

Profil Kematangan Karier dan Implikasinya bagi Program Pengembangan Karier Tenaga Administratif Unwira Kupang

Matilda Suryati Murni, Yohanes Demon Doni, Maria Erlinda

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
murnimatilda@gmail.com

Article History

accepted 1/10/2025

approved 1/11/2025

published 10/11/2025

Abstract

Career plays an important role in an individual's life, but some administrative staff at Widya Mandira Catholic University Kupang have not shown optimal career maturity, which is evident from the mismatch between their field of work and their educational background and the lack of professionalism in providing services to students. The purpose of this study is to determine the career maturity profile and its implications for the career development program of administrative staff at Widya Mandira Catholic University Kupang in 2025. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study was 161 administrative staff and the sample was 46 administrative staff. The data collection tool used in this study was a career maturity questionnaire. The data analysis technique for this study was using central tendency analysis. The results of the data analysis of the career maturity profile of administrative staff at Widya Mandira Catholic University Kupang in 2025 as a whole were 162. Based on the results of the analysis, it can be concluded that Unwira Kupang administrative staff in 2025 have a high tendency for career maturity.

Keywords: Career maturity, Implications, Administrative staff

Abstrak

Karier memiliki peranan penting dalam kehidupan individu, namun sebagian tenaga administratif di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang belum menunjukkan kematangan karier yang optimal, yang tampak dari ketidaksesuaian antara bidang pekerjaan dengan latar belakang pendidikan serta kurangnya profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui profil kematangan karier dan implikasinya bagi program pengembangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 161 tenaga administratif dan sampelnya 46 tenaga administratif. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket kematangan karier. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan analisis kecenderungan pusat. Hasil analisis data profil kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 secara keseluruhan adalah 162. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan tenaga administratif Unwira Kupang tahun 2025 memiliki kecenderungan kematangan karier yang tinggi.

Kata kunci: Kematangan karier, Implikasi, Tenaga administratif



PENDAHULUAN

Karier merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan individu karena berhubungan dengan pencapaian diri, status sosial, serta kepuasan hidup (Suwanto, 2020). Istilah karier mengacu pada rangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang beserta pencapaian yang diperoleh sepanjang perjalanan profesional sesuai dengan bidang yang dipilihnya. (Ingarianti & Purwaningrum, 2018:9), menyatakan bahwa pilihan karier merupakan suatu proses yang tidak terjadi secara instan, melainkan melalui berbagai tahapan sejak masa kanak-kanak hingga dewasa. Setiap individu tentu menginginkan kesuksesan dalam karier yang ditempuhnya.

Kematangan karier sendiri merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus dan memerlukan perencanaan serta kesiapan mental yang matang. Menurut (Hamzah, 2019) kematangan karier adalah tingkat di mana seseorang telah menguasai berbagai tugas perkembangan karier, baik secara kognitif maupun afektif, sesuai dengan tahap perkembangan karier yang meliputi pengetahuan tentang diri, kemampuan pengambilan keputusan, integrasi antara potensi diri dan pekerjaan, serta kemampuan menyusun perencanaan karier.

Super (1980) menambahkan bahwa kematangan karier adalah kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karier yang sesuai dengan usianya. Sementara itu, Winkel & Hastuti (2013) menjelaskan bahwa kematangan karier dapat dilihat dari kemampuan individu membuat rencana, bertanggung jawab terhadap keputusan karier, serta memiliki kesadaran akan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pilihan pekerjaan.

Namun, dalam praktiknya masih banyak individu yang belum mencapai tahap kematangan karier meskipun telah bekerja. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kemampuan adaptasi di lingkungan kerja serta munculnya perilaku tidak profesional (Rahmawati, 2021). Sebaliknya, individu dengan kematangan karier tinggi menunjukkan perilaku profesional, memiliki rasa tanggung jawab, dan mampu meningkatkan kinerjanya (Rizky & Hidayat, 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi kematangan karier terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi nilai hidup, intelegensi, minat, bakat, pengetahuan, dan kondisi fisik, sedangkan faktor eksternal meliputi pengaruh keluarga, lingkungan sekolah, masyarakat, dan teman sebaya (Winkel., 1991 ; Aulia & Kurniawan, 2022). Penelitian oleh (Pratiwi, 2020) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja berperan penting terhadap kematangan karier tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, ditemukan bahwa sebagian di antara mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor keterbatasan lapangan pekerjaan menjadi alasan utama individu memilih bekerja di bidang administratif. Hasil wawancara dengan mahasiswa menunjukkan bahwa beberapa tenaga administratif belum memberikan pelayanan profesional secara konsisten, seperti berpindah ruangan atau menunjukkan sikap yang kurang ramah.

Tenaga administratif memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan akademik dan pelayanan administrasi bagi sivitas akademika (Putra, 2021). Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme mereka dapat dilakukan melalui program pengembangan karier. Supardi, Adi (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karier yang diinginkan. Salah satu bentuk pengembangan karier menurut (Tsauri, 2013) adalah job enrichment, yaitu pemberian tanggung jawab tambahan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk komunikasi dan pemecahan masalah.

Kemampuan komunikasi, pengelolaan waktu, kerja sama, dan pemecahan masalah merupakan keterampilan penting dalam mendukung kemajuan karier

seseorang (Handayani, 2020 ;Nursanti, 2023). Semakin tinggi kemampuan individu dalam mengelola kompetensi tersebut, semakin besar pula peluangnya untuk memperoleh promosi jabatan dan mencapai kepuasan kerja (Setyowati & Rahayu, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana profil kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025? dan (2) apa implikasinya bagi program pengembangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profil kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 dan implikasinya terhadap program pengembangan karier.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di kampus Universitas Katolik Widya Mandira Kupang jalan San Juan No 1, Penfui, Kec. Kupang Tengah, Kabupaten Kupang, Nusa Tenggara Timur pada bulan Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah 161 tenaga administratif dan sampelnya 46 tenaga administratif. Alat pengumpul data berupa angket kematangan karier. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan analisis kecenderungan pusat dengan mengikuti langkah-langkah analisis data, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sundayana, 2020) berikut ini:

- a. Membuat tabel distribusi frekuensi

- b. Menghitung mean ($\bar{x}$) dengan rumus $\bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i}$

Keterangan :

$\bar{X}$ = Mean

f_i = Frekuensi

X_i = Data interval

$\sum f_i$ = Jumlah frekuensi

- c. Menghitung simpangan baku dengan rumus : $SB = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$

Keterangan:

SB = Simpangan Baku

f_i = Frekuensi

$\sum f_i$ = Jumlah frekuensi

x = Data interval

$\bar{X}$ = Mean

n = Jumlah data

- d. Menghitung galat baku dengan rumus $GB_{\bar{X}} = \frac{SB}{\sqrt{n}}$

Keterangan :

$GB_{\bar{X}}$ = Galat Baku

SB = Simpangan Baku

n = Jumlah data

- e. Menetapkan tingkat signifikansi. Dalam analisis data peneliti menetapkan tingkat signifikansi 5%.

- f. Hasil perhitungan dikonsultasikan pada tabel distribusi (untuk mengetahui nilai z pada tingkat signifikansi 5%.
- g. Mengadakan interpretasi berdasarkan kriteria/kategori yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Secara Keseluruhan Angket Kematangan Karier

a. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi

1) Mengurutkan data dari yang terkecil sampai terbesar, seperti berikut ini:

137 145 145 151 152 153 153 154 154 154

155 156 156 157 157 158 158 159 159 159

160 160 161 161 161 161 162 162 162 162

164 167 167 168 168 169 172 172 172 173

174 175 176 178 183 188

2) Menghitung jarak atau rentangan (R)

R= jumlah data terbesar – jumlah data terkecil

R= 188 – 137 = 51

3) Menghitung kelas interval (K) dengan rumus Sturges (n=46) sebagai berikut:

$K = 1 + 3,3 \log n$

= $1 + 3,3 \log_{46}$

= $1 + 3,3 \times 1,66$

= $1 + 5,47$

= 6,47 (dibulatkan menjadi 6)

4) Menghitung panjang kelas (I)

$I = \frac{R}{K} = \frac{51}{6} = 8,5$ dibulatkan menjadi 9

5) $\frac{K}{6}$ Membuat tabel distribusi frekuensi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Profil Kematangan Karier

No	Kelas Interval	Fi	Xi	Fi.Xi	$X_i - \bar{X}$	$(X_i - \bar{X})^2$	$F_i (X_i - \bar{X})^2$
1	187 – 196	1	191.5	191.5	29.3478	861.2949	861.2949
2	177 – 186	2	181.5	363	19.3478	374.33837	748.6767
3	167 – 176	12	171.5	2058	9.34783	87.381853	1048.582
4	157 – 166	18	161.5	2907	-0.6522	0.4253308	7.655955
5	147 – 156	10	151.5	1515	-10.652	113.46881	1134.688
6	137 – 146	3	141.5	424.5	-20.652	426.51229	1279.537
Jumlah		46	999	7459	26.087	1863.4216	5080.435

b. Menghitung Mean ($\bar{X}$) Dengan Rumus $\bar{X} = \frac{\sum F_i X_i}{\sum F_i} = \frac{7459}{46} = 162.1522$

c. Menghitung Simpangan Baku

$$SB = \sqrt{\frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{5080.435}{46-1}} = \sqrt{\frac{5080.435}{45}} = \sqrt{112.8986} = 10.6253$$

d. Menghitung galat baku $GB_{\bar{x}} = \frac{SB}{\sqrt{n}} = \frac{10.6253}{\sqrt{46}} = \frac{10.6253}{6.78} = 72.0642$

Hasil perhitungan diketahui $GB_{\bar{x}} = 72.0642$. Selanjutnya dikonsultasikan ke tabel distribusi normal harga z pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil konsultasi diketahui bahwa ($\mu = \mu$) berada diantara $\bar{x} - (1,96 \times GB_{\bar{x}})$ dan $\bar{x} + (1,96 \times GB_{\bar{x}})$. Jadi, nilai μ minimal pada taraf signifikansi 5% adalah $\bar{x} - (1,96 \times 72.0642) = 162.1522 - 141.2458 = 20.9063$ dan nilai μ maksimal $\bar{x} + (1,96 \times 72.0642) = 162.1522 + 141.2458 = 303.3980$. Dari perhitungan di atas maka skor rata-rata kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira adalah: $\frac{20.9063 + 303.3980}{2} = \frac{324.3044}{2} = 162.1522$ dibulatkan menjadi 162.

Berdasarkan pedoman kriteria maka skor rata-rata angket kematangan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 sebesar 162 berada pada rentangan skor 156-202 termasuk kategori tinggi.

Analisis Data Setiap Aspek Kematangan Karier

Setelah menganalisis angket kematangan karier secara umum, maka peneliti menganalisis setiap aspek angket kematangan karier. Adapun aspek-aspek kematangan karier yang dianalisis sebagai berikut:

Orientasi Pilihan Karier

Diketahui $GB_{\bar{x}} = 0.3852$. Selanjutnya dikonsultasikan ke tabel distribusi normal harga z pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil konsultasi diketahui bahwa ($\mu = \mu$) berada diantara $\bar{x} - (1,96 \times GB_{\bar{x}})$ dan $\bar{x} + (1,96 \times GB_{\bar{x}})$. Jadi, nilai μ minimal pada taraf signifikansi 5% adalah $\bar{x} - (1,96 \times 0.3852) = 32.2 - 0.7550 = 31.445$ dan nilai μ maksimal $\bar{x} + (1,96 \times 0.3852) = 32.2 + 1.5072 = 33.7072$. Dari perhitungan di atas maka skor rata-rata aspek orientasi pilihan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira adalah: $\frac{31.445 + 33.7072}{2} = \frac{65.1522}{2} = 32.5761$ dibulatkan menjadi 32.

Skor rata-rata angket aspek orientasi pilihan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 sebesar 32 berada pada rentangan skor 30–38 termasuk kategori tinggi.

Informasi dan Perencanaan

Jumlah item aspek informasi dan perencanaan adalah 18 item dengan jumlah kriteria skor 4.

Dari perhitungan diketahui $GB_{\bar{x}} = 0.6401$. Selanjutnya dikonsultasikan ke tabel distribusi normal harga z pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil konsultasi diketahui bahwa ($\mu = \mu$) berada diantara $\bar{x} - (1,96 \times GB_{\bar{x}})$ dan $\bar{x} + (1,96 \times GB_{\bar{x}})$. Jadi, nilai μ minimal pada taraf signifikansi 5% adalah $\bar{x} - (1,96 \times 0.6401) = 47.587 - 1.2547 = 46.332$ dan nilai μ maksimal $\bar{x} + (1,96 \times 0.6401) = 47.587 + 1.2547 = 48.842$. Dari perhitungan di atas maka skor rata-rata aspek informasi dan perencanaan tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira adalah: $\frac{46.332 + 48.842}{2} = \frac{95.174}{2} = 47.587$ dibulatkan menjadi 48.

Berdasarkan pedoman yang ditetapkan, maka skor rata-rata angket aspek informasi dan perencanaan tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 sebesar 48 berada pada rentangan skor 46-59 termasuk kategori tinggi.

Konsistensi

Jumlah item aspek konsistensi karier adalah 13 item dengan jumlah kriteria skor 4.

Hasil perhitungan diketahui $GB_{\bar{X}} = 0.8306$. Selanjutnya dikonsultasikan ke tabel distribusi normal harga z pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil konsultasi diketahui bahwa ($\mu=\mu$) berada diantara $\bar{X} - (1,96 \times GB_{\bar{X}})$ dan $\bar{X} + (1,96 \times GB_{\bar{X}})$. Jadi, nilai μ minimal pada taraf signifikansi 5% adalah $\bar{X} - (1,96 \times 0.8306) = 31.7174 - 1.6280 = 30.0893$ dan nilai μ maksimal $\bar{X} + (1,96 \times 0.8306) = 31.7174 + 1.6280 = 33.3455$. Dari perhitungan di atas maka skor rata-rata aspek konsistensi tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira adalah: $\frac{30.0893 + 33.3455}{2} = \frac{63.4348}{2} = 31.7174$ dibulatkan menjadi 32.

Berdasarkan pedoman kriteria maka skor rata-rata angket aspek konsistensi tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 sebesar 32 berada pada rentangan skor 23-32 termasuk kategori rendah.

Kristalisasi Sifat

Jumlah item aspek konsistensi karier adalah 13 item dengan jumlah kriteria skor 4.

Hasil perhitungan diketahui $GB_{\bar{X}} = 0.4249$. Selanjutnya dikonsultasikan ke tabel distribusi normal harga z pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil konsultasi diketahui bahwa ($\mu=\mu$) berada diantara $\bar{X} - (1,96 \times GB_{\bar{X}})$ dan $\bar{X} + (1,96 \times GB_{\bar{X}})$. Jadi, nilai μ minimal pada taraf signifikansi 5% adalah $\bar{X} - (1,96 \times 0.4249) = 35.5 - 0.8328 = 34.667$ dan nilai μ maksimal $\bar{X} + (1,96 \times 0.4249) = 35.5 + 0.8328 = 36.333$. Dari perhitungan di atas maka skor rata-rata aspek kristalisasi sifat tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira adalah: $\frac{34.667 + 36.333}{2} = \frac{71}{2} = 35.5$ dibulatkan menjadi 36.

Berdasarkan pedoman kriteria yang telah ditetapkan, maka skor rata-rata angket aspek kristalisasi sifat tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 sebesar 36 berada pada rentangan skor 36-46 termasuk kategori tinggi.

Kebijakan Pilihan Karier

Jumlah item aspek kebijakan pilihan karier adalah 5 item dengan jumlah kriteria skor 4.

Hasil perhitungan diketahui $GB_{\bar{X}} = 0.4275$. Selanjutnya dikonsultasikan ke tabel distribusi normal harga z pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil konsultasi diketahui bahwa ($\mu=\mu$) berada diantara $\bar{X} - (1,96 \times GB_{\bar{X}})$ dan $\bar{X} + (1,96 \times GB_{\bar{X}})$. Jadi, nilai μ minimal pada taraf signifikansi 5% adalah $\bar{X} - (1,96 \times 0.4275) = 13.8478 - 0.8379 = 13.01$ dan nilai μ maksimal $\bar{X} + (1,96 \times 0.4275) = 13.8478 + 0.8379 = 14.686$. Dari perhitungan di atas maka skor rata-rata aspek kebijakan pilihan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira adalah: $\frac{13.01 + 14.686}{2} = \frac{27.696}{2} = 13.8478$ dibulatkan menjadi 14.

Berdasarkan pedoman kriteria maka skor rata-rata angket aspek kebijakan pilihan karier tenaga administratif Universitas Katolik Widya Mandira Kupang tahun 2025 sebesar 14 berada pada rentangan skor 13-16 termasuk kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan/umum tenaga administratif Unwira Kupang memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi. Namun, analisis mendalam pada setiap aspek kematangan karier menunjukkan bahwa adanya variasi hasil pada lima aspek kematangan karier yang diukur, yaitu aspek orientasi pilihan karier, aspek informasi dan perencanaan, aspek kristalisasi sifat, dan aspek kebijakan pemilihan karier berada pada kategori tinggi. Sedangkan, aspek konsistensi berada pada kategori rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga administratif Unwira memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi secara keseluruhan, artinya kematangan kariernya baik. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Hamzah, 2019:79) yang menyatakan bahwa “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 kariernya, dan mampu menyusun perencanaan karier”.

Selanjutnya, empat aspek kematangan karier yang berada pada kategori tinggi yaitu aspek orientasi pilihan karier, aspek informasi dan perencanaan, aspek kristalisasi sifat, serta aspek kebijakan pilihan karier, ini menggambarkan kekuatan yang dimiliki oleh tenaga administratif Unwira Kupang.

1. Aspek orientasi pilihan karier. Tingginya aspek ini menunjukkan bahwa tenaga administratif Unwira memiliki kesadaran yang baik tentang pentingnya membuat pilihan karier yang tepat, dan bukan menyadari bahwa karier memiliki perencanaan yang matang dan bukan sekadar kebetulan. Hal ini dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan administrasi yang memerlukan ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan interpersonal yang baik. Lingkungan kampus yang dinamis dan interaksi sehari-hari dengan dosen, mahasiswa, maupun dengan *stakeholder* lainnya memberikan *exposure* yang luas tentang berbagai kemungkinan jalur karier, sehingga meningkatkan kesadaran tenaga administratif akan pentingnya orientasi karier yang jelas.
2. Aspek informasi dan perencanaan. Tingginya aspek ini menunjukkan bahwa tenaga administratif memiliki kemampuan yang baik dalam mengumpulkan informasi yang relevan dengan kariernya dan menyusun rencana pengembangan karier. Lingkungan kampus yang kaya akan informasi dan akses terhadap berbagai sumber pengetahuan berkontribusi pada tingginya aspek ini.
3. Aspek kristalisasi sifat. Tingginya aspek ini menunjukkan bahwa tenaga administratif sudah sepenuhnya memahami atau mengkristalisasi sifat-sifat personal yang relevan dengan pilihan kariernya. Kristalisasi sifat merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan memahami karakteristik personal yang konsisten dengan pilihan karier yang dibuat.
4. Aspek kebijakan pilihan karier. Tingginya aspek ini menunjukkan bahwa tenaga administratif memiliki kemampuan yang baik dalam menentukan kebijakan atau strategi untuk mencapai tujuan kariernya.

Sedangkan, aspek kematangan karier yang rendah yaitu: aspek konsistensi. Rendahnya aspek ini menunjukkan bahwa tenaga administratif menghadapi kesulitan dalam mempertahankan konsistensi terhadap pilihan karier yang telah dibuat. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor kemungkinan seperti dinamika lingkungan kerja kampus yang terus berubah seiring dengan perkembangan teknologi serta kurangnya *reinforcement* dari organisasi yang telah dibuat, yang dapat berkontribusi pada rendahnya konsistensi.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan, 2023) juga menunjukkan tingkat kematangan karier dengan kategori tinggi. Namun, ada juga subjek dengan tingkat kematangan karier yang rendah. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada jumlah sampel, dimana dalam penelitian ini terdapat 46 sampel sementara penelitian terdahulu terdapat 27 sampel.

Implikasi hasil penelitian ini bagi program pengembangan karier ialah mendesain program yang *targeted*, artinya menekankan pada keterarahan dan kesesuaian program dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi melalui penelitian ini. Berdasarkan profil kematangan karier yang ditemukan, program pengembangan karier administratif Unwira perlu dirancang dengan pendekatan yang *targeted*. Program harus fokus pada penguatan aspek-aspek yang masih rendah dengan mempertahankan aspek-aspek yang sudah tinggi.

Program untuk aspek konsistensi dapat berupa: *workshop* tentang *self-awareness* dan *goal setting* yang berkelanjutan, sistem mentoring jangka panjang untuk menjaga konsistensi pilihan karier, dan evaluasi berkala terhadap pilihan karier dan penyesuaian yang diperlukan. Cascio & Aguinis (2019) Program *targeted* dijelaskan sebagai intervensi strategis yang fokus pada area pengembangan spesifik yang telah diidentifikasi melalui performance appraisal dan career planning, dengan tujuan mencapai objektif organisasi yang jelas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dipaparkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tenaga administratif Uwira Kupang tahun 2025 memiliki kecenderungan kematangan karier yang tinggi.

Implikasi hasil penelitian ini bagi program pengembangan karier ialah mendesain program yang *targeted*, artinya menekankan pada keterarahan dan kesesuaian program dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi melalui penelitian ini. Berdasarkan profil kematangan karier yang ditemukan, program pengembangan karier administratif Unwira perlu dirancang dengan pendekatan yang *targeted*. Program harus fokus pada penguatan aspek-aspek yang masih rendah dengan mempertahankan aspek-aspek yang sudah tinggi.

Saran untuk penelitian berikutnya adalah menelaah faktor-faktor yang memengaruhi kematangan karier tenaga administratif serta melakukan perbandingan dengan instansi lain guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, R., & Kurniawan, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier mahasiswa pendidikan. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(2), 88–97.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Human Resource Management (8th ed.)* (Upper Sadd).
- Hamzah, A. (2019). *Kematangan Karir Teori Dan Pengukurannya*. Literasi Abadi.
- Handayani, T. (2020). Pengembangan karier dan kompetensi pegawai dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 45–56.
- Ingarianti, T., & Purwaningrum, R. (2018). *Teori dan Praktik Konseling Karier Integratif*. PT Refika Aditama.
- Nursanti, D. (2023). Kompetensi interpersonal dan pengembangan karier tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 14(3), 221–234.
- Pratiwi, A. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dan kematangan karier tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 134–141.
- Putra, F. (2021). Peran tenaga administrasi dalam peningkatan kualitas layanan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 55–66.
- Rizky, M., & Hidayat, A. (2020). Kematangan karier dan kinerja pegawai di lingkungan

- perguruan tinggi. *Jurnal Humaniora*, 10(1), 112–120.
- Setiawan, A. (2023). Profil Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Bimbingan Dan Konseling Angkatan 2018 Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. *Jurnal Sistem Pendidikan*, 1(1), 14.
- Setyowati, E., & Rahayu, L. (2021). Pengaruh kemampuan manajerial terhadap pengembangan karier pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 177–189.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. alfabeta.
- Sundayana, R. (2020). *Statistika penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Supardi, Adi, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Suwanto, E. (2020). Perencanaan Karier dalam Perspektif Psikologi Kerja. *Jurnal Kajian Psikologi*, 5(2), 102–111.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Winkel. (1991). *Bimbingan dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Gramedia.
- Winkel, & Hastuti. (2013). *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.