

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Badan Kesehatan Dunia atau WHO (World Health Organization) pada tanggal 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan virus corona (Covid-19) sebagai pandemi global. Dunia mengalami krisis ekonomi global akibat dari pandemi covid-19, Dana Moneter Internasional (IMF) menyatakan ekonomi dunia mengalami penurunan yang sangat signifikan yaitu -4.4% akibat penerapan kebijakan dengan menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka menekan penyebaran virus covid-19 (<https://www.imf.org/en/Home>). Sementara di Indonesia sendiri pertumbuhan ekonomi turun sebanyak -3.49% (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2020). Seiring dengan terhentinya aktivitas ekonomi selama pandemi, roda perekonomian melambat bahkan menurun yang berdampak pada ekonomi secara perorangan, rumah tangga, perusahaan mikro, menengah maupun besar. Terganggunya roda perekonomian juga mempengaruhi kondisi ekonomi negara dan global.

Dikutip dari Saiful Mujani Research and Consulting (SMRC), sekitar 29 juta warga Indonesia mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi. Tingkat PHK tertinggi ditemukan di DKI dan Banten yang mencapai 31%, Sumatera mencapai 26%, Sulawesi (2%), Jawa Timur (4%), dan Kalimantan (6%). Adapun di daerah-daerah lain, tingkat PHK-nya berada di sekitar 10-20%, yakni: Jawa Barat (12%), Maluku dan Papua (13%), Bali dan Nusa Tenggara (16%) serta Jateng dan DIY (18%). Berdasarkan data dari SMRC diketahui bahwa 2,1 juta orang pekerja bidang tekstil dirumahkan saat masa pandemi. Sektor lainnya yang juga mengalami pengurangan tenaga kerja ditempati oleh sektor transportasi darat 1,4 juta orang, restoran hampir 1 juta orang, alas kaki 15 ribu, dan terdapat juga sektor lainnya.

Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu daerah yang terkena dampak pandemi covid-19. Jawa Barat menduduki peringkat kedua di Indonesia dengan tingkat pengangguran tertinggi pada tahun 2021. Tingkat pengangguran di Jawa Barat mencapai 9,82 persen, dengan perincian Bogor 12.22%, Sukabumi 9.51%, Cianjur 9.32%, Bandung 8.32%, Garut 8.68%, Tasikmalaya 6.16%, Ciamis 5.06%, Kuningan 11.68%, Cirebon 10.38%, Majalengka 5.71%, Sumedang 9.18%, Indramayu 8.30%, Subang 9.77%, Purwakarta 10.70%, Karawang 11.83%, Bekasi 10.09%, Bandung Barat 11.65%, Pangandaran 3.25%, Kota Bogor 11.79%, Kota Sukabumi 10.78%, Kota Bandung 11.46%, Kota Cirebon 10.53%, Kota Bekasi 10.88%, Kota Depok 9.76%, Kota Cimahi

13.07%, Kota Tasikmalaya 7.66% dan Kota Banjar 6.09%. (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2021).

Corcoran dan Matsudaira (Papalia, Olds dan Feldman, 2009), menyatakan bahwa kondisi pasar tenaga kerja pada sekarang semakin kompetitif dan persyaratan untuk keterampilan tenaga kerja terus mengalami peningkatan. Tantangan mengembangkan dunia kerja yang semakin kompleks dinilai sebagai peluang yang sangatlah besar. Meningkatnya jumlah pengangguran yang tidak diimbangi dengan banyaknya jumlah lapangan pekerjaan membuat persaingan dalam memperoleh pekerjaan yang layak serta sesuai dengan keahlian akan semakin sulit.

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada pandemi Covid-19 kemarin menyebabkan buruknya kondisi mental pada masyarakat Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) melaksanakan survei pada tanggal 16 hingga 25 Februari 2022 dengan melibatkan 254.817 responden. Hasil survei menyatakan bahwa pada kelompok usia 17 hingga 30 tahun, sebanyak 24,7% responden merasa mudah marah, 16% takut berlebihan, dan 24,7% sering merasa cemas. Kondisi ini lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Di samping hal tersebut, pada kelompok usia 31-45 tahun diketahui sebanyak 15,8% mudah marah, 8,6% takut berlebihan, dan 15,4% sering merasa cemas. Selain kelompok usia tersebut, pada kelompok usia 46 hingga 60 tahun diketahui sebanyak 9,8% mudah marah, 6,1% takut berlebihan, dan 12,7% sering merasa cemas. Terakhir, penduduk usia di atas 60 tahun, sebanyak 10,4% mudah marah, 7,7% takut berlebihan, dan 13,2% sering merasa cemas.

Santrock (2011), menguraikan pendapatnya bahwa untuk masuk ke dunia kerja ialah suatu tugas perkembangan yang harus individu selesaikan ketika sudah menginjak masa dewasa awal. Masa memasuki dunia kerja sendiri memberikan tantangan baru yang berbeda, diantaranya dapat menimbulkan emosi negatif, salah satunya yaitu kecemasan. Berdasar kepada Deputy Bidang Pengendalian Penduduk BKKBN, kaum muda mempunyai tingkat kesulitan mencari pekerjaan lima kali lebih besar dibandingkan pekerja dewasa sebab penurunan ketersediaan lapangan kerja (Tempo, 2012). Di samping hal tersebut, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi turut menitikberatkan bahwa tantangan paling besar yang Indonesia hadapi ialah pengangguran (Tempo, 2013). Tiap tahun ada 2,9 juta penduduk usia kerja baru yang akan masuk ke pasar kerja dan harus melalui persaingan untuk mendapatkan pekerjaan.

Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang (UU) ketenagakerjaan yang baru untuk meningkatkan struktur perekonomian di seluruh sektor melalui penciptaan lapangan pekerjaan. UU

ketenagakerjaan tersebut juga dimaksudkan untuk meningkatkan investasi dan produktivitas. UU ketenagakerjaan tersebut dikenal sebagai UU Cipta Kerja yang disahkan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada Senin, 5 Oktober 2020 dan resmi berlaku pada 2 November 2020. Pasal 3 UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menjelaskan bahwa Undang-Undang ini bertujuan guna menciptakan lapangan pekerjaan dengan luas dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia. Akan tetapi kebijakan dalam Undang-Undang ini juga memunculkan kekhawatiran bagi para pekerja. Pada Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang paling lama satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pada UU Cipta Kerja menyatakan bahwa perusahaan tidak lagi berkewajiban mengubah status pekerja yang sebelumnya pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap. Aturan baru tersebut dapat berpotensi mengurangi kesempatan pekerja kontrak untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Persolan ini bisa menjadi suatu faktor yang bisa memberikan suatu pengaruh kepada kondisi psikologis individu tersebut.

Kusuma (2010), menyatakan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja umumnya timbul dikarenakan terdapatnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang selaras terhadap latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Terlebih pada saat ini, permasalahan para pencari kerja tidak hanya berhubungan dengan kesesuaian pekerjaan dengan bidang keahlian atau pendidikan, melainkan ditambah juga dengan keterbatasan jumlah lowongan pekerjaan. UU Cipta Kerja dimana memiliki tujuan guna membentuk lapangan kerja telah memicu perdebatan dan konflik di masyarakat. Dilansir dari BBC News Indonesia, ditengah pandemi covid-19 ribuan orang dimana terdiri atas kelompok buruh dan mahasiswa dari hampir seluruh Indonesia berdemonstrasi di seberang Istana Negara. Para demonstrasi menuntut supaya pemerintah membatalkan UU Cipta Kerja dan menerbitkan peraturan pemerintah pengganti UU alias perpu (<https://www.bbc.com/indonesia>). Aksi demo penolakan RUU Cipta Kerja dikarenakan terdapatnya perbedaan kepentingan di antara pemerintah dan masyarakat. Bersandar kepada Amnesty Internasional, RUU Cipta Kerja memiliki potensi terjadinya pelanggaran atas hak asasi manusia (HAM), khususnya hak atas pekerjaan dan hak di tempat kerja. Mereka menilai ancaman yang bisa timbul dari UU Cipta Kerja bisa lebih besar bagi para pekerja atau buruh (<https://tirto.id/>).

Para ahli memberikan suatu peringatan bahwa sebagian individu akan menghadapi permasalahan kesehatan mental yang berkepanjangan, lebih lama dari pandemi itu sendiri. Kondisi

sulitnya lapangan kerja serta persaingan yang sangat ketat, tidak dapat dipungkiri akan menyebabkan tetap tingginya tingkat kecemasan pada diri individu pencari kerja, terlebih jika tidak kunjung menemukan pekerjaan. Karena meningkatnya peluang seseorang mengalami rasa rendah diri, kecenderungan antisosial, perasaan tidak aman, kecemasan karena tidak memiliki pekerjaan tetap, kekhawatiran akan keberhasilan mendapatkan pekerjaan, dan kekhawatiran akan kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan diri sendiri (Isnaini & Lestari, 2015). Kekhawatiran yang berujung pada timbulnya kecemasan bermula dari individu yang kemudian harus berhadapan pada situasi sulit terkait dengan dunia kerja (Hurlock, 2002).

Berdasarkan studi awal yang dilakukan pada 27 Juni 2022 yang dilaksanakan dengan metode menyebar angket didapatkan data dari 30 narasumber dewasa awal yang memiliki rentang usia 18-25 tahun yang berdomisili di Jawa Barat. Berdasarkan hasil studi awal tersebut ditemukan informasi bahwa sebanyak 86,5% responden merasa cemas dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia kerja pasca pandemi covid-19. Tingginya tingkat pengangguran dan banyaknya karyawan yang terkena PHK pada pandemi kemarin dapat membuat mereka merasa gugup. Persoalan ini bisa menjadi suatu hal yang dapat memberi suatu pengaruh kepada keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya ketika menghadapi dunia kerja.

Kecemasan ialah reaksi normal manusia terhadap situasi yang mengancam atau rangsangan yang tidak menyenangkan (Nevid Ratus dan Grenee, 2005). Produktivitas pekerja akan meningkat jika mereka tidak dalam kondisi yang terlalu berat namun jika merasakan kecemasan yang berlebihan, dapat berdampak buruk pada aktivitas sehari-hari (Durand dan Barlow, 2006). Kehawatiran terhadap keberlangsungan karier di dunia kerja, dapat berdampak negatif pada performa pekerjaan.

Hasil penelitian dari Cheung, dan Wu (2014), juga menyatakan jika ketidakpastian mengenai karier masa depan individu sering kali menimbulkan kecemasan. Mereka yang baru saja memasuki dunia kerja ataupun mereka yang sudah berkecimpung di dunia kerja, akan merasa cemas tentang masa depan dikarenakan kurangnya rasa percaya diri, persaingan yang semakin ketat, peluang pekerjaan yang semakin terbatas, kurangnya pengalaman, dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan divisi mereka.

Beberapa orang sangat rentan mengalami gangguan kecemasan karena beberapa faktor, termasuk keraguan akan bakat mereka dan fenomena penyerapan tenaga kerja yang tidak sepadan dengan jumlah orang yang mencari pekerjaan. Ketidakpastian tentang masa depan seseorang juga

hubungan langsung dengan kecemasan para pencari kerja. Hal ini dikarenakan manusia harus menjalani kehidupan yang tak bisa diprediksi di masa depan, sehingga jika seseorang merasa cemas bahwa mereka tidak mempunyai keterampilan yang dibutuhkan untuk masuk ke dalam dunia kerja, mereka bisa saja akan mengalami gangguan kecemasan.

Namun, tidak semua orang mengalami kecemasan saat memasuki dunia kerja. Mereka yang dapat menilai kemampuan diri, lebih berpeluang untuk melakukan berbagai upaya yang diperlukan agar mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini bergantung pada bagaimana seseorang memiliki kesan positif terhadap kemampuannya, yang akan meningkatkan peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan. Keyakinan terhadap diri sendiri dikenal sebagai *self-efficacy*.

Self-efficacy terhadap kemampuan diri sendiri sangat penting untuk mengerjakan berbagai hal. Bandura (1997) menguraikan *self-efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu atas kemampuan yang dimilikinya dalam merencanakan dan menjalankan suatu tindakan tertentu guna mewujudkan hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* mendorong individu meyakini keberhasilan dalam suatu situasi yang tidak memuaskan.

Self-efficacy mengambil peran penting dalam tahapan perkembangan individu sangat bergantung pada keyakinan akan kemampuan sendiri, terutama dalam hal kemampuan memecahkan masalah. Individu hendaknya bisa percaya pada diri mereka sendiri dan mempunyai keyakinan bahwa mereka bisa berhasil dalam dunia kerja. Sebaliknya, ketidakpastian akan kemampuan dan potensi diri sendiri adalah sumber ketegangan yang umum terjadi dan dapat membuat seseorang mengalami kecemasan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Dikarenakan hal tersebut, kemampuan untuk mengubah kesulitan menjadi peluang sangatlah penting. Mereka yang percaya diri dengan diri mereka sendiri dan bakat mereka memiliki kemungkinan yang lebih baik untuk berhasil dalam situasi yang penuh tekanan. Kemampuan setiap individu untuk mengatasi setiap hambatan dikenal sebagai *adversity quotient* (Leman, 2007).

Stoltz (2000), menguraikan kalau *adversity quotient* (QA) adalah kecerdasan yang seseorang miliki ketika menghadapi suatu kesulitan dan mengolahnya menjadi suatu tantangan yang harus diselesaikan. Namun, cara-cara orang yang berbeda untuk mengatasi rintangan sama beragamnya dengan rentang kecerdasan yang mereka gunakan. Seorang individu yang mempunyai *adversity quotient* yang tinggi lebih relatif menunjukkan kinerja, orisinalitas, produktivitas, keuletan, daya tahan, dan validitas yang unggul dibandingkan mereka dimana mempunyai *adversity quotient* yang rendah, seperti yang dinyatakan oleh Stoltz (2000). Persoalan ini

dikarenakan fakta bahwa individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi lebih berpeluang dalam menghadapi kesulitan dalam hidup dan muncul sebagai pemenang. Sebaliknya, individu dengan *adversity quotient* rendah akan merasa pesimis akan kemampuan dirinya yang pada akhirnya menghindar dari kesulitan serta memandang kesulitan sebagai suatu beban, hambatan, halangan.

Ketika seseorang tidak cukup tangguh untuk menghadapi kesulitan, mereka tidak akan pernah belajar untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka dan berkembang, hal ini dikarenakan *adversity quotient* yang rendah sehingga menghasilkan ketidakmampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan yang mengakibatkan banyak orang bergelut dengan perasaan cemas, sehingga lebih sulit bagi mereka untuk melakukan upaya yang diperlukan untuk menghadapi masalah di dunia kerja. Sedangkan mereka yang mempunyai *adversity quotient* yang tinggi akan menantang diri mereka sendiri secara intelektual agar dapat menonjol di pasar kerja yang semakin kompetitif, dikarenakan mereka akan lebih percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahdalena, N (2021), mendapatkan hasil terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi peluang kerja, artinya Semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu, maka akan semakin rendah kecemasan menghadapi peluang kerja yang dirasakan oleh individu tersebut. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Onyishi, I.E., & Ogbodo, E., (2012), menemukan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mempengaruhi dirinya untuk berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan menyebabkan dirinya cenderung takut untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Hal tersebut membuktikan bahwa *self-efficacy* dibutuhkan individu dalam menghadapi tantangan, terutama dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Tias, W.C, dkk (2023) diperoleh hasil terdapat pengaruh negatif signifikan *self-efficacy* terhadap kecemasan, yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah kecemasan, begitupun sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi kecemasan.

Penelitian sebelumnya terkait *adversity quotient* dan kecemasan juga dilakukan oleh Dewantari, A.G & Soetjningsih, C.H (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Selain itu, penelitian yang

dilakukan oleh Assabiqa Sahira (2022) juga memperoleh hasil variabel *adversity quotient* terbukti memiliki pengaruh terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja yang artinya ketika *adversity quotient* seseorang meningkat maka kecemasan pada dirinya akan menurun. Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan Hanifa (2017) menemukan bahwa *adversity quotient* berpengaruh negatif terhadap kecemasan, artinya jika individu memiliki *adversity quotient* yang tinggi, maka tingkat kecemasan akan ditekan. *Adversity quotient* mampu membuat individu mengamati kesulitan dan mengelola kesulitan menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Hal ini juga didukung oleh Rachmady dan Aprilia (2018) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa *adversity quotient* memberikan pengaruh penting terhadap kecemasan. Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi, cenderung tidak mudah khawatir dan putus asa ketika melihat kesulitan dalam mencari suatu pekerjaan. *Adversity quotient* mampu meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri pada situasi sulit dan mengatasi kesulitan sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan. Selain itu, didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Singh dan Sharma (2017) menemukan bahwa kecerdasan *adversity* dapat mempengaruhi kecemasan sehingga dapat menurunkan tingkat stres pada individu.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, A & Suroso (2016) mendapatkan hasil *Adversity Quotient* dan *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Selain itu ada pula penelitian yang dilakukan oleh Aufa (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *adversity quotient* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja.

Berdasar penjelasan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, membuat peneliti memiliki ketertarikan guna menjalankan penelitian yang memiliki judul Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Adversity Quotient* Terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Dewasa Awal pasca Pandemi Covid-19.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah diuraikan, tentunya rumusan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan *adversity quotient* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada dewasa awal pasca pandemi Covid-19?

Tujuan Penelitian

Berlandaskan kepada rumusan masalah yang telah diuraikan, tentunya penelitian ini bertujuan guna memperoleh suatu informasi terkait pengaruh *self-efficacy* dan *adversity quotient* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada dewasa awal pasca pandemi Covid-19.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis, Peneliti mempunyai harapan bahwa penelitian ini dapat memberi suatu manfaat serta sumbangsih kepada bidang ilmu pengetahuan psikologi terutama di bidang psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi, dan juga memperbanyak hasil penelitian yang sudah ada, khususnya tentang *self-efficacy*, *adversity quotient* dan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Kegunaan praktis, Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan informasi tambahan bagi penelitian berikutnya terkait *self-efficacy*, *adversity quotient* dan kecemasan menghadapi dunia kerja. Tidak hanya itu, penelitian ini harapannya bisa memperbanyak wawasan bagi pembaca bahwa individu perlu mempertahankan atau meningkatkan *self-efficacy* dan *adversity quotient* dalam dirinya supaya bisa menurunkan kecemasan menghadapi dunia kerja.

