402.588	101			
Mengetahui emosi diri	Between Groups	17.623	3	5.874	.385	.764
	Within Groups	1494.338	98	15.248		
	Total	1511.961	101			
Mengelola emosi diri	Between Groups	24.624	3	8.208	.185	.906
	Within Groups	4352.366	98	44.412		
	Total	4376.990	101			
Memotivasi diri	Between Groups	231.976	3	77.325	2.580	.058
	Within Groups	2937.044	98	29.970		
	Total	3169.020	101			
Mengetahui emosi orang lain	Between Groups	56.303	3	18.768	1.039	.379
	Within Groups	1770.716	98	18.069		
	Total	1827.020	101			
Membina hubungan	Between Groups	355.711	3	118.570	1.718	.168
	Within Groups	6762.877	98	69.009		
	Total	7118.588	101			
Kecerdasan Emosi	Between Groups	2379.621	3	793.207	1.585	.198
	Within Groups	49035.173	98	500.359		
	Total	51414.794	101			



### Hasil analisa *post-hoc* berdasarkan usia

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) usia	(J) usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Upper Bound	Lower Bound
Eksplorasi dan perencanaan	14	15	-2.55000	2.05755	.604	-7.9278	2.8278
		16	1.12727	1.88018	.932	-3.7869	6.0414
		17	3.30000	2.05755	.381	-2.0778	8.6778
	15	14	2.55000	2.05755	.604	-2.8278	7.9278
		16	<b>3.67727(*)</b>	1.22340	<b>.017</b>	.4797	6.8748
		17	<b>5.85000(*)</b>	1.48161	<b>.001</b>	1.9776	9.7224
	16	14	-1.12727	1.88018	.932	-6.0414	3.7869
		15	<b>-3.67727(*)</b>	1.22340	<b>.017</b>	-6.8748	-.4797
		17	2.17273	1.22340	.291	-1.0248	5.3703
	17	14	-3.30000	2.05755	.381	-8.6778	2.0778
		15	<b>-5.85000(*)</b>	1.48161	<b>.001</b>	-9.7224	-1.9776
		16	-2.17273	1.22340	.291	-5.3703	1.0248
Pengetahuan tentang karir	14	15	-2.90000	1.72708	.340	-7.4140	1.6140
		16	.52727	1.57819	.987	-3.5976	4.6521
		17	.30000	1.72708	.998	-4.2140	4.8140
	15	14	2.90000	1.72708	.340	-1.6140	7.4140
		16	<b>3.42727(*)</b>	1.02690	<b>.006</b>	.7433	6.1113
		17	3.20000	1.24364	.055	-.0505	6.4505
	16	14	-.52727	1.57819	.987	-4.6521	3.5976
		15	<b>-3.42727(*)</b>	1.02690	<b>.006</b>	-6.1113	-.7433
		17	-.22727	1.02690	.996	-2.9113	2.4567
	17	14	-.30000	1.72708	.998	-4.8140	4.2140
		15	-3.20000	1.24364	.055	-6.4505	.0505
		16	.22727	1.02690	.996	-2.4567	2.9113
Pengambilan keputusan terkait karir	14	15	-1.55000	1.11988	.512	-4.4770	1.3770
		16	.21818	1.02334	.997	-2.4565	2.8928
		17	.55000	1.11988	.961	-2.3770	3.4770
	15	14	1.55000	1.11988	.512	-1.3770	4.4770
		16	<b>1.76818(*)</b>	.66587	<b>.045</b>	.0278	3.5085
		17	2.10000	.80640	.051	-.0077	4.2077
	16	14	-.21818	1.02334	.997	-2.8928	2.4565
		15	<b>-1.76818(*)</b>	.66587	<b>.045</b>	-3.5085	-.0278
		17	.33182	.66587	.959	-1.4085	2.0722
	17	14	-.55000	1.11988	.961	-3.4770	2.3770
		15	-2.10000	.80640	.051	-4.2077	.0077
		16	-.33182	.66587	.959	-2.0722	1.4085
Sikap positif terkait karir	14	15	-3.00000	2.64877	.670	-9.9230	3.9230
		16	-.70909	2.42042	.991	-7.0353	5.6171
		17	3.10000	2.64877	.647	-3.8230	10.0230
	15	14	3.00000	2.64877	.670	-3.9230	9.9230
		16	2.29091	1.57493	.469	-1.8254	6.4072
		17	<b>6.10000(*)</b>	1.90733	<b>.010</b>	1.1149	11.0851
16	14	.70909	2.42042	.991	-5.6171	7.0353	
	15	-2.29091	1.57493	.469	-6.4072	1.8254	

Lampiran 9 – Analisa tambahan (lanjutan)

		17	3.80909	1.57493	.080	-.3072	7.9254
	17	14	-3.10000	2.64877	.647	-10.0230	3.8230
		15	<b>-6.10000(*)</b>	1.90733	<b>.010</b>	-11.0851	-1.1149
		16	-3.80909	1.57493	.080	-7.9254	.3072
Kematanan Karir	14	15	-14.00000	8.56193	.364	-36.3780	8.3780
		16	.52727	7.82383	1.000	-19.9216	20.9761
		17	8.05000	8.56193	.783	-14.3280	30.4280
	15	14	14.00000	8.56193	.364	-8.3780	36.3780
		16	<b>14.52727(*)</b>	5.09083	<b>.027</b>	1.2216	27.8330
		17	22.05000(*)	6.16530	.003	5.9360	38.1640
	16	14	-.52727	7.82383	1.000	-20.9761	19.9216
		15	<b>-14.52727(*)</b>	5.09083	<b>.027</b>	-27.8330	-1.2216
		17	7.52273	5.09083	.455	-5.7830	20.8284
17	14	-8.05000	8.56193	.783	-30.4280	14.3280	
	15	-22.05000(*)	6.16530	.003	-38.1640	-5.9360	
	16	-7.52273	5.09083	.455	-20.8284	5.7830	

\* The mean difference is significant at the .05 level.

Hasil uji ANOVA berdasarkan urutan kelahiran (ke 1 – ke 4)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesadaran akan diri	Between Groups	85.670	3	28.557	1.019	.388
	Within Groups	2746.418	98	28.025		
	Total	2832.088	101			
Eksplorasi dan perencanaan	Between Groups	12.400	3	4.133	.162	.922
	Within Groups	2498.472	98	25.495		
	Total	2510.873	101			
Pengetahuan tentang karir	Between Groups	13.441	3	4.480	.261	.853
	Within Groups	1682.372	98	17.167		
	Total	1695.814	101			
Pengambilan keputusan terkait karir	Between Groups	6.791	3	2.264	.323	.809
	Within Groups	686.581	98	7.006		
	Total	693.373	101			
Kongruensi antara diri dan karir	Between Groups	12.039	3	4.013	1.042	.377
	Within Groups	377.255	98	3.850		
	Total	389.294	101			
Sikap positif terkait karir	Between Groups	140.560	3	46.853	1.205	.312
	Within Groups	3811.018	98	38.888		
	Total	3951.578	101			
Kematanan Karir	Between Groups	704.549	3	234.850	.552	.648
	Within Groups	41698.039	98	425.490		
	Total	42402.588	101			
Mengetahui emosi diri	Between Groups	42.276	3	14.092	.940	.425
	Within Groups	1469.685	98	14.997		
	Total	1511.961	101			

Lampiran 9 – Analisa tambahan (lanjutan)

Mengelola emosi diri	Between Groups	75.480	3	25.160	.573	.634
	Within Groups	4301.511	98	43.893		
	Total	4376.990	101			
Memotivasi diri	Between Groups	44.963	3	14.988	.470	.704
	Within Groups	3124.056	98	31.878		
	Total	3169.020	101			
Mengetahui emosi orang lain	Between Groups	13.690	3	4.563	.247	.864
	Within Groups	1813.330	98	18.503		
	Total	1827.020	101			
Membina hubungan	Between Groups	93.454	3	31.151	.435	.729
	Within Groups	7025.134	98	71.685		
	Total	7118.588	101			
Kecerdasan Emosi	Between Groups	250.070	3	83.357	.160	.923
	Within Groups	51164.724	98	522.089		
	Total	51414.794	101			

Hasil uji ANOVA berdasarkan jumlah saudara (0 – 4)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesadaran akan diri	Between Groups	108.427	4	27.107	.965	.430
	Within Groups	2723.661	97	28.079		
	Total	2832.088	101			
Eksplorasi dan perencanaan	Between Groups	143.136	4	35.784	1.466	.218
	Within Groups	2367.736	97	24.410		
	Total	2510.873	101			
Pengetahuan tentang karir	Between Groups	72.210	4	18.052	1.079	.371
	Within Groups	1623.604	97	16.738		
	Total	1695.814	101			
Pengambilan keputusan terkait karir	Between Groups	57.076	4	14.269	2.175	.077
	Within Groups	636.296	97	6.560		
	Total	693.373	101			
Kongruensi antara diri dan karir	Between Groups	18.132	4	4.533	1.185	.322
	Within Groups	371.163	97	3.826		
	Total	389.294	101			
Sikap positif terkait karir	Between Groups	79.644	4	19.911	.499	.737
	Within Groups	3871.934	97	39.917		
	Total	3951.578	101			
Kematangan Karir	Between Groups	1792.200	4	448.050	1.070	.376
	Within Groups	40610.388	97	418.664		
	Total	42402.588	101			
Mengetahui emosi diri	Between Groups	44.848	4	11.212	.741	.566
	Within Groups	1467.113	97	15.125		
	Total	1511.961	101			
Mengelola emosi diri	Between Groups	127.567	4	31.892	.728	.575

Lampiran 9 – Analisa tambahan (lanjutan)

	Within Groups	4249.423	97	43.808		
	Total	4376.990	101			
Memotivasi diri	Between Groups	149.052	4	37.263	1.197	.317
	Within Groups	3019.968	97	31.134		
	Total	3169.020	101			
Mengetahui emosi orang lain	Between Groups	57.270	4	14.318	.785	.538
	Within Groups	1769.749	97	18.245		
	Total	1827.020	101			
Membina hubungan	Between Groups	798.500	4	199.625	3.064	.020
	Within Groups	6320.088	97	65.156		
	Total	7118.588	101			
Kecerdasan Emosi	Between Groups	2848.427	4	712.107	1.422	.232
	Within Groups	48566.368	97	500.684		
	Total	51414.794	101			

Hasil uji ANOVA berdasarkan pendidikan Ayah (SMA – S3)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesadaran akan diri	Between Groups	68.796	4	17.199	.604	.661
	Within Groups	2763.292	97	28.488		
	Total	2832.088	101			
Eksplorasi dan perencanaan	Between Groups	1.491	4	.373	.014	1.000
	Within Groups	2509.381	97	25.870		
	Total	2510.873	101			
Pengetahuan tentang karir	Between Groups	22.803	4	5.701	.331	.857
	Within Groups	1673.011	97	17.248		
	Total	1695.814	101			
Pengambilan keputusan terkait karir	Between Groups	22.629	4	5.657	.818	.517
	Within Groups	670.744	97	6.915		
	Total	693.373	101			
Kongruensi antara diri dan karir	Between Groups	14.865	4	3.716	.963	.432
	Within Groups	374.430	97	3.860		
	Total	389.294	101			
Sikap positif terkait karir	Between Groups	53.997	4	13.499	.336	.853
	Within Groups	3897.582	97	40.181		
	Total	3951.578	101			
Kematangan Karir	Between Groups	483.541	4	120.885	.280	.890
	Within Groups	41919.047	97	432.155		
	Total	42402.588	101			
Mengetahui emosi diri	Between Groups	92.587	4	23.147	1.582	.185
	Within Groups	1419.374	97	14.633		
	Total	1511.961	101			
Mengelola emosi diri	Between Groups	85.200	4	21.300	.481	.749
	Within Groups	4291.791	97	44.245		
	Total	4376.990	101			

Lampiran 9 – Analisa tambahan (lanjutan)

Memotivasi diri	Between Groups	27.332	4	6.833	.211	.932
	Within Groups	3141.688	97	32.389		
	Total	3169.020	101			
Mengetahui emosi orang lain	Between Groups	70.875	4	17.719	.979	.423
	Within Groups	1756.144	97	18.105		
	Total	1827.020	101			
Membina hubungan	Between Groups	219.144	4	54.786	.770	.547
	Within Groups	6899.445	97	71.128		
	Total	7118.588	101			
Kecerdasan Emosi	Between Groups	1019.944	4	254.986	.491	.742
	Within Groups	50394.850	97	519.535		
	Total	51414.794	101			

Hasil uji ANOVA berdasarkan Pendidikan Ibu (SD – S3)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesadaran akan diri	Between Groups	234.815	6	39.136	1.431	.211
	Within Groups	2597.274	95	27.340		
	Total	2832.088	101			
Eksplorasi dan perencanaan	Between Groups	94.277	6	15.713	.618	.716
	Within Groups	2416.595	95	25.438		
	Total	2510.873	101			
Pengetahuan tentang karir	Between Groups	170.820	6	28.470	1.774	.113
	Within Groups	1524.994	95	16.053		
	Total	1695.814	101			
Pengambilan keputusan terkait karir	Between Groups	33.549	6	5.591	.805	.568
	Within Groups	659.824	95	6.946		
	Total	693.373	101			
Kongruensi antara diri dan karir	Between Groups	18.241	6	3.040	.778	.589
	Within Groups	371.053	95	3.906		
	Total	389.294	101			
Sikap positif terkait karir	Between Groups	219.737	6	36.623	.932	.476
	Within Groups	3731.842	95	39.283		
	Total	3951.578	101			
Kematangan Karir	Between Groups	2853.625	6	475.604	1.142	.344
	Within Groups	39548.963	95	416.305		
	Total	42402.588	101			
Mengetahui emosi diri	Between Groups	130.282	6	21.714	1.493	.189
	Within Groups	1381.679	95	14.544		
	Total	1511.961	101			
Mengelola emosi diri	Between Groups	491.713	6	81.952	2.004	.073
	Within Groups	3885.278	95	40.898		
	Total	4376.990	101			

Lampiran 9 – Analisa tambahan (lanjutan)

Memotivasi diri	Between Groups	331.867	6	55.311	1.852	.097
	Within Groups	2837.152	95	29.865		
	Total	3169.020	101			
Mengetahui emosi orang lain	Between Groups	126.068	6	21.011	1.174	.327
	Within Groups	1700.951	95	17.905		
	Total	1827.020	101			
Membina hubungan	Between Groups	305.487	6	50.915	.710	.642
	Within Groups	6813.101	95	71.717		
	Total	7118.588	101			
Kecerdasan Emosi	Between Groups	4599.337	6	766.556	1.556	.169
	Within Groups	46815.458	95	492.794		
	Total	51414.794	101			

