

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada era globalisasi, proses dalam mendapatkan pekerjaan pasca kelulusan menjadi tantangan bagi para mahasiswa di Indonesia. Dilansir dari laman portal beritajatim.com, Plt Dirjen Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi mengungkapkan bahwa terdapat 1,5 juta lulusan perguruan tinggi setiap tahun, sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berjumlah sekitar 300 sampai 400 ribu tiap tahun. Lebih lanjut, Kemenaker (2022) menjelaskan bahwa hanya 15% lapangan pekerjaan yang mencukupi untuk jumlah lulusan perguruan tinggi yang mencapai 1,5 juta jiwa. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa pada Februari 2022, tercatat 673,49 ribu (7,99%) merupakan jumlah lulusan perguruan tinggi yang belum mendapatkan pekerjaan (BPS, 2022). Hal ini menandakan bahwa terdapat kesenjangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia.

Hasil data Sakernas (2022) menunjukkan jumlah pengangguran di tingkat sarjana (universitas) pada tahun 2021 - 2022 berada pada urutan ke-4. Data lainnya, Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2022, menunjukkan bahwa 14% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang merupakan lulusan baru jenjang diploma dan sarjana yang belum memiliki pekerjaan. Berdasarkan data tersebut, jumlah pencari kerja atau pengangguran di Indonesia dengan latar belakang lulusan baru pendidikan sarjana masih cukup mendominasi. Nurhayati (2018) mendefinisikan sarjana baru di Indonesia adalah individu yang baru lulus dari perguruan tinggi yang

mendapatkan gelar sarjana terhitung dari penerimaan ijazah sampai dengan 6 bulan pasca wisuda. Selanjutnya, dilansir dari laman *Prospect UK* (2021), sarjana baru adalah individu yang telah lulus dari perguruan tinggi dengan gelar sarjana selama satu hingga dua tahun sejak periode wisuda.

DKI Jakarta sebagai Ibu Kota Indonesia dan kota yang memiliki banyak lapangan pekerjaan masih memiliki permasalahan pengangguran (Yunita & Lee, 2021). Berdasarkan (BPS, 2021), jumlah pengangguran di Jakarta pada tahun 2021 didominasi oleh sarjana baru sebanyak 7,37%. Selain itu, DKI Jakarta yang menjadi pusat aktivitas serta perekonomian Indonesia, mendorong sarjana baru menghadapi persaingan dunia kerja lebih ketat dibanding kota biasa (Alex, dkk., 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap tujuh orang sarjana baru pencari kerja di DKI Jakarta pada 06 Maret 2023, didapatkan hasil bahwa alasan sarjana baru mencari pekerjaan di DKI Jakarta karena memiliki pandangan bahwa DKI Jakarta sebagai pusat ekonomi dan bisnis di Indonesia memiliki peluang kerja yang lebih banyak, jaringan dan kesempatan koneksi yang lebih luas untuk mendapatkan pekerjaan, aksesibilitas sumber daya atau infrastruktur yang mudah, dan berpandangan bahwa tinggal dan bekerja di DKI Jakarta sebagai kota metropolitan, menjadi langkah menuju kemajuan dan kehidupan yang lebih baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa persaingan sarjana baru dalam mendapatkan pekerjaan menjadi sangat ketat.

Individu yang baru memasuki dunia pekerjaan dan mengalami kesulitan dalam mencari atau mendapatkan pekerjaan akan memiliki tingkat emosi negatif yang tinggi (Ardhy, 2021). Status pekerjaan yang jelas dan pekerjaan tetap akan menunjukkan

emosi negatif yang lebih rendah daripada pengangguran atau seseorang yang tidak memiliki pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Taylor (dalam Widiatri, dkk., 2013) yang menyatakan bahwa pengangguran merupakan salah satu dari sumber stres individu. Pada penelitian Ikawati (2020) tentang pencari kerja terdidik menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif terhadap kondisi fisik, psikis, dan sosial pada tenaga kerja terdidik yang sedang mencari pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Wanberg (2012) yang menunjukkan bahwa individu yang tidak bekerja dapat menjadi pemicu stres, depresi, kecemasan, penyakit fisik ringan (sakit kepala dan sakit perut), dan depresi yang menyebabkan bunuh diri.

Elyta (2015) menjelaskan bahwa sarjana baru mengalami kecemasan dan takut akan kegagalan karena persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilson dan Finch (2021) menunjukkan bahwa individu yang tidak memiliki pekerjaan cenderung mengalami kecemasan dan depresi. Lebih lanjut, menurut Mirowsky dan Ross (2003) kondisi yang dialami individu seperti depresi dan kecemasan merupakan bentuk dari distres psikologis.

Distres psikologis merupakan gangguan emosi yang memiliki pengaruh terhadap fungsi sosial dan kehidupan sehari-hari individu (Wheaton, dalam Drapeau, Marchand, & Prevost, 2012). Mirowsky dan Ross (2003) mendefinisikan distres psikologis sebagai kondisi subjektif tidak menyenangkan yang dialami oleh individu ditandai dengan depresi dan kecemasan. Lebih lanjut, Mirowsky dan Ross (2003) mengemukakan bahwa distres psikologis memiliki dua aspek pembentuk utama yaitu kecemasan dan depresi.

Kesulitan individu dalam mencari pekerjaan memicu peningkatan emosi - emosi negatif seperti rasa cemas dan depresi, membuat mereka kesulitan untuk menjalani kehidupannya (Ardhy, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2022) menunjukkan bahwa rasa cemas, gelisah, dan depresi muncul pada sarjana baru ketika sedang melamar pekerjaan. Halim (2015) mengungkapkan bahwa individu dapat sulit dan terhambat dalam menjalani kehidupannya ketika emosi negatif yang ada pada individu terus berlanjut tanpa ada penyelesaian. Oleh karena itu, pada tahapan tersebut seharusnya pencari kerja bisa lebih menerima dan memahami situasi yang terjadi di kehidupannya (Ardhy, 2021).

Hal tersebut diperkuat dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mengenai kedua aspek distres psikologis yakni aspek kecemasan dan aspek depresi yang dikemukakan oleh Mirowsky dan Ross (2003) dengan wawancara secara daring kepada tujuh orang sarjana baru di DKI Jakarta yang sedang mencari pekerjaan pada tanggal 06 Maret 2023, menunjukkan bahwa pada aspek kecemasan, lima dari tujuh orang sarjana baru yang sedang mencari pekerjaan kesulitan untuk berkonsentrasi dalam melakukan aktivitas sehari-sehari karena fokus pikiran tertuju pada ingin segera mendapatkan pekerjaan, sering muncul rasa cemas tidak dapat mendapatkan pekerjaan, dan perasaan mudah tersinggung sehingga memicu rasa marah ketika ditanya mengenai pekerjaan oleh orang sekitar. Kemudian, pada aspek depresi, empat dari tujuh orang sarjana baru yang sedang mencari pekerjaan cenderung mengalami kesepian dan merasa berjuang sendirian, adanya perasaan sedih yang berlarut, menyalahkan diri sendiri karena belum mendapatkan pekerjaan, dan cenderung tidak ingin melakukan aktivitas apapun karena merasa semua yang dilakukan sia-sia.

Berdasarkan data tersebut, tingkat distres psikologis yang tinggi pada individu dapat memicu respons stres yang berkepanjangan dan berulang, yang pada gilirannya dapat mengganggu fungsi kognitif dan emosional dalam kehidupan yang dijalankan oleh individu (Lazarus, 1993).

Matthews (2000) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi distres psikologis, yaitu yang pertama faktor interpersonal berupa *trait* kepribadian yang berkaitan dengan emosi dan yang kedua faktor situasional yang terbagi menjadi tiga bagian, yakni faktor fisiologis, faktor kognitif, dan faktor sosial. Faktor kognitif menekankan terkait keyakinan dan ekspektasi individu mempengaruhi dampak dari suatu stressor (Matthews, 2000). Menurut Neff (dalam Lim & Kartasasmita, 2018) salah satu proses kognitif di mana individu memiliki *mindset* atau pola berpikir positif terhadap diri sendiri, yang ditandai dengan sikap perhatian dan memahami diri, daripada sikap yang terlalu kritis atau menilai adalah *self compassion*.

*Self compassion* adalah suatu kondisi individu yang terbuka terhadap penderitaan yang dialami, tidak menghindari, dan memiliki keinginan untuk meringankan atau menyembuhkan penderitaannya dengan kebaikan (Neff, 2003). Neff menjelaskan bahwa *self compassion* meliputi pemahaman ketika individu menghadapi suatu masalah dengan tidak menghakimi kekurangan dan kegagalan, sehingga pengalaman individu dapat dilihat sebagai bagian dari pengalaman manusia pada umumnya. *Self compassion* didefinisikan sebagai keterbukaan terhadap pengalaman individu akan rasa sakit dan adanya keinginan untuk meringankan rasa sakit tersebut (Goetz et al, 2010). Sedangkan menurut Akin (dalam Hidayati, 2015) *self compassion* merupakan sebuah strategi dalam regulasi emosi yang bertujuan

untuk meningkatkan emosi positif dan menurunkan emosi negatif. Menurut Neff dan Davidson (2016), *self compassion* terdiri dari tiga aspek positif dan tiga aspek negatif yakni *self-kindness vs self-judgment*, *common humanity vs isolations*, dan *mindfulness vs overidentification*.

Penelitian MacBeth & Gumley (2012) menunjukkan bahwa *self compassion* berhubungan secara negatif dengan distress psikologis (depresi dan kecemasan). Kemudian, berdasarkan penelitian Ramadhani, Fadhilah, & Nurdibyanandaru (2014), *self compassion* dapat membantu individu dalam mengurangi kecemasan yang dialami dan *self compassion* bertindak sebagai strategi regulasi emosi adaptif yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Neff & McGehee (2010) bahwa kesejahteraan psikologis pada individu termasuk penurunan depresi dan kecemasan sangat terkait dengan *self compassion*. Oleh karena itu, dengan adanya *self compassion*, maka diharapkan dapat menekan adanya kecenderungan tingkat distress psikologis yang tinggi pada sarjana baru yang sedang mencari pekerjaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara *self compassion* dengan distress psikologis pada sarjana baru pencari kerja di DKI Jakarta?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk merespons rumusan masalah yang dikembangkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan

antara *self compassion* dengan distres psikologis pada sarjana baru yang sedang mencari pekerjaan.

## 2. Manfaat

### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk memperkaya kajian dalam lingkup psikologi klinis mengenai *self compassion* dan distres psikologis pada sarjana baru yang sedang mencari pekerjaan.

### b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang untuk pengembangan intervensi yang bertujuan meningkatkan *self compassion* pada sarjana baru pencari kerja. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi lembaga pendidikan dan penyedia layanan kesehatan mental mengenai tingkat distres psikologis pada sarjana baru pencari kerja di DKI Jakarta. Dengan demikian, lembaga-lembaga tersebut dapat meningkatkan layanan dukungan psikologis yang ditawarkan untuk membantu para sarjana baru mengatasi distres psikologis selama proses mencari pekerjaan.