

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masa transisi dari dunia pendidikan tinggi menuju dunia kerja merupakan fase yang penuh tantangan bagi lulusan baru perguruan tinggi (*fresh graduate*). Setelah menyelesaikan pendidikan formal, *fresh graduate* dihadapkan pada tuntutan untuk segera memperoleh pekerjaan, membangun kemandirian ekonomi, serta memenuhi ekspektasi pribadi, keluarga, dan lingkungan sosial (Putri, Meiyuntariningsih, & Ramadhani, 2024). Pada dasarnya lulusan perguruan tinggi dipersiapkan untuk menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan mampu berkontribusi secara optimal dalam dunia kerja dengan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperoleh selama masa studi (Hisyam dkk., 2025). Namun, realitas sosial dan ekonomi menunjukkan bahwa tidak semua lulusan perguruan tinggi dapat langsung terserap ke dalam dunia kerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian *fresh graduate* harus menjalani masa tunggu kerja yang tidak jarang berlangsung cukup lama.

Menurut Anjani (2018), masa tunggu kerja merupakan rentang waktu yang dibutuhkan individu untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya, yang bisa berlangsung dari beberapa bulan hingga tahun. Pekerjaan pertama didefinisikan sebagai pekerjaan awal yang diperoleh seseorang ketika pertama kali memasuki dunia kerja, yang berfungsi sebagai titik tolak pengembangan karir serta pembentukan identitas profesional individu (Asyari & Untung, 2020; dalam Na'ilah, Daeng, & Singandaru, 2024). Sejalan dengan konsep *school-to-work transition*, masa transisi menuju dunia kerja dipandang sebagai suatu proses, bukan sekadar peristiwa memperoleh pekerjaan. Individu dapat mengalami berbagai bentuk transisi, seperti pekerjaan sementara, pekerjaan tidak tetap, perpindahan pekerjaan, maupun periode menganggur sebelum akhirnya memperoleh pekerjaan

yang stabil dan sesuai dengan tujuan kariernya yang akan menjadi awal pengembangan karir individu (Alam & Diego, 2019). Dengan demikian, masa tunggu kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses transisi menuju dunia kerja walaupun pada sebagian individu masa tersebut berlangsung cukup singkat, tapi tidak sedikit *fresh graduate* yang harus menunggu dalam waktu yang cukup lama sebelum memperoleh pekerjaan yang sesuai dan hal tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan mental individu yang menjalaninya (Marini dkk., 2019).

Fenomena masa tunggu kerja yang dialami *fresh graduate* ini menjadi salah satu isu dalam sistem pendidikan dan ketenagakerjaan di Indonesia yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2025, tercatat sebanyak 1.010.652 pengangguran yang merupakan lulusan dari universitas di Indonesia. Selain itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional pada Februari 2025 masih mencapai 4,76%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam penyerapan tenaga kerja meskipun jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian pendidikan tinggi belum menjamin lulusan dapat segera memperoleh pekerjaan yang sesuai, sehingga masa tunggu kerja masih menjadi fase transisi yang dihadapi oleh banyak *fresh graduate* setelah menyelesaikan pendidikan formalnya.

Jabodetabek merupakan pusat aktivitas ekonomi terbesar di Indonesia, hal tersebut membuat wilayah ini menjadi tujuan utama untuk mencari pekerjaan oleh penduduk dari berbagai daerah di Indonesia (Sofyan dkk., 2024). Karakteristik tersebut menjadikan Jabodetabek sebagai satu kawasan pasar tenaga kerja yang terintegrasi, di mana aktivitas bekerja tidak terbatas pada wilayah domisili, tetapi melibatkan mobilitas antarwilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Hasil Survei Komuter Jabodetabek 2023 (BPS, 2024), menunjukkan bahwa dari sekitar 29,6 juta penduduk Jabodetabek berusia 5 tahun ke atas, 14,9% merupakan komuter, dan 81,9% di antaranya melakukan mobilitas dengan tujuan utama bekerja. Selain itu, 72,0% komuter berada pada kelompok usia produktif (15 - 44 tahun), sedangkan 31,3% merupakan lulusan perguruan tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa pasar kerja di Jabodetabek diisi oleh tenaga kerja usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi sehingga persaingan

memperoleh pekerjaan menjadi semakin kompetitif. Tingginya mobilitas tersebut juga diperkuat oleh data bahwa 45,7% komuter merupakan migran seumur hidup, yang menunjukkan bahwa kawasan Jabodetabek menarik tenaga kerja dari berbagai daerah di Indonesia.

Selain itu, data ketenagakerjaan BPS menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi DKI Jakarta pada Februari 2025 mencapai 6,18%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional sebesar 4,76%. Meskipun data tersebut merepresentasikan Provinsi DKI Jakarta, tingginya mobilitas komuter menunjukkan bahwa aktivitas ketenagakerjaan di Jabodetabek berlangsung dalam satu pasar tenaga kerja yang saling terhubung. Dengan demikian, *fresh graduate* di Jabodetabek tidak hanya bersaing dengan lulusan baru di wilayah tempat tinggalnya, tetapi juga dengan pencari kerja dari seluruh kawasan metropolitan bahkan dari berbagai daerah di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja. Terbatasnya lapangan pekerjaan serta tingginya persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi faktor yang memperkuat kondisi tersebut, sehingga banyak lulusan perguruan tinggi mengalami kesulitan untuk segera mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan (Chalid, 2021). Ketika lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja mengalami masa tunggu kerja yang terlalu lama, maka hal ini akan menimbulkan permasalahan pada individu, baik secara psikologis, fisik, sosial dan juga finansial (Hasanah & Rozali, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paul & Moser (2009), menyatakan bahwa kondisi tidak bekerja memiliki dampak negatif terhadap depresi, kecemasan, dan kepuasan hidup. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Rozali (2021), menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja mengalami tingkat stres yang tinggi. Dimensi psikologis memiliki perolehan skor yang tinggi, di mana sebagian besar responden merasa tidak dapat berkonsentrasi, merasa tidak berguna, mudah tersinggung, mengalami sedih yang berlarut, dan kehilangan selera humor yang sehat.

Ketika masa tunggu kerja berlangsung cukup lama, individu cenderung mulai memikirkan kegagalan dalam mendapatkan pekerjaan serta muncul rasa khawatir

terhadap ketidakmampuan dalam menghadapi kebutuhan hidup di masa depan. Selain itu, individu juga sering memikirkan pandangan masyarakat terhadap status belum bekerja, khususnya bagi mereka yang berasal dari perguruan tinggi. Perasaan tidak mampu mewujudkan harapan dan cita-cita tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, sehingga lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja berisiko mengalami stres. Kondisi ini tentunya akan memengaruhi kesejahteraan mental individu (Yanti, Pramudiani, & Andriani, 2026).

Menurut Gautam dkk. (2024), kesejahteraan mental atau *mental-well being* merupakan kondisi di mana individu memiliki keadaan kesehatan emosional, psikologis, dan sosial yang positif, yang ditandai dengan rasa puas, ketahanan, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan hidup secara efektif. Hal ini mencakup emosi positif, rasa tujuan hidup, dan kemampuan untuk terlibat dalam hubungan dan aktivitas yang memuaskan. kesejahteraan mental menjadi aspek penting dalam kualitas hidup individu, terutama bagi *fresh graduate* yang sedang berada dalam kondisi penuh ketidakpastian akibat masa tunggu kerja. kesejahteraan mental yang rendah dapat menghambat individu dalam melakukan pencarian kerja secara aktif dan adaptif, serta meningkatkan risiko masalah psikologis yang lebih serius (Putri, Meiyuntariningsih, & Ramadhani, 2024).

Berdasarkan gambaran awal yang diperoleh peneliti dengan melakukan survei awal terhadap 17 orang *fresh graduate*, ditemukan bahwa sebagian besar responden telah lulus dalam rentang waktu 3 - 12 bulan dari perguruan tinggi dan sedang berada pada tahap aktif mencari pekerjaan. Sebanyak 13 responden menilai kondisi mental mereka selama masa menunggu kerja berada dalam keadaan cukup baik hingga sangat baik, sedangkan 4 responden menilai kondisi mentalnya kurang baik. Meskipun demikian, 13 responden mengaku sering merasa khawatir atau tertekan mengenai pekerjaan yang akan diperoleh di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar *fresh graduate* masih mampu mempertahankan kondisi mental yang relatif baik, proses pencarian kerja tetap disertai oleh kekhawatiran dan ketidakpastian mengenai masa depan karir mereka. Selain itu, seluruh responden menyatakan bahwa dukungan dan kondisi keluarga memengaruhi semangat mereka dalam mencari pekerjaan. Lebih lanjut, 11

responden menyatakan tetap mencoba dan melamar kembali ketika mengalami penolakan kerja, yang menunjukkan adanya kecenderungan untuk tetap bertahan dalam menghadapi tantangan selama proses pencarian kerja yang mereka inginkan. Sebagian besar responden menilai bahwa kondisi mental mereka selama mencari pekerjaan dipengaruhi oleh kombinasi dukungan dan kondisi keluarga serta motivasi dan ketekunan diri sendiri, sedangkan 5 responden menilai motivasi dan ketekunan diri sendiri sebagai faktor utama, dan 3 responden menilai dukungan serta kondisi keluarga sebagai faktor yang paling memengaruhi. Hasil studi pendahuluan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mental *fresh graduate* selama masa tunggu kerja diduga berkaitan dengan faktor internal, seperti *grit*, serta faktor eksternal, seperti keberfungsian keluarga.

Menurut Gautam dkk. (2024), kesejahteraan mental individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor individu, sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan fisik, gaya hidup, lingkungan, serta keluarga dan hubungan interpersonal. Berbagai faktor tersebut dapat berperan sebagai faktor protektif maupun faktor risiko yang memengaruhi tingkat kesejahteraan mental seseorang. Salah satu faktor eksternal yang memengaruhi adalah keluarga. Hubungan keluarga yang suportif, penuh kasih sayang, dan penuh perhatian dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Keberfungsian keluarga menjadi salah satu faktor protektif bagi kesejahteraan mental. Keberfungsian keluarga merujuk pada kemampuan keluarga dalam menjalankan fungsi-fungsi dasar secara efektif, seperti komunikasi yang terbuka, dukungan emosional, kejelasan peran, serta kemampuan menyelesaikan masalah bersama (Dai & Wang, 2015).

Penelitian menunjukkan bahwa individu yang berasal dari keluarga dengan tingkat keberfungsian keluarga yang baik cenderung memiliki kesejahteraan subjektif dan psikologis yang lebih tinggi (Botha & Booysen, 2014). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hafshoh & Saleh (2021) menemukan bahwa komunikasi keluarga dan dukungan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan *well-being* individu. Bagi *fresh graduate* yang sedang menjalani masa

tunggu kerja, dukungan keluarga dapat menjadi sumber kekuatan psikologis. Namun, di sisi lain, tuntutan dan ekspektasi keluarga yang tidak disertai dukungan yang adaptif juga berpotensi meningkatkan tekanan psikologis. keberfungsian keluarga yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, dukungan emosional, kemampuan keluarga dalam memecahkan masalah bersama, serta hubungan interpersonal yang hangat di dalam keluarga (Epstein, Baldwin, & Bishop, 1983). Kondisi keluarga yang demikian dapat memberikan rasa aman, penerimaan, serta dukungan psikologis bagi individu ketika menghadapi berbagai tekanan kehidupan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam keberfungsian keluarga, seperti komunikasi keluarga dan afeksi keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan mental (Musalimwa, Asatsa, & Muthami, 2024). Selain itu, penelitian oleh Li, Eschenauer, dan Persaud (2018) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan berperan sebagai sumber *coping* yang penting ketika individu menghadapi situasi yang menantang. Dalam konteks masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja, dukungan keluarga menjadi salah satu faktor penting yang membantu individu mempertahankan kondisi psikologis yang sehat ketika menghadapi ketidakpastian pekerjaan.

Selain faktor eksternal, kesejahteraan mental juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu. Gautam dkk. (2024) menjelaskan bahwa faktor internal seperti karakteristik kepribadian, kemampuan mengatasi tekanan (*coping*), resiliensi, harga diri (*self-esteem*), dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan berperan dalam menjaga kesejahteraan mental. Salah satu faktor individual yang berperan adalah *grit*. Masa tunggu kerja merupakan periode yang sering kali diwarnai dengan penolakan lamaran kerja, ketidakpastian memperoleh pekerjaan, dan tuntutan untuk terus berusaha mencapai pekerjaan yang diharapkan. Kondisi tersebut membutuhkan kemampuan individu untuk tetap bertahan dan konsisten dalam mengejar tujuan jangka panjang meskipun menghadapi berbagai hambatan. Menurut Duckworth dkk. (2007), *grit* merupakan ketekunan dan konsistensi minat dalam mencapai tujuan jangka panjang meskipun menghadapi hambatan dan kegagalan. Individu dengan tingkat *grit* yang tinggi

cenderung tidak mudah menyerah, mampu mempertahankan tujuan hidup, dan tetap berusaha dalam kondisi sulit.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *grit* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan mental. Rosyadi dan Laksmiwati (2018) menemukan bahwa *grit* berkontribusi signifikan terhadap *subjective well-being*. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *grit* berperan sebagai faktor protektif terhadap stres dan tekanan psikologis (Kaur, 2021). Selain itu, penelitian yang dilakukan Hakim dan Sari (2025) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *grit* yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan mental yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat *grit* yang lebih rendah. Dengan demikian, baik faktor keluarga maupun faktor internal individu seperti *grit* menjadi aspek penting yang dapat membantu *fresh graduate* mempertahankan kesejahteraan psikologisnya selama menghadapi masa transisi menuju dunia kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas peran keberfungsian keluarga dan *grit* terhadap kesejahteraan mental, namun belum terdapat penelitian yang mengkaji kedua faktor tersebut secara bersamaan di Indonesia, terutama pada *fresh graduate* yang sedang menjalani masa tunggu kerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada mahasiswa aktif atau hanya meneliti salah satu faktor saja, baik faktor keluarga maupun faktor dalam diri individu. Padahal, *fresh graduate* yang belum bekerja berada dalam kondisi yang penuh tekanan dan ketidakpastian, sehingga membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar sekaligus kemampuan dari dalam diri untuk tetap bertahan dan berusaha. Oleh karena itu, penting untuk melihat bagaimana peran faktor keluarga dan faktor dalam diri individu dalam memengaruhi kesejahteraan mental *fresh graduate*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh keberfungsian keluarga dan *grit* terhadap kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di wilayah Jabodetabek.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Tidak semua lulusan perguruan tinggi dapat langsung memperoleh pekerjaan setelah lulus sehingga banyak *fresh graduate* harus menjalani masa tunggu kerja.
2. Masa tunggu kerja yang berlangsung cukup lama dapat menimbulkan tekanan psikologis seperti kecemasan, stres, dan kekhawatiran terhadap masa depan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental.
3. Kesejahteraan mental menjadi aspek penting bagi *fresh graduate* dalam menghadapi ketidakpastian selama proses pencarian kerja.
4. Faktor eksternal seperti keberfungsian keluarga diduga berperan dalam memengaruhi kesejahteraan mental melalui dukungan emosional, komunikasi, dan hubungan keluarga yang suportif.
5. Faktor internal seperti *grit* yang berkaitan dengan ketekunan dan konsistensi dalam mencapai tujuan juga diduga berperan dalam membantu *fresh graduate* mempertahankan kesejahteraan mental selama masa tunggu kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu diberikan pembatasan masalah untuk memperjelas dan memfokuskan pada fenomena yang ingin diteliti. Penelitian ini fokus pada penelitian terkait pengaruh antara keberfungsian keluarga dan *grit* terhadap kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini dibentuk berdasarkan pembatasan masalah diatas, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keberfungsian keluarga terhadap kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di Jabodebatek?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *grit* terhadap kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di Jabodebatek?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keberfungsian keluarga dan *grit* terhadap kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di Jabodetabek?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keberfungsian keluarga dan *grit* terhadap kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di Jabodetabek.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan pada bidang psikologi khususnya mengenai keberfungsian keluarga, *grit*, dan kesejahteraan mental pada *fresh graduate* dalam masa tunggu kerja di Jabodetabek.
- b. Menjadi sumber referensi bagi pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai keberfungsian keluarga, *grit*, dan kesejahteraan mental.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi orang tua, konselor, psikolog, serta praktisi pendidikan dan ketenagakerjaan dalam memahami pentingnya peran keluarga dan kekuatan psikologis individu dalam menjaga *kesejahteraan mental fresh graduate* yang sedang menjalani masa tunggu kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi

bahan pertimbangan dalam memberikan dukungan yang lebih tepat, baik secara emosional maupun psikologis, kepada *fresh graduate* yang menghadapi tekanan akibat ketidakpastian pekerjaan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kualitas keberfungsian keluarga sebagai salah satu sumber dukungan eksternal, serta *grit* sebagai sumber daya psikologis internal yang membantu *fresh graduate* untuk tetap bertahan, tidak mudah menyerah, dan mampu menghadapi tantangan selama masa tunggu kerja.

