

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hal utama yang umumnya dilakukan individu ketika lulus dari salah satu perguruan tinggi di suatu Universitas dan mendapatkan gelar sebagai seorang sarjana yaitu mencari dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian. Individu pada tahap dewasa awal diharapkan sudah memiliki pekerjaan tertentu. Hurlock (2002) mengemukakan bahwa salah satu tanda individu berada di dewasa awal yaitu segera mendapatkan pekerjaan dan bekerja untuk penyesuaian pola kehidupan dan memberikan harapan status sosial. Hal ini didukung dengan pendapat Havighurst (Walker & Bobola, 2017) yang menjelaskan bahwa salah satu tugas perkembangan dewasa awal adalah bekerja.

Proses menemukan pekerjaan bagi sebagian individu mungkin merupakan hal yang menakutkan karena berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Santrock (2012) menjelaskan bahwa proses mencari pekerjaan merupakan salah satu tuntutan sosial yang seringkali dialami oleh individu sebagai tanda telah memasuki dan menghadapi dewasa awal. Tahap ini diharapkan agar individu dapat bertanggung jawab penuh atas diri sendiri sehingga mampu menafkahi diri. Artinya, memiliki pekerjaan dan tidak menjadi seorang pengangguran adalah salah satu tuntutan baru sebagai dewasa awal dari banyaknya tuntutan baru lainnya.

Berdasarkan data yang didapatkan Badan Pusat Statistik Indonesia (2023) bahwa terdapat peningkatan persentase tingkat pengangguran terbuka dengan lulusan universitas. Peningkatan tersebut naik sebesar 0,38% dari 4,80% di tahun 2022 menjadi 5,18% di tahun 2023 dan naik lagi sebesar 0,07% di tahun 2024 menjadi 5,25%. Adapun persentase tingkat pengangguran terbuka di Kota Makassar yaitu sebesar 10,60% di tahun 2023. BPS juga memaparkan bahwa sebanyak 324.632 jiwa adalah pengangguran dengan tingkat pendidikan tinggi yang ditamatkan yaitu dari lulusan universitas. Putri (2020) mengatakan bahwa meningkatnya jumlah pengangguran disebabkan karena lapangan kerja yang tidak mampu untuk menampung seluruh pencari kerja yang jumlahnya terus meningkat. Hal ini tentu saja membuat individu mengkhawatirkan kelangsungan hidupnya jika belum juga mendapatkan pekerjaan.

Taris (Isnaini & Lestari, 2015) juga menjelaskan bahwa penyebab individu menganggur dan lama mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi karena melamar kerja pada tempat yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang didapatkan individu dimana dalam hal ini dengan lulusan perguruan tinggi, maka semakin besar pula harapan individu untuk mendapatkan jenis pekerjaan yang dianggap aman baginya. Kondisi seperti ini yang membuat pencari kerja menjadi stress dan mengkhawatirkan kelangsungan hidupnya ketika sedang berjuang untuk mendapatkan pekerjaan.

Umumnya lulusan sarjana dalam masa mencari pekerjaan ini berada pada rentang usia 21-25 tahun. Al-Ansi (Ariyan, dkk., 2022) menjelaskan bahwa

mencari pekerjaan merupakan masa transisi yang seringkali disertai dengan rasa takut dan cemas sehingga menimbulkan tekanan psikologis. Tuntutan seputar mendapatkan pekerjaan seringkali membuat individu merasa takut jika gagal dan tidak dapat memenuhi hal tersebut. Adapun perasaan takut yang paling banyak dirasakan oleh individu berdasarkan survei data secara daring yaitu, takut memermalukan diri sendiri jika individu lain mengetahui dirinya gagal, takut mengecewakan orangtua jika belum mendapatkan pekerjaan, dan takut jika masa depan tidak sesuai dengan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Stuart (2013) berpendapat bahwa kegagalan merupakan suatu hal yang tentu saja sering dihindari dan tidak ada individu yang senang dengan pengalaman tersebut. Perasaan takut yang dialami oleh individu pencari kerja ini berupa kesulitan yang sebenarnya tidak realistis dan belum terjadi, baik karena takut menjadi pengangguran ataupun karena proses mendapatkan pekerjaan itu sendiri. Adanya rasa takut ketika gagal dalam mendapatkan pekerjaan dan tidak dapat memenuhi tuntutan sosial merupakan suatu ancaman bagi individu. Rasa takut gagal ini biasanya cenderung membuat individu menghindari situasi yang dianggap kompetitif dan beresiko. Antisipasi terhadap konsekuensi negatif terhadap kegagalan inilah yang dikenal dengan *fear of failure*.

Conroy (2007) mendefinisikan *fear of failure* sebagai kecenderungan individu untuk menilai segala ancaman dan merasa cemas dengan situasi hingga kondisi yang melibatkan kemungkinan terjadinya suatu kegagalan. *Fear of failure* yang dirasakan oleh individu ketika sedang mencari kerja muncul karena

membayangkan ketidakpastian mendapatkan pekerjaan, takut menghadapi panggilan psikotes dan wawancara kerja, cemas karena ketidakjelasan bidang kerja yang diminati atau dilamar, serta cemas memikirkan keharusan untuk segera mendapat pekerjaan tetap (Nurjanah, 2018). Hal yang dibayangkan pencari kerja ini merupakan *irrational believe* yang dapat memengaruhi kognitif, perasaan, dan perilaku individu dan seringkali berakhir pada kegagalan.

Rasa tertekan dan ketakutan muncul karena individu merasa terancam oleh hal yang dianggapnya menakutkan juga menyakitkan sehingga menimbulkan kegelisahan. Sagar (Ningrum & Suprihatin, 2019) mengemukakan bahwa *fear of failure* yang tidak diatasi dan diselesaikan dengan baik ini dapat memberikan dampak negatif seperti tingkat kecemasan yang tinggi, ketidakstabilan diri, sikap pesimis, penurunan motivasi intrinsik, dan perilaku menghindar yang dapat menghambat individu untuk mendapat pekerjaan. Hal ini terjadi karena timbulnya beberapa persepsi individu seperti penghinaan yang didapatkan individu dari sekitar yang biasanya disertai dengan adanya perasaan malu, takut akan penurunan estimasi diri sendiri, takut akan kurang bahkan hilangnya pengaruh dari sosial, takut akan ketidakpastian terkait masa depan, dan takut akan mengecewakan orang lain yang telah dianggap sangat penting baginya (Nugroho, 2017). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Stuart (2013) dalam penelitiannya menemukan tentang *fear of failure* yang terjadi dikarenakan individu telah memikirkan kegagalannya terlebih dahulu yang dapat merubah masa depan yang telah direncangnya.

Marhaenayu (2020) mengemukakan bahwa individu cenderung untuk berusaha menghindari kegagalan dalam mencapai sesuatu agar tidak merasakan rasa sakit dan tidak nyaman ketika kegagalan itu terjadi. Individu cenderung mengamankan diri dari kegagalan dengan menghindari kemungkinan-kemungkinan yang menyebabkan kegagalan tersebut sehingga tidak ingin mencobanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Setyadi dan Mastuti (2014), dimana hasil dari penelitian ini menemukan bahwa adanya *fear of failure* menyebabkan perilaku penundaan pada individu untuk melakukan tujuan utamanya. Ketika individu pencari kerja telah menghindar dan menunda maka membuatnya semakin terhambat untuk mendapatkan pekerjaan (Rachmady & Aprilia, 2018). Kecenderungan menghindari kompetisi seperti ketidakmauan untuk terus mencoba dalam melamar pekerjaan karena mungkin saja dapat meningkatkan resiko untuk mengalami suatu kegagalan (Trisnawati, 2013).

Rachmady dan Aprilia (2018) pernah menjelaskan bahwa rasa takut yang dialami oleh individu tentang sesuatu yang akan terjadi berupa ancaman-ancaman dan juga kesulitan yang sebenarnya belum jelas dan tidak realistis di masa depan dapat membahayakan kesejahteraan individu. *Fear of failure* yang rendah dapat membantu individu dalam mengatasi kekhawatirannya dalam membayangkan situasi yang belum tentu terjadi. Menghadapi fenomena *fear of failure* ini diperlukan keyakinan dan kemampuan para pencari kerja menghadapi segala situasi dalam proses menemukan pekerjaan. Proses menemukan pekerjaan mungkin dianggap sebagai hal yang menyenangkan bagi

sebagian individu, namun bagi sebagian lainnya beranggapan bahwa hal tersebut merupakan sesuatu yang menakutkan karena adanya kompetitif.

Rothblum (Martin & Yunanto, 2023) mengatakan bahwa kompetitif merupakan sifat alamiah saat bersama individu lain, namun hanya sedikit yang mampu mencapai keinginan sesuai dengan harapan. Mencapai harapan tersebut yang menjadikan individu melakukan banyak pengorbanan, sehingga fenomena ketakutan akan adanya kegagalan ini muncul. Individu dengan *fear of failure* yang tinggi, lama kelamaan dapat saja merespon ketakutan tersebut dengan cara menjauh dari rasa takut (Nainggolan, 2007). Jika hal tersebut terjadi maka akan berdampak pada penundaan dalam mencari kerja, menghindari untuk bersaing dan berkompetitif dengan sesama pencari kerja, melumpuhkan semangat untuk terus berusaha dan memaksimalkan potensi yang dimiliki. Salah satu faktor yang membuat pencari kerja merasa takut gagal yaitu karena dari dalam diri individu belum memiliki rasa yakin atas kemampuannya yang besar untuk mencapai tujuan. Istilah ini disebut dengan efikasi diri. Oglensky (2013) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan subkonstruksi prediktor yang sangat signifikan terutama bagi pencari kerja, hal ini dikarenakan efikasi diri berhadapan langsung dengan penolakan dan kekalahan-kekalahan.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan individu tentang sejauh mana kemampuan yang dimiliki untuk menunjukkan tindakan dan mengatasi suatu perilaku. Ketika individu tidak memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan, maka rasa cemas dan takut ini akan semakin dialami oleh individu. Wahyuni, dkk (2023)

dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa peluang kerja yang semakin sempit juga dapat mengakibatkan pencari kerja merasa kurang bahkan tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki sehingga kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin kecil. Charista, dkk (2018) berpendapat bahwa satu hal yang sering dilupakan para pencari kerja yaitu menggali lebih dalam mengenai kemampuan dalam dirinya untuk menemukan dan mengetahui potensi yang dimiliki sebagai dasar dalam mencari kerja. Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dapat membantu mencegah atau mengurangi munculnya perasaan takut gagal akan mencari pekerjaan.

Kekhawatiran individu dalam mencari pekerjaan dapat berkurang dan diatasi apabila yakin terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga dapat terus bersaing dengan sesama pencari kerja. Santrock (2012) menyatakan bahwa keyakinan atau kepercayaan yang ditanam oleh individu akan kemampuan dirinya dalam menghadapi sekaligus menyelesaikan suatu keadaan akan menghasilkan sesuatu yang positif. Pencari kerja yang telah lama menunggu bahkan mendapatkan penolakan pada tempat yang dilamar akan lebih mampu untuk bertahan dalam menghadapi rasa takut gagal tersebut jika yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Maddux (1995) bahwa bila individu mampu memandang sesuatu sebagai hal yang dapat untuk dicegah dan diatur, maka individu akan terus mencoba dan tidak akan menghindari hal tersebut.

Efikasi diri tidak hanya melihat dan menilai apakah individu mampu dalam mempertahankan dan meningkatkan perilaku coping yang efektif, tetapi apakah

individu mampu melakukan kontrol kognitif pada pemikiran yang menakutkan. Dapat mengontrol pemikiran menakutkan akan lebih mudah bagi individu menilai serta mencari peluang-peluang yang diminati dalam mencari kerja. Individu dengan efikasi diri yang baik mampu untuk mengarahkan dalam memahami kondisi diri sendiri secara realistis untuk melihat apa saja kelebihan serta kekurangan diri atas pilihannya, sehingga mampu untuk menyesuaikan antara harapan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki (Brilian, 2022). Sebaliknya dampak ketika efikasi diri kurang, individu akan terhambat dalam menyelesaikan segala hal yang menjadi kekhawatirannya sehingga sulit untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan (Ariyan, dkk, 2022).

Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa efikasi diri yang tinggi dapat membantu para pencari kerja untuk menghadapi dan mengatasi *fear of failure* dalam mencari pekerjaan. Berdasarkan fenomena dan penjelasan mengenai *fear of failure* dalam mencari pekerjaan dan efikasi diri di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara efikasi diri dengan *fear of failure* pada pencari kerja di Kota Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian yang akan dilakukan ini yaitu apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *fear of failure* pada pencari kerja di Kota Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *fear of failure* pada pencari kerja di Kota Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoretis

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai salah satu tambahan pengetahuan dan referensi pada bidang klinis dan pendidikan dalam mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *fear of failure* pada pencari kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan hubungan antara efikasi diri dengan *fear of failure* pada pencari kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Pencari Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pencari kerja untuk meningkatkan efikasi diri sehingga terhindar dari perasaan rasa takut dalam mengalami kegagalan yang dapat menghambat individu untuk mencari pekerjaan, sehingga tidak menghindari situasi yang dianggap kompetitif dan beresiko.

##### b. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir dan *Fresh Graduate*

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa tingkat akhir sebagai calon *fresh graduate* untuk meningkatkan efikasi diri dengan cara menambah

pengalaman sebelum memasuki dunia kerja yang akan ditekuni nantinya secara maksimal, sehingga ketika berstatus *fresh graduate* lebih siap untuk mencari kerja dengan segala pemikiran yang menakutkan akan rasa gagal.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi dalam mempersiapkan dan mengadakan program pendampingan atau pengembangan karir untuk menjadi wadah bagi mahasiswa yang akan terjun ke dunia kerja, sehingga dapat mengembangkan kemampuan efikasi diri dan menumbuhkan perasaan yakin. Hal ini juga dapat menjadi nilai tambah bagi perguruan tinggi dalam menyalurkan *fresh graduate* yang lebih mudah terserap ke dunia kerja.