

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan dunia kerja sangatlah ketat ditambah lagi jumlah lapangan kerja yang kurang mampu mengakomodasi para pencari kerja (Putri & Febriyanti, 2020). Tidak hanya ketimpangan jumlah pencari kerja dan lapangan pekerjaan yang menjadi penyebabnya, semakin berkembangnya zaman, perusahaan semakin menuntut sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang tinggi agar dapat semakin berkembang (Sekarina & Indriana, 2018). Maka dari itu, tidak heran bahwa persaingan dalam dunia kerja semakin ketat dan pertumbuhan pengangguran di Indonesia pun juga bertambah.

Hal ini dibuktikan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 yang menunjukkan kenaikan jumlah angkatan kerja sebanyak 2,36 juta dari Agustus 2019 sehingga pada Agustus 2020 terdapat sebanyak 138,22 juta orang angkatan kerja. Data tersebut diikuti dengan data yang menunjukkan pertumbuhan pengangguran 7,07% pada Agustus 2020, persentase ini meningkat sebanyak 1,84% dibandingkan tahun 2019. Data juga menunjukkan bahwa sebanyak 5,73% lulusan perguruan tinggi masih menganggur pada tahun 2020 (Putri, 2020). *Fresh graduate* adalah individu yang baru saja lulus dari perguruan tinggi sederajat tingkat pendidikan diploma maupun sarjana dalam kurun waktu enam bulan setelah diwisuda (Iskandik, 2021). Fenomena tingkat pengangguran pada lulusan perguruan tinggi atau bisa disebut *fresh graduate* dan meningkatnya persaingan mencari kerja membuat lulusan-lulusan baru perguruan tinggi (*fresh graduate*) memiliki perasaan negatif salah satunya adalah kecemasan. Hal ini dibuktikan

melalui penelitian yang dilakukan Beiter, dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa sebagai mahasiswa terdapat empat hal yang difokuskan mahasiswa yaitu akademik, kesuksesan, rencana setelah lulus, dan keuangan.

Pada mahasiswa lulusan baru (*fresh graduate*) kecemasan yang muncul dan kerap terjadi adalah ketika mereka dihadapkan pada proses melamar dan mencari pekerjaan. Hal ini disebabkan fenomena yang sering mereka lihat mengenai sulitnya mencari kerja, tingginya tingkat pengangguran pada alumni perguruan tinggi mereka, dan proses seleksi kerja yang akan mereka hadapi (Nurjanah, 2018). Hal ini juga didukung pernyataan Nurjanah (dalam Zwagery, 2021) bahwa kecemasan yang dialami oleh mahasiswa *fresh graduate* adalah saat mereka harus mencari dan melamar pekerjaan. Terutama di situasi pandemi COVID-19 dimana kesempatan pekerjaan semakin rendah ditambah lagi proses melamar dan melakukan seleksi pekerjaan menjadi sumber kecemasan para *fresh graduate*. Rendahnya kesempatan kerja di masa Pandemi COVID-19 dengan data yang ditunjukkan Jayani (2021) pada artikel di *katadata* menunjukkan peningkatan angkatan kerja sebanyak 1,74% sehingga memunculkan kenaikan tingkat pengangguran dari 7,1 juta di Agustus 2019 menjadi 9,77 juta pada Agustus 2020. Selain itu, terdapat penurunan iklan lowongan kerja pada kuartal IV 2019 sebanyak 34,4 ribu menjadi 11,4 ribu di kuartal III 2020 (Jayani, 2021).

Di sisi lain, usia mahasiswa *fresh graduate* biasanya sudah memasuki masa dewasa awal yang dimulai pada usia 18 tahun sampai 40 tahun (Hurlock, 2017). Memasuki tahap perkembangan dewasa awal, tentunya individu memiliki tugas perkembangan baru yang disesuaikan dengan harapan-harapan masyarakat diantaranya adalah memiliki suatu pekerjaan, pernikahan, memiliki keluarga, merawat anak-anak, dan terlibat dalam kelompok sosial yang cocok

(Hurlock, 2017). Keberhasilan dan penguasaan tugas-tugas perkembangan pada masa dewasa dini akan menentukan kebahagiaan individu pada masa-masa akhir kehidupan mereka. Salah satu tugas perkembangan tersebut adalah memiliki pekerjaan, hal ini tentunya memengaruhi tingkat kecemasan mahasiswa *fresh graduate*. Kecemasan sendiri ditandai dengan gejala fisik (pusing, jantung berdebar, dada, sesak, tangan berkeringat), perilaku (perilaku tergantung orang lain, lekat, dan gelisah), dan kognitif (banyak pikiran, takut masa depan, khawatir, pikiran yang berulang-ulang) (Nevid, Rathus, & Greene, 2018).

Peneliti juga melakukan wawancara pada tiga mahasiswa *fresh graduate* di salah satu Universitas swasta di Kota Semarang untuk memperkuat adanya fenomena kecemasan menghadapi dunia kerja. Peneliti melakukan wawancara pada 3 orang *fresh graduate* pada tanggal 12 Juli 2021. Subjek pertama berinisial VD merupakan lulusan dari Fakultas Psikologi sejak Desember 2020. VD mengungkapkan bahwa saat ini ia sedang mengusahakan melamar di beberapa perusahaan, namun disisi lain VD merasa gugup dan kerap berdebar-debar ketika akan memasukkan lamaran pekerjaannya. Ia mengungkapkan ketakutannya disebabkan karena masa pandemi COVID-19 yang menyebabkan lapangan pekerjaan mulai berkurang dan melihat banyak temannya yang belum juga mendapatkan pekerjaan. Hal ini membuat VD terlalu berlebihan dalam berpikir, berpikir bahwa lamaran yang dikirim tidak sesuai dengan ekspektasi HR perusahaan, takut tidak lolos ke tahap selanjutnya, dan takut tidak memenuhi syarat sebagai karyawan. Akibatnya, VD merasa kerap sulit tidur yang menghambat aktivitas yang sedang ia lakukan. Subjek VD mengungkapkan ia bingung harus meminta tolong pada siapa, rekan-rekannya yang sudah bekerja memiliki kesibukkan sendiri sehingga sulit untuk menghubungi dan meminta

bantuan, disisi lain subjek VD juga merasa ditekan dengan keluarganya yang terus-menerus menuntutnya untuk segera mendapatkan pekerjaan.

Subjek kedua berinisial JA, JA merupakan lulusan dari Fakultas Sastra Inggris sejak Maret 2021. Hal serupa juga diungkapkan JA bahwa ia takut ia tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya karena ketatnya persaingan sedangkan banyak pelama yang JA rasa jauh lebih baik daripada dirinya. Subjek JA merasa tidak percaya diri karena ia tidak memiliki pengalaman organisasi, hal ini lah yang sering membuat subjek JA banyak pikiran. JA menjadi sensitif dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan orang lain terkait kapan ia bekerja dan menghindari banyak orang agar tidak ditanya soal pekerjaan. Subjek JA yang jarang mengikuti organisasi dan teman yang luas merasa tidak memiliki rekan sejawat yang dapat dimintai informasi atau saran terkait dunia kerja, ia juga kurang menonjol semasa kuliah sehingga ia takut untuk berdiskusi dengan dosen terkait karir dan pekerjaan, disisi lain subjek JA sudah tidak memiliki ayah, sehingga secara ekonomi, keluarganya kurang mampu menunjang subjek untuk mengikuti pelatihan yang meningkatkan kompetensi.

Subjek ketiga merupakan lulusan dari Fakultas Hukum dan Komunikasi sejak Maret 2021 berinisial AK. Subjek AK mengakui dunia kerja saat ini memang sulit, terutama adanya Pandemi COVID-19 dan tuntutan kompetensi yang tinggi membuatnya perlu untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Meskipun begitu, Subjek AK memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan nilai dirinya. Semasa kuliah, ia aktif mengikuti lomba dan aktivitas kemahasiswaan, meskipun di tengah hambatan kondisi seperti ini, ia tetap memiliki rasa optimis bahwa ia memiliki kompetensi yang mumpuni di dunia kerja. Hal tersebut juga didukung dengan orang tua yang mendukung kegiatan dan

aktivitas subjek AK, keaktifan dengan dosen sehingga dosen pun memberikan rekomendasi dan saran yang membantu, dan koneksi yang luas semasa kuliah. Saat ini ia melamar di beberapa perusahaan, dan beberapa di antaranya melalui jejaring yang pernah ia dapatkan semasa kuliah dan mengikuti lomba. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga subjek, peneliti melihat fenomena yang serupa diantara dua diantara ketiga subjek mengalami kecemasan yang bersumber dari dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga subjek, peneliti melihat fenomena yang serupa diantara kedua subjek (VD dan JA) yaitu kecemasan dan sumbernya pun sama yaitu kecemasan menghadapi dunia kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari gejala-gejala kecemasan yang muncul meliputi gejala fisik (jantung berdetak cepat saat akan mengirim lamaran, kesulitan tidur), kognitif (pemikiran berlebihan bahwa kualitas diri tidak sesuai harap, pemikiran berkas yang dikirim tidak sesuai yang diinginkan perusahaan), dan perilaku (tidak percaya diri akan kompetensi yang dimiliki, tidak tenang, dan sensitif saat dihadapkan pada pertanyaan seputar dunia kerja). Gejala yang muncul pada ketiga subjek menunjukkan gejala kecemasan seperti yang diungkapkan Nevid, Rathus, dan Greene (2018).

Disisi lain, hasil wawancara salah satu subjek (AK) dan penelitian sebelumnya kurang sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan kecemasan yang tinggi menghadapi dunia kerja (Beiter, et al., 2015), seperti yang dilakukan Kamisa dan Mirza (2021) pada *fresh graduate* di Banda Aceh yang menunjukkan 76,26% memiliki kecemasan yang rendah, sedangkan hanya 1,17% yang memiliki kecemasan tinggi. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variasi hasil, didukung juga pernyataan Ghufron dan Risnawita (2017) yang

mengungkapkan bahwa kecemasan bersifat subjektif sehingga kecemasan setiap orang berganti pada penilaian pribadi terkait suatu situasi. Hasil wawancara pun juga menunjukkan kecemasan menghadapi dunia kerja yang dihadapi oleh kedua subjek dikarenakan subjek kurang tau dalam mengakses informasi, dan kurang memiliki dukungan baik dari rekan ataupun keluarga (rekan sulit dihubungi, kurangnya koneksi, dan kurangnya dukungan finansial untuk meningkatkan kompetensi)

Menurut Nevid, Rathus, dan Greene (2018), kecemasan sendiri adalah keadaan umum atau firasat yang menimbulkan rasa takut. Kecemasan tidak selalu bersifat negatif, kecemasan pun juga berguna. Kecemasan mendorong individu untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara teratur atau memotivasi kita untuk belajar saat menghadapi ujian. Kecemasan sendiri merupakan respon yang normal ketika individu dihadapkan dalam ancaman, namun akan menjadi abnormal apabila tidak proporsional dengan kenyataan ancaman atau ketika tampaknya kecemasan muncul begitu saja tanpa adanya stimulus. Freud (dalam Feist & Feist, 2006) mengartikan kecemasan sebagai perasaan, afektif, keadaan yang tidak menyenangkan disertai dengan sensasi fisik yang memperingatkan orang tersebut terhadap bahaya yang akan datang. Ketidaknyamanan sering tidak jelas dan sulit untuk ditemukan, tetapi kecemasan sendiri selalu dirasakan.

Kecemasan merupakan hal yang normal dalam hidup dan dapat memengaruhi individu dengan berbagai cara bahkan di berbagai waktu, hal ini didukung oleh pernyataan Kring, Johnson, Davidson, dan Neale (2012) yang menyebutkan bahwa kecemasan dan ketakutan bukanlah hal yang buruk bahkan keduanya bersifat adaptif. Ketakutan memicu adanya perubahan sistem saraf simpatik sehingga individu dapat mempersiapkan diri untuk melawan atau lari saat

muncul ancaman. Kecemasan merupakan respon adaptif yang membantu individu dalam mengetahui dan merencanakan ketika ada ancaman di masa depan sehingga individu dapat lebih terencana dan membantu menghindari situasi yang berpotensi bahaya, serta untuk memikirkan permasalahan yang mungkin saja terjadi sebelumnya. Tidak adanya kecemasan menimbulkan masalah, sedikit kecemasan bersifat adaptif, namun kecemasan berlebihan bersifat merugikan. Sama halnya yang diungkapkan Wu, Luo, Broster, Gu, dan Luo (2013) bahwa kecemasan yang tinggi berdampak pada kehidupan sosial seperti menghindari interaksi sosial dan menjadi tidak termotivasi. Sebagai contoh, individu yang memiliki kecemasan tinggi cenderung memiliki *avoidant coping style*, menghindari sumber kecemasan, dan tidak berkeinginan untuk menjalin interaksi sosial dengan orang lain. Secara spesifik, kecemasan dalam menghadapi dunia kerja merupakan keadaan perasaan, afeksi, ataupun emosi yang tidak menyenangkan yang dirasakan individu yang bersumber dari tantangan dunia kerja yang disertai dengan sensasi fisik, perilaku, dan kognitif (Fauziyah & Ariati, 2015).

Nurjanah (2018) mengungkapkan bahwa faktor-faktor kecemasan menghadapi dunia kerja adalah kurangnya kompetensi, kecerdasan adversitas, dukungan sosial, dan kepercayaan diri rendah. Menurut Rizqi dan Ediati (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja adalah dukungan sosial. Bukan hanya menurut Rizqi dan Ediati (2020) saja, Santo dan Alfian (2021) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan prediktor dari kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Uchino (dalam Sarafino & Smith, 2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia pada seseorang dari orang lain atau kelompok lain. Dukungan dapat berasal dari banyak sumber bisa dari pasangan, keluarga, teman,

ahli, ataupun komunitas organisasi. Individu yang merasakan dukungan sosial dari orang lain akan mempercayai bahwa mereka dicintai, bernilai, dan bagian dari jaringan sosial seperti keluarga ataupun komunitas organisasi disaat individu membutuhkan bantuan.

Sarason, Levine, dan Basham (dalam Ogden, 2007) mengartikan bahwa dukungan sosial bukan hanya sebagai banyaknya dukungan sosial dari teman yang tersedia bagi individu namun lebih dari itu mencakup kepuasan dengan dukungan yang diberikan. Wills (dalam Ogden, 2007) menyebutkan bentuk-bentuk dukungan sosial yang meliputi *esteem support* (dimana orang lain meningkatkan harga diri individu), *support* (dimana orang lain hadir dan bersedia untuk memberikan nasihat), *companionship* (melibatkan dukungan melalui aktivitas), dan *instrumental support* (melibatkan bantuan secara fisik).

Beberapa penelitian mendukung adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja diantaranya Santo dan Alfian (2021) yang menunjukkan hasil adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Individu yang merasakan dan menerima dukungan sosial akan merasa dicintai dan diperhatikan sehingga mereka merasa permasalahan yang mereka hadapi tidaklah terlalu buruk sehingga kecemasan pun akan berkurang juga.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang diungkap Santo dan Alfian (2021), Putri dan Febriyanti (2020) mengungkapkan hasil penelitian mereka dengan hasil hubungan negatif antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu menunjukkan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang dirasakan

individu menunjukkan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan uraian yang sudah diungkapkan peneliti dalam latar belakang masalah, peneliti menunjukkan ketertarikan untuk meneliti kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* karena peneliti melihat adanya urgensi dan kepentingan meneliti variabel ini. Penelitian ini meninjau kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ditinjau dari variabel dukungan sosial karena dukungan sosial merupakan salah satu prediktor yang kuat dari kecemasan. Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya adalah pemilihan subjek yang spesifik pada lulusan sarjana *fresh graduate* Unika Soegijapranata Semarang dan dalam konteks Pandemi Covid-19. Oleh karena itu pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui secara empiris hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat dalam menambah wawasan terutama dalam Ilmu Psikologi Sosial dan Psikologi Klinis dalam menyatakan dinamika hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

1.3.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan bagi para subjek sosial dan klinis terkait hubungan dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

