

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menimbulkan persaingan yang sangat ketat di dunia kerja dan menjadi tantangan bagi calon tenaga kerja Indonesia. Sehingga *fresh graduate* harus dapat mengatasi tantangan dalam dunia kerja dengan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan atau bersaing membuka lapangan pekerjaan dengan menghasilkan sebuah produk baru yang lebih inovatif dan mempunyai daya saing yang tinggi (ILO,2015).

Di Indonesia *fresh graduate* biasanya merujuk pada individu yang telah dinyatakan lulus dari jenjang perguruan tinggi, baik pada diploma atau sarjana yang baru lulus, dan resmi mendapatkan ijazah dan 6 bulan setelah wisuda (Iskandik, 2018). Menurut Hurlock (1997) lulusan perguruan tinggi tergolong dalam kategori usia dewasa awal dari usia 20-25 tahun, yang merupakan masa transisi dari perubahan dari remaja ke dewasa, pada tahap ini *fresh graduate* dituntut untuk memulai karier sehingga dapat memenuhi kehidupan

ekonominya. Menurut Erikson seorang *Fresh graduate* akan berupaya bersaing sesuai dengan bakat dan minat untuk menjamin masa depannya (Krismawati, 2014).

Pada tahap dewasa awal dunia kerja menjadi hal yang berpengaruh pada proses perkembangan individu dimana individu dituntut agar dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dari segi finansial, gaya hidup dan masa depan-nya. Hal ini didukung oleh Santrock (2002) juga mengatakan individu yang mulai memasuki masa dewasa awal biasanya membuat keputusan tentang hal-hal yang berkaitan dengan masa depannya yakni gaya hidup, dan karier ke depannya. Sejalan dengan pernyataan Hernawati (2006) yaitu pada tahap masa dewasa awal individu dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan masuk pada dunia yang lebih serius seperti memikirkan pasangan hidup yang sesuai, memilih karier yang sesuai dengan bakat dan minatnya, pola hidup yang cocok dengannya dibandingkan dengan tahap sebelumnya.

Akan tetapi mencari pekerjaan di Indonesia tidaklah mudah. Adanya persaingan yang begitu ketat dengan para *fresh graduate* lainnya yang sedang mencari pekerjaan. Sehingga individu harus terus meningkatkan kemampuan dirinya dan

kualitas pendidikan yang ia miliki (Lestari dan Budhiarto, 2006). Sulitnya mencari pekerjaan di Indonesia disebabkan oleh banyaknya jumlah pencari kerja dan terbatasnya jumlah lapangan kerja yang dibuka sehingga menyebabkan ketimpangan (Yunita,2013). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2018 jumlah pengangguran lulusan universitas sebesar 789.113 dan lulusan diploma sebesar 300.845. Pada tahun 2019 lulusan universitas sebesar 839. 019 sedangkan pada lulusan diploma mencapai 269.976 (Badan Pusat Statistik, di akses pada 23September 2019)

Data dari Badan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur juga menyatakan bahwa jumlah pengangguran di Jawa Timur pada bulan pada bulan Februari 2019 jumlah pengangguran mengalami peningkatan sebanyak 584ribu menjadi 21,59 juta orang dibanding pada bulan Februari 2018 sebanyak 21.06 juta orang (BAPPEDA JATIMPROV di akses pada tanggal 23September 2019). Dan data ini juga sejalan dengan data yang dimuat CNN Indonesia yang mengungkapkan bahwa per bulan Agustus 2019 jumlah pengangguran mengalami peningkatan sebesar 50.000 orang. Kepala BPS Suhariyanto menjelaskan rata-rata jumlah

pengangguran sejak bulan Agustus 2018 sebanyak 7 juta orang naik menjadi 7,05 juta orang per bulan Agustus 2019 (CNN Indonesia diakses pada tanggal 1 Maret 2020).

Melihat kondisi semacam ini, tingginya angka pengangguran yang ada di Surabaya dapat menimbulkan perasaan khawatir pada *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja (Yunita, 2013). Perasaan khawatir yang dirasakan oleh individu mengenai sesuatu yang belum tentu terjadi dan tidak realistis di masa depan seperti ancaman-ancaman dan kesulitan akan terjadi yang sebenarnya belum jelas dan tidak realistis di masa depan, sehingga dapat membahayakan kesejahteraan seseorang dikenal dengan istilah kecemasan (Alloy, Riskind & Manos, 2005).

Kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan kekhawatiran sementara yang dialami individu ketika dihadapkan dengan tantangan dunia kerja (Greenberger dan Padesky, 2016). Pernyataan tersebut di dukung oleh hasil *preliminary* yang dibagikan melalui Google Forms kepada 60 subjek terdapat 54 responden yang mengalami kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dengan berbagai alasan tertentu yakni merasa kemampuannya masih kurang, tidak siap

bekerja dalam tekanan, dan takut tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja

Dari hasil preliminari di atas maka dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* merasakan kemampuan dirinya masih kurang, khawatir bekerja tidak sesuai dengan bakat yang dimiliki, merasa tidak mampu untuk memenuhi tuntutan yang diberikan oleh atasan, takut tidak dapat beradaptasi, dan gagal bersaing dengan *fresh graduate* lainnya. Hal tersebut dikarenakan *fresh graduate* percaya bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi tantangan yang ada pada dunia kerja dan dapat menimbulkan kecemasan pada *fresh graduate*.

Pada umumnya *fresh graduate* sering merasakan kecemasan pada saat melakukan wawancara dan psikotes (Isnaini dan Lestari, 2015). Hal tersebut juga didukung oleh hasil *preliminary* yang dibagikan kepada 60 responden melalui google formulir sebagai berikut :

Jumlah Subjek	Keterangan
34 responden	Merasa cemas karena merasa kemampuan yang dimiliki masih kurang
8 responden	Menyatakan takut salah menjawab pertanyaan yang di berikan oleh pewawancara
5 responden	Enjoy dan tidak gugup
4 responden	Orang merasa cemas dan gugup
2 responden	Percaya diri pada saat menjawab pertanyaan yang di berikan
3 responden	Merasa gugup pada saat di wawancara
11 responden	Takut tidak diterima pada pekerjaan yang dilamarnya

Dari hasil kuesioner yang di dapat mengenai kecemasan pada *fresh graduate* saat melakukan wawancara ialah *fresh graduate* takut gagal bersaing dengan calon tenaga kerja lainnya, merasa belum memiliki kemampuan dalam dunia kerja, rasa takut sulit beradaptasi pada lingkungan kerja dan takut tidak mendapatkan rekan kerja yang baik. *Fresh graduate* juga takut gagal dalam mengikuti wawancara dan tidak diterima dalam suatu instansi. Hasil *preliminary* tersebut sesuai dengan Hadi dan Zubaidah (2015) yang mengatakan

bahwa perasaan cemas yang timbul saat proses wawancara disebabkan oleh rasa tidak percaya diri akan kemampuan yang dimiliki. Cheung et al. (2014) mengatakan keraguan yang dialami oleh individu dalam menghadapi dunia kerja cenderung memiliki kecemasan seperti takut gagal bersaing dengan calon tenaga kerja lain, merasa belum memiliki kemampuan dalam dunia kerja, sulit beradaptasi pada lingkungan kerja dan adanya rasa cemas tidak memiliki rekan kerja yang baik merasa takut gagal dalam mengikuti wawancara dan cemas tidak akan diterima dalam pekerjaan. Dan juga pernyataan Astuti (dalam Isnaini dan Lestari, 2015) yang mengatakan bahwa kegagalan saat wawancara disebabkan oleh faktor *irrational believe* yang mempengaruhi kognitif, perasaan dan perilaku.

Menurut Jeffrey, Spencer, & Beverly (2005) kecemasan mempunyai dampak pada *fresh graduate* yaitu dampak positif dan dampak negatif, dampak positif apabila hal tersebut mendorong kita untuk mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan potensi yang dirasa masih kurang hal ini seharusnya *fresh graduate* telah siap untuk menghadapi dunia kerja karena mereka sudah memiliki ilmu

yang sudah dipelajari selama perkuliahan oleh karena itu seharusnya kecemasan yang dialami relatif. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Nugroho (2010) yang mengemukakan bahwa dampak positif kecemasan dapat mendorong kita untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan dengan para *fresh graduate* lainnya untuk mendapatkan pekerjaan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan bakat dan minatnya.

Sehingga *fresh graduate* diharapkan dapat mampu mengelola kecemasan dengan baik agar bisa tetap fokus pada pekerjaan yang diinginkannya. Namun apabila kecemasan tidak dapat teratasi maka akan menimbulkan dampak *negative*. Kecemasan akan berdampak negatif apabila tidak dalam proporsi (Jeffrey, Spencer, & Greene, 2005). Dan Nugroho (2010) juga mengemukakan bahwa dampak *negative* kecemasan dapat mengganggu aktivitas kehidupan apabila tidak dapat mengontrol kecemasannya seperti kesulitan mempersiapkan diri dalam persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, berhadapan dengan lingkungan baru dan menambah atau meningkatkan kemampuan yang saat ini banyak

dibutuhkan oleh perusahaan serta ketidakpastian mengenai masa depan menghadapi tantangan dunia kerja.

Pada penelitian sebelumnya telah banyak yang meneliti variabel kecemasan yang dikorelasikan dengan variabel lainnya dengan fenomena yang berbeda. Dan dari hasil preliminari melalui google formulir terdapat banyak kecemasan yang dialami oleh *fresh graduate* yang berasal dari universitas lainnya di Surabaya.

UKWMS merupakan salah satu universitas swasta dengan akreditasi A memiliki program-program untuk menghasilkan lulusan profesional dengan mempersiapkan mahasiswa mendapatkan pengalaman langsung untuk menghadapi dunia kerja. Selain itu diharapkan mahasiswa siap menjadi agen perubahan dilingkungannya. Hal ini seharusnya menjadi modal mahasiswa untuk kesiapan di dunia kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti ada atau tidaknya kecemasan pada *fresh graduate* UKWMS dalam menghadapi dunia kerja dan peneliti ingin mengetahui gambaran-gambaran kecemasan yang dialami oleh *fresh graduate* UKWMS dalam menghadapi dunia kerja

1.1 Batasan Masalah

Penelitian ini ingin mengetahui gambaran kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*. Pemilihan subjek pada penelitian ini ialah *fresh graduate* yang telah diwisuda maksimal enam bulan yang telah mendapatkan ijazah dan merupakan *fresh graduate* Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Fresh graduate* yang dimaksudkan ialah *fresh graduate* yang sedang bersiap menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan dan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel dan populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2002)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana gambaran kecemasan dan faktor-faktor yang mempengaruhi *fresh graduate* mengalami kecemasan dalam dunia kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui gambaran kecemasan pada *fresh graduate* Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritik

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan ilmu pengetahuan di bidang keilmuan Psikologi khususnya Psikologi Klinis mengenai kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

a. *Fresh graduate*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada *fresh graduate* mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, sehingga

diharapkan dapat membantu mengurangi kecemasan pada *fresh graduate*

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas agar sistem perkuliahan dan pengajaran memiliki kualitas dan hasil yang lebih baik lagi pada mahasiswa pada saat menghadapi dunia kerja.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*