

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengangguran masalah yang sangat umum terjadi di seluruh negara terutama bagi negara berkembang. Pengangguran terjadi karena tidak adanya lapangan kerja yang mencukupi. Hal ini menjadi sebuah permasalahan yang pelik karena pengangguran memiliki dampak negatif yaitu menurunnya pendapatan, kesehatan, kualitas hidup, serta meningkatnya kriminalitas, konflik sosial, dan beban fiskal (Buswari, dkk., 2023). Menurunnya pendapatan akan meningkatkan angka kemiskinan karena kemiskinan adalah kondisi dimana seseorang yang tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya (BPS, 2011). Meningkatnya angka kemiskinan, kriminalitas, konflik sosial dan beban fiskal maka akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi bagi negara karena dengan angka pengangguran yang tinggi maka akan mengindikasikan bahwa inefisiensi dalam pemanfaatan sumber daya manusia (Ahmad, 2020).

Berdasarkan data International Monetary Fund (2025), tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,1%, menempatkan Indonesia pada urutan kedua dengan tingkat pengangguran tertinggi di antara negara-negara ASEAN. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2024 mencatat bahwa terdapat 7.465.599 orang yang tidak memiliki pekerjaan, setara dengan 4,91% dari total angkatan kerja di Indonesia. Pengangguran ini berasal dari berbagai latar belakang usia dan jenjang pendidikan. Pada tingkat pendidikan akademi/diploma, jumlah pengangguran mencapai 170.527 orang, sedangkan pada tingkat universitas sebanyak 842.378 orang. Jumlah pengangguran lulusan universitas menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan Agustus 2023 dan 2022. Sementara itu, pengangguran lulusan akademi/diploma sempat meningkat pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya, namun mengalami penurunan sebesar 1.370 orang pada tahun 2024. Salah satu faktor yang turut mendorong tingginya angka

pengangguran adalah pelemahan ekonomi nasional. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan per Agustus 2024, tercatat sebanyak 46.240 orang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut KBBI, pengangguran merupakan hal atau keadaan menganggur yang diartikan tidak melakukan apa-apa atau tidak bekerja. Keadaan pengangguran merupakan keadaan segala yang tidak ada kepastian dalam konteks pekerjaan. *Fresh graduate* adalah angkatan kerja yang rata-rata berusia 20 – 25 tahun (Oktarinanda & Fakhri, 2025). *Fresh graduate* merupakan individu yang menyelesaikan studi di perguruan tinggi dalam rentang waktu satu hingga dua tahun setelah lulus kuliah (Oliver, 2022). Gelar sarjana atau telah menyelesaikan studi di perguruan tinggi merupakan salah satu kualifikasi yang harus dimiliki jika ingin melamar pada beberapa lowongan pekerjaan. Namun dengan kondisi saat ini, memiliki gelar sarjana tidak cukup untuk mendapatkan pekerjaan.

Badan Pusat Statistik (2024) menyatakan bahwa terdapat 630.672 lowongan kerja terdaftar yang bersumber dari Kementerian Ketenagakerjaan. Angka tersebut merupakan angka lowongan kerja yang signifikan jika dibandingkan pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2023 terdapat 216.972 lowongan pekerjaan yang berarti pada tahun 2024, angkanya meningkat 290%. Namun dilansir dari kumparan.com yang ditulis oleh Jayanti (2023) tentang curhatan *fresh graduate* dalam mencari kerja, diketahui seorang *fresh graduate* sudah melamar pekerjaan sekitar 70 – 90 lamaran melalui berbagai platform lowongan pekerjaan. *Fresh graduate* tersebut merupakan alumni dari Universitas Padjadjaran dan ia memiliki pengalaman magang dan *volunteer*, namun masih kesusahan dalam mendapatkan pekerjaan baik dari persyaratan pengalaman minimal 2 – 3 tahun dan harus memiliki laptop dengan spesifikasi tertentu (Jayanti, 2023). Selain itu, dilansir dari Solopos seorang *fresh graduate* yang telah lulus 6 bulan dari salah satu universitas di Indonesia mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Lebih dari 200 lowongan pekerjaan yang telah dilamar namun tidak ada satu pun pekerjaan yang didapatkan. Hal ini membuat

insecure karena banyak lowongan yang persyaratannya diwajibkan memiliki satu hingga dua tahun pengalaman pada bidang tersebut (Praditia, 2024).

Dalam penelitian Nurjanah (2020) yang berjudul “Kecemasan Mahasiswa *Fresh Graduate* dalam Melamar Pekerjaan” dijelaskan bahwa *fresh graduate* tidak merasa cemas akibat belum memiliki pekerjaan atau menganggur, namun rasa cemas timbul ketika *fresh graduate* mulai melamar pekerjaan. Salah satu faktor kecemasan muncul pada saat melakukan seleksi wawancara kerja karena *fresh graduate* merasa belum memiliki *soft skill* yang baik seperti *public speaking*, kemampuan kerja sama, kurangnya pengalaman organisasi, serta takut untuk memulai sesuatu. Jika dihadapkan pada kondisi yang sama, maka pikiran yang meyakini bahwa kegagalan akan terulang kembali membuat cemas *fresh graduate* saat menghadapi seleksi wawancara (Nurjanah, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zahro, dkk (2023) tentang peran kepercayaan diri untuk mengatasi kecemasan para *fresh graduate* di banten dalam menghadapi persaingan kerja diketahui responden pada penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kecemasan dengan tingkat yang tinggi dengan jumlah 140 (51.9%) responden. Responden yang memiliki kecemasan yang tinggi diketahui terjadi pada responden yang sudah melamar pekerjaan lebih dari 6 kali. Hasil penelitian menyatakan bahwa *fresh graduate* dengan kepercayaan diri rendah mudah merasa khawatir sehingga menjadi lepas tangan atas sesuatu yang sudah menjadi tanggung jawabnya seperti bersaing mendapatkan pekerjaan. Situasi ini pada akhirnya membuat *fresh graduate* cenderung merasa cemas karena mudah panik, takut, tegang, khawatir berlebihan, selalu berpikiran negatif, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah, dan selalu menghindar dari sumber-sumber ketakutan.

Berdasarkan penelitian Oktarinanda dan Fakhri tentang *fear of failure* dalam konteks mencari pekerjaan dikategorikan kedalam lima kategori yaitu sangat rendah ($X \leq 29$), rendah ($29 < X \leq 48$), sedang ($48 <$

$X \leq 68$), tinggi ($68 < X \leq 87$), dan sangat tinggi ($X > 87$). Dalam penelitiannya ditemukan data bahwa dari 358 *fresh graduate* yang merupakan Sarjana S1 UIN Sunan Kalijaga dengan rentang waktu kelulusan Juni 2023 – Mei 2024 terdapat 157 (43.8%) orang yang berada pada kategori sedang, 64 (17.8%) orang pada kategori tinggi, dan 20 (5.5%) orang pada kategori sangat tinggi dalam menghadapi *fear of failure* (Oktarinanda & Fakhri, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Oktarinanda dan Fakhri menggambarkan fenomena *fear of failure* pada *fresh graduate* dimana dari sampel yang diteliti, mayoritas mengalami *fear of failure* yang berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi dalam konteks mencari pekerjaan. Selain itu, ditemukan data oleh Safa Nurhaliza (2023) dalam skripsi yang berjudul ‘Pengaruh *Social Comparison* Terhadap *fear of Failure* pada *fresh graduate*’ diketahui bahwa dari 297 didapati sebanyak 249 (83.9%) *fresh graduate* mengalami *fear of failure* pada kategori tinggi.

Fear of failure adalah reaksi kognitif dan emosional yang timbul akibat ancaman dalam konteks pencapaian namun hanya bersifat sementara (Cacciotti & Hayton, 2015). Pikiran dan emosi yang didasarkan oleh kecemasan merupakan wujud dari *fear of failure* ketika individu memiliki keyakinan bahwa mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam konteks pencapaian (Henry et al., 2021). *Fear of failure* menekankan pentingnya memahami keyakinan yang mendasari ketakutan akan kegagalan untuk memahami pola penghindaran. Individu yang memiliki *fear of failure* memiliki asosiasi dengan tingginya tingkat *self-blame*, meningkatnya *amotivation*, *self-attack*, *self-neglect*, rendahnya tingkat *self-love*, dan *self-affirmation* disaat gagal (Conroy, 2004; Conroy et al., 2007). *Fear of failure* dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari *socialization and early childhood experiences*, *features of the instructional environment*, *learning experiences*, *biological constitution*, dan *contextual and objective factors* (Conroy, dkk, 2003). Dikuatkan dengan Martin dan Marsh (2003), *fear of failure* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *self belief*, *learning focus*, *control*, dan *value for school*. Faktor *self belief* dan *learning experiences* berkaitan dengan perasaan takut akan kegagalan, ketika

individu mengalami kesuksesan maka individu akan mendapatkan penghargaan atau apresiasi yang membuat individu akan terus merasa sukses. Hal yang sama terjadi dengan kegagalan, individu yang mengalami kegagalan akan membuat individu tidak ingin gagal lagi karena tidak ingin merasakan berbagai dampak akibat kegagalan yang telah terjadi (Conroy, 2004).

Learning experiences (pengalaman belajar) dan lingkungan tidak hanya membuat ketakutan akan kegagalan, namun juga membentuk pola pikir (*mindset*). *Mindset* terbentuk akibat faktor eksternal yaitu lingkungan mulai dari keluarga, orang tua, rekan kerja, teman sebaya, dan lingkungan sosial. Lingkungan membentuk cara individu melihat tantangan dan menghadapi kegagalan (Dweck, 2017). Menurut Carol Dweck (2006), *mindset* terbagi menjadi dua, yaitu *fixed* dan *growth mindset*. Dalam hal ini *mindset* berkaitan dengan cara pandang ketika menghadapi kegagalan, dimana ketika individu yang memiliki *growth mindset* berfokus pada perkembangan dan mencari jalan keluar dalam menghadapi tantangan dan kegagalan (Burnette et al., 2020). Individu dengan *fixed mindset* percaya bahwa kemampuan bersifat tetap dan tidak dapat berkembang, sehingga ketika menghadapi kemungkinan gagal, mereka merasa harga dirinya terancam (Dweck, 2017).

Buku yang ditulis oleh Carol Dweck dengan judul “Mindset: The New Psychology of Success” menjelaskan tentang *mindset* atau biasa dikenal dengan pola pikir. Dweck mengatakan bahwa *mindset* adalah sebuah keyakinan atau *self belief*. Namun, keyakinan hanyalah sebuah sesuatu yang dipikiran, dan dapat diubah (Dweck, 2006). Individu dengan pola pikir ini meyakini bahwa karakteristik dan kualitas manusia bersifat adaptif dan berkembang dengan kerja keras dan strategi yang efektif (Burnette et al., 2020). Carol Dweck (2006) membagi *mindset* kedalam dua macam, *fixed mindset* dan *growth mindset*. *Fixed mindset* adalah pola pikir yang berdasarkan bahwa kualitas dan kemampuan seseorang sudah ditetapkan dan tidak dapat diubah. *Fixed mindset* memiliki fokus untuk menunjukkan bahwa individu lebih unggul dari yang lain, membuktikan

kemampuannya, dan menghindari kesalahan atau kegagalan (Burnette et al., 2020). Berbeda dengan *Growth Mindset*, pola pikir ini percaya bahwa kualitas dan kemampuan seseorang merupakan hal yang dapat diolah, dikembangkan, dan dipelajari melalui pengalaman dan pembelajaran (Dweck, 2006). Individu dengan *Growth mindset* menentukan tujuan, berfokus pada perkembangan, dan mengadopsi *mastery-oriented* seperti mencari bantuan dari pihak lain, pantang menyerah, dan mencari jalan keluar yang efektif terhadap permasalahan yang dihadapi (Burnette et al., 2020).

Penelitian ini akan meneliti tentang bagaimana *fresh graduate* dengan *growth mindset* ini menghadapi *fear of failure* dalam konteks mencari pekerjaan. *Fresh graduate* dalam mencari pekerjaan menghadapi berbagai tantangan mulai dari keterbatasan pengalaman, *soft skill*, *hard skill*, dan juga *public speaking* yang menghambat dalam seleksi wawancara. Dengan mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan *fear of failure* maka akan diketahui salah satu faktor yang dapat membantu *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini penting dilakukan karena merujuk dari fenomena *fear of failure* pada pencari kerja khususnya *fresh graduate*. Selain itu, *mindset* yang berkaitan dengan perilaku pada individu lebih jauh lagi pada masa depannya. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah *growth mindset* menurut Carol Dweck memiliki hubungan dengan *fear of failure*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan *growth mindset* dan *fear of failure* dalam mencari pekerjaan pada *fresh graduate*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan peneliti, maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. *Fear of failure* pada *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan merupakan fenomena *fresh graduate* memiliki ketakutan akan

kegagalan saat mencari pekerjaan utamanya saat menghadapi tahapan seleksi pekerjaan. Hal ini merupakan fenomena dalam penelitian ini.

2. *Mindset* pada individu memiliki hubungan dengan masa depan individu.
3. Sikap menghindari kegagalan pada fase wawancara kerja dapat menghambat individu dalam mencari kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini pembatasan masalah akan dilakukan agar penelitian menjadi lebih terarah dan fokus dengan permasalahan yang ingin diteliti lebih lanjut. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan *growth mindset* dan *fear of failure* dalam mencari pekerjaan pada *fresh graduate*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas oleh peneliti, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti lebih lanjut adalah apakah terdapat hubungan *growth mindset* terhadap *fear of failure* dalam mencari pekerjaan pada *fresh graduate*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *growth mindset* dan *fear of failure* dalam mencari pekerjaan pada *fresh graduate*.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan memiliki manfaat baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan serta memiliki kontribusi ilmiah dalam bidang psikologi sosial khususnya mengenai hubungan *growth mindset* dan *fear of failure* pada *fresh graduate*.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi *fresh graduate*, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran hubungan *growth mindset* terhadap *fear of failure*, sehingga subjek dapat mengetahui faktor *growth mindset* yang berkaitan dengan *fear of failure*.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat terkait hubungan *growth mindset* dan *fear of failure* dalam mencari pekerjaan pada *fresh graduate*.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi lanjutan terkait fenomena *fear of failure* dan *growth mindset*.
- d. Bagi praktisi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam menangani *fresh graduate* yang mengalami *fear of failure*.

