

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN  
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH PURWOKERTO YANG SEDANG  
MENEMPUH SKRIPSI**

***RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH  
CAREER MATURITY THE STUDENTS UNIVERSITY MUHAMMADIYAH  
PURWOKERTO WHO IS CURRENTLY STUDYING THESIS***

Oleh :  
**Titis Novia Lestari\*)**  
**Pambudi Rahardjo\*\*)**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi. Pengambilan sampel menggunakan teknik proportional random sampling yang berjumlah 113 orang dari 21 program studi. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan instrument Skala Kecerdasan Emosional dan Skala Kematangan Karier. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh  $r_{hitung} = 0,549$  dan  $r_{tabel} = 0,185$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier.*

**Kata Kunci :** *kematangan karier, kecerdasan emosional, mahasiswa*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and maturity career on the University of Muhammadiyah Purwokerto students who are taking thesis. Sampling using proportional random sampling technique totaling 113 people from 21 courses. Methods of data collection instrument research using Emotional Intelligence Scale and Career Maturity Scale. The data analysis was done by using correlation analysis of Pearson Product Moment. Results of data analysis obtained  $r$  count = 0.549 and  $r$  table = 0.185. The results showed that there was a significant positive correlation between emotional intelligence and career maturity.*

**Keywords :** *Career maturity, Emotional intelligence, Student*

---

\*) Alumni Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
\*\*) Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

## **PENDAHULUAN**

Dunia kerja merupakan dunia yang akan dijumpai oleh para mahasiswa ketika menyelesaikan pendidikannya. Akan ada banyak tuntutan dan masalah yang timbul dalam dunia kerja. Lapangan kerja merupakan salah satu permasalahan yang selalu timbul pertama kali ketika para mahasiswa menyelesaikan pendidikannya dan juga merupakan masalah yang fenomena di Indonesia. Tak terkecuali bagi sarjana baru yang diharapkan dapat berkiprah sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh.

Data Biro Pusat Statistik (Napitupulu, 2009), menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di jejang pendidikan SMA dan Universitas mencapai 4.500.000 orang dan hampir 60% lulusan perguruan tinggi menganggur. Menurut Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Jawa Timur Erlangga Satriagung di Surabaya, lapangan kerja rata-rata hanya menyerap 37 persen lulusan perguruan tinggi (Hadi, 2009). Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan untuk bekerja di Indonesia masih sangat tinggi. Namun tidak diimbangi jumlah lapangankerja yang ada di Indonesia, sehingga hal ini mendorong para calon tenaga kerja untuk memilih bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Persiapan diri dan pemilihan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting. Menurut Conger (dalam Yusuf, 2009) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan bagi remaja merupakan sesuatu yang secara sosial diakui sebagai cara (langsung atau tidak langsung) untuk memenuhi kepuasan berbagai kebutuhan atau motif yang tidak terpuaskan secara penuh pada masa sebelumnya. Pekerjaan itu juga dapat mengembangkan perasaan eksis dalam masyarakat, memperoleh sesuatu yang diinginkan dan mencapai tujuan hidup. Secara sosial orang yang bekerja mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri. Pekerjaan juga dapat menjadi wahana yang subur untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu. Jika ditinjau dari perkembangan kognitif menurut Piaget, masa remaja sudah mencapai tahap operasi formal. Remaja sudah dapat memikirkan tentang masa depan dengan membuat perencanaan dan mengeksplorasi berbagai kemungkinan untuk mencapainya.

Menurut Havinghurst (dalam Hurlock, 1980) pemilihan dan persiapan diri untuk menjalankan suatu pekerjaan atau karier merupakan tugas perkembangan yang penting dimasa remaja, sebab karier atau pekerjaan seseorang menentukan berbagai hal dalam kehidupan. Maka remaja harus memilih bidang pekerjaan yang akan ditekuni sesuai dengan kemampuan, minat, dan kepribadiannya. Super (dalam Selligman, 1994) mengatakan bahwa pada usia 15 sampai 24 tahun para remaja mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja, dan mulai mencoba peran-peran baru, maka dalam hal ini diperlukan kematangan karier.

Brooks (1990) mengemukakan kematangan karier sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta

harapan-harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tersebut. Rendahnya kematangan karier dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karier karena tidak memiliki pengetahuan akan dirinya (kemampuan dan potensi yang dimilikinya) dan pengetahuan akan pekerjaan tentunya.

Karena masalah pemilihan dan persiapan karier merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, maka apabila para calon sarjana berhasil menyelesaikan tugas perkembangannya dapat membuat bahagia. Sebaliknya apabila seseorang gagal, hal ini dapat membuat tidak bahagia, timbul penolakan dari masyarakat, dan mengalami kesulitan dalam tugas perkembangan selanjutnya (Havinghurst, dalam Hurlock 1980).

Menurut Selligman (dalam Ingarianti, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah emosional. Secara khusus, faktor emosional seperti harga diri rendah, neurotisisme, dan kecemasan telah memberikan kontribusi untuk keraguan dalam memilih karier (Lukas, 2005). Pada kenyataannya, banyak para sarjana yang baru lulus memilih suatu pekerjaan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat, dan kepribadiannya. Cenderung memilih suatu pekerjaan didasarkan pada rasa khawatir dan cemas bila terlalu lama menganggur, adanya rasa malu pada lingkungan disekitar terutama jika belum memperoleh pekerjaan, dan adanya tuntutan moral dari orangtua. Jika hal ini terus-menerus dibiarkan maka akan berdampak pada dirinya dan juga pada perusahaan dimana ia bekerja kelak. Karena pekerjaan yang dipilih jauh dari latar belakang pendidikan sehingga berakibat kurang memiliki skill yang memadai dalam menjalankan pekerjaan. Misalnya jika pekerjaan ini jauh dari minat, hasilnya tidak akan jadi maksimal, karena tidak melakukannya dengan 100%. Bagi perusahaan akan mengalami kerugian waktu dan biaya karena adanya proses adaptasi dari karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga akan timbul keraguan dalam diri, berapa lama akan melakukan pekerjaan ini, dan bagaimana dengan karir di masa depan serta apakah karir ini sesuai dengan karir yang diinginkan di masa depan (Putri, 2009). Menurut Goleman (2009) kunci menuju pengambilan keputusan pribadi adalah menyesuaikan diri dengan perasaan kita.

Remaja yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menyusun skripsi. Menurut Super (dalam Hami, 2006), tahap perkembangan remaja dan dewasa awal memasuki tahap eksplorasi yang berlangsung pada usia 15-25 tahun. Dimana tahapan ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja. Hal ini terungkap dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 5 mahasiswa. Hasilnya menunjukkan bahwa tiga dari lima mahasiswa yang diwawancarai menunjukkan sikap khawatir apabila lulus kelak tidak memperoleh pekerjaan. Merasa malu atas gelar sarjana yang kelak disandang namun belum memperoleh pekerjaan karena merasa belum pasti saat lulus langsung

memperoleh pekerjaan. Sehingga apabila ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya akan diterima, juga merasa kurang memiliki informasi akan tugas-tugas dari suatu pekerjaan bila pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, merasa takut tidak dapat melaksanakan tugas-tugas dari suatu pekerjaan dengan baik, dan merasa takut tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya karena merasa kurang memiliki pengalaman dan informasi akan suatu pekerjaan. Dalam memilih pekerjaan masih cenderung berdasarkan orangtua, teman dan tanpa pertimbangan.

Sementara itu dari hasil survey lainnya yang dilakukan oleh Sartika (2002) memperkuat hasil penelitian, mengenai permasalahan-permasalahan yang paling dominan yang dirasakan oleh sarjana baru di UNISBA, didapatkan hasil bahwa area *The Future: Vocational & Education* merupakan area yang paling dominan. Area tersebut mencakup kekhawatiran-kekhawatiran mengenai menjadi pengangguran setelah selesai menempuh pendidikan, merasa kurang memiliki pengalaman untuk suatu pekerjaan, mampukah bekerja sesuai dengan profesi yang dijalannya, apakah akan berhasil dalam menempuh hidup, masih memerlukan berbagai informasi tentang lapangan kerja dan juga perlu membuat rencana untuk masa depan. Tampaknya problem-problem tersebut menjadi problem umum yang akan dihadapi oleh para calon sarjana di berbagai universitas maupun perguruan tinggi di Bandung.

Kenyataan dan keadaan yang bisa menimbulkan kesulitan bisa dianggap sebagai tekanan, beban, atau tantangan tersendiri bagi para calon sarjana. Diperlukan suatu kecerdasan dan kualitas diri yang baik untuk menyikapi masalah-masalah tersebut, sehingga mendapat kesuksesan dalam mengambil keputusan dalam pemilihan kariernya. Karena dalam kondisi yang demikian intelegensi saja tidaklah cukup, tetapi kecerdasan emosional juga dibutuhkan. Kecerdasan emosional dibutuhkan untuk mengatasi problem-problem yang dihadapi para calon sarjana baru seperti kekhawatiran dan ketakutan tidak memperoleh pekerjaan, merasa kurang memiliki informasi suatu pekerjaan dan merasa tidak dapat beradaptasi dengan suatu pekerjaan. Karena masalah pemilihan dan persiapan karier merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, maka apabila para calon sarjana berhasil menyelesaikan tugas perkembangannya dapat membuat bahagia. Sebaliknya apabila seseorang gagal, hal ini dapat membuat tidak bahagia, timbul penolakan dari masyarakat, dan mengalami kesulitan dalam tugas perkembangan selanjutnya (Havinghurst, dalam Hurlock 1980).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali dan menghargai perasaan emosi diri dan orang lain (empati), mengelola dan menata emosi tersebut secara efektif untuk memotivasi diri sendiri, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, dan kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi berarti individu itu mampu mengenali diri dan memanfaatkan emosi secara produktif serta mampu membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut hubungan antara tentang Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang menempuh skripsi berjumlah 457 mahasiswa dari 21 program studi. Teknik pengambilan subjek yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*, sehingga jumlah sampel 113 orang dari jumlah populasi.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang dipakai adalah Skala Kecerdasan Emosional dan Skala Kematangan Karier. Skala Kecerdasan Emosional disusun mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Salovey (Goleman, 2009) yang mencakup aspek kesadaran diri, mengelola emosi, memanfaatkan emosi secara produktif, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Sedangkan Skala Kematangan Karier disusun dengan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Super (Savickas, 2001) yang mencakup aspek-aspek perencanaan, penjajagan, informasi dunia kerja, dan pengambilan keputusan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*. Namun sebelum dianalisis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai  $KS-Z = 0,173$  ( $p > 0,05$ ) untuk data kecerdasan emosional dan nilai  $KS-Z = 0,067$  ( $p > 0,05$ ) untuk data kematangan karier. Hasil uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,341$  ( $p > 0,05$ ). Sedangkan hasil uji korelasi menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,549 > 0,185$ ).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisa korelasi *product moment*, diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,549 > 0,185$ ), yang artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi. Hal ini berarti bahwa dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang tinggi maka akan diikuti dengan dimilikinya kematangan karier yang tinggi juga. Begitu pula sebaliknya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang rendah juga akan diikuti dengan kematangan karier yang rendah pula.

Berdasarkan distribusi frekuensi skor skala kecerdasan emosional dapat diketahui kategorisasi dan prosentase subjek, yaitu 46 % (52 subjek) memiliki skor kecerdasan emosional yang tinggi, dan 54 % (61 subjek) memiliki skor kecerdasan emosional yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Hal ini dikarenakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi belum mampu mengenali dirinya karena belum mampu memahami penyebab timbulnya emosi dan belum mampu memanfaatkan emosi secara produktif karena belum mampu mengendalikan emosinya serta belum mampu membina hubungan dengan orang lain karena mengalami kesulitan dalam membangun komunikasi dengan orang lain, hanya mau bekerjasama dengan orang lain bila menguntungkan dirinya dan lebih menyukai kerja sendiri daripada kerja team. Kecerdasan emosional yang rendah dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk mencermati perasaan (emosi) pribadi sehingga akan mempengaruhi pengambilan keputusan.

Berdasarkan distribusi frekuensi skor skala kematangan karier dapat diketahui kategori dan prosentase jawaban subjek, yaitu 47,8 % (54 subjek) memiliki skor kematangan karier tinggi, dan 52,2 % (59 subjek) sisanya termasuk dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi memiliki kematangan karier yang rendah. Hal ini dikarenakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi belum mampu dan belum siap untuk menentukan arah karier dengan berdasarkan kemampuannya untuk melakukan eksplorasi karier dan membuat perencanaan mengambil keputusan karena masih bergantung pada orang tua dan saudara dalam memperoleh informasi kerja dan pilihan karier dan juga wawasan mengenai dunia kerja karena sebagian besar tidak mengetahui tugas-tugas pokok dari pekerjaan yang akan dipilih sehingga sebagian besar mahasiswa menganggap tidak masalah bila tidak memiliki banyak keterampilan karena pada awal bekerja ada training.

Menurut teori perkembangan karir dari Super (dalam Hami, 2006) dikatakan bahwa individu yang berada pada tahap usia 22 tahun hingga 24 atau 25 tahun (taraf usia setara dengan usia mahasiswa tingkat akhir) berada pada taraf perkembangan *Triallittle commitment* dengan tugas perkembangan *implementing*. Tahap ini adalah tahapan yang paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Individu dapat mulai dengan menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi atau interview. Pada tahap ini pula suatu jenis pekerjaan pertama telah ditemukan dan diuji cobakannya sebagai dunia kerja yang potensial akan ditekuninya. Tahun-tahun perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merealisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya. Jika berdasarkan survey yang dilakukan terhadap 113 mahasiswa, maka dapat dikatakan bahwa tahapan perkembangan yang terjadi

masih jauh dari yang diharapkan.

Didalam proses pengambilan keputusan tersebut dipengaruhi oleh kekhawatiran-kekhawatiran dan kecemasan-kecemasan tidak memperoleh pekerjaan ketika lulus, malu atas gelar sarjana yang kelak disandang namun belum memperoleh pekerjaan, dan merasa belum pasti ketika lulus langsung memperoleh pekerjaan. Sehingga para mahasiswa akan memilih melamar pekerjaan sebanyak mungkin dengan ijazah yang dimiliki, memilih bekerja dimana saja yang tidak sesuai dengan minat dan bakatnya karena merasa sulit untuk memilih pekerjaan saat ini, dan tergantung pada orangtua dan saudara dalam mencari informasi pekerjaan dan pilihan kariernya.

Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (Napitupulu, 2009), bahwa jumlah pengangguran di jejang pendidikan SMA dan Universitas mencapai 4.500.000 orang dan hampir 60% lulusan perguruan tinggi menganggur. Namun tidak diimbangi jumlah lapangan kerja yang ada di Indonesia, sehingga hal ini semakin menambah kekhawatiran bagi para calon sarjana dan mendorong para calon sarjana untuk memilih bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kekhawatiran-kekhawatiran yang dirasa oleh mahasiswa tersebut akan berdampak pada pengambilan keputusan selanjutnya sehingga akan timbul keraguan dalam diri mahasiswa dalam memilih karier. Menurut Selligman (dalam Ingarianti, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah emosional. Secara khusus, faktor emosional seperti harga diri rendah, neurotisme, dan kecemasan telah memberikan kontribusi untuk keraguan dalam memilih karier (Lukas, 2005).

Menurut Selligman (1994) kemampuan individu mengatasi kecemasan dalam proses pencarian karir memudahkan individu dalam mencapai kematangan karier, sebab kecemasan yang tinggi terhadap karir dan proses pencarian karir merupakan penyebab ketidakmampuan individu dalam mengambil keputusan karir. Menurut Goleman (2009) kunci menuju pengambilan keputusan pribadi adalah menyesuaikan diri dengan perasaan. Karakteristik mahasiswa sebagai remaja juga tidak dapat diabaikan begitu saja dalam pembentukan kematangan karier mahasiswa. Pada saat seorang individu mencapai tahap remaja, umumnya mereka “melawan” kebijakan dari orangtuanya dan lebih mendengarkan nasihat dari teman-temannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Delamater (dalam Patton, 2001) mengatakan bahwa pengambilan keputusan pada remaja dipengaruhi oleh tingkah laku dari *peer group* nya. Penelitian Cooper melaporkan bahwa mereka yang percaya perasaan mereka sendiri dan membiarkan mereka dibimbing oleh perasaan, tampaknya memiliki jalur karier yang lebih sukses (Difabio, 2009). Hal ini diperkuat oleh sebuah penelitian yang dilakukan pada hampir 42.000 orang di 36 negara diungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Armansyah, 2002). Hasil-hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada

mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi.

## **KESIMPULAN**

Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi berarti bahwa dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang tinggi maka akan diikuti dengan dimilikinya kematangan karir yang tinggi juga. Begitu pula sebaliknya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang rendah juga akan diikuti dengan kematangan karir yang rendah pula.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armansyah. (2002). "Intelegency Quotient, Emotional Quotient dan Spritual Quotient dalam membentuk perilaku kerja". *Jurnal ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 02 No. 01 April 2002. Sumatera Utara : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Brooks, L. (1990). *Recent developments in theory building*. In D. Brown and L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (2nd ed). San Francisco: Jossey-Bass.
- Difabio, A dan Palazzeschi, L. (2009). Emotional Intelligence, Personality Trait, and Career Decision Difficulties. *International Journal for Education and Vocational Guidance*. Vol.9 135-146. <http://www.spingerlink.com/index/4741v5p610847qmh.pdf>. Diakses tanggal 28 Oktober 2010
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, I. (2009). "60 % Lulusan Perguruan Tinggi Menganggur". 16 Februari 2009. <http://sapadunia.wordpress.com/2009/02/16/60-lulusan-perguruan-tinggi-menganggur/> Diakses tanggal 8 April 2010
- Hami, A. (2006). "Gambaran Kematangan Karier pada Para Calon Sarjana dilingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran". *Hasil Penelitian Universitas Padjadjaran*.
- Hurlock, E. (1980). *Developmental Psychology: A life span approach*. (5th ed). New Delhi: McGraw-Hill.
- Ingarianti, T. (2009). "Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kematangan Karier pada Remaja". *Hasil Penelitian Lembaga Penelitian UMM*.
- Lukas, A. (2005). *The Relationship between Negative Career Thoughts & Emotional Intelegence*. September 2005.
- Napitupulu, E. (2009). "Lulusan Perguruan Tinggi Hanya Berorientasi Jadi Pencari Kerja". *Kompas*. 11 September 2009. <http://edukasi.kompas.com/read/2009/09/11/20374961/lulusan.perguruan.tinggi.hanya.berorientasi.jadi.pencari.kerja> Diakses 8 April 2010

- Patton, W. (2001). *Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status*. *Career development quarterly*, June 2001.
- Putri, R. (2009). "Dilema Kesesuaian Pekerjaan dengan Pendidikan dan Minat". *Vibiznews*. 21 Januari 2009. [HTTP://WWW.MANAGEMENTFILE.COM/JOURNAL.PHP?ID=169&SUB=JOURNAL&PAGE=HR&AWAL=40](http://www.managementfile.com/journal.php?id=169&sub=journal&page=hr&awal=40). Diakses 13 Oktober 2010
- Sartika, D, (2002), "Hubungan antara Kematangan Karir dan Self Esteem pada Sarjana Baru UNISBA angkatan ke-3". *Thesis*, (tidak diterbitkan) Bandung : Program Magister Fakultas Psikologi UNPAD.
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counselling and Assessment* (2nd ed.). London: SAGE.
- Yusuf, S. (2009). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.