

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu sering kali dihadapkan dengan berbagai keputusan penting dalam hidupnya, terutama yang berkaitan dengan kariernya. Sebagian orang telah memiliki perencanaan karier yang jelas, sementara yang lainnya masih mengalami kebingungan dan keraguan tentang arah karier yang diinginkan.

Karier merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan individu. Istilah karier mengacu pada rangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang beserta pencapaian yang diperoleh sepanjang perjalanan profesional yang sesuai dengan bidang yang dipilihnya. Ingarianti & Purnawaningrum (2018:9) mengatakan bahwa, “pilihan karier merupakan suatu proses yang tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui berbagai tahapan yaitu sejak individu berada pada masa kanak-kanak sampai pada masa dewasa. Individu yang sukses dalam kariernya merupakan impian bagi semua orang”.

Kadang kala seseorang mengikuti jejak karier orang lain tetapi tidak mempertimbangkannya terlebih dahulu dengan matang. Adapun beberapa pertimbangan yang dimaksud ialah bakat, minat, ataupun berbagai *skill* lainnya yang dimiliki sehingga tidak terjadi penyimpangan dengan karier yang dipilihnya di kemudian hari. Sebelum memulai dan

merencanakan karier, tentunya perlu memperhatikan berbagai pertimbangan yang matang untuk mencapai kematangan karier.

Kematangan karier merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus menerus dan memerlukan perencanaan dan persiapan yang matang. Menurut Hamzah (2019:79):

kematangan karier adalah tingkat dimana seseorang telah menguasai berbagai tugas perkembangan kariernya, baik komponen kognitif maupun afektif, yang sesuai dengan tahap perkembangan karier yang meliputi memiliki pengetahuan tentang diri, pengambilan keputusan yang efektif tentang karirnya, memiliki integrasi pengetahuan tentang diri dan karier, serta mampu menyusun perencanaan karier.

Individu yang sudah melaksanakan berbagai tugas perkembangan karier maka akan lebih mudah untuk merencanakan kariernya di masa depan, sehingga individu tersebut mampu mencapai pada tahap kematangan karier

Indikasi yang relevan bagi kematangan karier merupakan kemampuan untuk membuat rencana, kemauan untuk bertanggung jawab, dan kesadaran akan berbagai faktor intern dan ekstern yang mestinya dipertimbangkan dalam membuat pilihan pekerjaan dan memantapkan diri pada suatu pekerjaan (Winkel & Hastuti 2013:633).

Di sisi lain, masih terdapat individu yang belum mencapai kematangan karier meskipun sudah bekerja. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya, sehingga individu tersebut cenderung menunjukkan sikap yang tidak profesional. Sebaliknya, terdapat pula individu yang telah bekerja dan memiliki kematangan karier

yang baik, ditandai dengan kemampuannya menampilkan sikap profesional dalam pekerjaannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah faktor internal yang terdiri dari nilai-nilai kehidupan, taraf inteligensi, minat, bakat, pengetahuan dan keadaan jasmani. Sedangkan, faktor eksternal yaitu masyarakat, keluarga, sekolah, dan pergaulan teman sebaya (Winkel 1991:531).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa tenaga administratif bahwa ada beberapa tenaga administratif yang bekerja tidak sesuai *basic* atau ijazahnya tidak sesuai. Namun, karena keterbatasan peluang pekerjaan dan kebutuhan pekerjaan yang ada di lembaga juga makanya memilih bekerja sebagai tenaga administratif.

Sedangkan, hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandira bahwa beberapa tenaga administratif kadang-kadang tidak melayani mahasiswa secara profesional. Sementara itu hasil observasi peneliti terhadap pelayanan tenaga administratif kepada mahasiswa yaitu kadang-kadang tidak melayani dengan baik dan kadang-kadang ganti ruangan, sehingga membingungkan mahasiswa yang ingin mendapatkan layanan.

Adapun tugas tenaga administratif adalah melayani sivitas kampus dan masyarakat, sesuai dengan aturan dan kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan.

Untuk mengurangi dan menghilangkan perilaku yang tidak profesional dalam pelayanan administratif di lingkungan Unwira, diperlukan suatu program pengembangan karier. Menurut Supardi, dkk (2022:150), pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Salah satu bentuk pilihan karier menurut Tsauri (2013:209), adalah “*Enrichment* yaitu pendekatan untuk memajukan karier seseorang melalui pemberian tanggung jawab ekstra yang dirancang khusus untuk mengembangkan kompetensi individu di berbagai aspek pekerjaan, mulai dari komunikasi hingga pemecahan masalah”.

Peningkatan kemampuan seseorang dalam berkarier merupakan pengembangan berbagai kompetensi, terutama *soft skills* seperti kemampuan berkomunikasi, teknis, manajerial, manajemen waktu, kemampuan untuk berkolaborasi dengan pihak-pihak lain, dan kemampuan dalam hal *problem solving*.

Individu yang berada dalam suatu pekerjaan tentu berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan memperoleh berbagai manfaat pengembangan karier, tidak hanya berupa kenaikan posisi, tetapi juga peningkatan kompensasi, pengakuan profesional, kesempatan pengembangan kompetensi, serta perluasan tanggung jawab dan wewenang.

Berkaitan dengan hal tersebut tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira diharapkan akan lebih profesional dalam bekerja dan mau meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan administratif kepada dosen maupun mahasiswa sehingga tidak ada hal-hal negatif seperti kurangnya komunikasi yang efektif antar unit kerja dan kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Profil Kematangan Karier Dan Implikasinya Bagi Program Pengembangan Karier Tenaga Administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang Tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana profil kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025?
2. Apa implikasinya bagi program pengembangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Profil kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025.
2. Implikasinya bagi program pengembangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025.

D. Definisi Konseptual

Definisi konseptual sangat dibutuhkan dalam sebuah penelitian agar terarah dan sesuai dengan topik penelitian dan juga ada kesamaan persepsi dari para pembaca tentang judul penelitian ini. Berikut terdapat beberapa konsep penting yang tercakup dalam penelitian ini.

1. Kematangan Karir

Hamzah (2019:79) mengemukakan:

kematangan karier adalah tingkat di mana seseorang telah menguasai berbagai tugas perkembangan karirnya, baik komponen kognitif maupun afektif, yang sesuai dengan tahap perkembangan karier yang meliputi memiliki pengetahuan tentang diri, pengambilan keputusan yang efektif tentang karirnya, memiliki integrasi pengetahuan tentang diri dan karir, serta mampu menyusun perencanaan karier.

Sedangkan menurut Saiffudin (2018:12) mengemukakan:

kematangan karier merupakan tahap perkembangan karier seseorang yang ditandai dengan adanya suatu persiapan untuk meraih masa depan. Adapun persiapan tersebut seperti mencari informasi karier, memahami bakat dan minat diri sendiri, memilih karir menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai karier yang sesuai.

Kesimpulan dari dua pendapat tersebut bahwa kematangan karier adalah kemampuan seseorang dalam memahami potensi diri, mencari informasi dan membuat rencana karier yang sesuai dengan bakat dan minatnya untuk menyiapkan masa depan.

2. Implikasi Bagi Pengembangan Karier

Menurut Priyono & Marnis (2008:202), pengembangan karier adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia pada saat dibutuhkan.

Sedangkan menurut Supardi, dkk (2022:150), pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan kedua pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja tenaga administratif yang dilakukan secara formal untuk memastikan kualifikasi dan pengalaman yang tepat dalam mencapai karier yang diinginkan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Wakil Rektor II

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi wakil rektor II dalam menyusun program-program pengembangan karier yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga administratif, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja tenaga administratif tersebut.

2. Bagi Dekan

Hasil penelitian ini dijadikan bahan masukan dan informasi bagi dekan dalam memperhatikan kinerja dari tenaga administratif supaya terhindar dari berbagai persoalan atau hambatan dalam.

3. Bagi Ketua Program Studi

Hasil penelitian ini dijadikan bahan masukan dan informasi bagi ketua program studi dalam memperhatikan kinerja tenaga administratif agar terhindar dari berbagai persoalan atau hambatan dalam pekerjaannya yang berpengaruh terhadap program studi.

4. Bagi Tenaga Administratif

Hasil penelitian ini dijadikan bahan informasi dan masukan bagi tenaga administratif supaya dapat menyadari betapa pentingnya program pengembangan karier sebagai sarana untuk mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugasnya.