

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era bonus demografi akan terjadi di Indonesia pada tahun 2045, tahun dimana maksud dari fenomena tersebut adalah adanya tingkat angkatan kerja dengan usia produktif memiliki jumlah lebih banyak daripada tahun-tahun sebelumnya, hal ini merupakan sebuah kesempatan emas untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang melimpah secara efisien dan optimal sehingga diharapkan terjadinya peningkatan taraf hidup bagi masyarakat Indonesia.

Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kegiatan produktif yang masif untuk meningkatkan kegiatan ekonomi dalam suatu negara terkhusus melalui tenaga kerja yang memadai. Namun, realisasi dari angan tersebut perlu melalui jalan panjang nan berliku, karena dimana ada peluang pasti diikuti dengan tantangan untuk memulainya. Penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah et al. (2023) menyebutkan bahwa bonus demografi dapat dinikmati apabila Indonesia memiliki empat syarat utama yang harus dipenuhi seperti terdapatnya sumber daya manusia yang berkualitas, tabungan rumah tangga yang cukup, peningkatan jumlah tenaga kerja wanita, dan penyerapan yang baik pada pasar tenaga kerja. Peluang tersebut sekaligus menjadi tantangan yang dihadapi dalam hal mempersiapkan untuk mengoptimalkan bonus demografi.

Sumber daya manusia yang melimpah apabila tidak dikelola dengan baik akan menjadi bencana bagi bangsa itu sendiri yang dalam hal ini adalah kemungkinan peningkatan angka pengangguran. Apabila suatu keberlimpahan sumber daya manusia dengan usia produktif tidak didukung dengan seimbangnya lapangan pekerjaan yang tersedia, maka akan menjadi beban bagi penduduk yang tidak berpendapatan dan meningkatnya jumlah pengangguran yang kemudian menjadi hambatan bagi perekonomian Indonesia (Qomariyah et al., 2023).

Pada kenyataannya, berdasarkan pernyataan yang ditulis oleh Verianty (2024) yang diambil dari Liputan6 membahas tentang jumlah pengangguran di Indonesia termasuk ke dalam kategori paling tinggi dalam cakupan ASEAN dirangkum berdasarkan penelitian IMF mengenai tingkat pengangguran. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Indonesia mengalami penurunan angka sebesar 0,1 persen, tidak menggeserkan posisi Indonesia sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan dengan negara-negara yang ada di ASEAN.

Secara teori, individu yang telah melalui pendidikan tinggi dianggap memiliki kemampuan yang sudah cukup matang untuk terjun ke dunia kerja karena proses pembelajaran yang dilalui saat berada di perguruan tinggi telah terspesifikasi berdasarkan rumpun ilmu serta minat dari para mahasiswa. Herlina & Subiyantoro (2024) memberi penjelasan bahwa pendidikan diakui sebagai hal yang menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dengan latar belakang seseorang yang telah melalui pendidikan tinggi diyakini memiliki pemahaman yang jauh lebih matang mengenai penerapan serta fungsi teknologi yang efektif. Selain itu, proses pembelajaran pada perguruan tinggi juga disertai dengan praktek kerja lapangan atau magang dalam rangka melakukan penerapan teori yang telah didapatkan saat berkuliah. Lebih lanjut, terdapat beberapa variasi kontribusi penting yang diberikan pendidikan tinggi terhadap pembangunan ekonomi yang dikemukakan oleh Herlina & Subiyantoro diantaranya adalah menjadi bantuan dalam lingkup industrialisasi ekonomi dengan menyediakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknis, profesional dan keterampilan manajerial, menjadi pekerja yang berpengetahuan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menjadi penggerak untuk dalam pergerakan sebuah sikap yang diperlukan untuk sosialisasi individu serta modernisasi dan transformasi masyarakat secara keseluruhan, menjadi bantuan dalam penciptaan, penyerapan dan penyebaran pengetahuan melalui pengajaran dan penelitian, membantu pembentukan penguatan negara-bangsa dan globalisasi, serta memiliki kemungkinan terjadinya peningkatan *life of mind* seseorang yang menawarkan manfaat budaya dan politik bagi masyarakat luas. Dengan demikian, sumber daya manusia yang telah menempuh pendidikan tinggi menjadi salah satu harapan sebagai agen penggerak dalam kegiatan produktif untuk

menciptakan peningkatan perekonomian dan menciptakan pemanfaatan bonus demografi yang optimal.

Pada kenyataannya, rencana tersebut tidak berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang diprediksikan. Lulusan pendidikan tinggi memiliki kesulitan yang sama dalam mencari pekerjaan dengan mereka yang memiliki latar belakang pendidikan sekolah menengah kebawah. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pengangguran terbuka tahun 2024 yang diungkapkan oleh Badan Pusat Statistik, dimana pengangguran dengan latar belakang pendidikan universitas dan diploma mencapai angka 1.012.905 juta jiwa. Sesuai dengan pendapat Miradji et al., (2024) yang mengemukakan bahwa gelar seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi tidak menjadi jaminan bahwa seseorang akan mudah mendapatkan kerja. Dibalik dari tingginya tingkat pengangguran terdidik tingkat pendidikan tinggi ini, terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang. Hambatan lain yang menjadi faktor tingginya tingkat pengangguran adalah para *fresh graduate* yang tidak langsung mendapatkan kerja ketika mereka lulus dari pendidikan yang ditempuh

*Fresh graduate* merupakan sebutan bagi mereka yang telah menyelesaikan studi strata 1 atau dengan gelar sarjana. *Fresh graduate* memiliki pengertian sebagai seorang yang sudah lulus dari perguruan tinggi namun belum memiliki pekerjaan atau belum bekerja, atau belum memiliki pengalaman (Firmansyah et al., 2022). Lebih lanjut, *fresh graduate* didefinisikan oleh Nurlaily (2021) adalah mereka yang lulus dalam rentang setahun terakhir setelah lulus, bagi yang sudah pekerja maupun pencari kerja, sehingga lebih menggambarkan kesempatan kerja *fresh graduate*. Berdasarkan pengertian *fresh graduate* para peneliti diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *fresh graduate* adalah seorang yang baru saja menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi dalam rentang satu tahun yang belum bekerja serta belum memiliki pengalaman kerja.

Dalam prakteknya, *fresh graduates* harus ikut bersaing mencari pekerjaan tidak hanya sesama *fresh graduate* saja, tetapi juga bersaing dengan para pencari kerja dengan pengalaman dan kesiapan kerja yang lebih matang (Nastiti et al., 2021), sehingga hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi *fresh graduate*. Terdapat berbagai macam sebab mengapa *fresh graduate* sulit mendapat kerja meskipun dinilai telah memiliki kemampuan yang mumpuni berdasarkan hasil

pembelajaran yang didapat melalui perguruan tinggi. Quoc Nghi et al., (2020) melalui penelitiannya menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Pertama adalah adanya relasi sosial untuk mendapatkan suatu pekerjaan, semakin banyak relasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula peluang untuk mendapatkan kerja bagi para *fresh graduate*.

Selanjutnya adalah tingkat pendidikan yang berkorelasi dengan kemudahan mencari kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang, maka semakin mudah pula untuk masuk ke radar *recruiter* sebagai kandidat potensial karena dianggap memiliki *learning outcome* yang matang. Faktor ketiga adalah pengalaman kerja, seperti magang atau *part-time*. *Fresh graduate* yang telah memiliki pengalaman kerja lebih mudah untuk mendapatkan kerja setelah sebulan lulus dari pendidikannya daripada lulusan dengan tingkat pengalaman kerja yang minim.

Terakhir dan tidak kalah penting adalah terkait dengan pengupahan. Poin ini menjelaskan bahwa seorang *fresh graduate* harus mengajukan tingkat gaji yang diinginkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Mengingat *fresh graduate* rata-rata memiliki pengalaman kerja yang belum mencukupi, sehingga akan sulit untuk diterima nantinya apabila mereka melakukan penawaran gaji yang tinggi saat melakukan negosiasi. Quoc Nghi et al., (2020) juga menjelaskan kesulitan *fresh graduate* dalam mencari kerja berdasarkan intensitasnya. Mereka setidaknya mengirimkan satu sampai sembilan kali lamaran kerja berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka temukan pada kanal organisasi atau laman pencarian kerja lainnya secara *online*, sebelum akhirnya mendapatkan undangan untuk wawancara. Tidak hanya itu, mereka juga harus melewati satu sampai enam kali panggilan wawancara hingga akhirnya diterima untuk melewati masa percobaan selama satu sampai 3 bulan dengan nilai gaji yang berada pada tingkat rata-rata pasar kerja.

Proses untuk masuk dalam dunia kerja merupakan suatu tantangan dan pengalaman baru yang harus dihadapi oleh *fresh graduate* (Hariyati & Dewi, 2021). Dalam kaitannya dengan perkembangan, *fresh graduate* pada umumnya telah memasuki fase dewasa awal yang memiliki rentang usia 18 hingga 25 tahun atau dalam teori perkembangan Erikson berada di tahap *intimacy vs isolation* (20 hingga

40 tahun). Pada tahap ini, individu telah mengalami proses pematangan pada beberapa aspek internal dalam dirinya. Keyakinan yang dimiliki oleh individu dewasa awal telah mencapai keyakinan reflektif individuatif yang berkaitan dengan kepercayaan mereka sendiri, serta independen atas otoritas eksternal dan norma kelompok (James Fowler, 1981, 1989; dalam Papalia & Feldman, 2014). Masa dewasa awal juga berhubungan dengan adanya perubahan yang dialami pada individu seperti kemandirian untuk menjalani hidup dan berhadapan dengan dunia sosial. Adapun tugas-tugas yang perlu dijalani oleh dewasa awal berdasarkan studi literatur yang dilakukan oleh Dwilianto et al., (2024) yakni interdependen emosional dan ekonomi, interdependen memilih pasangan hidup, dan interdependen sosial dan ekspansivitas karir. Interdependen emosional dan ekonomi serta interdependen sosial dan ekspansivitas karir memiliki korelasi satu sama lain mengingat hal ini berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara ekonomi, mengelola emosi, kontribusi sosial, serta pengembangan karir. Oleh karena itu, kesulitan mendapatkan kerja menjadi tantangan bagi para *fresh graduate* untuk memenuhi tugas-tugas mereka sebagai dewasa awal yang mana hal ini dapat menimbulkan efek negatif apabila tidak ditangani secara tepat baik dari luar maupun dalam diri *fresh graduate* itu sendiri.

*Fresh graduate* mengalami transisi kehidupan dari perkuliahan ke dunia kerja dan hal itu berdampak pada kesiapan mental mereka untuk memasuki dunia baru. Mereka akan merasa siap ketika memiliki kepuasan akademik saat berkuliah yang tinggi dan siap untuk merasakan angin segar dunia kerja setelah lulus (Macuha & Ali, 2024). Akan tetapi, tidak semua *fresh graduate* memiliki kesiapan demikian. Terdapat faktor lain yang membuat *fresh graduate* memiliki tekanan mental akibat memasuki dunia baru yang belum pasti bagaimana mereka akan menghadapi itu nanti. Ketidaksiapan tersebut memunculkan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja karena akan ada banyak hal yang sangat berbeda dari fase sebelumnya (Hatimah et al., 2023).

Selain itu, *fresh graduate* juga merasa stres ketika mereka belum juga mendapat pekerjaan bahkan setelah mereka lulus dan mendapatkan gelar pendidikan (Mustafa, 2021). Elfina & Andriany (2023) menunjukkan bahwa *fresh graduate* memiliki tingkat kecemasan karir yang berada pada rentang sedang

hingga tinggi ketika memikirkan tentang kehilangan pekerjaan, gaji yang rendah, dan juga tekanan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarinda & Fakhri (2025) yang memiliki *fear of failure* pada *fresh graduate* yang menunjukkan hasil bahwa *fresh graduate* memiliki tingkat *fear of failure* yang berada dalam kategori sedang karena takut akan gagal dalam mencari kerja dan menjadi pengangguran.

Munculnya dinamika psikologis yang dialami *fresh graduate* saat mencari kerja yang condong ke arah negatif seperti stres, *fear of failure*, dan kecemasan karir merupakan masalah yang lazim mengingat betapa sulitnya mereka mencari kerja. Akan tetapi, apabila masalah ini dipandang secara terpisah hanya akan memberikan gambaran parsial, sehingga penelitian ini memiliki fokus pada konstruk yang lebih holistik dengan mengangkat *mental well-being*. WHO menjelaskan bahwa kesehatan mental yang merupakan bagian dari kesejahteraan mental merupakan kondisi yang memungkinkan orang untuk mengatasi tekanan hidup, menyadari kemampuan mereka, belajar dengan baik dan bekerja dengan baik, dan berkontribusi pada komunitas mereka dimana *mental well-being* mengandung *psychological well-being* dan juga aspek eudaimonik dan hedonistik yang apabila kedua hal tersebut digabungkan, dapat memberikan gambaran secara holistik mengenai *mental well-being* Rose et al., (2017). Kesejahteraan mental atau *mental well-being* didefinisikan sebagai kondisi seseorang dimana memiliki aspek positif dari kesehatan mental, yang tidak sekadar bebas dari gangguan saja, tetapi mereka yang memiliki *mental well-being* merasa berfungsi secara utuh (University of Warwick, 2020). *Mental well-being* berkaitan erat dengan fungsi psikologis seseorang, kepuasan hidup, serta kemampuan untuk mengembangkan relasi positif yang bermanfaat (Stewart-Brown & Janmohamed, 2008). Dengan mengetahui pengertian dari *mental well-being*, dapat terlihat bahwa pengukuran kondisi mental pada *fresh graduate* akan jauh lebih utuh dan komprehensif melalui *mental well-being* dibandingkan hanya mengukur salah satu aspek negatifnya saja.

Untuk menjaga *mental well-being fresh graduate* yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan, maka dari itu dibutuhkan kondisi pertahanan yang dapat menguatkan mereka dari berbagai macam tekanan yang dialami pada masa pencarian kerja. Salah satu bentuk pertahanan psikologis yang relevan untuk

menghadapi kesulitan adalah *adversity quotient* sebagai bentuk pengukuran daripada kemampuan individu dalam mengatasi serta bertahan menghadapi kesulitan, tantangan, atau situasi yang menekan dalam kehidupan (Stoltz, 2000; dalam Miradji et al., 2024). Meskipun penelitian langsung mengenai *adversity quotient* dan *mental well-being* pada populasi *fresh graduate* belum populer, argumentasi mengenai jembatan kedua variabel ini dapat dijelaskan melalui temuan-temuan terdahulu.

*Adversity quotient* terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap proses internalisasi seseorang dalam menghadapi rintangan (dan berkaitan dengan kesejahteraan mental), terkhusus *fresh graduate* yang berada pada tahap pencarian kerja setelah lulus dari perguruan tinggi. Hariyati & Dewi (2021) menemukan bahwa hubungan antara optimisme terhadap *adversity quotient* pada *fresh graduate* Universitas Negeri Surabaya memiliki hubungan yang cukup kuat, dimana semakin tinggi optimisme akan diikuti dengan kenaikan *adversity quotient* pada individu. *Adversity quotient* juga memiliki hubungan yang positif dengan *employability fresh graduate*, dengan semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula *employability* mereka (Aprilia & Arfina, 2020). Tingkat kecemasan *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja juga dapat menurun apabila diiringi dengan kemampuan *adversity quotient* yang baik (Miradji et al., 2024). Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewa Gede Putra Bratajaya & Suhariadi pada tahun 2021 menemukan bahwa tiga dari lima aspek *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengatasi kecemasan *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja saat terjadi pandemi.

Setelah mendalami penjelasan-penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa kesulitan *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan merupakan suatu tantangan yang berkemungkinan berdampak pada *mental well-being* mereka, seperti munculnya stres, ketidaksiapan kerja, hingga kecemasan. Kondisi tersebut apabila tidak segera diatasi dapat menimbulkan efek yang lebih buruk lagi bahkan sebelum mereka mendapatkan kerja nantinya, sehingga dibutuhkan *coping system* yang ampuh untuk membuat mereka bertahan melalui rintangan tersebut. Terdapat langkah-langkah, secara internal maupun eksternal, yang dapat dilakukan *fresh graduate* untuk menangani ketidakstabilan *mental well-being* mereka. *Coping system* secara

internal memiliki berbagai variasi dan terbukti dapat membantu menurunkan tingkat kekhawatiran mereka dalam mencari pekerjaan. *Adversity quotient* merupakan kondisi yang berpengaruh kepada kekuatan seseorang dalam mencari kerja, terutama untuk *fresh graduate* yang memang belum memiliki pengalaman serta bersaing dengan lintas generasi dalam mendapatkan suatu posisi pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut serta terbatasnya penelitian yang mengkaji mengenai *adversity quotient* dengan *mental well-being*, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap *mental well-being* pada *fresh graduate* yang belum bekerja.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini berdasarkan dengan latar belakang yang telah diberikan adalah sebagai berikut:

- a. *Fresh graduate* yang mengalami tantangan transisi dari ke dunia kerja untuk menemukan pekerjaan karena lingkungan yang semakin kompetitif;
- b. Terjadinya penurunan kondisi mental *fresh graduate* yang kesulitan mencari pekerjaan karena kurangnya pertahanan psikologis;
- c. Kurangnya kesadaran bagi *fresh graduate* tentang pentingnya kondisi mental yang baik dalam menangani situasi yang sepenuhnya baru.

## **1.3. Batasan Masalah**

Setelah mengetahui latar belakang masalah dan melakukan identifikasi masalah penelitian, peneliti juga telah menentukan batasan terhadap masalah yang akan diteliti guna mencegah terjadinya perluasan topik yang membuat penelitian menjadi tidak terfokus pada inti permasalahan. Dengan demikian, penelitian ini hanya berfokus pada lingkup pengaruh *adversity quotient* terhadap *mental well-being* dengan subjek *fresh graduate* yang belum bekerja, tidak berhubungan dengan hal-hal lain seperti faktor ekonomi, sosial, dan latar belakang pengambilan jurusan.

## **1.4. Rumusan masalah**

Rumusan masalah yang ditentukan pada penelitian ini berdasarkan latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah diatas adalah apakah *adversity*

*quotient* memiliki pengaruh terhadap *mental well-being* pada *fresh graduate* yang belum bekerja?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap *mental well-being* pada *fresh graduate* yang belum bekerja.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangan manfaat dalam lingkup sains serta literatur akademik yang berkaitan dengan psikologi positif. Penelitian ini dapat memberikan gambaran akan jangkauan baru *adversity quotient* dalam mempengaruhi variabel lain, yang dalam hal ini adalah *mental well-being*, dimana saat ini belum banyak penelitian yang membahas dinamika antara dua variabel tersebut. Selain itu, pengambilan *fresh graduate* sebagai partisipan nantinya juga diharapkan dapat mengetahui sebenarnya bagaimana kondisi *mental well-being* mereka dalam mencari kerja.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1.6.2.1. Bagi Perguruan Tinggi**

Manfaat yang dapat diberikan penelitian ini kepada pihak perguruan tinggi adalah agar supaya dapat melakukan evaluasi apabila terdapat pembelajaran yang memang dibutuhkan oleh para mahasiswa sebelum mereka terjun ke dunia kerja. Pembelajaran yang dilalui mahasiswa selama masa kuliah, mulai dari teori hingga melakukan penerapannya melalui praktik langsung, sangat penting untuk menjadi bekal mereka dalam rangka melanjutkan ke dunia kerja nantinya, dimana hal tersebut dapat mengasah kemampuan, baik *hard skill* maupun *soft skill*, yang akan digunakan di lapangan.

#### **1.6.2.2. Bagi Fresh Graduate**

Untuk para *fresh graduate*, penelitian ini dapat membantu mereka untuk mengetahui bagaimana memiliki daya tahan ditengah kondisi mencari kerja agar

mencapai karir yang diinginkan melalui metode penyeimbangan pikiran, serta memberikan gambaran apa saja mengenai faktor-faktor yang membuat pencarian kerja begitu kompetitif. Sehingga, mereka dapat menentukan langkah berikutnya untuk menjadi kandidat yang lebih *stand out* diantara kandidat lain serta membentuk mental yang kokoh dalam mengikuti kompetisi karir.

