

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang termasuk ke dalam Angkatan kerja tetapi belum mendapatkan pekerjaan (Sukirno, dalam Fratina, 2016). Menurut Leahy (2009) menganggur dapat meningkatkan resiko pada kecanduan minuman keras, depresi, kecemasan, dan keinginan untuk bunuh diri, serta terjadi penurunan pada kualitas kesehatan mental, kepuasan hidup, dan *subjective well-being*. Para pengangguran akan merasa cemas terhadap keadaan finansial dan ketidakpastian mengenai kapan mereka akan mendapatkan pekerjaan.

Menurut data dalam Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2020, penduduk usia kerja di Indonesia, yaitu semua orang yang berumur 15 tahun ke atas, ada sebanyak 203,97 juta orang. Dengan 67,77% penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, yaitu sebanyak 138,22 juta orang, dan merupakan angkatan kerja yang terdiri dari 128,45 juta penduduk bekerja dan 9,77 juta orang atau 7,07% merupakan pengangguran, meningkat 1,84% dari tahun sebelumnya.

Pengangguran dengan tingkat pendidikan tinggi, yaitu lulusan Diploma dan Sarjana merupakan yang paling mendominasi angka pengangguran di Indonesia. Tercatat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2020 pengangguran dari tamatan Perguruan Tinggi ada sebesar 15,43%, yaitu 8,08% merupakan lulusan Diploma dan 7,35% merupakan lulusan Universitas.

Salah satu pencari kerja aktif adalah para *fresh graduate*. Setelah menyelesaikan pendidikan pada jenjang Perguruan Tinggi sebagai lulusan baru (*Fresh graduate*) dengan menyandang gelar Sarjana atau Diploma, dan pada saat itu para *fresh graduate* tersebut telah berada pada tahap usia dewasa awal. Dimana salah satu tugas

perkembangan pada tahap usia dewasa awal menurut Hurlock (dalam Putri, 2018) adalah mendapatkan suatu pekerjaan, yang berarti pada tahap ini seseorang dituntut untuk harus mandiri secara ekonomi dan dapat menghidupi dirinya sendiri.

Namun pada kenyataannya mencari pekerjaan bukan merupakan hal yang mudah, ketersediaan lapangan kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja, ditambah dengan situasi krisis dimasa pandemi Covid-19 menyebabkan mencari pekerjaan menjadi permasalahan tersendiri bahkan bagi para pencari kerja yang memiliki pendidikan tinggi sekalipun. Dikutip dari Tempo.co (2020) Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Suhariyanto, mengatakan bahwa hingga Mei 2020 jumlah iklan lowongan pekerjaan di seluruh media mengalami penurunan selama pandemi Covid-19. Penurunan perusahaan yang memasang iklan lowongan pekerjaan berkurang mencapai 50% dari sebelum masa pandemi Covid-19 berlangsung. Dalam sektor industri akomodasi dan pangan pada Mei 2020 tercatat hanya terdapat 33 pengumuman lowongan pekerjaan, yang berarti jumlah ini merosot dari bulan Januari yang mencapai 454 pengumuman. Pada sektor industri jasa keuangan dan asuransi pada Mei 2020 tercatat hanya 614 pengumuman lowongan kerja, menurun dari Januari yang mencapai 1792 pengumuman. Pada sektor informasi dan komunikasi tercatat mengalami penurunan pada Mei 2020 hanya terdapat 868 pengumuman lowongan pekerjaan dari Januari lalu yang mencapai 1962 pengumuman. Dalam sektor jasa perusahaan tercatat hanya 305 pengumuman lowongan kerja, menurun dari Januari lalu yang mencapai 1846 pengumuman. Adapun pada sektor pendidikan iklan lowongan pekerjaan pada Mei 2020 hanya tercatat sebanyak 105 pengumuman, menurun dari sebelumnya yang mencapai 455 pengumuman pada Januari 2020.

Masa krisis yang terjadi dimasa pandemi Covid-19 bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia. Seperti yang dikutip dari Republika.co.id (2020), Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziyah mengatakan bahwa persoalan pengangguran di Indonesia bukan semata-mata akibat dari pandemi Covid-19, tetapi dipengaruhi oleh tidak adanya *link and match* di dunia pendidikan dan ketenagakerjaan, dan persoalan pengangguran di Indonesia justru

didominasi oleh para lulusan Perguruan Tinggi. Berdasarkan profil ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 85% penduduk Indonesia yang bekerja merupakan lulusan SMA kebawah, yang berarti hanya 15% penduduk yang bekerja yang merupakan lulusan Perguruan Tinggi.

Berkurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi semakin ketat. Hal tersebut mengakibatkan para *fresh graduate* harus dihadapkan dengan fakta bahwa bukan hanya *fresh graduate* lainnya yang akan mereka hadapi dalam persaingan untuk mencari pekerjaan, tapi para *fresh graduate* itu juga harus bersaing dengan para pencari kerja senior dan lulusan tahun sebelumnya yang memiliki lebih banyak keahlian dan pengalaman dalam dunia kerja, sehingga hal tersebut dapat membuat para *fresh graduate* merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya sendiri untuk bisa bersaing dalam mendapatkan pekerjaan atau dapat disebut juga dengan *self-efficacy* rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 lulusan baru (*Fresh graduate*) Perguruan Tinggi pada jenjang Sarjana dan Diploma, 8 dari 10 diantaranya cenderung melakukan perbandingan ke atas dan mengatakan bahwa 8 orang tersebut sering merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk bisa bersaing dan mendapatkan pekerjaan. Minimnya pengalaman yang dimiliki dalam berorganisasi dan magang saat semasa kuliah, melihat profil dari para pencari kerja lainnya dalam situs *linked.in* yang mereka anggap memiliki lebih banyak pengalaman dan kemampuan dibandingkan dengan yang mereka miliki, serta belum mendapatkan panggilan kerja setelah beberapa kali melamar di berbagai perusahaan merupakan alasan mengapa 8 orang *fresh graduate* tersebut menjadi kurang yakin akan kemampuannya sendiri untuk dapat bersaing dalam mencari pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor individual yang memengaruhi para pencari kerja sulit mendapatkan pekerjaan, yaitu kompetensi yang dimiliki, tingkat pendidikan, *goal orientation*, dan (keyakinan mampu melaksanakan tugas) *self-efficacy* (Imawati dkk, 2014). *Self-efficacy* merupakan sumber daya pribadi yang penting yang memungkinkan individu untuk dapat mengatasi permasalahan kehidupan yang penuh dengan tekanan,

termasuk pengangguran dengan lebih baik (Kanfer & Hulin, dalam Zenger, Berth & StÖbel-Richter, 2013). Terutama bagi para *fresh graduate* yang masih belum memiliki pengalaman dalam dunia kerja sebelumnya, memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat membuat para *fresh graduate* merasa lebih optimis dan tekun dalam menghadapi persaingan untuk mencari pekerjaan.

Dalam penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Zenger, Berth & StÖbel-Richter (2013) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi keluhan kesehatan dan durasi menganggur seseorang dalam kurun waktu 7 tahun kedepan, dinyatakan bahwa Individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung memiliki keluhan mengenai tingkat kesehatan fisik dan mental yang lebih tinggi serta mengalami masa pengangguran dua kali lebih lama dibandingkan orang dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi. Penelitian lain yang membahas mengenai *self-efficacy* pada para pencari kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Imawati, dkk (2014), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Individu yang memiliki *self-efficacy* dan *goal orientation* yang tinggi cenderung memperlihatkan *career development* yang tinggi juga. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu komponen penting yang harus dimiliki para *fresh graduate* yang merupakan pengangguran baru yang sedang aktif mencari pekerjaan dengan hanya bermodalkan nama universitas, nilai ipk, dan berbagai pengalaman dalam berorganisasi, tanpa memiliki pengalaman dalam dunia kerja formal sebelumnya. Oleh karena itu para *fresh graduate* membutuhkan keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya atau *self-efficacy* untuk dapat bersaing dengan para pencari kerja lainnya, termasuk dengan para pencari kerja senior yang telah memiliki berbagai macam pengalaman dalam dunia kerja.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang dianggap mempunyai pengaruh dalam kehidupannya (Bandura, 1997). Salah satu sumber *self-efficacy* adalah *Vicarious Experience*, yaitu pengalaman dari orang lain yang memberikan contoh mengenai penyelesaian suatu tugas. *Self-efficacy* pada individu akan meningkat jika individu

tersebut mengamati pencapaian orang lain yang dianggap mempunyai kompetensi yang setara, namun akan berkurang saat melihat temannya gagal. Menurut Schunk (2003) seorang siswa mendapatkan informasi mengenai *self-efficacy* melalui informasi evaluasi diri yang didapatkan dengan melakukan perbandingan sosial, yaitu membandingkan kinerjanya dengan orang lain (model dan teman sebaya). Seorang siswa yang mengamati teman sebayanya yang dianggap memiliki kompetensi yang setara dapat melakukan suatu tugas, maka siswa tersebut cenderung akan percaya bahwa dirinya juga mampu melakukan tugas tersebut.

Dalam melakukan evaluasi diri terdapat tiga sumber untuk mendapatkan informasi evaluasi diri. Sumber yang pertama adalah informasi referensi diri subjektif, yaitu ketika individu dihadapkan dengan informasi otentik mengenai dirinya sendiri. Sumber yang kedua adalah informasi referensi diri objektif, yaitu informasi yang dibuat secara objektif melalui umpan balik secara langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh dari lingkungannya. Sumber yang ketiga adalah perbandingan sosial, yaitu ketika individu membandingkan dirinya secara langsung dengan orang lain (Stein & Mynhardt, 2008).

Pernyataan mengenai perbandingan sosial sebagai salah satu cara evaluasi diri juga sejalan dengan pendapat dari Festinger. Menurut Festinger (dalam Fakhri, 2017) individu akan termotivasi untuk membandingkan dirinya sendiri dengan orang lain untuk menilai situasi sosialnya sendiri. Melakukan perbandingan dengan orang yang dianggap serupa sangat berguna untuk menghasilkan evaluasi yang akurat mengenai opini dan kemampuan yang dimilikinya.

Perbandingan sosial atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *social comparison*. *Social comparison* merupakan teori yang dikembangkan oleh Festinger yang memandang bahwa proses pengaruh sosial dan beberapa perilaku kompetitif tertentu berasal dari kebutuhan untuk evaluasi diri dengan berdasar pada perbandingan dengan orang lain.

Terdapat dua arah dalam melakukan perbandingan sosial, yaitu perbandingan ke atas dan perbandingan ke bawah. Penelitian mengenai arah perbandingan sosial (Festinger, 1954; Wills, 1981) menunjukkan bahwa arah perbandingan sosial dapat dipengaruhi oleh keinginan atau kebutuhan untuk peningkatan diri (dalam Gagasari & Hassaskhah, 2017).

Menurut Kayu (1989) Perbandingan ke atas di tafsirkan sebagai minat seseorang untuk mengevaluasi kemampuannya dan mencoba meningkatkan kemampuan tersebut. Adapun perbandingan sosial ke bawah, menurut Wills (1981) berfokus pada peningkatan *subjective well-being* melalui perbandingan dengan orang-orang yang kemampuannya berada di bawahnya (dalam Gagasari & Hassaskhah, 2017).

Social comparison sering terjadi dalam setiap aspek kehidupan individu, termasuk pada para pencari kerja. Proses dalam mencari pekerjaan merupakan kegiatan yang umum dilakukan oleh banyak orang, para pencari kerja akan sadar dengan adanya proses mencari pekerjaan yang dialami oleh teman dan orang lainnya, serta adanya informasi mengenai pengalaman keberhasilan dan kegagalan orang lain dalam mencari pekerjaan dapat dijadikan sebagai faktor yang memengaruhi individu dalam mencari pekerjaan (Fu, Sefton, dan Upward, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fu, Sefton, dan Upward (2019) mengenai *social comparison* pada pencari kerja. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa informasi yang didapat melalui *social comparison* dapat merubah perilaku pencarian pada para pencari kerja.

Penelitian lainnya terkait dengan *social comparison* pada pengangguran adalah penelitian yang dilakukan oleh Sheeran, Abrams, dan Orbell (1995), hasil penelitian tersebut menemukan bahwa seseorang yang menganggur memiliki skor perbandingan sosial yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang memiliki pekerjaan. Membandingkan keadaan dirinya disaat ini dengan keadaan dirinya sendiri dimasa lalu dapat memprediksi tekanan psikologis pada pengangguran, sedangkan

membandingkan keadaan dirinya saat ini dengan gambaran diri ideal yang diinginkan dapat memprediksi tekanan psikologis pada orang yang memiliki pekerjaan.

Menurut Joo & Jo (2017) seseorang ketika menghadapi situasi sosial yang kabur dan tidak menemukan standar yang objektif, maka orang tersebut akan mencoba membandingkan dirinya dengan orang lain untuk mengurangi ketidakpastian batin yang dialaminya. Malik dkk (2019) berpendapat bahwa membandingkan kemampuan dan prestasi diri dengan orang lain berguna untuk pengembangan dan pemeliharaan *self-efficacy*, dan pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh Lee, dkk (2019) yang menyatakan bahwa informasi dari hasil perbandingan sosial memberikan standar untuk evaluasi kinerja dari siswa dan siswa dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui kognisi dan interpretasi informasi perbandingan tersebut (dalam YAO, 2020).

Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai hubungan antara *social comparison* dan *self-efficacy*. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Gagasari & Hassaskhah (2017), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara perbandingan sosial ke atas dengan *self-efficacy* pada guru, namun terdapat hubungan negatif yang signifikan antara perbandingan sosial ke bawah dengan *self-efficacy* pada guru. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Steyn & Mynhardt (2008) yang membahas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi evaluasi diri dan persepsi *self-efficacy*, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa informasi referensi diri subyektif merupakan sumber informasi yang paling dominan berpengaruh terhadap *self-efficacy* dibandingkan dengan dua faktor lainnya, yaitu informasi diri obyektif dan *social comparison*, dan memberi tahu subyek mengenai informasi evaluasi diri tersebut, termasuk *social comparison* justru menurunkan *self-efficacy* pada subyek.

Serta temuan lain dalam penelitian yang dilakukan oleh Steyn & Mynhardt (2008) bahwa memberikan informasi evaluasi diri, termasuk informasi *social comparison* justru dapat menurunkan *self-efficacy*. Sebaliknya, dalam sebuah penelitian lain yang membahas hubungan antara *social comparison* dengan *self-efficacy* yang dilakukan

oleh Chia-Ling YAO (2020), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *social comparison* menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan *self-efficacy* pada karyawan dalam industry medis.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas dan dapat ditemukan beberapa penelitian yang membahas hubungan antara *social comparison* dan *self-efficacy* pada pekerja. Namun, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas terkait dengan variabel *social comparison* dan *self-efficacy* pada orang-orang yang belum bekerja, khusus nya para *fresh graduate* yang belum bekerja. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *social comparison* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

- 1.2.1 Bagaimana gambaran *social comparison* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja?
- 1.2.2 Bagaimana gambaran *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja?
- 1.2.3 Bagaimana hubungan *social comparison* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian berlangsung dengan terarah dan tidak melebar terlalu jauh. Peneliti membatasi penelitian ini pada hubungan *social comparison* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *social comparison* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *social comparison* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan Perguruan Tinggi yang belum bekerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah agar dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan saran bagi perkembangan keilmuan psikologi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan bagi para *fresh graduate* mengenai gambaran *social comparison* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja.