

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan globalisasi maka baik secara langsung maupun tidak langsung telah mendesak berkembangnya berbagai bidang kehidupan untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada, salah satunya dalam bidang perekonomian yang mana didalamnya termasuk juga dalam hal memiliki pekerjaan guna menunjang perekonomian yang diperlukan untuk menjalankan kehidupan. Namun ketika hendak memasuki dunia kerja, individu akan dihadapkan dengan persaingan dalam mencari pekerjaan dimana terdapat kemungkinan-kemungkinan didalamnya, kemungkinan tersebut berupa keberhasilan dalam mendapat pekerjaan atau justru gagal dan menjadi pengangguran karena tingginya angka persaingan kerja (Adhyaksa, 2010).

Menghadapi kenyataan tersebut setiap individu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya masing-masing, salah satunya melalui jalur pendidikan formal untuk dapat bersaing dalam dunia kerja (Indriana dan Priska, 2018). Selain itu menurut Papalia, Olds, dan Feldman (2008) pendidikan dapat memperbesar peluang pekerjaan dan kemungkinan mendapatkan uang. Hingga akhirnya pendidikan tinggi dan menjadi sarjana bagi masyarakat dianggap merupakan suatu kebutuhan di era globalisasi yang terus berkembang saat ini untuk dapat menjalani kehidupan yang lebih baik (Rosliani dan Ariati, 2016).

Boleh dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin luas pula kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Nugroho, 2010). Hal tersebut kemudian diikuti dengan tuntutan keluarga terhadap mahasiswa yang juga semakin tinggi, umumnya orangtua berharap anaknya setelah lulus kuliah bisa menjadi orang yang terhormat misalnya pejabat, jabatan mentereng, pekerjaan dengan gaji tinggi ataupun wirausahawan yang sukses (Yunita, 2013).

Namun realita yang ada, memiliki gelar kesarjanaan bukan lagi menjadi jaminan bahwa seseorang akan mudah memperoleh pekerjaan. Lulusan perguruan tinggi bukan satu-satunya jaminan untuk bisa dengan mudah memasuki dunia kerja (Indrawati dan Upadianti 2018). Ariati (2015) memperlihatkan fakta bahwa lulusan perguruan tinggi bukan tidak mungkin akan turut kesulitan dalam mencari pekerjaan. Pernyataan serupa disampaikan oleh Adhyaksa (2010) yang menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi di negeri ini luar biasa besarnya dan lulus dari perguruan tinggi (sarjana) ternama pun tidak selalu menjamin dapat mempermudah dalam mendapatkan pekerjaan seperti yang diharapkan.

Data banyaknya lulusan perguruan tinggi yang masih menjadi pengangguran yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang melaporkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia selama Februari 2017 hingga Februari 2018 memperlihatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas naik sebesar 2,49 persen dibandingkan Februari 2017. Dari 5,18 persen menjadi 8,3 persen (www.bps.go.id, 2019). Kompetisi yang semakin meningkat dan jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak berbanding

lurus dengan jumlah kelulusan dari tahun ke tahun menjadikan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan menjadi lebih sulit karena tantangan yang di hadapi semakin tinggi. (Adhyaksa & Rusgiyono 2010). Situasi tersebut menurut Soemanto (2006) pada akhirnya menempatkan para pencari kerja dalam posisi yang kurang menguntungkan.

Proses memasuki dunia kerja yang dinilai sulit dihubungkan dengan munculnya emosi negatif (Wanberg, Zhu, & Van Hooft, 2010). Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ariati (2015) bahwa tantangan dunia kerja yang akan dihadapi mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikannya di perguruan tinggi dapat memunculkan perasaan negatif, salah satunya yaitu kecemasan menghadapi dunia kerja. Kusuma (dalam Nugroho, 2010) mengemukakan kecemasan menghadapi dunia kerja adalah perasaan khawatir yang di alami seseorang ketika memasuki dunia kerja.

Khairunisak. (2019) menyatakan hal-hal yang menjadi ketakutan *fresh graduate* dalam menghadapi duniakerja antara lain, membayangkan ketidakpastian mendapatkan pekerjaan, cemas menghadapi panggilan wawancara kerja, cemas karena ketidakjelasan bidang kerja yang diminati/mau diambil serta cemas memikirkan keharusan untuk segera mendapat pekerjaan tetap, sementara usia semakin bertambah. Selain itu hal yang menjadi sumber ketakutan *fresh graduate* adalah tingginya angka pengangguran pada alumni suatu universitas sehingga menimbulkan kegelisahan pada *fresh graduate* mengenai kemungkinan mereka tidak mendapat pekerjaan seperti alumnidan juga ketika mereka harus menghadapi tes wawancara (Nurjanah, 2019). Kecemasan ini muncul dikarenakan

adanya kepercayaan yang tidak irasional sehingga mempengaruhi pola pikir, emosi dan perilaku mahasiswa (Nur Isnaini, 2015)

Priest (dalam Jannah, 2015) mengungkapkan bahwa karier menjadi pencarian identitas diri yang menjadi sumber umum kecemasan menghadapi dunia kerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunisak, 2019 terhadap 304 responden penelitian mengenai kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh menunjukkan hasil bahwa responden yang memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja dengan tingkat sedang berjumlah 71,71%, memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja dengan tingkat rendah sebesar 16,78% dan memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja dengan tingkatan yang tinggi sebesar 11,51%, artinya terdapat 83% *fresh graduate* yang mengalami kecemasan dengan tingkatan sedang hingga tinggi dalam menghadapi dunia kerja.

Kecemasan pada sarjana *fresh graduated* dalam menghadapi persaingan kerja adalah kondisi psikologis seseorang berupa rasa tertekan dan ketakutan yang muncul karena adanya keadaan dimana individu merasa terancam oleh salah satu hal yang dianggapnya menakutkan dan menyakitkan yang berasal dari luar maupun dari dalam sehingga menimbulkan kekhawatiran, kegelisahan yang mengganggu ketenangan dan kesehatan yang terkadang menimbulkan kekacauan fisik (Sejati, 2012). Hal ini diperparah karena tuntutan terhadap *fresh graduate* yang diharap dan dianggap mampu mengatasi rasa cemasnya sendiri agar mereka dapat fokus dalam mendapatkan pekerjaan daripada harus secara terus-menerus memikirkan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan tersebut. Namun kenyataan

yang dihadapi di lapangan tidaklah sesederhana itu, tingginya tuntutan yang diterima oleh *fresh graduate* ini kemudian menyebabkan munculnya perasaan untuk bergerak lari menghindari dari hal-hal yang dianggap menjadi penyebab timbulnya kecemasan (Stuart dan Sundeen, 1998). Fenomena-fenomena tersebut pada akhirnya dapat mengakibatkan gangguan psikologis seperti stress, rendah diri, frustrasi, dan kehilangan motivasi (Mu'tadin 2005).

Kecemasan menghadapi dunia kerja sangat merugikan *fresh graduate* apabila kecemasan tersebut dibiarkan begitu saja tanpa adanya solusi yang tepat. Kecemasan menghadapi dunia kerja yang tidak tertangani dengan baik pada *fresh graduate* akan membuat *fresh graduate* menjadi depresi, tidak memiliki rasa percaya diri, merasa diri selalu gagal, sering melamun atau merenung, mudah putus asa, dan dapat mengalami kecemasan kronis (Isnaini & Lestari, 2015). Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam kurun waktu 2 hari yaitu mulai hari rabu sampai hari kamis tanggal 30-31 Maret 2020 yang dilakukan pada beberapa *fresh graduate* yang belum lama ini baru saja melangsungkan wisuda. Wawancara dilakukan kepada 5 orang responden dan dilakukan diberbagai tempat yang berbeda.

Hasilnya empat dari lima orang responden yang diwawancarai mengaku khawatir dalam menghadapi dunia kerja, diikuti dengan adanya rasa takut ataupun gugup untuk mengajukan lamaran pekerjaan, ketidakyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga ragu akan hasil yang akan didapatkan, serta adanya pemikiran terkait bahaya yang berlebihan dan berfikir terkait hal-hal buruk yang belum tentu terjadi yang kemudian dianggap sebagai suatu ancaman.

Ciri yang dirasakan responden serupa dengan ciri dari salah satu aspek kecemasan menghadapi dunia kerja menurut Nevid, Rathus & Grenee (2005) yaitu simptom kognitif, yang ditandai dengan perasaan khawatir yang timbul tentang sesuatu dan memiliki keyakinan bahwa sesuatu yang mengerikan akan terjadi. Kecemasan menghadapi dunia kerja yang dialami *fresh graduate* merupakan tanggapan dari sebuah ancaman nyata ataupun khayal terkait adanya ketidakpastian dimasa mendatang (Lubis, 2009).

Perasaan-perasaan yang dialami oleh *fresh graduate* juga tidak jarang membuat individu tersebut mengambil sikap untuk menghindar dari berbagai hal yang berhubungan dengan dunia kerja, salah satunya menghindari pembahasan dan menghindari pertanyaan-pertanyaan dari orang sekitar terkait dengan pekerjaan. Tidak jarang muncul rasa ingin menangis, berteriak serta keinginan untuk menghindar dari hal yang dianggap dapat menimbulkan perasaan kurang nyaman. Perasaan ingin menghindar inilah yang justru dapat menghambat individu dalam mendapatkan pekerjaan (Mu'arif, 2005). Sikap yang dimunculkan tersebut selaras dengan ciri dari simptom perilaku yang merupakan aspek kecemasan menghadapi dunia kerja menurut Nevid, Rathus & Grenee (2005), yang menyatakan bahwa ciri simptom perilaku ketika *fresh graduate* mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja adalah munculnya perilaku yang berbeda dari *fresh graduate* yang kemudian mengarah kepada hal-hal yang kurang biasa seperti halnya perilaku menghindar, perilaku ketergantungan, perilaku terguncang dan berusaha untuk meninggalkan situasi yang dirasa dapat menimbulkan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Adapun simtom fisik yang merupakan aspek kecemasan menghadapi dunia kerja menurut Nevid, Ratus & Grenee (2005) meliputi gangguan yang terjadi pada fisik *fresh graduate* yang ditandai dengan keluarnya banyak keringat, badan gemetar, jantung berdetak kencang, sulit bernafas, pusing, mual, tangan dingin, lebih sensitif, mengalami kegelisahan, kegugupan, pingsan, merasa khawatir, sering buang air kecil serta diare. Ciri ini sesuai dengan pengakuan yang diberikan oleh responden berdasar hasil wawancara berupa jantung yang berdetak lebih cepat dari biasanya, jari-jari atau anggota tubuh yang menjadi dingin, berkeringat, kesulitan tidur setia kali memikirkan maupun berhadapan dengan hal-hal yang berhubungan dengan dunia kerja.

Gejala tersebut diperkuat dengan pernyataan Drajat (1990) yang menyatakan bahwa gejala kecemasan menghadapi dunia kerja dapat bersifat fisik maupun psikis. Gejala yang muncul secara fisik antara lain, tidur tidak nyenyak, nafsu makan hilang, kepala pusing, dll. Beberapa gejala kecemasan menghadapi dunia kerja yang dialami responden tersebut juga sejalan dengan pendapat McMahon (1982) yang mengatakan bahwa seseorang yang merasa cemas akan merasakan jantung berdebar-debar, mudah merasa lelah, sesak nafas, sakit pada bagian dada, pingsan, pusing/sakit kepala, takut pada sesuatu yang akan terjadi. Beberapa gejala tersebut juga dialami oleh *fresh graduate* yang cemas menghadapi dunia kerja. Gejala yang bersifat psikis antara lain merasa takut, tidak bisa memusatkan perhatian, rendah diri hingga hilang kepercayaan diri.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* merasakan kecemasan ketika menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan

pendidikannya, sehingga mereka mengalami gejala-gejala yang merupakan aspek dari kecemasan menghadapi dunia kerja menurut Nevid, Rathus & Grenee (2005) yang meliputi simptom kognitif, simptom perilaku dan simptom fisik yang muncul ketika *fresh graduate* dihadapkan pada dunia kerja yang merupakan dunia baru bagi para *fresh graduate*.

Hakikatnya kecemasan menghadapi dunia kerja dalam tingkat rendah dan sedang akan berpengaruh positif pada performansi *fresh graduate* karena dapat meningkatkan motivasi untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menjadi kekhawatirannya dalam menghadapi dunia kerja, kondisi kecemasan yang demikian dapat dikatakan normal dan masih tergolong kecemasan rendah atau ringan. Kecemasan jenis ini dapat membuat individu lebih bersiaga dalam mengambil dan menentukan langkah tepat untuk mengurangi dampak negatif yang akan dialami (Nevid, Rathus & Grenee, 2005). Namun sebaliknya, Kaplan, Sadock, & Grebb (dalam Fauziah & Widury, 2007) menyatakan apabila tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja muncul secara berlebihan dan tidak sesuai dengan proporsi ancaman yang dialami maka akan sangat mengganggu kehidupan *fresh graduate*. Sehingga kecemasan akan memberikan pengaruh buruk pada *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja apabila kecemasan tersebut terjadi dalam taraf yang tinggi (Elliot, Thomas, Joan & John, 2000).

Apabila *fresh graduate* merespon kecemasan menghadapi dunia kerja secara positif maka mereka akan mampu mengambil tindakan dengan cara yang tepat untuk mengatasi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja sehingga mereka mampu melewati fase tersebut. Sebaliknya, apabila *fresh graduate* merespon

kecemasan tersebut secara negatif, maka mereka tidak memiliki motivasi untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja. (Gunarsa, 1995). Nevid, Rathus & Grenee(2005) juga menyatakan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja yang memasuki tingkat berat dapat mengganggu individu melakukan aktivitas sehari-hari contohnya seperti penurunan konsentrasi. Ketika seseorang menyadari bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja yang dialaminya tersebut dapat menghambat kehidupannya, maka untuk dapat mengatasinya hal tersebut seseorang hendaknya meminimalisir faktor-faktor yang menjadi pemicu munculnya kecemasan menghadapi dunia kerja tersebut (Linyaningsih, 2007).

Menurut Huda (2017) kecemasan yang muncul dalam menghadapi dunia kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kecemasan yaitu konsep diri dan dukungan sosial. Selaras dengan pernyataan tersebut, melalui penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Dewi (2013) menemukan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kecemasan adalah konsep diri, sedangkan faktor eksternalnya adalah dukungan sosial. Subjek dengan konsep diri positif cenderung memiliki kecemasan yang rendah dan subjek dengan dukungan sosial tinggi juga cenderung memiliki kecemasan yang rendah.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, peneliti memilih salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja yaitu faktor dukungan sosial. Dukungan sosial dapat melindungi jiwa seseorang dari akibat stress atau cemas, dengan diterimanya dukungan sosial terutama dari orang terdekat maka individu akan lebih sehat fisik dan psikisnya daripada individu yang tidak menerima

dukungan sosial sehingga berpengaruh terhadap penurunan tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja serta melindungi jiwa seseorang dari akibat stress (Alimul, 2006). Individu yang memperoleh dukungan sosial juga akan lebih sehat dibandingkan individu yang tidak mendapatkan dukungan sosial (Gochman dalam Putri, 2013).

Dukungan sosial sendiri adalah suatu hubungan yang didalamnya terkandung pemberian bantuan dan dukungan yang memiliki nilai khusus (Leavit dalam Purba, 2007). Dukungan sosial mengarah pada pemberian dan penerimaan rasa nyaman antara individu satu dengan yang lain, merawat ataupun memberikan penghargaan (Sarafino & Smith 2012). Sementara aspek dukungan sosial menurut Sarafino (2006) meliputi dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif.

Dukungan emosional meliputi empati, ekspresi, perlindungan dan kepercayaan yang diterima *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja sehingga membuatnya merasa nyaman, tenang dan dicintai. Sementara dukungan penghargaan merupakan penghargaan terkait usaha yang telah dilakukan seperti memberi umpan balik mengenai hasil dari usaha *fresh graduate* dalam melamar dan mencari pekerjaan, dukungan ini dilakukan melalui ekspresi sambutan positif orang-orang yang berada di sekitarnya. Dukungan instrumental yaitu berupa bantuan barang atau bantuan fisik yang diberikan kepada *fresh graduate* guna membantu dan memperlancar dalam proses pencarian kerja yang diberikan oleh lingkungannya akan membuat individu tersebut percaya bahwa dirinya tidak sendiri. (Sarafino, 2006). Selanjutnya dukungan informatif berupa saran atau

nasehat juga akan memberikan pemahaman terhadap pemecahan masalah, hal tersebut akan membuat individu mampu tetap tenang dan mampu untuk dapat menganalisis penyebab masalah yang terjadi (Safarino dalam Oktavia dan Basri, 2002).

Roberts & Gilbert (2009) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. Dukungan sosial merujuk kepada tindakan yang orang lain lakukan ketika mereka menyampaikan bantuan. Dukungan sosial diartikan sebagai kesenangan, bantuan, yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan yang lain atau kelompok.

Lebih lanjut menurut Taylor (2009) dukungan sosial efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa-masa sulit dan menekan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2008) yang berkaitan dengan dukungan sosial dengan kecemasan, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya proses dukungan sosial dari individu ke individu lain yang berupa kasih sayang, perhatian, penciptaan suasana yang baik membuat individu merasan dicintai sehingga dapat menurunkan tingkat kecemasan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Abidin (2012) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi ujian nasional pada siswa SMA Negeri 2 Kota Magelang.

Hasil serupa dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan Wicaksono (2016) terkait hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa SMK yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel dukungan sosial dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa SMK. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin rendah tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Sarason dkk (dalam Djiwandono, 2002) berpendapat bahwa orang yang memperoleh dukungan sosial akan mengalami hal-hal positif dalam hidupnya, memiliki harga diri dan mempunyai pandangan yang lebih optimis. Dukungan sosial secara efektif dapat mengurangi tekanan psikologis pada masa-masa sulit dan menekan (Broman dalam Taylor, 2006). Dengan adanya dukungan sosial, setidaknya orang tersebut dapat menyadari bahwa ada pihak-pihak atau orang-orang di sekitarnya yang siap membantunya dalam menghadapi tekanan yang dihadapi.

Konsep kecemasan dalam menghadapi dunia kerja yang ingin diteliti oleh peneliti lebih menekankan kepada bagaimana dukungan sosial yang diterima oleh *fresh graduate* dapat mempengaruhi tingkat kecemasan yang sedang dialaminya sehingga dapat mempengaruhi keadaan individu tersebut dalam kaitannya ketika menghadapi dunia kerja. Berdasarkan uraian di atas, secara teoritis dukungan sosial yang diterima oleh *fresh graduate* dapat mempengaruhi tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja, sehingga peneliti merasa perlu untuk dilakukan penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada

hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*?”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan suatu pengetahuan kepada pembaca mengenai dukungan sosial dan kecemasan menghadapi dunia kerja.
- 2) Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu bagi ilmu Psikologi, serta memperkaya referensi yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkapkan lebih jauh mengenai dukungan sosial dan kecemasan menghadapi dunia kerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja sehingga diharapkan individu dapat memahami manfaat dukungan sosial sebagai upaya mengurangi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.