



**PENGARUH KECENDERUNGAN *CINDERELLA*
COMPLEX
TERHADAP KUALITAS PERENCANAAN KARIER
PADA MAHASISWI UNNES**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Chusnal Iffah

1511414103

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “ Pengaruh Kecenderungan *Cinderella Complex* Terhadap Kualitas Perencanaan Karier Pada Mahasisi Universitas Negeri Semarang” ini benar benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 30 Januari 2019



Chusnal Iffah
1511414103

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Kecenderungan *Cinderella Complex* terhadap Kualitas Perencanaan Karier Pada Mahasiswi Universitas Negeri Semarang" telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada 30 Januari 2019

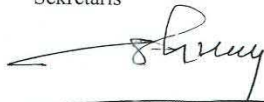
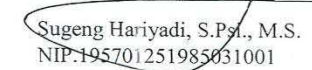
Panitia Penguji Skripsi

Ketua



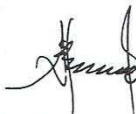

Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons
NIP.196006051999032001

Sekretaris

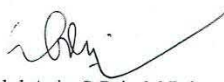
Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.
NIP.195701251985031001

Penguji 1



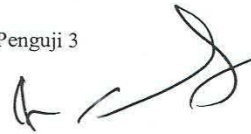
Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A
NIP. 195811251986012001

Penguji 2



Abdul Azis, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198204232014041001

Penguji 3



Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A
NIP. 197810072005011003

MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto:

“Dan apabila dikatakan, ‘Berdirilah kamu’, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantara mu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat, dan Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan” (QS: Al Mujadilah:11)

Peruntukan:

Penulis persembahkan karya kecil ini kepada :

Bapak Abdul Bari, Ibu Siti Mukhoyaroh,
Adik Usydi Nabilah, Adik Fiki Izzah
Bahiroh, Adik A. Royyan Faudy, dan
orang-orang yang telah membantu penulis
dalam penulisan karya kecil ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan anugerah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecenderungan *Cinderella Complex* terhadap Kualitas Perencanaan Karier Pada Mahasiswi Universitas Negeri Semarang” dengan lancar.

Bantuan, motivasi, dukungan dan doa dari berbagai pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada :

1. Dr. Achmad Rifai, R.C., M.pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A., Dosen Pembimbing selaku Penguji 3 atas perhatian dan pengajaran yang diberika dalam memberikan konsep berpikir ilmiah yang menjadikan peneliti sebagai insan yang kritis dan bertanggung jawab.
4. Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A., Dosen Penguji 1 yang telah membantu peneliti dalam menemukan keterbatasan penelitian dan membantu menyusun naskah skripsi lebih baik.
5. Abdul Azis S.Psi., M.Psi., Dosen Penguji 2 yang telah membantu peneliti dalam menemukan keterbatasan penelitian dan membantu menyusun naskah skripsi lebih baik.

6. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Psikologi, yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
7. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala.
8. Kedua orang penulis bapak Abdul Bari dan ibu Siti Mukhoyaroh yang telah memberikan segenap usaha dan doanya untuk penulis.
9. Teman-teman Jurusan Psikologi angkatan 2014 dan seluruh teman-teman Jurusan Psikologi yang telah mewarnai cerita selama di Universitas Negeri Semarang
10. Teman-teman organisasi, Forum Ukhuwah Mahasiswa Muslim FIP (FUMMI FIP), Kuliah Ahad Pagi (KAP), Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia SOSHUM (KAMMI SOSHUM), Dewan Perwakilan Mahasiswi FIP (DPM FIP), Dewan Perwakilan Mahasiswi KM UNNES (DPM KM UNNES), atas dukungannya.
11. Teman-teman yang selalu ada untuk berbagi cerita dan diskusi, Amalia Putri Maharani, Restu Hanesti Putri, Adhitya Nova Pradipta, Amalia Husadani atas dukungan dan nasihatnya.
12. Teman-teman alumni FUMMI 2014, Adzka Afifah, Afifah Hasna, Fadilla, Ristia, Deby, Rizki, Olga, Nuke, Barokah, atas dukungan dan nasihatnya.

Penulis

Chusnal Iffah

ABSTRAK

Iffah, Chusnal. 2019. Pengaruh Kecenderungan Cinderella Complex Terhadap Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi Universitas Negeri Semarang. Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Amri Hana Muhamad, S.Psi., M.A.

Kata Kunci: kecenderungan *cinderella complex*, kualitas perencanaan karier

Globalisasi mengantarkan perempuan untuk melanjutkan pendidikan tinggi dan memberi peluang bagi perempuan untuk berperan di bidang industri. Namun muncul permasalahan yang terjadi pada individu muda dalam hal ini mahasiswi yaitu munculnya kecenderungan *cinderella complex*. Hal tersebut diduga membuat perempuan sulit mengambil keputusan sendiri sehingga kualitas perencanaan karier perempuan kedepan akan bergantung terhadap keputusan orang lain. Pada hasil studi awal ditemukan bahwa kualitas perencanaan karier pada mahasiswi masih dalam kondisi tidak ideal. Kecenderungan untuk menggantungkan diri pada orang-orang lain menjadi penyebab rendahnya kualitas perencanaan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kualitas perencanaan karier mahasiswi, mengetahui bagaimana gambaran kecenderungan *cinderella complex* pada mahasiswi, dan menguji pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier pada mahasiswi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswi Universitas Negeri Semarang. Jumlah sampel sebanyak 137 mahasiswi. Teknik sampling yang digunakan yaitu *cluster sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala kualitas perencanaan karier dan skala kecenderungan *cinderella complex*. Skala kecenderungan *cinderella complex* terdiri dari 23 aitem dengan koefisien validitas antara 0,316 sampai 0,610 dan koefisien reliabilitas 0,863. Adapun, skala kualitas perencanaan karier terdiri atas 39 aitem dengan koefisien validitas aitem antara 0,328 sampai 0,633 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,913.

Hasil olah data menunjukkan kecenderungan *cinderella complex* dalam kategori sedang dengan aspek yang paling berkontribusi yaitu, rendahnya harga diri. Adapun kualitas perencanaan karier juga dalam kategori sedang dengan aspek yang paling berkontribusi yaitu perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan. Metode analisis menggunakan analisis regresi dengan hasil korelasi -0,543 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier” diterima. Semakin tinggi kecenderungan *cinderella complex*, maka semakin rendah kualitas perencanaan kariernya. Sebaliknya semakin rendah kecenderungan *cinderella complex* maka semakin tinggi kualitas perencanaan kariernya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
2 TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kualitas Perencanaan Karier	14
2.1.1 Pengertian Kualitas Perencanaan Karier	14
2.1.2 Aspek-Aspek Perencanaan Karier Individu	15

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karier	16
2.1.4 Langkah-Langkah Perencanaan Karier	17
2.1.5 Manfaat Perencanaan Karier.....	24
2.1.6 Pengukuran Kualitas Perencanaan Karier	26
2.2 Kecenderungan <i>Cinderelle Complex</i>	27
2.2.1 Pengertian Kecenderungan <i>Cinderelle Complex</i>	27
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Cinderella Complex</i>	29
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Cinderella Complex</i>	33
2.2.4 Pengukuran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	36
2.3 Karier dan Perempuan.....	37
2.4 Pengaruh Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Terhadap Kualitas Perencanaan Karier	40
2.5 Kerangka Berfikir	45
2.6 Hipotesis	46
3 METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	47
3.1.1 Pendekatan Penelitian.....	47
3.1.2 Desain Penelitian.....	47
3.2 Variabel Penelitian	48
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
3.2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.2.2.1 <i>Kualitas Perencanaan Karier Mahasiswi</i>	49
3.2.2.2 <i>Kecenderungan Cinderella Complex</i>	50

3.2.3 Hubungan Antar Variabel.....	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Metode Pengumpulan Data	54
3.4.1 Skala Kualitas Perencanaan Karier	54
3.4.2 Skala Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	57
3.5 Validitas dan Reliabilitas.....	59
3.5.1 Validitas.....	59
3.5.2 Reliabilitas	60
3.6 Metode Analisis Data.....	61
4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Persiapan Penelitian	63
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian	64
4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian.....	64
4.1.3 Penyusunan Instrumen Penelitian	64
4.2 Pelaksanaan <i>Try Out</i> Terpakai	66
4.2.1 Hasil Uji Validitas <i>Try Out</i> Terpakai	67
4.2.1.1 Validitas Skala Kualitas Perencanaan Karier	67
4.2.1.2 Validitas Skala Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	69
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas <i>Try Out</i> Terpakai	71
4.2.2.1 Reliabilitas Skala Kualitas Perencanaan Karier	71
4.2.2.2 Reliabilitas Skala Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	71

4.2 Pelaksanaan Penelitian	71
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian	72
4.2.2 Pelaksanaan Skoring	72
4.4 Analisis Deskriptif	73
4.4.1 Gambaran Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES	73
4.4.1.1 <i>Gambaran Umum Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES</i>	74
4.4.1.2 <i>Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier Mahasiswi UNNES</i>	76
4.4.1.2.1 <i>Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES Berdasarkan Penilaian Diri</i>	76
4.4.1.2.2 <i>Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES Berdasarkan Mengidentifikasi Tujuan Karier</i>	78
4.4.1.2.3 <i>Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES Berdasarkan Merencanakan Aktivitas-Aktivitas Pengembangan</i>	80
4.4.1.2.4 <i>Ringkasan Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier Berdasarkan Aspek-Aspek-nya pada Mahasiswi UNNES</i>	83
4.4.2 Gambaran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> pada Mahasiswi UNNES	86
4.4.2.1 <i>Gambaran Umum Kecenderungan Cinderella Complex pada Mahasiswi UNNES</i>	86
4.4.2.2 <i>Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex pada Mahasiswi UNNES</i>	88
4.4.2.2.1 <i>Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex</i>	

<i>pada Mahasiswi UNNES Berdasarkan Rendahnya Harga Diri</i>	89
<i>4.4.2.2.2 Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex</i>	
<i>pada Mahasiswi UNNES Berdasarkan Tergantung Kepada Orang Lain</i>	91
<i>4.4.2.2.3 Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex pada</i>	
<i>Mahasiswi UNNES Berdasarkan Mengharapkan Pengarahan Orang Lain</i>	93
<i>4.4.2.2.4 Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex pada</i>	
<i>Mahasiswi UNNES Berdasarkan Kontrol Diri Eksternal.....</i>	95
<i>4.4.2.2.5 Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex pada</i>	
<i>Mahasiswi UNNES Berdasarkan Menghindari Tantangan dan Kompetisi...</i>	97
<i>4.4.2.2.6 Gambaran Spesifik Kecenderungan Cinderella Complex</i>	
<i>Berdasarkan Aspek-Aspeknya Pada Mahasiswi UNNES</i>	99
4.5 Hasil Penelitian	101
4.5.1 Hasil Uji Asumsi	103
4.5.1.1 Hasil Uji Normalitas	103
4.5.1.2 Hasil Uji Linieritas	104
4.5.2 Hasil Hipotesis	105
4.6 Pembahasan	109
4.6.1 Pembahasan Analisis Deskriptif Kualitas Perencanaan Karier dan	
<i>Kecenderungan Cinderella Complex pada Mahasiswi UNNES</i>	109
<i>4.6.1.1 Analisis Deskriptif Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi</i>	
<i>UNNES</i>	110
<i>4.6.1.2 Analisis Deskriptif Kecenderungan Cinderella Complex pada</i>	
<i>Mahasiswi UNNES</i>	112

4.6.2 Pembahasan Analisis Inferensial Pengaruh Kecenderungan <i>Cinderella</i> <i>Complex</i> Terhadap Kualitas Perencanaan karier pada Mahasiswi UNNES ..	115
4.7 Keterbatasan Penelitian	120
5 SIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Simpulan.....	121
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan Kualitas Perencanaan Karier Pada Mahasiswi	4
1.2 Rekapitulasi Studi Pendahuluan Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> pada Mahasiswi	9
3.1 <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	54
3.2 <i>Blue Print</i> Kualitas Perencanaan Karier	55
3.3 <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	56
3.4 <i>Blue Print</i> Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	57
3.5 Interpretitas Reliabilitas	60
4.1 Ringkasan Hasil Uji Validitas Skala Kualitas Perencanaan Karier	66
4.2 Ringkasan Hasil Uji Validitas Skala Kecenderungan <i>Cinderella</i> <i>Complex</i>	68
4.3 Reliabilitas Skala Kualitas Perencanaan Karier	70
4.4 Reliabilitas Skala Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	70
4.5 Statistik Deskriptif Kualitas Perencanaan Karier	73
4.6 Penggolongan Kualitas Perencanaan Karier	74
4.7 Statistik Deskriptif Penilaian Diri	76
4.8 Penggolongan Penilaian Diri	76
4.9 Statistik Deskriptif Mengidentifikasi Tujuan Karier	78
4.10 Penggolongan Mengidentifikasi Tujuan Karier	78
4.11 Statistik Deskriptif Merencanakan Aktiivitas-Aktivitas	

Pengembangan.....	80
4.12 Penggolongan Merencanakan Aktiivitas-Aktivitas Pengembangan.....	80
4.13 Ringkasan Deskriptif Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES.....	82
4.14 Pebandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Kualitas perencanaan Karier	83
4.15 Statistik Deskriptif Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	85
4.16 Penggolongan Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	86
4.17 Statistik Deskriptif Rendahnya Harga diri	89
4.18 Penggolongan Rendahnya Harga diri	89
4.19 Statistik Deskriptif Tergantung Kepada Orang Lain	90
4.20 Penggolongan Tergantung Kepada Orang Lain	91
4.21 Statistik Deskriptif Mengharapkan Pengarahan Orang Lain.....	92
4.22 Penggolongan Mengharapkan Pengarahan Orang Lain.....	93
4.23 Statistik Deskriptif Kontrol Diri Eksternal	94
4.24 Penggolongan Kontrol Diri Eksternal.....	95
4.25 Statistik Deskriptif Menghindari Tantangan Dan Kompetisi.....	96
4.26 Penggolongan Menghindari Tantangan Dan Kompetisi.....	97
4.27 Ringkasan Deskriptif Gambaran Spesifik Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> pada Mahasiswi UNNES	99
4.28 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	100
4.29 Hasil Uji Normalitas	102
4.30 Hasil Uji Linieritas	103

4.31 Hasil Uji Korelasi Kualitas Perencanaan Karier dan Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	105
4.32 Analisis Pengaruh Kecenderungan Cinderella Complex Terhadap Kualitas Perencanaan Karier	106
4.33 Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Terhadap Kualitas Perencanaan Karier	106
4.34 <i>Coefficients</i>	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	45
3.1 Hubungan Antara Variabel X dan Variabel Y	50
3.2 Skema Pengambilan Sampel	52
4.1 Diagram Gambaran Umum Kualitas Perencanaan Karier	75
4.2 Diagram Gambaran Kualitas Perencanaan Karier Berdasarkan Penilaian Diri.....	77
4.3 Diagram Gambaran Kualitas Perencanaan Karier Berdasarkan Mengidentifikasi Tujuan Karier	79
4.4 Diagram Gambaran Kualitas Perencanaan Karier Berdasarkan Perencanaan Aktivitas-Aktivitas Pengembangan.....	81
4.5 Gambaran Spesifik Kualitas Perencanaan Karier Berdasarkan Aspek-Aspeknya.....	83
4.6 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Kualitas Perencanaan Karier Diagram Gambaran.....	84
4.7 Diagram Gambaran Umum Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i>	87
4.8 Diagram Gambaran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Berdasarkan Rendahnya Harga Diri	89
4.9 Diagram Gambaran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Berdasarkan Tergantung pada Orang Lain.....	92
4.10 Diagram Gambaran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Berdasarkan Mengharapkan Pengarahan Orang Lain.....	94

4.11	Diagram Gambaran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Berdasarkan Kontrol Diri Eksternal.....	96
4.12	Diagram Gambaran Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Berdasarkan Menghindari Tantangan dan Kompetisi.....	98
4.13	Gambaran Spesifik Kecenderungan <i>Cinderella Complex</i> Berdasarkan Aspek-Aspeknya.....	99
4.14	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Kualitas Perencanaan Karier Diagram Gambaran.....	101

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Emansipasi perempuan atau kesetaraan gender telah membawa banyak perubahan di Indonesia. Perubahan-perubahan yang dimaksudkan terlihat dari alih fungsi gender, yang dahulunya perempuan hanya dipandang sebagai *sexe* inferior atau lemah. Seiring majunya perkembangan teknologi dan informasi saat ini, fungsi perempuan mulai mampu menduduki banyak peran diberbagai bidang kehidupan di Indonesia. Salah satu bidang kehidupan yang mampu diraih oleh perempuan yaitu bidang industri.

Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia di bidang industri pada tahun 2017 menyatakan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu 52,71 persen pada tahun 2016 (www.jawapos.com dilihat pada 21/06/2018). Artinya bahwa perempuan saat ini telah semakin aktif mengambil bagian dalam mendukung perekonomian nasional dan memiliki kesempatan yang sama dibidang industri.

Kesempatan yang sama di bidang industri memberikan ruang bagi perempuan untuk bebas mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Seperti di bidang manajerial, eksekutif, profesional, maupun teknisi, yang berarti bahwa perempuan mampu menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan di

perusahaan. Sehingga keberadaan perempuan di dalam perusahaan mampu memberikan representasi bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Kemajuan perusahaan tidak terlepas dari motivasi pekerjanya untuk mengembangkan karier khususnya bagi pekerja perempuan. Dimana perkembangan karier bagi perempuan merupakan pencapaian perempuan dalam jangka waktu tertentu perempuan tersebut bekerja. Pencapaian yang dimaksud dapat berupa meningkatkan pendapatan, mengembangkan *skill* maupun minat perempuan pada pekerjaannya tersebut.

Dalam perkembangan karier seringkali dihubungkan dengan perencanaan karier sebagai satu komponen yang penting dilakukan oleh pekerja (Nwuche & Awa, 2011:125). Sriwati (2008:7) menyatakan bahwa perencanaan karier penting dalam perkembangan karier pada pekerja, khususnya pekerja perempuan. Dimana dengan perencanaan karier perempuan dapat menetapkan tujuan kariernya secara rasional. Sehingga dapat mendorong perempuan untuk meraih jenjang pendidikan lebih lanjut, pelatihan, serta kegiatan pengembangan diri lainnya (Sriwati, 2008:9).

Salah satu jenjang pendidikan lanjut yang dapat diraih yaitu perguruan tinggi. Dimana perguruan tinggi menjadi tempat bagi individu untuk mengembangkan bakat dan minat yang lebih spesifik, dengan harapan perguruan tinggi mampu mencetak tenaga kerja ahli dan profesional sesuai dengan bidang yang dipelajari. Sehingga dengan kesempatan perempuan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dapat memberikan kualifikasi diri yang lebih baik, khususnya bagi perencanaan karier perempuan ke depan.

Namun Latif, Yusuf dan Efendi (2017:30) berpendapat bahwa di era globalisasi saat ini lulus dari perguruan tinggi/universitas tidak menjamin mahasiswa mendapatkan pekerjaan yang diharapkan termasuk mahasiswi. Disisi lain persiapan karier mahasiswi yang kurang menjadikan mahasiswi tidak siap untuk bersaing di dunia kerja. Mahasiswi dengan kesiapan karier yang kurang memiliki hubungan dengan perencanaan karier mahasiswi yang buruk (Latif dkk, 2017:31).

Istilah perencanaan karier dijabarkan sebagai proses berkelanjutan dimana seseorang menetapkan tujuan-tujuan karier dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya (Mondy, 2008:238). Selaras dengan pendapat Istriyani dan Simartama (2014:302) menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan, yang didalamnya melibatkan proses yang berkelanjutan berupa perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan penjelasan diatas perencanaan karier menjadi suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh mahasiswi. Dimana menurut Borman dan Di Brito (1986:258) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi perempuan untuk memilih tujuan karier, meliputi; kurangnya kepercayaan diri, ketakutan akan kemerdekaan (*independent*), pengaruh orang tua, konflik keluarga-karier, diskriminasi dalam upah, stereotip peran seks, tuntutan karier ganda dan faktor lingkungan. Dengan banyaknya faktor yang dipertimbangkan tersebut maka perencanaan karier mahasiswi sangat diperlukan sejak dini. Sehingga setelah lulus

nanti mahasiswi telah mampu dan siap untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan perencanaan karier yang telah dilakukannya.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti mengenai perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang bahwasanya kualitas perencanaan karier mahasiswi kurang ideal. Dimana hal tersebut terlihat dari kuisisioner studi pendahuluan peneliti kepada 10 mahasiswi Universitas Negeri Semarang secara purposif. Kuisisioner sederhana tersebut peneliti susun berdasarkan aspek perencanaan karier oleh Winkel dan Hastuti (2006). Sesuai dengan hasil studi pendahuluan peneliti pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang sebagai berikut, yang disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan Kualitas Perencanaan Karier Pada Mahasiswi

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Sejurnya minat dan kemampuan saya seringkali tidak sejalan	6 (60%)	4 (40%)
2.	Saya termasuk orang yang tidak tegas dalam mengambil keputusan-keputusan dalam karier saya	5 (50%)	5 (50%)
3.	Saya termasuk orang yang tidak memiliki cita-cita yang jelas dan spesifik	6 (60%)	4 (40%)
4.	Saya lebih tahu informasi mengenai gosip dan hal yang hits saat ini daripada kebutuhan tenaga kerja di lapangan kerja	5 (50%)	5 (50%)

Berdasarkan kuisisioner sederhana yang peneliti sebar secara purposif ke 10 mahasiswi di Universitas Negeri Semarang menunjukkan bahwa kualitas perencanaan karier mahasiswi ada pada kualitas yang tidak ideal. Hal tersebut dapat ditemukan bahwa pada pernyataan ke 1 yaitu 6 dari 10 mahasiswi tidak memiliki minat dan kemampuan yang sejalan, sedangkan 4 lainnya memiliki

minat dan kemampuan yang sejalan. Pada pernyataan ke 2 yaitu 5 dari 10 mahasiswi merupakan orang yang tidak tegas dalam mengambil keputusan mengenai karier, sedangkan 5 mahasiswi lainnya merupakan orang yang tegas dalam pengambilan keputusan dalam karier. Pernyataan ke 3 menunjukkan bahwa 6 dari 10 mahasiswi merupakan orang yang tidak memiliki cita-cita yang jelas dan spesifik, sedangkan 4 mahasiswi lainnya memiliki cita-cita yang jelas dan spesifik. Selanjutnya 5 dari 10 mahasiswi lebih mengetahui informasi mengenai gosip dan hal yang hits saat ini daripada kebutuhan kerja, sedangkan 5 mahasiswi lainnya tidak mengetahui gosip dan hal yang hits saat ini dan mengetahui kebutuhan tenaga kerja. Meskipun hasil studi pendahuluan yang dilakukan masih menggunakan sedikit pernyataan dan selisih hasil yang didapatkan sama antar sejumlah mahasiswi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang berada pada kualitas kurang ideal.

Lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara terhadap dua mahasiswi sebagai penguat dari angket sederhana yang peneliti sebar. Berdasarkan hasil wawancara singkat peneliti, dengan pertanyaan ‘apa yang akan anda lakukan setelah lulus kuliah nanti ?’ dan ‘persiapan apa yang telah anda lakukan ?’, sebagai berikut :

“...bar kuliah ya kerja to mbak, paling kerja di kementerian keuangan atau di kementerian agraria... persiapan yo durung ono to mbak, soale aku bingung durung reti opo-opo” (S1/P/05-04-2018)

“ ...Setelah lulus S1 PPG dulu la mbak kan aku pendidikan, insyaAllah kalau ada biayanya. Kalau tidak ada ya kerja disit. Tapi ora reti nyong kerja apa ya haha persiapane ya paling nyari IP yang bagus sama nyari faktor bejo” (S2/P/05-04-2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya mahasiswi, memang telah memiliki gambaran maupun anggapan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan setelah lulus. Namun dari kedua mahasiswi tersebut menyatakan bahwa persiapan untuk menunjang karier mereka ke depan masih dipertanyakan dan belum dipersiapkan. Dimana Purnamasari (2006:5) menyatakan bahwa seringkali mahasiswa tidak terkecuali mahasiswi mengartikan perencanaan karier sebagai bayangan maupun khayalan semata mengenai karier yang akan dilaluinya setelah lulus. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kualitas perencanaan karier pada mahasiswi kurang ideal.

Kurang idealnya kualitas perencanaan karier pada mahasiwi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang mana Ozora, Suharti dan Sirine (2016:64) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas perencanaan karier mahasiswi adalah gender. Priyangraeni, Prasetyaningrum dan Hakim (2010:82) menyatakan bahwa sikap sadar gender memiliki hubungan positif terhadap keputusan perempuan dalam menentukan karier. Artinya bahwa semakin tinggi sadar gender pada perempuan maka semakin tepat keputusan karier perempuan.

Djojonegoro dalam Priyanggreni dkk (2002:83) menyatakan bahwa kesadaran gender merupakan kesadaran individu untuk mengetahui, menghayati, dan memiliki ketertarikan terhadap potensi diri, peluang dan kewajiban. Sehingga individu mampu merencanakan kegiatan yang tepat dalam rangka meningkatkan potensi dan kualitas kerjanya. Dimana modernisasi dan globalisasi saat ini memberikan peluang luas bagi perempuan untuk terlibat aktif dan

mengaktualisasikan potensi diri semakin terbuka luas (Anggriany & Astuti, 2003:41).

Namun demikian, seringkali perempuan takut untuk memanfaatkan kebebasan dan kesempatan yang luas tersebut dengan memilih untuk *dependent* (Cheeran, 2016:103). Khususnya pada perempuan Indonesia, yang mana tanpa sadar perempuan akan bergantung kepada orang lain meski dengan kapasitas yang rendah (Saputri, 2013:142). Hal tersebut terjadi karena perempuan tidak mau mengalami kecemasan yang merupakan bagian instrinsik dari proses perkembangan (Symond, dalam Anggriany & Astuti, 2003:43).

Selain itu Susiani, dalam Priyangraeni, (2010:81) menyatakan bahwa ketergantungan pada perempuan disebabkan karena stereotip yang berkembang di masyarakat bahwa perempuan merupakan *sexe* lemah sehingga tidak dapat melakukan figur-figur tertentu dan harus dilindungi dari kegiatan-kegiatan tertentu, yang mana menyebabkan perempuan tidak bisa tampil dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Keterampilan dan kemampuan yang dibatasi memberikan batas kapasitas perempuan dalam aktualisasi dirinya. Sehingga perempuan secara tidak sadar dan secara suka rela membatasi kapasitas aktualisasi pada dirinya (Saha & Safri, 2016:120).

Rendahnya kapasitas aktualisasi diri pada perempuan disebabkan oleh dorongan tidak sadar pada perempuan untuk bergantung terhadap figur dominan (laki-laki) (Saha & Safri, 2016:120). Dimana Dowling (1992:17) menyebutkan bahwa ketergantungan (*dependent*) perempuan terhadap suatu hal disebut dengan istilah *cinderella complex*. *Cinderella complex* pertama kali ditemukan oleh

Dowling pada sebagian besar remaja perempuan di New York dalam sesi konseling yang dilakukannya (Dowling, 1992:22).

Cinderella complex atau *women hide fear of independence* yang artinya ketakutan terhadap kemandirian yang tersembunyi pada perempuan. Dimana Saha dan Safri (2016:118) menyatakan bahwa *cinderella complex* adalah sindrom psikologis yang tidak disadari oleh perempuan, yang mana secara tidak sadar perempuan didorong untuk bergantung pada figur yang dominan (salah satunya laki-laki). Selaras dengan Zain (2016:92) menyatakan bahwa *cinderella complex* yaitu kecenderungan perempuan untuk bergantung secara psikis, yang ditunjukkan dengan adanya keinginan yang kuat untuk dirawat dan dilindungi orang lain terutama laki-laki.

Dowling (1992:51) menyatakan bahwa *cinderella complex* biasanya menyerang gadis-gadis enam belas tahun atau tujuh belas tahun, yang mana kerap kali menghalangi perempuan untuk melanjutkan pendidikan, dan mempercepat perempuan memasuki pernikahan usia dini. Meski demikian Wang dan Liao (2003:28) menyatakan bahwa remaja usia 19 sampai 21 tahun dengan sengaja membatasi potensi mereka dan memilih mencari seseorang atau sesuatu dari luar untuk memberi makna pada kehidupan mereka. Selain itu Hapsari (2014:13), Agrainy dan Astuti (2003:43) menyatakan bahwa remaja akhir yang memasuki perguruan tinggi juga memiliki kecenderungan *cinderella complex*.

Kecenderungan atau *tendency* diartikan sebagai kondisi internal yang didalamnya perilaku tertentu terdorong untuk muncul atau mudah dipelajari (Reber & Reber, 2010:202). Sedangkan *complex* seringkali diartikan sesuatu yang di

internalisasi secara mendalam dan secara alami di pikiran, yang mana perempuan dengan *complex* akan rela memberikan pertumbuhan mereka, dan lebih memilih bergantung daripada kemandirian serta merasa bahwa perempuan membutuhkan laki-laki untuk bersandar (Wang & Liao, 2003:27). Sehingga, frasa kecenderungan *cinderella complex* merupakan dorongan atau kehendak perempuan secara tidak sadar takut akan kemandirian, yang menimbulkan keinginan untuk di selamatkan oleh figur dominan (laki-laki).

Fenomena kecenderungan *cinderella complex* yang terjadi terlihat pada penelitian Hapsari (2014) kepada mahasiswi Universitas Negeri, yang mana mahasiswi masih mengaharapkan pengarahan orang lain. Mengaharapkan pengarahan orang lain pada mahasiswi membuat mahasiswi sulit dalam mengambil keputusan. Hapsari (2014:65) menyatakan bahwa saat mahasiswi dihadapkan dalam keadaan mengambil keputusan, mahasiswi merasa takut akan keputusannya. Sehingga mahasiswi seringkali meminta pendapat orang lain, bahkan lebih mementingkan pendapat orang lain dibanding dengan pendapatnya sendiri.

Hal serupa peneliti temukan pada beberapa mahasiswi Universitas Negeri Semarang saat ini mengenai kecenderungan *cinderella complex* yang dialami. Berdasarkan kuisisioner studi pendahuluan peneliti yang dilakukan secara purposif terhadap 10 mahasiswi Universitas Negeri Semarang. Kuisisioner sederhana peneliti susun berdasarkan aspek-aspek kecenderungan *cinderella complex* oleh Dowling dalam Hapsari (2014). Sesuai dengan hasil studi pendahuluan

menyatakan bahwa sebagian mahasiswi mengalami kecenderungan *cinderella complex* pada skala tinggi. Berikut peneliti sajikan pada tabel 1.2 Sebagai berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Studi Pendahuluan Kecenderungan *Cinderella Complex* pada Mahasiswi

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Saya bukanlah orang yang mampu membuat keputusan secara mandiri	6 (60%)	4 (40%)
2	Dalam banyak hal laki-laki terlihat lebih baik daripada perempuan	7 (70%)	3 (30%)
3	Saya lebih menyukai laki-laki yang lebih hebat dari saya	7 (70%)	3 (30%)
4	Menjadi hal yang wajar apabila perempuan memiliki sifat manja	9 (90%)	1 (10%)

Berdasarkan kuisisioner sederhana yang peneliti sebar kepada 10 mahasiswi Universitas Negeri Semarang secara purposif menunjukkan bahwa kecenderungan *cinderella complex* yang dialami mahasiswi berada di skala tinggi. Hal tersebut dapat ditemukan pada pernyataan ke 1 yaitu 6 dari 10 mahasiswi tidak mampu membuat keputusan secara mandiri, sedangkan 4 lainnya telah mampu membuat keputusan secara mandiri. Pada pernyataan ke 2 yaitu 7 dari 10 mahasiswi mengakui bahwa dalam banyak hal laki-laki terlihat baik daripada perempuan, sedangkan 3 lainnya tidak mengakui bahwa dalam banyak hal laki-laki lebih baik daripada perempuan. Pada pernyataan ke 3, yaitu 7 dari 10 mahasiswi lebih menyukai seorang laki-laki yang lebih hebat dari dirinya sendiri, sedangkan 3 lainnya tidak menyukai laki-laki yang lebih hebat dari dirinya. Pada pernyataan ke 4, yaitu 9 dari 10 mahasiswi menganggap wajar apabila perempuan memiliki sifat manja, sedangkan 1 lainnya menganggap tidak wajar apabila perempuan memiliki sifat manja. Meski hasil studi pendahuluan yang dilakukan masih menggunakan sedikit pernyataan dan selisih hasil yang didapatkan tinggi antara sejumlah

mahasiswi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan *cinderella complex* pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang berada pada skala tinggi.

Kecenderungan *cinderella complex* yang dialami oleh mahasiswi di Universitas Negeri Semarang diprediksikan menjadi ancaman bagi perencanaan karier mahasiswi. Dimana hal tersebut berhubungan dengan penelitian Borman dan Di Brito (1986:253) yang menyatakan bahwa perencanaan karier yang dilakukan oleh perempuan harus dilakukan dengan hati-hati, salah satu yang harus diperhatikan adalah kecondongan hati untuk takut akan kemandirian, atau dikenal dengan istilah kecenderungan *cinderella complex*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti hendak melakukan penelitian mendalam mengenai pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier kepada mahasiswi Universitas Negeri Semarang. Oleh karena alasan tersebut maka penelitian berikut berjudul ‘Pengaruh Kecenderungan *Cinderella Complex* Terhadap Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi Universitas Negeri Semarang’

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang
2. Bagaimana gambaran kecenderungan *cinderella complex* pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang

3. Bagaimana pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian tentang Pengaruh Kecenderungan *Cinderella Complex* terhadap Kualitas Perencanaan Karier pada Mahasiswi UNNES, sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang
2. Mengetahui gambaran kecenderungan *cinderella complex* pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang
3. Menguji pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan diadakannya penelitian tersebut, adanya penelitian diharapkan memiliki kontribusi penelitian, meliputi :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sumbangan penelitian terhadap manfaat teoritis sebagai transfer ilmu pengetahuan, ide atau gagasan dan saran bagi pembaca dan perkembangan ilmu psikologi terkait dengan variabel kualitas perencanaan karier maupun kecenderungan *cinderella complex*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat diadakannya penelitian yang bertujuan pada pemanfaatan praktis adalah bagi insan akademisi maupun praktisi dapat memberikan kontribusi ilmiah baik berupa ide, gagasan maupun saran terutama pada keilmuan psikologi. Bagi masyarakat umum dapat memberikan pengetahuan atau gambaran mengenai kecenderungan *cinderella complex* dan kualitas perencanaan karier. Bagi penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan rujukan maupun informasi tambahan untuk melakukan penelitian terkait.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Suatu penulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian memerlukan adanya pembahasan mengenai teori yang digunakan, yang tertuang dalam tinjauan pustaka. Dimana tinjauan pustaka mencakup semua hal yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu variabel kecenderungan *cinderella complex* dan kualitas perencanaan karier. Selain itu, tinjauan pustaka juga memuat dimensi atau aspek pada variabel yang nantinya menjadi dasar penyusunan instrument penelitian.

2.1 Kualitas Perencanaan Karier

2.1.1 Pengertian Kualitas Perencanaan Karier

Artkinson dkk (2004:64) dalam *Dictionary of Psychology* menjelaskan bahwa makna kualitas adalah : *“the relative level of goodness or excellence or anything”* . Sedangkan menurut Horby dalam kamus *Oxford* (1948:1217) kualitas adalah :

- a. *“The standard of something when it is compared to other things like it”*
- b. *“ A feature of something especially one that makes it different from something else”*
- c. *“ A thing that is part of person’s character especially something good”*

Berdasarkan definisi diatas memberikan gambaran mengenai pengertian kata kualitas. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa makna kualitas adalah tingkatan yang menunjukkan baik-buruk atau tinggi-rendahnya sesuatu.

Selanjutnya Istriyanti dan Simartama (2014:304) menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan yang didalamnya melibatkan proses yang berkelanjutan berupa perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Winkel dan Hastuti (2004:515) menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan perencanaan masa depan individu, dimana membantu individu mengenali dunia kerja dan dunianya sendiri secara mendalam, menyadari pentingnya perencanaan masa depan, dan memikirkan kaitan antara diri sendiri dan dunia kerja.

Sriwati (2008:9) mendefinisikan perencanaan karier merupakan suatu proses dimana individu dapat memilih tujuan karier serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut, dimana hal ini akan mendorong individu untuk meraih jenjang pendidikan lebih lanjut, pelatihan dan kegiatan pengembangan diri lainnya. Sedangkan Tanoli (2016:4) menyatakan bahwa perencanaan karier adalah proses yang secara disengaja untuk mengetahui 'siapa Anda', sehingga individu menyakini tujuan yang ingin capai dan posisi yang diinginkan pada titik yang berbeda di masa depan.

Selain itu, Ball (1997:43) mendefinisikan perencanaan karier sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan orang dalam menentukan arah karier mereka pada waktu berikutnya. Proses tersebut mencakup implementasi strategi, *self assesment*, menganalisa kebutuhan, dan evaluasi hasil. Hal tersebut mengantarkan individu untuk mengidentifikasi kemampuan, kebutuhan, minat, motif dan peluang karier individu serta sebagai implementasi pengembangan sumber daya

manusia untuk mendukung karier individu (Antoniou, 2010:14, Rimper & Kawet, 2014:414)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier merupakan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan yang didalamnya melibatkan proses yang berkelanjutan berupa perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dimana proses tersebut melibatkan perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan yang ingin dicapai. Sehingga, hal tersebut mendorong individu untuk mengembangkan aktivitasnya secara aktif guna mencapai tujuan yang diinginkan pada titik yang berbeda di masa depan seperti mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan, dan kegiatan pengembangan diri lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui dari makna kata kualitas dan kata perencanaan karier. Ketika kualitas dimaknai sebagai *“tingkatan yang menunjukkan baik-buruk atau tinggi-rendahnya sesuatu”* dan perencanaan karier dimaknai sebagai *“kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan karier yang didalamnya melibatkan proses yang berkelanjutan berupa perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan karier yang ingin dicapai”*, maka frase kualitas perencanaan karier bisa dimaknai sebagai *“tingkat baik buruk atau tinggi rendahnya kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan karier yang didalamnya melibatkan proses yang berkelanjutan berupa perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan karier yang ingin dicapai”*

2.1.2 Aspek-Aspek Perencanaan Karier Individu

Menurut Winkel dan Hastuti (2006:408) ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu perencanaan karier, yaitu:

a. Penilaian Diri

Penilaian diri mengacu pada kemampuan individu mengumpulkan informasi mengenai minat, keterampilan, kemampuan dan tipe kepribadian individu (Kaswan, 2014:79).

b. Mengidentifikasi Tujuan Karier

Pada aspek ini, individu mampu membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang dikumpulkan mengenai diri dan menetapkan tujuan jangka pendek, menengah dan panjang (Kaswan, 2014: 80)

c. Perencanaan Aktivitas-Aktivitas Pengembangan

Pada aspek ini, individu mengimplementasikan rencana atau tujuan karier yang telah dibuat. Hal ini mencakup pemilihan awal dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier. Fokus utama proses ini meliputi; (1) persiapan bekerja dan pendidikan, dimana individu melakukan usaha-usaha seperti melamar ke berbagai program pelatihan dan pendidikan, (2) mengumpulkan informasi tentang perusahaan, (3) mengembangkan strategi pencarian kerja, (4) mengembangkan *resume* dan *cover latter*, dan (5) menyiapkan diri untuk wawancara (Kaswan, 2014:80)

Berdasarkan uraian diatas mengenai aspek-aspek dari perencanaan karier, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dikatakan memiliki perencanaan karier yang baik apabila telah mampu melakukan aspek-aspek dari perencanaan karier

yaitu penialaian diri, identifikasi tujuan karier, dan perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karier

Winkel dan Hastuti (2004:647) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu dalam membuat perencanaan karier meliputi;

a. Nilai-Nilai Kehidupan

Refleksi terhadap nilai-nilai kehidupan pada individu mampu memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, yang mana mempengaruhi gaya hidup yang dijalankan termasuk jabatan yang ingin diraih. Nilai-nilai kehidupan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejelasan karier pada individu (Melda, 2014:20).

b. Keadaan Jasmani

Kondisi fisik tertentu yang dimiliki individu menjadi pertimbangan bagi pemilihan karier individu. Dimana untuk pekerjaan tertentu berlaku beberapa persyaratan yang menyangkut kondisi fisik individu.

c. Masyarakat

Lingkungan masyarakat berpengaruh besar terhadap pandangan setiap keluarga di dalamnya yang kemudian ditanamkan pada anak-anaknya. Dimana pandangan tersebut mencakup gambaran tentang luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, peran laki-laki dan perempuan dalam kehidupan bermasyarakat, dan cocok tidaknya suatu pekerjaan bagi laki-laki maupun perempuan.

d. Keadaan Sosial Ekonomi

Keadaan sosial ekonomi yaitu pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi kelompok lain.

e. Posisi Anak dalam Keluarga

Anak yang memiliki saudara kandung lebih tua tentunya akan meminta pendapat mengenai perencanaan karier, sehingga mereka lebih mempunyai pandangan lebih luas dibandingkan anak yang tidak memiliki saudara lebih tua.

f. Pandangan Keluarga Tentang Peran Laki-Laki dan Perempuan

Pandangan masyarakat bahwasanya ada perbedaan jabatan dan pendidikan tertentu melahirkan gambaran diri tertentu dan mewarnai pandangan masyarakat mengenai peranan laki-laki dan perempuan di dalam kehidupan masyarakat maupun dunia kerja.

g. Teman Sebaya

Pergaulan dengan teman sebaya dengan banyaknya pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang seringkali dibicarakan sehari-hari. Dimana pandangan dan harapan dengan nada optimis akan meninggalkan kesan mendalam yang berbeda dengan kesan dengan nada keluhan-keluhan.

h. Pendidikan Sekolah

Pandangan yang dikomunikasikan oleh guru bimbingan dan konseling maupun tenaga pengajar lainnya, mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, jabatan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk laki-laki dan perempuan.

Sedangkan Brek (2012:37) menyebutkan bahwa perencanaan karier seseorang ditentukan oleh beberapa hal, meliputi;

a. Orang Tua

Pada dasarnya orang tua memiliki pengaruh terhadap perencanaan karier individu, dimana orang tua berperan dalam menentukan arah pilihan karier anaknya (Rogers et al, 2003:16). Meski demikian pada akhirnya keberhasilan dalam menjalankan karier selanjutnya tergantung pada kecakapan dan keprofesionalan pada anak/individu yang menjalaninya.

b. Teman Sebaya

Teman sebaya memiliki pengaruh bersifat eksternal, seperti halnya konformitas. Namun apabila individu tidak memiliki dorongan internal berupa bakat, minat dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas (sesuai tuntutan) maka kemungkinan besar individu tersebut akan mengalami kegagalan dalam kariernya.

c. Gender

Stereotip yang berkembang di masyarakat seringkali menilai suatu hal berdasarkan jenis kelamin seseorang. Masyarakat seringkali menghendaki agar jenis, tugas dan pekerjaan tertentu dilakukan oleh jenis kelamin tertentu. Hal tersebut juga mampu mempengaruhi pilihan karier pada laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki akan lebih memilih karier yang banyak menggunakan kemampuan logika, sedangkan perempuan pada keterampilan (Dick & Rallis, 1991:291).

d. Karakteristik Kepribadian Individu

Keberhasilan dalam memilih dan menjalankan karier sangat ditentukan oleh karakteristik pribadi individu. Individu yang memiliki bakat, minat, kemampuan, kecerdasan, motivasi internal biasanya akan mencapai keberhasilan karier yang baik. Dimana Tarigan dan Wimbari (2011:85) menyatakan bahwa *self efficacy* pada diri individu berpengaruh efektif terhadap perencanaan karier individu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier individu meliputi; orang tua, teman sebaya, gender, karakteristik kepribadian individu, nilai-nilai kehidupan, keadaan jasmani, masyarakat, keadaan sosial ekonomi, posisi anak dalam keluarga, pandangan tentang peran laki-laki dan perempuan, dan pendidikan sekolah.

2.1.4 Langkah-Langkah Perencanaan Karier

Menurut Adiyas (dalam Ozora, Suharti & Sirine, 2016:62) menyatakan bahwa proses atau langkah-langkah yang akan ditempuh untuk menyusun rencana karier terdiri atas 4 (empat) hal, meliputi;

a. Menilai Diri Sendiri (*Asses Yourself*)

Pada langkah ini membantu individu menemukan dan mengatur semua keterampilan, minat, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjelajahi dunia kerja dan menampilkan diri sebagai pekerja yang potensial.

b. Menetapkan Tujuan Kerja (*Explore Career*)

Pada langkah ini individu akan belajar bagaimana untuk mengambil semua informasi yang dipelajarinya mengenai dirinya pada langkah pertama dan mengeksplorasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya. Individu

akan belajar bagaimana untuk meneliti persyaratan pendidikan, tugas, prospek dan pertumbuhan, gaji rata-rata dan ketrampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang diminatinya.

c. Menyiapkan Rencana (*Create a Plan*)

Pada langkah ini individu membuat rencana untuk meningkatkan kesempatan mendapatkan apa yang menjadi tujuannya, dan mempersempit arah yang ingin dituju serta menetapkan tujuannya.

d. Melaksanakan Rencana (*Expand Skills*)

Pada langkah ini individu akan mencatat ketrampilan yang dibutuhkan untuk dipelajari dan dimana bisa mendapatkannya sebelum memulai pencarian kerja. Seperti mengikuti pelatihan *soft skill* maupun *hard skill* yang mendukung ketrampilan individu.

Selain itu menurut Esters (dalam Kaswan, 2014:79) proses perencanaan karier dapat dibagi menjadi empat tahapan, meliputi:

a. Penilaian Diri (*Self Assesment*)

Penilaian diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengumpulkan informasi mengenai minat, ketrampilan, kemampuan, nilai dan tipe kepribadian. Mondy (2008:243) mendefinisikan penialaian diri sebagai proses mempelajari diri sendiri. Dimana penilaian diri yang realistis dapat membantu seseorang untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat mempengaruhi kemajuan kariernya secara keseluruhan (Wicaksono, 2015:19).

b. Pengetahuan tentang Opsi Karier Akademik (*Knowladge of Academic-Career Option*)

Pengetahuan tentang opsi karier akademik mengacu pada kemampuan individu mengumpulkan informasi mengenai dunia kerja. Pengetahuan mengenai pekerjaan, jabatan dan organisasi tertentu, kondisi pekerjaan, pendidikan yang dibutuhkan, wawasan pekerjaan, dan kesempatan untuk maju merupakan faktor-faktor penting dalam memilih karier yang tepat.

c. Evaluasi Secara Mendalam dan Penetapan Sasaran (*Indepth Evaluation and Goal Setting*)

Evaluasi secara mendalam dan penetapan sasaran mengacu pada pemahaman mengenai bagaimana individu membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang dikumpulkan dalam dua tahap awal perencanaan karier, kesadaran terhadap faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mengimplementasikan keputusannya dan penetapan tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

d. Implementasi Rencana Karier (*Career Plan Implementation*)

Implementasi rencana karier mencakup pemilihan awal dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier. Fokus utama tahapan ini adalah (1) persiapan bekerja dan pendidikan, (2) mengumpulkan informasi tentang perusahaan tertentu, (3) mengembangkan strategi pencarian kerja, (4) mengembangkan *resume* dan *cover letter*, dan (5) menyiapkan diri untuk wawancara.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah perencanaan karier menurut Adiyas memiliki 4 tahapan, meliputi; menilai

diri sendiri, pengetahuan terhadap opsi karier akademik, evaluasi secara mendalam dan penetapan sasaran, dan implementasi rencana karier.

2.1.5 Manfaat Perencanaan Karier

Manfaat perencanaan karier menurut Ball (1997:46) meliputi:

a. **Membuat Individu Mampu Mengendalikan Masa Depan Sendiri**

Sering kali muncul godaan besar untuk melempar tanggung jawab atas keputusan tanggung jawab hidup. Namun, betapapun sulitnya dicapai masa depan, sesungguhnya terletak di telapak tangan kita.

b. **Membantu Individu Yakin Terhadap Diri dan Masa depannya**

Penetapan sasaran di masa depan dan perencanaan tindakan secara matang bagi sebagian besar orang menjadi motivasi luar biasa.

c. **Menjadi Suatu Proses Proaktif**

Perencanaan karier akan membantu membuka pikiran terhadap berbagai kemungkinan yang tersedia, dan akan menemukan lebih banyak kemungkinan daripada apa yang pernah terpikirkan.

d. **Memuat Sejumlah Cita-Cita dalam Kehidupan**

Perencanaan karier menempatkan sasaran bagi perkembangan pribadi dan karier, untuk pekerjaan dan untuk kehidupan secara keseluruhan.

e. **Memperbesar Kesempatan Untuk Berhasil**

Melalui perencanaan karier akan membantu individu mengetahui kelebihan-kelebihan dan pengalaman yang dimiliki untuk ditawarkan dan untuk meraih kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi.

f. **Bisa Diterapkan Setiap Saat Tanpa Mengenal Situasi yang Dialami Individu**

Perencanaan karier dapat diterapkan secara universal dalam melakukan alih kerja, dengan membuat ketentuan kegiatan macam apa yang ingin dilakukan.

g. Merupakan Suatu Proses Berulang

Individu bisa mengulang lebih dari sekali untuk mendapatkan pilihan pekerjaan atau studi yang memuaskan.

Selain itu menurut Dillard (dalam Ozora, Suharti dan Sirine, 2016:2) manfaat jika seseorang individu merencanakan karier antara lain; (1) pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri akan meningkat, (2) tanggap untuk mengambil keputusan yang efektif, (3) tanggap dalam memanfaatkan kesempatan karier sesuai dengan kemampuannya, (4) memperoleh informasi yang terarah tentang kariernya, (5) membantu menciptakan keanekaragaman angkatan kerja.

2.1.6 Pengukuran Kualitas Perencanaan Karier

Pengukuran dalam penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2015) dan Utami (2017) tentang perencanaan karier menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan 3 aspek perencanaan karier oleh Winkel dan Hastuti (2006:110). Aspek tersebut meliputi; penilaian diri, mengidentifikasi tujuan karier, perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan. Aspek perencanaan karier menurut Winkel dan Hastuti (2006:110) merupakan aspek yang umum dipakai di berbagai penelitian yang berkaitan dengan perencanaan karier khususnya penelitian di bidang pendidikan dan konseling.

Berbeda dengan pengukuran dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2017) dan Ozora (2016) tentang perencanaan karier menggunakan skala yang

dikembangkan berdasarkan indikator yang dibuat oleh Isaacson (1986). Menurut Isaacson (dalam Lahti dkk, 2017:6) berpendapat bahwa individu yang merencanakan kariernya akan melalui lima tahap yang dimulai dari (1) pemahaman diri, (2) melakukan eksplorasi, (3) membuat keputusan, (4) melakukan persiapan untuk memasuki dunia kerja, dan (5) memasuki dunia kerja sesungguhnya. Indikator Isaacson (1986) merupakan indikator yang juga umum dipakai di berbagai penelitian yang terkait dengan perencanaan karier khususnya dibidang industri dan organisasi.

Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek-aspek perencanaan karier yang digunakan Wicaksono (2015) dan Utami (2017) yang diungkapkan oleh Winkel dan Hastuti (2006). Penulis memilih aspek tersebut karena sederhana dan mampu mencakup indikator perencanaan karier yang ada, dan sesuai dengan ranah penelitian penulis.

2.2 Kecenderungan *Cinderella Complex*

2.2.1 Pengertian Kecenderungan *Cinderella Complex*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kecenderungan memiliki arti; kecondongan (hati); kesudian; keinginan (kesukaan) akan .. (kbbi.web.id dilihat pada 06/09/2018). Selain itu menurut *Oxford Living Dictionary*, kata kecenderungan atau *tendency* merupakan *An inclination toward a particular characteristic or type behavior* (keinginan atau kehendak terhadap karakteristik tertentu atau jenis perilaku) (oxforddictionaries.com dilihat pada 27/10/2018).

Sedangkan menurut *Cambridge Dictionary*, kecenderungan atau *tendency* adalah;

1. *If Someone has a tendency to do or like something, they will probably do it or like it*
2. *If there is a tendency for something to happen, it is likely to happen or it often happens*
3. *If there is a tendency to do something it starts to happen more often or starts to increase* (dictionary.cambridge.org dilihat pada 27/10/2018)

Berdasarkan definisi diatas memberikan gambaran mengenai pengertian kata kecenderungan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa makna kata kecenderungan adalah kehendak atau kecondongan seseorang terhadap karakteristik tertentu atau jenis perilaku tertentu.

Selanjutnya istilah *cinderella complex* pertama kali ditemukan oleh Dowling disetiap sesi konselingnya terhadap sebagian besar perempuan di New York pada tahun 80-an (Dowling 1992:22). *Cinderella complex* diartikan sebagai sebuah sindrom dependen yang terjadi pada perempuan, dimana Dowling (1992:17) dalam bukunya yang berjudul “*The cinderella complex: womens hidden fear from in-dependent*” menyatakan bahwa perempuan memiliki keinginan kuat untuk dirawat, dilindungi oleh orang lain (laki-laki) dan memiliki keyakinan bahwa sesuatu dari luarlah yang akan menolongnya dalam keadaan tertekan.

Symonds (dalam Hapsari 2014:13) menyatakan bahwa *cinderella complex* merupakan masalah hampir semua perempuan yang pernah ditemuinya. Pada perempuan yang tampak dari luar sangat berhasil juga memiliki kecenderungan menjadi bergantung dan tanpa sadar mengabdikan sebagian besar energi mereka

untuk mendapatkan cinta, pertolongan dan perlindungan terhadap apa yang kelihatannya sulit dan menantang di dunia.

Wang dan Liao (2003:27) menyatakan bahwa perempuan dengan *cinderella complex* akan rela mengorbankan pertumbuhan mereka sendiri, dan lebih memilih untuk bergantung daripada merdeka atau mandiri. Cheeran (2016:103) menyatakan bahwa hal tersebut menjadi masalah yang tragis yang sebenarnya perempuan merindukan kebebasan namun takut untuk mengambilnya. Sedangkan Saha dan Safri (2016:199) menyatakan bahwa *cinderella complex* merupakan sikap dan rasa takut yang dialami perempuan untuk memanfaatkan sepenuhnya kemampuan otak dan kreativitasnya, sehingga membuat mereka menunggu sesuatu atau orang lain diluar kehidupan mereka.

Sedangkan Anggriany dan Astuti (2003:43) menyatakan bahwa *cinderella complex* seringkali tidak disadari oleh perempuan, dimana perempuan berada pada kondisi tergantung. Sehingga perempuan tidak terbiasa menghadapi ketakutan, tantangan, persaingan, dan terus maju menghadapi rintangan. Dimana Auliasari (2018:451) menyatakan bahwa *cinderella complex* yang terjadi pada perempuan semata-mata sebagai suatu ketakutan akan kemandirian.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *cinderella complex* merupakan ketakutan akan kemandirian yang terjadi secara tidak sadar pada perempuan, sehingga menghambat perempuan untuk mengaktualisasikan diri dan lebih memilih untuk bergantung daripada merdeka atau mandiri.

Berdasarkan penjeleasan diatas kecenderungan *cinderella complex* dapat diketahui dari makna kata kecenderungan dan kata *cinderella complex*. Ketika

kecenderungan diketahui sebagai '*kehendak atau kecondongan seseorang terhadap karakteristik tertentu atau jenis perilaku*' dan *cinderella complex* dimaknai sebagai '*ketakutan akan kemandirian yang terjadi secara tidak sadar pada perempuan*'. Maka frase kecenderungan *cinderella complex* dimaknai sebagai '*kecondongan atau kehendak hati perempuan secara tidak sadar untuk takut akan kemandirian*'.

Selain itu Dowling (dalam Muyassarah, 2013:13) menyatakan bahwa kecenderungan *cinderella complex* merupakan kebutuhan psikologis perempuan menghindari kemandirian yang menimbulkan 'keinginan untuk di selamatkan'. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan *cinderella complex* adalah kecondongan hati atau kehendak perempuan secara tidak sadar takut akan kemandirian, yang menimbulkan keinginan untuk di selamatkan.

2.2.2 Aspek-Aspek Cinderella Complex

Aspek-aspek *cinderella complex* yang diungkapkan oleh Dowling (dalam Hapsari, 2014:20) yang akan digunakan sebagai dasar teori dalam penyusunan alat ukur pada penelitian ini, meliputi;

a. Rendahnya Harga Diri

Wanita yang tampak dari luar sangat berhasil juga cenderung untuk 'merendakan diri mereka kepada orang lain' (Dowling, 1992:17). Selain itu, dari beberapa penelitian psikologi terakhir telah menyatakan bahwa ragu-diri itu merupakan karakteristik wanita saat ini. Judith Bardwick menemukan bahwa kualitas-kualitas kepasifan, ketergantungan, dan terutama kurangnya

harga diri merupakan variabel-variabel yang berulang kali terbukti membedakan pria dengan wanita (Dowling, 1992:25).

b. Tergantung Kepada Orang Lain

Sejak kecil wanita selalu didorong untuk bersikap tergantung sampai pada derajat yang tidak sehat (Dowling, 1992:3). Selain itu aspek rendahnya harga diri yang dikemukakan oleh Bardwick bahwa “kami menemukan bahwa kualitas-kualitas kepasifan, ketergantungan, dan terutama kurangnya harga diri merupakan variabel-variabel yang berulang kali terbukti membedakan pria dengan wanita” (Dowling, 1992:25).

c. Mengharapkan Pengarahan Orang Lain

Kecenderungan perempuan untuk tergantung secara psikis yang ditunjukkan dengan adanya keinginan yang kuat untuk dirawat dan dilindungi orang lain, terutama laki-laki serta keyakinan bahwa sesuatu dari luarlah yang akan menolongnya (Dowling, 1992:17).

d. Kontrol Diri Eksternal

Perempuan cenderung beranggapan bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya merupakan akibat dari faktor luar, misalnya keberuntungan. Selain itu, cenderung tidak mempunyai kontrol untuk memecahkan masalah sendiri atau mempengaruhi lingkungan (Masrun dkk., 1986:12-13).

e. Menghindari Tantangan dan Kompetisi

Sesuai yang dikemukakan Symond bahwa para wanita berbakat seringkali enggan maju terus untuk mencapai posisi yang sepenuhnya mandiri dan menonjol (Dowling, 1992:27). Hal tersebut didukung dengan pendapat

Dowling (1992:29) bahwa wanita seringkali menekan inisiatif dan membuang aspirasinya, lalu berubah menjadi tergantung, disertai dengan perasaan tidak aman yang sangat mendalam serta ketidakpastian mengenai kemampuan serta nilai diri mereka.

Selain itu, Anggriany dan Astuti (2003:43) memberikan gambaran bahwa perempuan yang mengalami kecenderungan *cinderella complex*, dapat ditunjukkan dengan aspek-aspek *cinderella complex*, meliputi :

a. Mengharapkan Pengarahan Orang Lain

Ketergantungan pada perempuan telah mematikan inisiatif perempuan dalam mengembangkan kemampuan berfikir dan kreatifitasnya. Akibatnya perempuan selalu ragu-ragu dalam bertindak maupun memutuskan sesuatu, sehingga keputusan akan diambil oleh perempuan setelah melalui tahap meminta pendapat atau pengarahan orang lain.

b. Kontrol Diri Eksternal

Aspek ini terlihat ketika perempuan mendapatkan keberhasilan pada dirinya, dan berhenti pada titik tertentu dan tidak ingin meraih keberhasilan lebih jauh lagi. Masrun (dalam Aggrainy dan Astuti, 2003:43) menyatakan bahwa perempuan cenderung merasa tidak mempunyai kontrol untuk memecahkan masalah sendiri atau untuk mempengaruhi lingkungan.

c. Rendahnya Harga Diri

Livesly dkk (dalam Wulansari, 2010:15) menyatakan bahwa rendahnya harga diri pada perempuan membuat perempuan merasa membutuhkan dukungan dan bimbingan orang lain. Dimana kurangnya harga diri berkaitan

erat dengan kecemasan, perasaan lemah, dan tidak mampu (Aggrainy dan Astuti, 2003:44).

d. Ketakutan Kehilangan Feminitas

Kaum perempuan diserang dengan kepanikan gender yakni ketakutan bahwa kesuksesan dan kemandirian ketika bekerja adalah tidak *feminine*. Perempuan takut akan kehilangan karakteristik sebagai individu yang penuh kasih sayang, berbudi halus, hangat, dan sangat berhati-hati. Hal tersebut menyebabkan perempuan kehilangan kapasitas perempuan untuk bekerja produktif dan orisinal (Padma, 2007:12).

e. Menghindari Tantangan dan Kompetisi

Hal ini terkait dengan faktor emosional seperti takut salah, merasa tidak enak dengan teman, tidak bersemangat, kurangnya optimisme dalam hidup, yang seringkali menghalangi kompetensi perempuan untuk menghadapi ketakutan, persaingan, dan terus maju menghadapi segala rintangan (Hapsari, 2010:33).

f. Mengandalkan Laki-Laki

Ketergantungan dan kurangnya pengalaman membuat perempuan takluk dan mengandalkan laki-laki baik sebagai pelindung maupun sebagai penopang kebutuhan ekonomi. Perempuan berani melakukan sesuatu jika ada laki-laki yang menyertai dan merestuinnya. Tanggung jawab secara ekonomis dan pemimpin dibebankan kepada laki-laki. Setiap kali perempuan menghadapi kehidupan yang semakin berat, kemungkinan menyerah dan masuk kedalam perlindungan laki-laki yang selalu ada. Hal tersebut mengurangi keinginan kuat

perempuan untuk bertahan secara mandiri. Sehingga perempuan cenderung berkembang menjadi pribadi yang tergantung pada laki-laki baik secara ekonomi maupun psikologis.

Symond (dalam Santoso dkk, 2008:11) menyatakan bahwa *cinderella complex* pada perempuan digambarkan dengan aspek-aspek, sebagai berikut :

1. Cenderung merendahkan diri kepada orang lain
2. Tidak mandiri
3. Secara tidak sadar menggunakan sebagian besar energinya untuk mendapatkan cinta, pertolongan dan perlindungan terhadap apa yang kelihatannya sulit dan menantang di dunia.

Sehingga, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecenderungan *cinderella complex* pada perempuan meliputi; mengharapkan pengarahannya orang lain, kontrol diri eksternal, ketakutan kehilangan feminitas, menghindari tantangan dan kompetisi, cenderung merendahkan diri kepada orang lain, tidak mandiri, mengandalkan laki-laki dan secara tidak sadar menggunakan sebagian besar energinya untuk mendapatkan cinta.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cinderella Complex*

Dowling (dalam Zain, 2016:94) menyatakan bahwa munculnya *cinderella complex* pada diri seorang perempuan tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain :

a. Pola Asuh

Pola asuh orang tua menjadi salah satu faktor yang penting dalam membentuk kepribadian anak sejak dini. Pola asuh permisif orang tua

memegang peranan penting dalam membentuk *cinderella complex* pada anak. Zain (2016:94) menyatakan bahwa sikap permisif dari orang tua seperti kelonggaran dan peraturan yang tidak ketat serta adanya kebebasan dalam menentukan keputusan akan mengakibatkan anak berkembang menjadi pribadi yang mandiri. Selaras dengan Fitriani, Arjanggi dan Romatun (2009:36) menyatakan bahwa pola asuh permisif mampu membantu individu untuk menyelesaikan permasalahan secara mandiri, meski individu merasa berat karena banyaknya hambatan.

b. Kematangan Kepribadian

Kematangan kepribadian memegang peranan penting dalam pembentukan *cinderella complex* pada perempuan (Iswantiningrum, 2013:3). George menyatakan bahwa kematangan merupakan proses terus menerus sebuah sistem organisme dalam mencapai kedewasaan kelakukan, sehingga menjadi mampu mempertahankan keutuhan organisme sesuai dengan keadaan dewasa (Zain, 2016:94). Pribadi yang tidak matang mengakibatkan perempuan mengalami *cinderella complex*. Selain itu kematangan kepribadian selaras dengan kematangan beragama yang mana individu dengan kematangan beragama menjadi individu yang mandiri dan tidak peduli dengan ketakutan eksternal (Putro, 2010:10).

c. Konsep Diri

Konsep diri menjadi faktor penting yang mempengaruhi *cinderella complex* pada perempuan. Wulansari (2010:15) menyatakan bahwa keyakinan yang tumbuh didalam konsep diri perempuan karena adanya stereotip gender

dari lingkungan maupun dari faktor internal dapat memunculkan kecenderungan *cinderella complex* pada perempuan. Wulansari (2010:17) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa konsep diri memberikan sumbangan sebesar 49,6% terhadap kecenderungan *cinderella complex* pada mahasiswa Fakultas Psikologi UNDIP.

Menurut Hapsari (2013:30) *cinderella complex* dibagi atas dua faktor utama yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Dimana faktor eksternal meliputi peran penting lingkungan pada tumbuh kembangnya *cinderella complex* pada perempuan, yaitu :

a. Budaya

Budaya patriarki yang masih melekat di Indonesia, menempatkan perempuan pada posisi setelah laki-laki atau dinomor dua-kan. Hal tersebut memberikan stereotip bagi masyarakat mengenai inferioritas peran perempuan, sehingga menyebabkan ketergantungan pada perempuan (Aggriany dan Astuti, 2003:41).

b. Pola Asuh Orang Tua

Pola asuh orang tua yang terasosiasikan terhadap stereotip bahwa laki-laki lebih bernilai dibanding dengan perempuan, sehingga perempuan akan merasa inferior (Hapsari, 2013:30). Aulia (2018: 454) menyatakan bahwa perhatian orang tua yang berlebihan terhadap anak serta me-manjakannya akan mengakibatkan anak mengembangkan kecenderungan *cinderella complex*.

c. Media Massa

Standar nilai kecantikan dan keindahan perempuan yang disajikan oleh media, pada akhirnya akan mempengaruhi terjadinya kecenderungan *cinderella complex* pada perempuan.

Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi *cinderella complex* ialah harga diri. Dimana Dowling (dalam Wulansari, 2010:10) menjelaskan bahwa harga diri yang rendah menghalangi perempuan untuk mandiri karena perempuan merasa tidak kompeten dengan dirinya sendiri. Selain itu Dowling (dalam Hapsari, 2013:30) pengalaman juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *cinderella complex*, yang mana pengalaman memiliki andil terhadap *cinderella complex* yang menjadikan perempuan demikian ketakutan. Sehingga faktor internal yang mempengaruhi *cinderella complex* meliputi; harga diri dan pengalaman.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *cinderella complex* meliputi; pola asuh, kematangan kepribadian, dan konsep diri, budaya, media massa, harga diri dan pengalaman.

2.2.4 Pengukuran Kecenderungan *Cinderella Complex*

Pengukuran dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2010) tentang kecenderungan *cinderella complex* menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek *cinderella complex* oleh Angrainy dan Astuti (2003:23). Aspek tersebut meliputi; mengharapkan pengarahannya orang lain, kontrol diri eksternal, rendahnya harga diri, ketakutan kehilangan feminitas, menghindari tantangan dan mengandalkan laki-laki. Salah satu aspek kecenderungan *cinderella complex* menurut Angrainy dan Astuti (2003) yaitu

kehilangan feminitas merupakan aspek yang tidak relevan digunakan saat ini, karena fenomena yang terlihat perempuan yang mandiri di Indonesia masih memiliki feminitas.

Berbeda dengan pengukuran dalam penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2014) tentang kecenderungan *cinderella complex* menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek *cinderella complex* oleh Dowling (1992). Aspek tersebut meliputi; rendahnya harga diri, mengharapkan pengarahan orang lain, kontrol diri eksternal, dan menghindari tantangan dan kompetisi. Aspek-aspek *cinderella complex* menurut Dowling (1992) merupakan aspek yang umum digunakan dalam penelitian, hal tersebut menjadi dasar teori dari *cinderella complex* dan juga mencakup aspek-aspek yang dikemukakan oleh Anggrainy dan Astuti (2003).

Sehingga, pada penelitian ini penulis memilih menggunakan skala yang digunakan Hapsari (2014) yang dikembangkan oleh Dowling (1992). Aspek-aspek tersebut meliputi; rendahnya harga diri, ketergantungan kepada orang lain, mengharapkan pengarahan orang lain, kontrol diri eksternal, menghindari tantangan dan kompetisi. Penulis memilih aspek-aspek tersebut karena sebagai dasar teori dari *cinderella complex* oleh Dowling (1992) dan sesuai dengan ranah penelitian penulis.

2.3 Karier dan Perempuan

Secara tradisional perempuan diharapkan berada di rumah mengerjakan pekerjaan domestik seperti memasak, merawat anak, membersihkan dan mengurus serta menata rumah (Lestari, 2015:120). Selain itu menurut Suwondo

(dalam Prihandany, 2015:18) perempuan memiliki dua peran yaitu peran extren dan peran intren. Peran extren mengarah pada hubungan perempuan dalam bidang sipil dan politik serta keterlibatan perempuan dalam hal karier. Sedangkan peran intren perempuan sebagai istri dalam rumah tangga dan ibu dalam keluarga.

Seorang perempuan diharapkan mampu menjalani kedua peran diatas dengan seimbang. Namun, tidak banyak perempuan yang mampu menjalankan kedua peran diatas dengan seimbang dan lebih memilih menjalankan salah satu peran dengan mengorbankan peran yang lain. Dimana menjadi suatu pertimbangan bagi perempuan yaitu apabila perempuan memilih karier, konsekuensi yang terjadi perempuan akan menghadapi sikap negatif dan diskriminasi di masyarakat terutama di Indonesia (Meitrinasari, 2016:16).

Meski demikian Miles menyatakan bahwa perempuan belum menuai penuh pemenuhan diri dan kepuasan yang berasal dari peran karier. Dimana seringkali perempuan menemui masalah yang sama dengan laki-laki dalam suatu perusahaan, namun beban masalah perempuan menjadi lebih kompleks dan unik yang dapat mempengaruhi perkembangan karier pada perempuan (Borman & Di Brito, 1986:259) .

Dimana perempuan akan memiliki banyak pertimbangan dalam mengembangkan kariernya meliputi; (1) organisasi, yang mana seringkali pekerja perempuan mengalami diskriminasi dengan gaji yang rendah, sulitnya promosi jabatan dan jam kerja yang panjang, (2) masyarakat, secara tidak langsung sebagai tekanan faktor dalam mempengaruhi perkembangan karier perempuan, (3)

individual, yaitu keraguan perempuan akan kemampuan sendiri, kurangnya kepercayaan diri, dan ketakutan akan kemandirian (Lahti, 2013:10).

Khususnya pertimbangan karier pada mahasiswi, yang mana mahasiswi merupakan individu mandiri dengan beberapa tuntutan kehidupan. Pada mahasiswi strata 1 menurut psikologi perkembangan berada pada tahap perkembangan remaja akhir (Batubara, 2010:27). Dimana pada perkembangannya, mahasiswi mulai mencapai meturitas fisik secara sempurna.

Pada fase perkembangan mahasiswi mulai memperhatikan masa depan, termasuk peran yang diinginkan di masa depan. Selain itu mahasiswi mulai serius dengan hubungan lawan jenis, dan mulai menerima tradisi dan kebiasaan di lingkungannya. Batubara (2010:27) menyatakan bahwa ada beberapa perubahan psikososial pada remaja akhir atau mahasiswi meliputi;

1. Identitas diri menjadi lebih kuat
2. Mampu memikirkan ide
3. Mampu mengekspresikan perasaan dengan kata-kata
4. Lebih menghargai orang lain
5. Bangga dengan hasil yang dicapai
6. Selera humor lebih berkembang, dan
7. Emosi lebih stabil.

2.4 Pengaruh Kecenderungan *Cinderella Complex* terhadap Kualitas Perencanaan Karier

Emansipasi perempuan atau kesetaraan gender telah membawa banyak perubahan peran perempuan di Indonesia salah satunya di bidang industrial. Dimana saat ini perempuan telah mampu berperan penting di beberapa bagian perusahaan meliputi eksekutif, manajerial, profesional maupun teknisi. Sehingga keberadaan perempuan mampu menjadi representasi kemajuan perusahaan.

Kemajuan perusahaan tidak terlepas dari motivasi pekerjanya untuk mengembangkan karier. Perkembangan karier merupakan pencapaian individu dalam jangka waktu individu tersebut bekerja. Dimana perkembangan karier seringkali berhubungan dengan perencanaan karier pada pekerja termasuk pekerja perempuan.

Perencanaan karier merupakan gambaran tujuan karier yang akan dicapai perempuan selama jenjang karier perempuan tersebut bekerja. Dimana perencanaan karier, mendorong perempuan untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut yaitu perguruan tinggi (Sriwati, 2008:9). Sehingga, dengan kesempatan perempuan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dapat memberikan kualitas diri yang lebih baik, khususnya pada perencanaan karier perempuan kedepan.

Perencanaan karier didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi tujuan yang didalarnya melibatkan proses yang berkelanjutan berupa perencanaan, pemahaman diri, penilaian kerja serta adanya pemahaman rasional terhadap tujuan yang ingin dicapai (Istriyanti & Simartama, 2014:304).

Perencanaan karier menjadi hal penting untuk dilakukan oleh perempuan karena melibatkan pengambilan keputusan karier oleh perempuan. Dimana Borman dan Di Brito menyatakan bahwa banyak faktor yang mampu mempengaruhi keputusan karier pada perempuan meliputi; kurangnya kepercayaan diri, ketakutan akan kemandirian, pengaruh orang tua, konflik keluarga-karier, diskriminasi dalam upah, stereotip peran seks, tuntutan karier ganda dan faktor lingkungan (1986:258). Sehingga, hal tersebut menjadi suatu pertimbangan penting bagi perempuan dalam memutuskan dan merencanakan karier ke depan.

Perencanaan karier diukur berdasarkan kualitas baik buruknya seseorang dalam memutuskan dan merencanakan kegiatan pengembangan untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan di masa depan. Dimana Purnamasari (2006:6) menyatakan bahwa perencanaan karier yang baik dapat dilihat dari bagaimana individu mampu mempersiapkan diri dan mengembangkan kemampuan dan minatnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Beberapa pendapat ahli menyatakan bahwa kualitas baik dan buruknya perencanaan karier dapat diukur melalui aspek perencanaan karier meliputi; penilaian diri, mengidentifikasi tujuan karier, dan perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan karier (Wingkel & Hastuti, 2006:710). Artinya bahwa kualitas perencanaan karier yang baik adalah kemampuan atau kecakapan individu dalam melakukan penilaian diri, mengidentifikasi tujuan karier serta melakukan perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan karier.

Fenomena yang terlihat bahwasanya mahasiswa khususnya mahasiswi masih memiliki kualitas perencanaan karier yang buruk. Dimana Purnamasari

(2006:5) berpendapat bahwa kualitas perencanaan karier yang buruk terlihat pada khayalan atau bayangan semata mengenai pekerjaan yang akan dilakukannya setelah lulus nanti. Hal tersebut juga tercermin pada perencanaan karier mahasiswa yang berada pada khayalan atau bayangan pekerjaan setelah lulus, yang mana mahasiswa belum memiliki identifikasi maupun aktivitas-aktivitas pengembangan karier yang dilakukan.

Brek (2012:37) menyatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kualitas perencanaan karier, salah satunya yaitu gender. Semakin tinggi sadar gender pada perempuan maka semakin tepat pula keputusan karier perempuan, sedangkan semakin rendah sadar gender pada perempuan maka semakin tidak tepat keputusan karier perempuan (Prianggraeni dkk, 2010:82). Hal tersebut dikarenakan stereotip yang masih berkembang di masyarakat bahwasanya perempuan merupakan *sexe* lemah sehingga tidak dapat melakukan figur tertentu, yang mana menyebabkan perempuan tidak bisa tampil dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya (Susiani, dalam Prianggraeni, 2010:81).

Potensi dan kemampuan yang dibatasi memberikan dampak psikologis pada perempuan. Dimana perempuan secara tidak sadar dan secara sukarela membatasi aktualisasi pada dirinya (Saha & Safri, 2016:120). Sehingga, mendorong perempuan untuk bergantung terhadap figur dominan (laki-laki/orang lain) untuk bertahan hidup (Saha & Safri, 2016:120).

Dowling (1981:17) menyebutkan bahwa ketergantungan (*dependent*) perempuan terhadap suatu hal disebut dengan istilah *cinderella complex* (*women hide fears of independent*). *Cinderella complex* merupakan sikap dan rasa takut

yang dialami perempuan untuk memanfaatkan sepenuhnya kemampuan dan kreativitasnya, sehingga membuat individu tersebut menunggu sesuatu atau orang lain dari luar (Saha & Safri, 2016:199). *Cinderella complex* seringkali dialami oleh gadis-gadis enam belas tahun atau tujuh belas tahun, meski demikian tidak terkecuali remaja akhir yang memasuki perguruan tinggi memiliki kecenderungan *cinderella complex* (Hapsari, 2014:13).

Kecenderungan merupakan kehendak atau kecondongan seseorang terhadap karakteristik tertentu atau jenis perilaku. Sehingga kecenderungan *cinderella complex* diartikan sebagai kecondongan atau kehendak perempuan secara tidak sadar untuk takut akan kemandirian. Hapsari (2014:20) menyatakan bahwa kecenderungan *cinderella complex* dapat terlihat dari aspek-aspek *cinderella complex* meliputi; rendahnya harga diri, tergantung kepada orang lain, mengharapkan pengarahan orang lain, kontrol diri eksternal, dan menghindari tantangan dan kompetisi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berpendapat bahwa kecenderungan *cinderella complex* sebagai *antaseden* atau potensi penyebab buruknya kualitas perencanaan karier pada mahasiswi. Mahasiswi yang mengalami kecenderungan *cinderella complex* yang tinggi yaitu mahasiswi bergantung dengan pengarahan orang lain. Mahasiswi yang memiliki ketergantungan terhadap pengarahan orang lain mengakibatkan mahasiswi tersebut sulit dalam mengambil keputusan secara mandiri.

Sehingga, proses mengidentifikasi tujuan karier yang dilakukan mahasiswi menjadi terhambat. Dimana indikator identifikasi tujuan karier yaitu individu

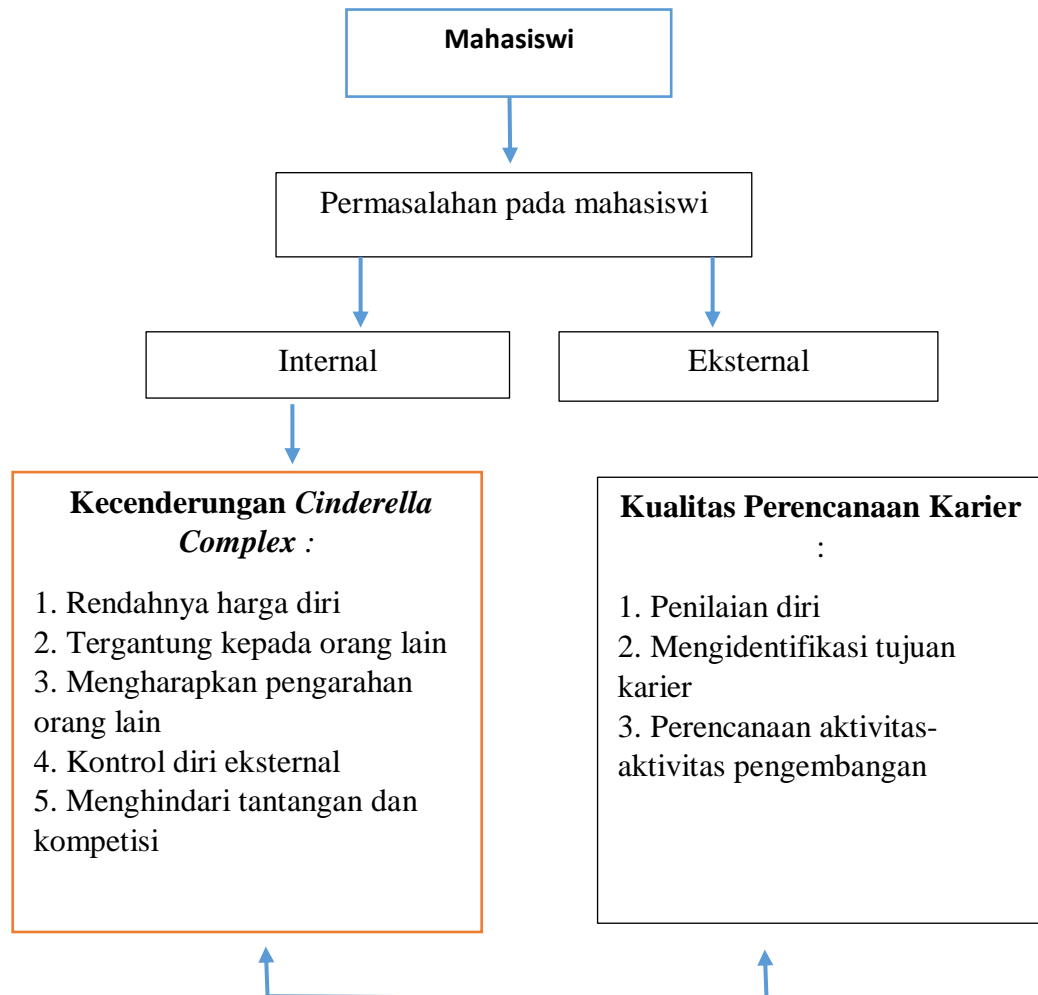
mampu membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang dikumpulkan mengenai diri dan menetapkan tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Artinya bahwa ketergantungan mahasiswi terhadap pengarahan orang lain berdampak pada identifikasi tujuan karier yang dilakukan.

Selain itu, kontrol diri eksternal menjadi variabel *antaseden* atau potensi penyebab tidak tepatnya penilaian diri yang dilakukan. Mahasiswi dengan kontrol diri eksternal yaitu menjadikan orang lain maupun lingkungan sebagai standar individu berperilaku atau penyebab individu berperilaku. Artinya bahwa mahasiswi dengan kontrol diri eksternal tidak memiliki standar perilaku bagi dirinya dan menjadikan orang lain sebagai standar perilakunya, sehingga mahasiswi tidak memiliki kemampuan untuk menilai dirinya secara mandiri.

Dimana penilaian diri mengacu pada kemampuan individu mengumpulkan informasi mengenai minat, kemampuan, keterampilan dan tipe kepribadian individu. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kontrol diri eksternal atau aspek dari kecenderungan *cinderella complex* menjadi pengaruh bagi buruknya penilaian diri individu atau aspek kualitas perencanaan karier.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti memprediksikan bahwasanya kecenderungan *cinderella complex* mampu mempengaruhi kualitas perencanaan karier pada mahasiswi.

2.5 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selain itu, Arikunto (2010:110) juga menjelaskan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu ‘Ada pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang’.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang berada pada kategori sedang.
2. Kecenderungan *cinderella complex* pada mahasiswi Universitas negeri Semarang berada pada kategori sedang.
3. Adanya pengaruh kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang”. Hal ini menyatakan bahwa kecenderungan *cinderella complex* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas perencanaan karier pada mahasiswi Universitas Negeri Semarang. Sumbangan efektif yang diberikan kecenderungan *cinderella complex* terhadap kualitas perencanaan karier sebesar 29,4 %.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengajukan saran untuk beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti lain berdasarkan hasil penelitian bahwasanya masih ada banyak faktor-faktor lain diluar kecenderungan *cinderella complex* yang mempengaruhi kualitas perencanaan karier. Diharapkan peneliti lain meneliti variabel prediktor yang mempengaruhi kualitas perencanaan karier diluar variabel kecenderungan *cinderella complex*.

2. Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi diharapkan untuk lebih memperhatikan keadaan psikologis dan peluang mengembangkan potensi mahasiswi. Salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu lebih memasifkan kegiatan-kegiatan Pusat Pendidikan Latihan Karier di Universitas Negeri Semarang dengan memberikan ruang sendiri bagi mahasiswi untuk mengasah kemampuan sesuai dengan bakat dan minat. Serta memberikan pengarahan bagi mahasiswi tentang bagaimana pentingnya mempersiapkan perencanaan karier khususnya bagi perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriany, N., & Astuti, Y. D. (2003). Hubungan Antara Pola Asuh Berwawasan Jender Dengan Cinderella Complex. *Jurnal Psikologika*, Vol. 8, No. 16, 41-51.
- Antoni, E. (2010). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of petrosani*, Vol.10, No.2, 13-22.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artkinson, J. et al. 2004. *Dictionary of Psychology Special Indian Edition*. Dehli:Goyal Publisher
- Aulia, D. (2018). Kecenderungan Cinderella Complex pada Remaja Putri yang Mengalami Broken Home. *Jurnal PSIKOBORNEO*, Vol. 6, No. 2, 448-456.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Validitas Dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Apriansyah, S. (2014). Hubungan Antara Prestasi Belajar dengan Perencanaan Karir. *Psikopedagogia*, Vol. 3, N0. 2, 92-99.
- Ball, B. (1997). *Assessing Your Career: Time for Change ?* Yogyakarta: Kanisius
- Bardick, A. D. et al., (2004). Junior High Career Planning: What Students Want. *Canadian Journal of Counseling*, Vol. 38-2, 104-117.
- Barthorpe, S., & Hall, M. (2000). A Collaborative Approach to Placement Preparation and Career Planning for University Students: a case study. *Journal of vocational education and training*, Vol 52, 165-175.
- Batubara, J. RL. (2010). Adolescent Development (Perkembangan Remaja). *Saripediatri*, Vol. 12, No. 1, 21-29.
- Borman, C. A., & DiBrito, F. G. (1986). The Career Development of Women : Helping Cinderella Lose Her Complex. *Journal of Career Development*, Vol. 12, 250-261.
- Cheeran, A. S. (2016). Waiting for the Other Glass Shoe: A Study on Politics Behind the Wants of Women by Reinventing Cinderella. *Literary Herald Journal*, Vol.2, Issue 3, 98-104.

- Damayanti, D., & Widyowati, A. (2016). Peningkatan Career Decision Making Self Efficacy (CDME) Melalui Pelatihan Perencanaan Karir pada Siswa SMK. *Jurnal Humanitas*. Vol.5, No.1, 35-45.
- Dowling, C. 1992. *Tantangan Wanita Modern : Ketakutan Wanita akan Kemandirian*. Alih Bahasa: Santi, W.E., Soekanto. Jakarta : Erlangga.
- Dick, T. P., & Rallis, S. F. (1991). Factors and Influences on High School Students Career Choices. *Journal National Council of Teachers of Mathematics*, Vol. 22, No. 4, 281-292
- Fitriani, A., Arjungsi, R., & Rohmatun. (2009). Perception About the System Educate Permisif of Parents with Cinderella Complex at Female Students. *Jurnal Proyeksi*. Vol. 4. No.2, 29-38.
- Hakim, C. (2006). Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counseling*, Vol. 34, No. 3, 279-294.
- Hapsari, A. D. (2014). *Cinderella Complex Pada Mahasiswi*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Hurlock, E.B. (2004). *Perkembangan Anak* (Penerjemah: Tjandrasa, M). Jakarta: Erlangga
- Istriyanti, N. L., & Simarmata, N. (2014). Hubungan antara Regulasi Diri dan Perencanaan Karir pada Remaja Putri Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 1, No. 2, 301-310.
- Iswantiningrum, F. D. (2013). Hubungan Antara Kematangan Kepribadian dengan Kecenderungan Cinderella Complex Mahasiswa Di Asrama Putri Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*. Vol. 2, No. 1, 1-7.
- Jannah, M. (2016). Remaja dan Tugas-Tugas Perkembangannya dalam Islam. *Jurnal Psikoislamedia*, Vol. 1, No. 1, 243-255.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khan, Q.I., Shamsudin, A. S., & Syed Ismail, M. S. (2015). The Influence of Career Planning and HRM Practices on Career Success of Faculty Members in Public Sector Universities of Pakistan. *Journal of Resources Development and Manajement*, Vol. 9, 68-75.
- Lahti, E. (2013). *Women And Leadership That Influence Women's Career Success*. Thesis. Lahti: Lahti University of Applied Sciences Degree Programme in International Business.

- Latif, A., Yusuf, A., & Effendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Konselor*, Vol. 6, No. 1, 29-38.
- Lestari, Y. I. (2015). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender. *Jurnal Psikologi*, Vol. 11, No. 2, 120-126.
- Liu, P. (2017). Study on the Current Situation of College Students' Career Planning. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 2, 39-44.
- Maulida, N. I. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Di SMK Sekabupaten Tegal. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Meitrinasari, A. (2016). Pengembangan Karir Wanita Eksekutif. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Melda, D. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir pada Universitas Raja Ali Haji. *Skripsi*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Mikacic, M. T. (2015). The Effects of Career Planning Education. *Juornal of Universal Excellence*, Vol. 4, No. 3, 92-109.
- Mondy, B. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muyassaroh, U. (2013). Peran Kecerdasan Emosional dengan Kecenderungan Cinderella Complex pada Mahasiswi Jurusan Teknik Informatika Angkatan 2012 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Malang
- Nwuche, C. A., & Awa, H. O. (2011). Career Planning and Development. *Journal of International Business and Management*, Vo. 2, No. 2, 117-127.
- Oktinisa, T. F., Rinaldi, & Hermalina, T. (2017). Kecenderungan Cinderella Complex pada Mahasiswa Perempuan Ditinjau dari Persepsi Pola Asuh. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 8, No. 2, 211-222.
- Ozora, D., Suharti, L., & Siriner, H. (2016). Potret Perencanaan Karir Pada Mahasiswa. *Jurnal Unisbank Semarang*, 623-632.
- Padma, A. (2007). Perbedaan Cinderella Complex pada Wanita Menikah yang Bekerja dan yang Tidak Bekerja. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender Differences for Optimism, Self-esteem, Expectation and Goals in Predicting Career Planning and Exploration in Adolescents. *International Journal For Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, No. 3, 193-209.

- Prihandhany, E. A.(2015). Fear Of Succes Ditinjau Dari Status Pernikahan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Priyanggraeni, W. A. Prasetyaningrum, J., & Hakim, S. N. (2002). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Sikap Sadar Gender dengan Keputusan Karir pada Remaja Akhir Perempuan. *Jurnal Indigenous*, Vol. 6, No. 1, 79-84.
- Purnamasari, A. (2006). Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir untuk Meningkatkan Kejelasan Arah Pilihan Bidang Minat Karir pada Mahasiswa Semester 3 Fakultas Psikologi. *Indonesian Psychological Journal*, vol. 3, No. 1, 38-49.
- Putro, M. H. (2010). Hubungan Antara Kematangan Beragama dengan Cinderella Complex pada Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta .
- Reber, S. A., & Reber. S. E. (2010). *The Penguin Dictionary of Psychology (Kamus Psikologi Penerjemah : Santoso, Y)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, 413-423.
- Rogers, M.E., Creed, P.A., & Glendon, A.I. (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration_ A social Cognitive Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 132-142.
- Saha, S., & Safri, T. S. (2016). Cinderella Complex : Theoretical Roots to Psychological Dependency Syndrom in Women. *The International of Indian Psychology*, Vol. 3, No. 8, 118-122.
- Santrock, J. w. (2012). *Life-Span Development (Perkembangan Anak Edisi 13 Jilid 1*, Penerjemah: Widyasinta, B). Jakarta: Erlangga.
- Saputri, D. K. (2013). Hubungan Konsep Diri dengan Kecenderungan Cinderella Complex Pada Siswa SMA Taman Harapan Malang. *Jurnal PSIKOVIDYA*, Vol 17, No. 2. 134-145.

- Sawitri, D. R. (2009). Pengaruh Status Identitas dan Efikasi Diri Keputusan Karir Terhadap Keraguan Mengambil Keputusan Karir pada Mahasiswa Tahun Pertama di Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 5, No 2, 1-14.
- Sperandio, J. (2015). Knowing the Community; Women Planning Careers in Educational Leadership. *Jurnal Planning and Changging*, Vol. 46, No. 3, 416-427.
- Sriwati, H. (2008). Faktor-Faktor Manajemen Karir yang Paling Dominan Di Tingkat Manajemen Paling Bawah Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Thesis*. Depok: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanoli, M. F. (2016). Understanding Career Planning : a Literature Review. *Report*. Islamabad: Iqra University Islamabad
- Tarigan, M., & Wimbari, S. (2011). Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficay in Fresh Graduate. *Journal of Hingher Education Theory and Practice*, Vol. 11, No. 4, 75-87.
- Utami. (2015). Pengaruh Interaksi Sosial Peer Group Terhadap Perencanaan Karir Siswa SMK Negeri 06 Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Wang, Y.-h., & Liao, H.-c. (2003). The Psychological Dependency Syndrome in Women of Taiwan- An Exploration of Cinderella Complex. *Report*. Taichung: Chung-shan Medical University
- Wicaksono, K. A. (2015). Hubungan Antara Self Efficacy dan Self Regulation dengan Perencanaan karier pada Mahasiswa Semester 8 Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2006). *Bimbingan Dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Wulansari, S. (2010). Hubungan Antara Konsep Diri dengan Kecenderungan Cinderella Complex. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Zain, T. S. (2016). Cinderella Complex dalam Perspektif Psikologi Perkembangan Emosi. *Jurnal Indigenous*, Vol. 1, No. 1, 92-98.