

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini sedang berada dalam era disrupsi yang merupakan masa di mana terjadi inovasi dan perubahan secara masif, perubahan ini terjadi secara fundamental yang mengubah berbagai sistem dan tatanan ke cara yang baru. Hal yang terdampak dari perubahan tersebut salah satunya adalah dunia kerja karena banyak berbagai jenis pekerjaan yang hilang sekaligus banyak jenis pekerjaan baru bermunculan sehingga memunculkan persaingan antar individu yang semakin kompetitif dalam mencari pekerjaan, hal ini dikarenakan ketersediaan lapangan pekerjaan lebih kecil dari orang yang mencari kerja. Salah satu kelompok yang mencari pekerjaan berasal dari kalangan lulusan baru dari perguruan tinggi atau *fresh graduate*.

*Fresh graduate* adalah sebutan untuk individu yang baru saja lulus dari jenjang pendidikan lanjutan setelah pendidikan menengah serta minim dalam pengalaman kerja (Sagita., et al, 2020). Memiliki status sebagai seorang *fresh graduate* merupakan tantangan bagi mereka yang ingin mencari kerja, karena perjuangan untuk mencari pekerjaan dan mendapatkannya berbeda dengan perjuangan untuk lulus dari perguruan tinggi. Setelah mendapatkan gelar akademik, *fresh graduate* memiliki pilihan untuk mengembangkan karir masa depan mereka yaitu salah satunya adalah dengan bekerja, namun mereka saat ini harus berkompetisi tidak hanya dengan sesama *fresh graduate* tetapi juga dengan pencari kerja yang sudah berpengalaman di bidangnya. Hal ini membuat perjuangan *fresh graduate* mendapatkan pekerjaan yang mereka impikan semakin sulit.

Berdasarkan Berita Resmi Statistik nomor 82/11/Th. XXV tanggal 07 November 2022 pada bulan Agustus 2022 tingkat pengangguran terbuka (TPT) penduduk kelompok umur muda (15–24 tahun) merupakan TPT tertinggi, yaitu mencapai 20,63 persen dan TPT berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh angkatan kerja yaitu diploma dan sarjana mencapai 4,8 persen (Badan Pusat Statistik, 2022). Sebagian dari angka tersebut berasal dari kalangan *fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan. Seorang *fresh graduate* memiliki harapan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan setelah meraih gelar akademiknya, namun pada kenyataannya jumlah pengangguran yang masih tinggi, jumlah lulusan sarjana baru yang begitu besar, ketersediaan lapangan kerja yang tidak mencukupi, dan penurunan pertumbuhan ekonomi akibat adanya pengaruh dari pandemi covid-19 membuat harapan *fresh graduate* untuk mendapatkan kerja semakin tertinggal, terlebih perebutan dalam pencarian kerja tidak hanya dirasakan oleh para *fresh graduate* tetapi juga kelompok lain yang mendapatkan dampak dari adanya pemutusan hubungan kerja. Pada saat ini memang telah terjadi banyak perubahan yang membawa tantangan baru bagi para pencari kerja yang disebabkan oleh ketidakpastian dan ketidakstabilan yang terjadi di pasar tenaga kerja sehingga keadaan tersebut membuat lulusan perguruan tinggi merasa dirinya belum siap dan mampu untuk berhasil mendapatkan pekerjaan, terutama pada lulusan baru (*fresh graduate*).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh lembaga *The Higher Education Policy Institute* pada tahun 2020 terhadap lebih dari 1.000 calon wisudawan bahwa terdapat 21 persen mahasiswa yang merasa tidak optimis bahwa mereka mampu untuk mendapatkan kerja dan sebagian besar dari mahasiswa tersebut cemas dengan masa depan karir mereka (Hewitt, 2020). Hal ini dapat terjadi karena memang mereka sedang dalam masa transisi dari fase pendidikan ke fase dunia kerja, mereka yang baru saja mendapatkan gelar akademik dan ingin memperoleh pekerjaan, perlu terlibat dalam proses pencarian kerja yang sebenarnya mereka kurang pahami. Utama (2021) mengungkapkan dalam penelitiannya terhadap *fresh graduate* yang sedang mencari kerja menemukan bahwa persepsi *fresh graduate* mengenai proses pencarian kerja pada era sekarang cenderung semakin sulit, hal ini dikarenakan terbatasnya kesempatan

yang tersedia, persepsi mengenai proses pencarian kerja tersebut kemudian berdampak pada tingkat kepercayaan diri untuk mencari pekerjaan (*job search self-efficacy*) pada lulusan baru cenderung rendah.

Mencari pekerjaan adalah salah satu bentuk dari regulasi diri dari seorang individu yang terdiri dari berbagai macam proses yang pencari kerja perlu melakukan berbagai perilaku seperti mencari lowongan kerja, mempersiapkan wawancara, mempersiapkan *resume*, dan memperoleh kompetensi (*skill*) untuk mengembangkan potensinya yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan. Untuk membentuk perilaku dan meraih tujuan *fresh graduate* dalam mencari kerja, mereka perlu memiliki sumber regulasi diri seperti misalnya efikasi diri (*self-efficacy*). *Self-efficacy* atau efikasi diri memiliki peran penting dalam proses pencarian kerja dan mendapatkan pekerjaan (Saks, 2005).

Kanfer & Hulin (1985) menyatakan bahwa efikasi diri mencari kerja (*job search self-efficacy*) mengacu pada keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan dan berfungsi sebagai kemampuan mengontrol diri yang penting dalam proses pencarian kerja. Penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa *job search self-efficacy* berhubungan positif dengan niat, frekuensi dan intensitas perilaku pencarian kerja, serta jumlah tawaran pekerjaan dan persepsi atau ekspektasi kecocokan sebelum masuk lingkungan kerja (Kanfer & Hulin, 1985; Saks & Ashforth, 1999).

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan kepada lima *fresh graduate* dengan melakukan wawancara untuk mengetahui hambatan yang dialami *fresh graduate* dalam mencari kerja, berdasarkan hasil wawancara tersebut, mereka berpendapat bahwa *fresh graduate* agar dapat sukses dalam mencari kerja membutuhkan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, memiliki motivasi mencari kerja yang baik, serta memiliki kepercayaan diri yang mumpuni. Namun, hal tersebut belum menjamin mereka untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini dikarenakan mereka masih harus melalui beberapa tahap seperti proses seleksi kandidat, mengikuti berbagai tes, dan wawancara. Keberhasilan dalam menghadapi proses tersebut bertumpu pada kepercayaan diri dan kemampuan diri individu.

*Self-efficacy* merupakan faktor penting yang menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam mencapai sesuatu (Santrock, 2010). Wanberg, Zhu, dan Hooft (2010) mengemukakan bahwa ketika seseorang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif maka kemungkinan mereka untuk menyerah sangatlah kecil, bahkan mereka akan lebih meningkatkan kembali daya dan usaha mereka dalam meraih sesuatu. Hal ini memperkuat temuan dari wawancara sebelumnya bahwa kesuksesan dalam mencari kerja ada kaitannya dengan keyakinan diri.

Proses pencarian kerja merupakan hal yang penting bagi *fresh graduate* pada masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja, keberhasilan dalam pencarian kerja memiliki peran penting dalam pembentukan kesuksesan karir jangka panjang suatu individu (Saks, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gerardo Petruzzello, Marco Giovanni Mariani, Rita Chiesa, dan Dina Guglielm pada tahun 2019 terhadap 177 lulusan perguruan tinggi di Italia ditemukan bahwa *job search self-efficacy* (JSSE) dapat membantu individu untuk mendapatkan hasil yang baik dalam proses pencarian kerja, terdapat juga pengaruh positif antara *job search self-efficacy* dengan kesuksesan mencari kerja. Saks (2005) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor psikologis yang terdapat pada *job search self-efficacy* mengenai pencarian kerja yaitu faktor motivasi, faktor kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. *Self-esteem* yang merupakan bagian dari atribut kepribadian individu dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi *job search self-efficacy* karena individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi cenderung akan lebih baik dalam menghadapi penolakan atau kegagalan dalam proses mencari kerja serta individu dengan *self-esteem* yang tinggi mampu mengenali dirinya lebih baik dan memiliki motivasi untuk mengembangkan dirinya ke arah yang positif. Coopersmith (1967) mengungkapkan bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi individu dan pandangan terhadap dirinya terutama mengenai sikap menerima dan menolak, indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan, dan keberhargaan. Terdapat beberapa penelitian yang telah membuktikan bahwa *self-esteem* berhubungan positif dengan jumlah tawaran pekerjaan yang diterima, kepuasan dalam pencarian kerja, dan tawaran pekerjaan (Ellis & Taylor, 1983; Saks & Ashforth, 1997).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *self-esteem* memiliki kaitan dalam proses pencarian kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ellis & Taylor (1983) pada mahasiswa mengenai peran *self-esteem* dalam proses pencarian kerja yang menyatakan bahwa *self-esteem* dapat mempengaruhi hasil pencarian kerja individu, *self-esteem* secara langsung mempengaruhi sejauh mana usaha pencari kerja dalam mencapai tujuan yang telah ia tetapkan mengenai intensitas pencariannya. Individu dengan *self-esteem* yang rendah berdampak pada menurunnya keterampilan sosial dirinya, kemampuan wawancara yang kurang baik, dan hanya sedikit yang menawarkan pekerjaan. Anderson (1981) menjelaskan bahwa permasalahan transisi dari masa pendidikan perguruan tinggi ke dunia kerja meliputi kemampuan inteligensi, *academic achievement*, minat, motivasi, dan atribut *personality* yang dalam hal ini merupakan sifat individu. Sifat inilah yang mempengaruhi pengembangan *self-esteem* individu.

Melalui kedua penelitian diatas dapat dikaitkan bahwa variabel *self-esteem* dan variabel *job search self-efficacy* saling memiliki keterkaitan bahwa *job search self-efficacy* merupakan kepercayaan dalam diri bahwa ia mampu mencari dan sukses mendapatkan pekerjaan dan *self-esteem* yang merupakan pandangan diri individu memiliki hubungan dengan perilaku pencarian kerja dan kesuksesan dalam mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian peneliti menilai bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap *job search self-efficacy behavior* atau perilaku dalam pencarian kerja dan *job search self-efficacy outcomes* (capaian dalam pencarian kerja) pada *fresh graduate*.

Berdasarkan penyampaian dan fenomena yang relevan di atas, maka peneliti ingin melakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan karena masih sedikitnya penelitian mengenai *self-esteem* dengan *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta serta penelitian yang relevan. Penelitian dengan variabel tersebut lebih banyak dilakukan sebagai pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis dapat mengidentifikasi bahwa masalah yang timbul, antara lain:

1. Bagaimana gambaran *self-esteem* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?
2. Bagaimana gambaran *job search self-efficacy* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?
3. Bagaimana gambaran *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?

## 1.3. Pembatasan Masalah

Mengenai pembahasan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menentukan batasan masalah agar penelitian ini tidak terlampaui jauh dari apa yang akan diteliti. Melalui identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan penelitian ini dibatasi “Pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?”

## 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan rangkaian penjelasan dari latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy behaviour* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Dengan landasan masalah yang telah disebutkan, tujuan yang ingin dicapai dengan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy behavior* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta?

### 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan untuk dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, seperti:

#### 1.6.1. Manfaat teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan berkontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya pada studi psikologi positif yang membahas mengenai *self-esteem* dan juga *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes* pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi di DKI Jakarta.

#### 1.6.2. Manfaat praktis

1. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan bagi mahasiswa yang sedang menjalani pendidikan perguruan tinggi untuk dapat memahami mengenai pentingnya memperhatikan *self-esteem* dan juga *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes*.

2. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi para individu yang baru lulus dari perguruan tinggi untuk meningkatkan *self-esteem* dan juga memperhatikan *job search self-efficacy behavior* dan *job search self-efficacy outcomes* ketika mencari kerja sehingga dapat lebih percaya diri.

3. Bagi universitas dan lembaga pendidikan lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi universitas dan lembaga pendidikan lainnya dalam merumuskan kebijakan dan penyediaan fasilitas yang dapat meningkatkan *self-esteem* dan juga *job search self-efficacy* bagi para *fresh graduate*-nya sehingga mereka dapat lebih siap untuk mencari kerja.

