

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, kondisi ekonomi dan dinamika pasar kerja semakin memperparah intensitas kecemasan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan situasi ketenagakerjaan yang mengkhawatirkan. Per Februari 2025, tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk kelompok usia 20-24 tahun yang mayoritas adalah lulusan perguruan tinggi mencapai 15,49%, jauh lebih tinggi dibandingkan TPT nasional yang berada di angka 5,32% (BPS, 2025). Lebih mengkhawatirkan lagi, BPS (2024) mencatat bahwa TPT untuk lulusan universitas (Diploma IV, S1, S2, S3) berkisar antara 5,25% hingga 6,23%, dengan jumlah absolut mencapai lebih dari 842.000 hingga 1 juta orang pengangguran dari kalangan sarjana. Statistik ini mengalami peningkatan drastis dalam satu dekade terakhir. Jumlah sarjana menganggur meningkat tajam dari 495.143 orang pada 2014 menjadi 981.203 pada 2020, meskipun turun sedikit menjadi 842.378 orang pada 2024. Data ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan struktural yang signifikan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri, serta saturasi pasar kerja yang memaksa lulusan untuk bersaing dalam kolam kesempatan yang semakin menyempit.

Fenomena kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir merupakan isu global yang mendapat perhatian signifikan dari berbagai institusi pendidikan dan peneliti di seluruh dunia. Berdasarkan berbagai studi akademik, prevalensi *future career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir berkisar antara 60-80 persen, dengan tingkat keparahan yang bervariasi dari ringan hingga berat (Quasimah dkk., 2024). Penelitian deskriptif yang dilakukan pada sampel mahasiswa tingkat akhir di institusi pendidikan Indonesia menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami *future anxiety* pada kategori sedang (80,2%), dengan 12,82 persen mengalami tingkat *anxiety* yang tinggi, dan hanya 1,98 persen yang mengalami tingkat *anxiety* rendah (Yunisa dkk., 2025).

Menurut Alifiya Nurasmaul Husna dkk. (2023) transisi dari dunia akademik ke dunia kerja profesional merupakan fase kritis dalam perkembangan mahasiswa tingkat akhir. Fase ini tidak hanya menandai berakhirnya periode pendidikan formal, tetapi juga menghadirkan tantangan psikologis yang kompleks terkait ketidakpastian masa depan karier. Fenomena kecemasan karier masa depan Amalina & Maria Prima Novita (2025) menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh mahasiswa, khususnya mereka yang berada di ambang kelulusan dan harus segera memasuki dunia kerja yang kompetitif. *Future career anxiety* merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan khawatir, takut, dan tegang yang berlebihan terkait prospek dan ketidakpastian

karier di masa depan (Tsai dkk., 2017). Kecemasan ini bukan sekadar kekhawatiran biasa, melainkan suatu keadaan aprehensi yang menetap dan dapat mengganggu fungsi akademik, proses pengambilan keputusan karier, serta kesejahteraan psikologis mahasiswa secara keseluruhan (Creed dkk., 2002). Manifestasinya mencakup ketakutan akan kegagalan mendapatkan pekerjaan, keraguan terhadap kemampuan diri, hingga gejala fisiologis seperti gangguan tidur dan ketegangan otot saat memikirkan masa depan.

Mahasiswa Fakultas Pendidikan menghadapi konteks yang unik dan spesifik dalam mengalami *future career anxiety*. Kelompok ini memiliki karakteristik khusus yang membedakan mereka dari mahasiswa fakultas lain, baik dari segi jalur karier yang relatif terbatas maupun tantangan profesional yang dihadapi. Hal ini diperkuat oleh (Satya dkk., 2018) Dalam ranah akademik, keputusan individu untuk menempuh pendidikan tinggi lazimnya dilandasi oleh pertimbangan yang erat kaitannya dengan prospek karir yang diharapkan. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa sebagian besar alumni justru menempuh jalur profesional di luar disiplin ilmu yang telah ditekuni. Keadaan ini tampak jelas pada lulusan program sarjana kependidikan yang memilih untuk tidak terlibat dalam dunia pengajaran, dan fenomena tersebut telah menjadi bagian dari dinamika sosial yang berlangsung secara berkelanjutan sejak dahulu kala.

Berdasarkan data kemendikbud, banyak guru yang mengajar tidak linier dengan bidang studinya (caesaria & prastiwi, 2024). Bagi mahasiswa Fakultas Pendidikan, kecemasan karier diperparah oleh transformasi sistemik dalam tata kelola guru nasional. Kebijakan pemerintah yang tidak lagi merekrut guru honorer secara konvensional dan mengarahkan rekrutmen melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta kewajiban memiliki sertifikat pendidik melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG) Prajabatan telah mengubah peta jalan karier mereka secara fundamental (Ariwibowo, 2025)

Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Pendidikan kini dihadapkan pada kenyataan bahwa ijazah Sarjana Pendidikan (S.Pd.) tidak lagi menjadi tiket otomatis untuk mengajar. Mereka harus bersiap menghadapi seleksi PPG yang kompetitif, biaya pendidikan tambahan yang tidak sedikit, serta ketidakpastian formasi di berbagai daerah. Menurut data Kemendikbudristek tahun 2024, meskipun dibuka 419.146 formasi PPPK guru, distribusi dan ketersediaannya sering kali tidak sinkron dengan domisili atau spesialisasi lulusan, menciptakan *bottleneck* yang memicu kecemasan kolektif di kalangan calon guru. Kondisi ini menciptakan persaingan yang sangat ketat dan meningkatkan tingkat kecemasan mahasiswa yang beraspirasi menjadi guru pegawai negeri

sipil. Selain itu, keterbatasan kuota di pemerintah daerah (pemda) sering kali tidak sejalan dengan jumlah lulusan yang dihasilkan oleh fakultas-fakultas pendidikan di seluruh Indonesia, semakin memperburuk situasi (Caesaria & Prastiwi, 2024).

Penelitian terkini juga menemukan hubungan signifikan antara kesiapan mengajar dan tingkat kecemasan pada guru (Solanon & Jose, 2025). Artinya, guru dan mahasiswa calon guru yang merasa sangat siap untuk mengajar cenderung memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah, sebaliknya mereka yang merasa kurang siap cenderung mengalami kecemasan yang lebih tinggi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempersiapkan mahasiswa tidak hanya dari segi kompetensi akademik, tetapi juga dari segi kesiapan psikologis dan keyakinan diri mereka. Meskipun profesi guru memiliki jaminan yang relatif lebih stabil dibandingkan sektor lain, kompetisi untuk mendapatkan posisi guru yang layak tetap sangat ketat. Data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan pendidikan tinggi secara keseluruhan mencapai 18,5%, melebihi tingkat pengangguran rata-rata kelompok lulusan lainnya (BPS, 2024). Ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa Fakultas Pendidikan memiliki jalur karier yang relatif jelas (menjadi guru), ketidakpastian masih merupakan isu yang signifikan.

Untuk memverifikasi fenomena umum tersebut dalam konteks lokal, peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada tanggal 21 Desember 2025 terhadap 30 mahasiswa tingkat akhir yang berasal dari fakultas tarbiyah dan keguruan. Responden terdiri dari angkatan 2022 dan 2021 yang berusia 19-23 tahun, dengan komposisi 58% perempuan dan 42% laki-laki. Berdasarkan analisis data studi awal yang dilakukan melalui kuesioner *google form*, ditemukan bahwa prevalensi kecemasan tinggi sebanyak 68% responden merasa "cemas" atau "takut" ketika memikirkan masa depan karier, dengan deskripsi seperti "persaingan ketat" (45%) dan "ketidakpastian" (35%). Mayoritas responden mengalami perasaan yang mereka deskripsikan sebagai "campur aduk" (*mixed feelings*), namun didominasi oleh spektrum emosi negatif seperti "cemas", "takut", "resah", dan "gugup".

Persepsi ketidaksiapan, sebanyak 55% responden menilai kesiapan diri mereka sebagai "belum siap" karena kurang pengalaman (40%) dan *skill* (30%). Sebanyak 71% responden menyatakan bahwa mereka masih membutuhkan banyak persiapan dan pembelajaran sebelum memasuki dunia kerja. Faktor pemicu kecemasan, faktor pengaruh utama yang diidentifikasi meliputi: kondisi pribadi/psikologis (52%), pengaruh lingkungan (28%), perkembangan AI dan kondisi ekonomi (20%). Dampak pada aktivitas, sebanyak 62% responden menjadi lebih serius

dalam belajar sebagai respons terhadap kecemasan, namun 38% mengalami *overthinking* dan kesulitan dalam mengambil keputusan. Banyak responden melaporkan bahwa pemikiran tentang karier masa depan menyebabkan mereka sulit berkonsentrasi pada tugas akademik saat ini. Peran dukungan sosial, dukungan keluarga dan teman (70%) dianggap membantu dalam mengurangi kecemasan, namun paparan media sosial justru menambah kecemasan (25%). Responden menyebutkan bahwa melihat kesuksesan teman-teman di media sosial sering kali membuat mereka merasa tertinggal dan tidak kompeten.

Responden M (23 tahun) secara eksplisit menyatakan kecemasannya melihat peluang kerja yang semakin sedikit dan ketakutan akan lingkungan kerja yang toksik (*toxic environment*). Responden D (21 tahun) menggambarkan fluktuasi emosional dimana khayalan kesuksesan sering kali dihancurkan oleh realitas "ketidaksiapan" diri, membuatnya merasa belum pantas bersaing. Responden M I S merasa kemampuannya "kurang cukup", mencerminkan evaluasi diri yang negatif dan rendahnya *career self-efficacy*. Responden R. N. (22 tahun) menunjukkan profil yang menarik. Dia menunjukkan tingkat kesiapan yang lebih baik karena adanya pengalaman praktis melalui Program Pengalaman Lapangan (PPL). Ia merasa "siap" karena telah terpapar dengan dunia kerja riil guru. Namun, ia tetap menyuarakan kekhawatiran mengenai kesenjangan antara ekspektasi idealisme pendidikan dengan realitas lapangan kerja yang melelahkan. Ini mengonfirmasi bahwa meskipun pengalaman praktis dapat meningkatkan kepercayaan diri, faktor ketidakpastian eksternal tetap menjadi pemicu kecemasan yang laten bagi calon guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Safamahira Widjaja & Prapunoto, (2025) yang menemukan korelasi negatif signifikan ($r = -.406$) antara *self-efficacy* dan kecemasan karier. Analisis tematik juga mengidentifikasi bahwa kecemasan tinggi terjadi pada mahasiswa dengan rendahnya *peer support* (misalnya, kurang diskusi karier dengan teman) dan *self-efficacy* rendah (rasa tidak percaya diri). Saya pribadi pun mengonfirmasi adanya fenomena kecemasan karier masa depan ini dengan berdiskusi dengan kurang lebih 30 orang baik secara personal ataupun berbarengan dan juga bersama bagian akademik fakultas tarbiyah dan keguruan UIN SGD Bandung dan mereka menyatakan memang cenderung khawatir dan cemas akan karier nya dimasa depan kelak adapula beberapa mahasiswa yang curhat kepada dosen pembimbingnya lalu sang dosen melaporkan kepada bagian akademik sebagai data dan juga feedback agar mereka dapat berbenah untuk mencegah fenomena ini tidak dibiarkan dan bertambah banyak kasusnya.

Career self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas-tugas yang diperlukan dalam pengambilan keputusan karier, eksplorasi karier, dan perencanaan masa depan profesional (Betz & Hackett, 1981). Konsep ini merupakan aplikasi spesifik dari teori *self-efficacy* Bandura (1997a) ke dalam domain perilaku vokasional. Teori Bandura (1997b) dan adaptasi Betz et al., (1996) menekankan bahwa efikasi diri adalah mekanisme kognitif utama yang menentukan apakah seseorang akan menghadapi tantangan (seperti seleksi PPPK/PPG) dengan kegigihan atau justru menghindarinya dengan kecemasan. Data studi awal menunjukkan indikasi rendahnya efikasi diri pada sebagian mahasiswa, seperti ungkapan "teori saja tidak cukup" dan perasaan "belum siap" meskipun telah menempuh perkuliahan bertahun-tahun. Mahasiswa yang merasa tidak memiliki kompetensi praktis cenderung memandang masa depan sebagai ancaman, yang secara langsung meningkatkan kecemasan mereka. Sebaliknya, efikasi diri yang tinggi, yang dapat dibangun melalui *mastery experiences* (seperti PPL pada kasus Rania), berfungsi sebagai faktor protektif. Penelitian oleh Elfina & Andriany, (2023) menemukan korelasi negatif yang kuat antara *career self-efficacy* dan *future career anxiety* ($r = -0.58$), mengindikasikan bahwa individu dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung mengalami kecemasan yang lebih rendah.

Career self-efficacy mencakup lima dimensi kompetensi kematangan karier menurut (Taylor & Betz, 1983). Penilaian Diri (*Self-Appraisal*), Keyakinan individu dalam menilai kemampuan, minat, nilai, dan kepribadian diri secara akurat untuk menentukan pilihan karier yang cocok. Informasi Okupasi (*Occupational Information*), Keyakinan dalam kemampuan mencari sumber informasi karier, memahami deskripsi pekerjaan, dan mengetahui jalur karier (misalnya: mengetahui syarat pendaftaran PPG atau PPPK). Penetapan Tujuan (*Goal Selection*), Keyakinan dalam kemampuan memilih tujuan karier yang spesifik dan realistis dari berbagai alternatif yang ada. Perencanaan (*Planning*), Keyakinan dalam menyusun rencana aksi konkret untuk masa depan, seperti membuat CV, mempersiapkan portofolio, atau mengatur strategi belajar untuk tes seleksi. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*), Keyakinan dalam kemampuan mengatasi rintangan, menghadapi penolakan kerja, dan mencari solusi alternatif jika rencana awal gagal.

Mengacu pada teori Bandura (1997a), *career self efficacy* mahasiswa terbentuk dari empat sumber utama. *Mastery Experiences* (Pengalaman Keberhasilan), Pengalaman sukses masa lalu, seperti sukses dalam PPL atau mendapat nilai bagus di *microteaching*, merupakan sumber terkuat

dalam membangun efikasi diri. *Vicarious Experiences* (Pengalaman Vikarius), Mengamati keberhasilan orang lain yang dianggap serupa, terutama teman sebaya. Misalnya, "Jika dia bisa lulus PPG, saya juga bisa." *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal), Dorongan dan afirmasi positif dari dosen, guru pamong, orang tua, atau teman yang dapat meningkatkan keyakinan diri. *Physiological and Affective States* (Kondisi Fisiologis dan Afektif), Kondisi emosional saat menghadapi tugas karier. Kecemasan yang tinggi cenderung menurunkan efikasi diri, sebaliknya ketenangan meningkatkan efikasi.

Di sisi lain, *peer support* (dukungan teman sebaya) muncul sebagai variabel lingkungan krusial yang diduga memberikan kontribusi untuk meningkatkan kecemasan karier. *Peer support* didefinisikan sebagai dukungan sosial yang diberikan oleh individu-individu yang memiliki kesamaan status, pengalaman, atau situasi (biasanya dalam kelompok usia yang sama), yang meliputi pertukaran bantuan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian (*appraisal*) (Kerres Malecki & Kilpatrick Demary, 2002). Dalam konteks mahasiswa, dukungan ini berasal dari teman-teman sekelas, organisasi, atau kelompok belajar yang berfungsi sebagai sistem pendukung (*support system*) dalam menghadapi berbagai tekanan akademik dan psikososial. Dalam survei awal, responden seperti A dan Z secara eksplisit menyebutkan peran teman sebagai tempat berbagi (*sharing*), validasi emosional, dan sumber informasi yang dapat mengubah perspektif negatif menjadi lebih positif. Dukungan teman sebaya memberikan rasa "senasib sepenanggungan" yang mereduksi isolasi sosial dan meningkatkan resiliensi dalam menghadapi tantangan karier.

Berdasarkan model *social support* dari Kerres Malecki & Kilpatrick Demary, (2002) *peer support* terdiri dari empat dimensi. Dukungan Emosional (*Emotional Support*), ketersediaan teman sebaya untuk memberikan perhatian, empati, kepedulian, rasa aman, dan kepercayaan. Contoh: mendengarkan keluh kesah tentang kekhawatiran karier, memberikan kata-kata penyemangat. Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*), pemberian bantuan konkret dan langsung untuk memecahkan masalah. Contoh: meminjamkan buku referensi, membantu menyelesaikan tugas, atau mengantar ke tempat tertentu. Dukungan Informasional (*Informational Support*), penyediaan nasihat, saran, informasi, atau umpan balik yang relevan untuk mengatasi masalah. Contoh: berbagi informasi lowongan kerja, tips mengikuti seleksi PPPK, atau masukan untuk memperbaiki CV. Dukungan Penghargaan (*Appraisal Support*), pemberian umpan balik yang bersifat evaluatif

untuk mendorong pemahaman diri dan pengembangan diri. Contoh: memberikan pujian atas pencapaian, mengakui kemampuan, atau membantu mengevaluasi kekuatan dan kelemahan diri.

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengonfirmasi peran penting *peer support*. Zhou, (2024) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki efek negatif langsung terhadap kecemasan karier dan efek tidak langsung melalui mediasi efikasi diri. Cohen & Wills, (1985) juga membuktikan bahwa dukungan teman sebaya secara signifikan meminimalisir gangguan psikologis (stres & cemas). Zahrahnabila & Dwatra, (2024) menemukan bahwa dukungan sosial teman sebaya berpengaruh positif terhadap *career decision self-efficacy*, mengonfirmasi keterkaitan antara *peer support* dan *self-efficacy* dalam kerangka teoritis.

Mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan mengetahui bahwa dampak daripada memikirkan karirnya dimasa depan akan mempengaruhi kecemasannya, tetapi tidak mengetahui faktor apa saja yang secara eksplisit dapat menjadi penyebabnya. Juga belum banyak penelitian yang khusus mempelajari bagaimana *peer support* dan *career self efficacy* mempengaruhi *future career anxiety* pada mahasiswa akhir. Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap *future career anxiety*, khususnya pada mahasiswa fakultas tarbiyah dan keguruan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di lapangan telah menarik perhatian peneliti. Maka dari itu mendorong peneliti untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Peer Support* dan *Career Self Efficacy* terhadap *Future Career Anxiety* pada Mahasiswa Akhir Fakultas Tarbiyah dan Keguruan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini diformulasikan secara spesifik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan *peer support* terhadap *future career anxiety* pada mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan *career self-efficacy* terhadap *future career anxiety* pada mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *peer support* dan *career self-efficacy* terhadap *future career anxiety* pada mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan?

Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan berikut:

1. Menganalisis pengaruh *peer support* terhadap *future career anxiety* pada mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan.
2. Menganalisis pengaruh *career self-efficacy* terhadap *future career anxiety* pada mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan.
3. Menganalisis pengaruh secara simultan antara *peer support* dan *career self-efficacy* terhadap *future career anxiety* pada mahasiswa akhir fakultas tarbiyah dan keguruan.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoretis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur dan keilmuan Psikologi Pendidikan dan Psikologi Industri/Organisasi, khususnya mengenai dinamika psikologis mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi transisi karier. Penelitian ini mengintegrasikan konsep *peer support* dan *career self-efficacy* dalam kerangka *future career anxiety*, sehingga dapat memperkaya pemahaman tentang teori sosial-kognitif (Bandura) dan dinamika kecemasan karier dalam konteks pendidikan tinggi.
2. Penelitian ini bisa menjadi acuan data primer bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti variabel *future career anxiety* dengan prediktor atau populasi yang berbeda, serta menjadi bahan komparasi untuk studi lintas budaya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai landasan untuk pengembangan instrumen dan model intervensi psikologis yang lebih efektif dalam konteks Indonesia.
3. Meskipun literatur internasional telah banyak membahas *career anxiety*, penelitian mengenai fenomena ini dalam konteks Indonesia, khususnya pada populasi mahasiswa pendidikan, masih relatif terbatas. Penelitian ini diharapkan juga dapat mengisi *gap*

penelitian dalam literatur lokal dan memberikan perspektif yang lebih kontekstual tentang pengalaman *future career anxiety* mahasiswa Indonesia.

Kegunaan Praktis

1. Untuk Mahasiswa

Penelitian ini memberikan *insight* kepada mahasiswa mengenai pentingnya membangun jejaring dukungan sosial yang positif dan strategi meningkatkan keyakinan diri sebagai mekanisme *coping* dalam mereduksi kecemasan. Mahasiswa diharapkan lebih proaktif mencari pengalaman *mastery* (seperti magang dan PPL) dan memanfaatkan dukungan teman sebaya secara konstruktif.

2. Untuk Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini mampu menjadi basis data bagi pemilik kebijakan di tingkat fakultas dan universitas untuk merancang kurikulum atau program ekstra-kurikuler yang lebih adaptif. Penguatan Program Bimbingan Karier Fakultas dapat mengembangkan *Career Development Center* yang lebih aktif dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa, dengan layanan konseling karier individual maupun kelompok.

3. Untuk Orang Tua dan Masyarakat

Penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih baik kepada orang tua dan masyarakat tentang berbagai faktor yang dapat menyebabkan mahasiswa mengalami kecemasan karier. Hal ini membantu orang tua dan masyarakat menemukan cara yang tepat dalam mendampingi dan membimbing mahasiswa agar dapat menghadapi masa depan dengan lebih percaya diri.