

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pencari kerja muda terkena stres yang cukup besar dan rentan terhadap gangguan mental dan bunuh diri, beberapa penelitian telah dilakukan untuk memeriksa kesehatan mental mereka. Karena tidak memiliki pekerjaan dianggap sebagai penyebab langsung stres, orang yang tidak bekerja cenderung percaya bahwa semua masalah kesehatan mental mereka akan berkurang jika mereka mendapatkan pekerjaan (Lim, 2018). Pada dekade terakhir, berbagai perubahan telah membawa tantangan baru ke jalur karir pekerja sebagai akibat dari ketidakpastian dan ketidakstabilan yang terkait dengan kondisi pasar tenaga kerja (Petruzzello, 2020). Pekerja perlu mengelola beberapa transisi kehidupan untuk mendapatkan pekerjaan. Keadaan seperti itu terutama mempengaruhi pendatang baru di pasar tenaga kerja (De Vos dan Van der Heijden, 2018).

Berdasarkan data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, per Februari 2022, tingkat pengangguran Indonesia tercatat sebesar 5,83% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang. Yang mencengangkan, dari 208,54 juta orang tersebut hampir 14%-nya adalah lulusan jenjang diploma dan sarjana (S1). Dengan demikian, prosentase jumlah pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun masih mengalami peningkatan terutama pada lulusan universitas.

Penelitian tentang tingginya tingkat pengangguran sarjana di Indonesia, dimana hasil dari penelitian tersebut adalah: tingginya jumlah pengangguran sarjana disebabkan karena memiliki keterampilan yang rendah dan belum siap

mental untuk memasuki dunia kerja. selain karena sumber daya manusia (mahasiswa) yang kurang berkualitas, kurangnya jumlah lapangan pekerjaan padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja, sehingga mendorong tingginya tingkat pengangguran di Indonesia (Hidayat, 2014).

Penelitian tentang efek negatif dari pengangguran terhadap kesehatan mental telah menjadi subjek dari banyak penelitian. Misalnya, pengangguran pada kaum muda dapat menyebabkan depresi, penyalahgunaan zat adiktif, dan alkoholisme, serta harga diri dan tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah (Creed dan Macintyre, 2001).

Pencari kerja memiliki apa yang diperlukan untuk berhasil mendorong dan menopang upaya pencarian kerja, yang mengarah pada upaya yang lebih tinggi dalam perilaku dan kesuksesan pencarian kerja (Liu S., Wang M., Liao H. dan Shi J., 2014). Untuk mengeksplorasi bagaimana keberhasilan pencarian kerja pendatang baru dipengaruhi oleh efikasi diri, penelitian ini mengacu pada model manajemen diri karir teori kognitif sosial karir (CSM model, Lent and Brown, 2013), yang mendalilkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam banyak proses manajemen karir, termasuk pencarian kerja.

Efikasi diri yang baik dan buruk memiliki kombinasi dengan lingkungan yang responsif dan tidak responsif. Ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi dan berada di lingkungan yang responsif, keinginan individu untuk mencapai tujuannya kemungkinan besar akan berhasil. Namun, saat efikasi rendah berkombinasi dengan lingkungan yang responsif, individu akan merasa depresi karena mengobservasi bahwa orang lain berhasil melakukan tugas yang terlalu

sulit untuknya. Saat seseorang dengan efikasi diri yang tinggi menemui situasi lingkungan yang tidak responsif, biasanya akan meningkatkan usahanya untuk mengubah lingkungan. Sedangkan saat efikasi diri rendah dikombinasikan dengan lingkungan yang tidak responsif individu akan merasa apatis, segan dan tidak berdaya (Bandura, 1997).

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 30 April 2022, informan pertama berinisial SJ, usia 26 tahun lulusan jurusan manajemen pada tahun 2020. Pada saat wawancara dilakukan status SJ sedang mencari pekerjaan pasca keluar dari pekerjaan terakhirnya dan masih belum mendapat pekerjaan pengganti, SJ mengatakan bahwa banyak kendala yang dialami pada saat proses pencarian kerja, misalnya pilih-pilih dalam melamar pekerjaan dan hanya melamar pada *jobdesk* yang dirasa cocok, karakteristik yang pendiam dan tidak mudah beradaptasi juga mempersulit SJ dalam memilih pekerjaan yang mengharuskannya berkelompok atau banyak bersosialisasi sehingga hal ini juga menjadi kendala untuk SJ karena sulitnya mencari informasi lowongan pekerjaan yang tepat dan sesuai. Sering gagal mendapatkan pekerjaan yang diinginkan juga kerap kali membuat SJ merasa stress dan tidak percaya diri sehingga menghambat proses SJ dalam mencari pekerjaan, pada proses melamar pekerjaan SJ sering kali memiliki kecemasan pada saat wawancara kerja dikarenakan SJ yang merasa kurang lancar dan sering terbata-bata pada saat wawancara dilakukan, selain itu SJ juga memiliki ketakutan tidak bisa melalui runtutan test yang disediakan perusahaan untuk proses seleksi.

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 18 September 2022, informan kedua berinisial AY, usia 25 tahun lulusan jurusan psikologi pada tahun

2022. AY mengaku sudah cukup banyak melamar pekerjaan ke berbagai perusahaan akan tetapi belum ada perusahaan yang menerima, AY mengaku memiliki kendala saat proses mencari pekerjaan, selama ini AY mencari informasi di beberapa sumber seperti grup loker di social media seperti telegram dan Instagram, walaupun begitu informan mengaku kesulitan mendapatkan informasi untuk lowongan pekerjaan yang cocok dengan latar belakang Pendidikanya atau yang sesuai dengan passion atau minatnya, selain kendala pada proses mencari kerja AY juga mengaku memiliki kecemasan yang cukup besar karena sama sekali belum memiliki pengalaman dalam dunia kerja dan tentang tuntutan pekerjaan yang nantinya akan dia hadapi.

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 04 Agustus 2022, informan ketiga berinisial PB, usia 25 tahun lulusan sarjana psikologi pada tahun 2022. Pada saat wawancara dilakukan PB mengaku belum memiliki pekerjaan, PB mengatakan bahwa dirinya mengalami cukup banyak kendala pada saat mencari pekerjaan terutama setelah banyak mengalami penolakan dari tempat kerja yang diinginkan, subjek mengaku bahwa pada awalnya memiliki kepercayaan dan keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan bisa melalui proses pencarian kerja dan dapat diterima di tempat kerja yang dia inginkan, akan tetapi setelah melamar pekerjaan berkali-kali dan tidak kunjung mendapat panggilan akhirnya PB merasa kehilangan keyakinan diri dan kepercayaan atas kompetensinya dan menjadi semakin ragu akan mendapatkan pekerjaan di *jobdesk* yang PB inginkan.

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 26 Mei 2022, informan berinisial VK, usia 24 tahun lulusan sarjana fakultas kesehatan masyarakat pada

tahun 2022. Pada saat wawancara dilakukan VK belum banyak memiliki pengalaman dalam proses mencari pekerjaan dan baru melamar pekerjaan beberap kali saja, informan mengaku sering mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari teman atau kerabatnya. Selain mendapat lowongan kerja dari teman informan juga sering mencari lewat sosial media, menurut informan mencari pekerjaan bukanlah hal mudah dan yang menyenangkan, menurut pengalaman informan dirinya sering mengalami kendala pada lokasi tempat dia melamar pekerjaan yang menurutnya jauh karena informan berharap dapat bekerja di tempat yang tidak jauh dari tempat tinggalnya. Namun kebanyakan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan pendidikannya dan dia sukai berada pada lokasi yang cukup jauh. Informan tetap berusaha mencoba mendaftar pada loker yang disukai meskipun jauh, karena informan merasa yakin akan dapat mendapatkan pekerjaan yang sesuai keinginannya tersebut.

Bagi individu yang belum memiliki pekerjaan, langkah utama yang harus dilalui setiap orang untuk menuju hidup yang lebih baik dan positif adalah mencari dan mendapatkan pekerjaan. Meskipun mendapatkan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang banyak diantaranya diluar kendali individu, perilaku pencarian kerja merupakan faktor penting untuk mendapat pekerjaan (Wanberg, Hough, dan Song, 2002). Pola perilaku mencari kerja mengacu pada suatu pola tindakan yang disengaja dan dimulai dengan identifikasi dan komitmen untuk mengejar suatu pekerjaan. Selama mencari pekerjaan, individu umumnya melakukan berbagai aktivitas dan menggunakan berbagai sumber daya pribadi misalnya waktu maupun sumber daya sosial dengan tujuan

memperoleh pekerjaan” (Kanfer, Wanberg, dan Kantrowitz, 2001). Namun, pencarian kerja umumnya merupakan proses yang menegangkan, menantang dan juga mengandung keputusan dan frustrasi. Meskipun orang menunjukkan beberapa variabilitas sehubungan dengan perilaku mencari kerja, ada konsensus bahwa ketika pengangguran dan proses pencarian kerja meluas dari waktu ke waktu, energi mental dan fisik serta kepercayaan diri semakin berkurang (Van Dam & Menting, 2012). Akibatnya orang cenderung putus asa menghabiskan lebih sedikit waktu untuk mencari pekerjaan dan sering menarik diri setidaknya untuk sementara waktu dari pasar tenaga kerja (Krueger & Mueller, 2011).

Mencari pekerjaan dianggap sebagai proses pengaturan diri yang diarahkan pada tujuan yang terdiri dari beberapa fase (Van Hooft, Wanberg, dan Van Hooft, 2013) di mana pencari kerja harus melakukan kedua perilaku persiapan (mengeksplorasi kemungkinan tujuan karir, nilai, keterampilan) untuk mengembangkan tujuan pencarian kerja dan perilaku pencarian kerja aktif (membuat daftar riwayat hidup, menghadiri wawancara dengan calon pemberi kerja). Sejalan dengan ini, untuk mempertahankan perilaku mereka dan mencapai tujuan pekerjaan mereka, pendatang baru yang mencari pekerjaan perlu dilengkapi dengan sumber daya pengaturan diri, seperti efikasi diri. Efikasi diri dianggap memiliki peran penting dalam proses pencarian kerja dan hasilnya, Oleh karena itu, penelitian telah secara ekstensif mengkonfirmasi manfaat efikasi diri dalam pencarian kerja.

Sudut pandang psikologis meninjau bahwa ketidakyakinan para mahasiswa tingkat akhir akan “bekal” yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja

ini dalam bahasan efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 2007). Melalui kalimat yang berbeda Alwisol (2009) menyatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Keyakinan yang dimiliki individu mempengaruhi emosi, pikiran, dan tingkah laku misalnya dalam memilih keputusan, usaha-usaha yang dilakukan, dan keteguhan pada saat menghadapi hambatan (Bandura, 2007). Efikasi diri mewarnai emosi, cara berpikir dan tindakan yang dilakukan individu. Efikasi diri juga akan mengarahkan motivasi dan aktivitas yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan individu. Efikasi diri mengarahkan individu untuk bisa memahami kondisi diri secara realistis, yang hal ini kemudian menjadikan individu bisa menyesuaikan harapan akan pekerjaan yang diinginkan dan kemampuan yang dimiliki (Utami, 2013).

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek aspek efikasi diri pada orang yang sedang mencari kerja

## **C. Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan mengenai efikasi diri dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi perkembangan.



## 2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan:

- a) Supaya para pencari kerja dapat mengetahui gambaran tentang aspek aspek dalam efikasi diri
- b) Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan peneliti selanjutnya dengan tema yang sama

