

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu mengalami fase pertumbuhan dan perkembangan sepanjang rentang kehidupannya, Individu akan mengalami serangkaian proses perkembangan yang berlangsung sejak masa bayi hingga usia lanjut. Menurut Erikson (dalam Thahir, 2018) mengemukakan bahwa terdapat delapan tahapan perkembangan yang harus dilalui oleh setiap individu, yakni tahap bayi (0–1 tahun), masa kanak-kanak awal (1–3 tahun), usia prasekolah (4–5 tahun), usia sekolah (6–11 tahun), masa remaja (12–20 tahun), dewasa awal (21–40 tahun), dewasa tengah (41–65 tahun), dan masa lansia (> 65 tahun). Setiap tahap perkembangan tersebut membawa tuntutan, tanggung jawab, serta peran-peran tertentu yang perlu dijalankan oleh individu. Namun, karena adanya perbedaan karakteristik personal, maka keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan ini dapat berbeda-beda antara individu satu dengan lainnya (Zulfiqri, 2022).

Fase dewasa merupakan salah satu tahapan krusial dalam perjalanan perkembangan manusia. Sebagaimana Herawati dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa masa dewasa sering kali dipandang sebagai puncak dari perkembangan fisik, kesehatan, dan kebugaran, serta umumnya dinilai lebih positif dibandingkan masa remaja. Secara khusus, masa dewasa awal dipandang sebagai periode transisi yang penting, di mana individu memiliki kesempatan luas untuk mengeksplorasi diri, namun juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks (Halfon dkk., 2017). Hal ini terjadi karena individu mulai melepaskan ketergantungan pada orang tua, mengembangkan nilai-nilai pribadi, dan membangun hubungan baru (Rosalinda & Michael, 2019). Memasuki fase dewasa tidak sedikit individu yang merasa takut karena harus menghadapi tantangan baru, tuntutan hidup yang semakin kompleks, serta tanggung jawab untuk menentukan arah hidup mereka sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Macrae (2011), banyak individu berusia 20-30 tahun mengalami ketakutan dan keraguan akan kemampuan mereka dalam menjalani kehidupan, terutama saat memasuki fase *emerging adulthood*.

Fase *emerging adulthood* muncul pada masa dewasa awal diantara usia 18-25 tahun dan ditandai dengan berbagai perubahan signifikan dalam hidup (Arnett, 2000). Santrock (2013) mengungkapkan bahwa individu mengalami perubahan, baik secara fisik, intelektual, serta peran sosial di masa perkembangan dewasa awal. Salah satu momen yang dianggap krusial dalam fase ini adalah transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, terutama bagi mereka yang baru lulus dari perguruan tinggi atau sering disebut sebagai *fresh graduate*. Gelar sebagai sarjana merupakan sebuah pencapaian bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya, dimana setelahnya mereka tidak disebut sebagai mahasiswa lagi melainkan *fresh graduate*. Sebagaimana menurut Nurlaily (2021) *fresh graduate* diartikan sebagai individu yang telah menyelesaikan pendidikan formalnya dalam kurun waktu satu tahun terakhir, baik yang belum memiliki pengalaman kerja maupun yang sudah bekerja dan memiliki pengalaman kerja maksimal satu tahun.

Lebih lanjut, *fresh graduate* atau lulusan baru merupakan individu yang berada pada fase transisi menuju masa dewasa awal, di mana mereka dihadapkan pada berbagai tantangan, khususnya dalam memulai karier dan membentuk hubungan sosial dengan sekitarnya (Oktaviani & Soetjiningsih, 2023). Istilah *fresh graduate* sering kali dikaitkan dengan usia dewasa awal, yaitu fase kehidupan di mana individu mulai mengeksplorasi diri melalui berbagai aktivitas, seperti melanjutkan pendidikan, mencari pekerjaan, memulai usaha, atau membantu orang tua secara finansial (Firmansyah dkk., 2022). Sebagaimana Divara dan Azzah (2023) menyatakan pada tahap ini, individu juga berupaya beradaptasi dengan berbagai perubahan signifikan yang muncul dalam peralihan dari masa remaja menuju kedewasaan, seperti hidup terpisah dari orang tua, memasuki dunia kerja, melanjutkan studi, atau menjalin hubungan interpersonal yang lebih intim.

Fase transisi pada tahap dewasa awal sering kali menuntut penyesuaian yang tidak mudah bagi sebagian individu. Menurut Rosalinda dan Michael (2019), respons terhadap fase ini dapat berbeda-beda. Beberapa individu menganggapnya sebagai masa yang menyenangkan karena adanya kesempatan untuk mencoba hal-hal baru dan memperoleh pengalaman berharga. Namun, tidak sedikit pula yang merasa cemas dan takut akibat ketidakpastian serta tekanan yang menyertai fase

tersebut. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan memicu berbagai perasaan negatif, seperti ketidakmampuan, kebimbangan, ketidakberdayaan, ketakutan akan kegagalan (*fear of failure*), serta kekhawatiran terhadap masa depan. Lebih lanjut, Murphy (2011) menyatakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada fase ini dapat memunculkan perasaan negatif seperti takut, cemas, bingung, dan gelisah, terutama ketika individu mulai memikirkan bagaimana cara mengendalikan situasi dan kondisi yang sedang mereka hadapi.

Menurut Firdaus dan Assifa (dalam Kompas.com, 2022) menambah jumlah pengangguran terdidik menjadi salah satu kekhawatiran *fresh graduate*, perasaan galau dan suram menghadapi masa depan biasanya dialami oleh lulusan baru. Sedangkan menurut Direktur Jendral Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek, Yulianti (2023) dari 72% penduduk usia produktif, hanya 23% dari perguruan tinggi yang dapat masuk ke pasar kerja, dan yang menjadi faktor utama yang menyebabkan individu belum mendapatkan pekerjaan meliputi penolakan dalam proses rekrutmen, ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan minat pribadi, serta keterbatasan dan kesulitan dalam mengakses peluang kerja. Berdasarkan data dari BPS (2024), jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi negeri (PTN), khususnya kalangan *fresh graduate* mencapai hampir 871.860 jiwa. Ketatnya persaingan di dunia kerja yang semakin meningkat membuat *fresh graduate* merasa cemas terhadap masa depan mereka (Ray, 2015)

Studi lain dengan metode kualitatif oleh Rahmania dan Tasaufi (2020) melibatkan 15 lulusan baru Universitas Kristen Satya Wacana periode 2022/2023, menyatakan 8 orang merasa cemas terkait karier dan hubungan romantis mereka, tiga orang merasa tertekan karena tanggung jawab membiayai pendidikan adik-adik mereka, dan empat orang lainnya sangat membutuhkan dukungan dari orang-orang terdekat saat mempersiapkan diri untuk masuk dunia kerja. Berdasarkan paparan data tersebut, tidak mengherankan apabila individu, khususnya *fresh graduate*, mengalami tekanan, kekhawatiran, kecemasan, serta berbagai emosi negatif lainnya sebagai respons terhadap berbagai tuntutan baru yang muncul setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Sebagaimana Riyanto dan Arini (2021) menemukan lulusan perguruan tinggi rentan mengalami depresi serta masalah

perilaku. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan dalam bidang karier, minimnya dukungan sosial dari lingkungan sekitar, serta kebingungan atau ketidakjelasan dalam membentuk identitas diri.

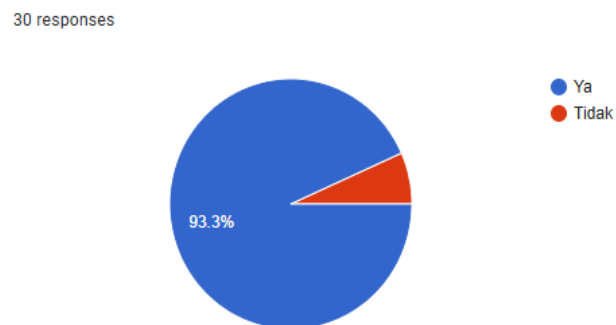
Keadaan tersebut menunjukkan individu yang kurang mampu dalam menghadapi transisi cenderung memiliki masalah psikologis seperti merasa bimbang akan sesuatu yang tidak pasti dan mengalami krisis emosional atau *quarter-life crisis*. Sebagaimana *quarter-life crisis* merupakan istilah yang mencerminkan kebingungan dan kekhawatiran individu setelah lulus perguruan tinggi sebagai masa peralihan dari dunia akademik ke *real life* (kehidupan nyata) yang dihadapi oleh individu usia dua puluhan tahun ketika membuat keputusan terkait dengan karier, finansial, tempat tinggal, dan hubungan (Robbins & Wilner, 2001). Menurut Blake (dalam Murphy, 2011) menjelaskan *quarter-life crisis* merupakan sebuah fase kehidupan yang ditandai dengan munculnya tekanan mental dan ketidakstabilan emosi, serta munculnya perasaan tidak aman dalam berbagai aspek kehidupan. Individu pada fase ini sering kali merasa frustrasi terhadap hubungan yang dijalani maupun kondisi pekerjaan, mengalami kebingungan dalam memahami jati diri, serta merasakan ketidakpastian kehidupan dan rencana hidup kedepannya.

Sementara itu, Robbins dan Wilner (2001) menyebut individu dalam fase ini sebagai kelompok "*twenty-somethings*", artinya mereka yang baru saja menyelesaikan masa kuliah dan memasuki ke dunia nyata. Lebih lanjut, Robbins dan Wilner (dalam Black, 2010) menambahkan bahwa reaksi berupa ketidakstabilan emosional, perubahan hidup yang konstan, terlalu banyak pilihan yang membingungkan, serta munculnya rasa panik dan tidak berdaya dalam mengambil keputusan dialami oleh individu yang mengalami *quarter-life crisis*. Dalam hal tersebut, melalui penelitiannya, Masluchah dan Lestari (2022) mengungkapkan gejala yang biasa dirasakan oleh individu yang mengalami *quarter-life crisis* adalah rentan mengalami kecemasan, panik, stres, emosional yang tidak stabil, kebingungan serta kehilangan kontrol akan dirinya. Sedangkan Atwood dan Scholtz (2008) juga mengungkapkan individu dalam masa ini sering mengalami kebimbangan dalam memutuskan sesuatu dan rentan mengalami

permasalahan mental, yang mana hal tersebut sering kali menjadi dasar dari *quarter-life crisis* sebagai ketidakpastian akan masa depan.

LinkedIn Corporate Corporate Communication (LCC, 2017) melakukan sebuah survei dan menemukan dari ribuan orang dari berbagai negara di seluruh dunia yang berada dalam rentang usia 25-33 tahun 75% diantaranya mengalami *quarter-life crisis*. Biasanya, *quarter-life crisis* dialami oleh individu yang mengalami perubahan signifikan dalam hidupnya, seperti lulusan baru yang memasuki fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja, banyak dari mereka merasa cemas dan khawatir berlebihan karena belum memiliki pemahaman yang jelas tentang identitas diri maupun tujuan hidup yang ingin dicapai (Grehenson, 2022). Seperti mereka kerap dihadapkan pada kebingungan dalam menentukan pilihan hidup, seperti melanjutkan studi, memulai usaha mandiri (berwirausaha), atau segera mencari pekerjaan untuk membantu keluarga (Firmansyah dkk., 2022).

Melihat fenomena ini, peneliti melakukan survei melalui *Google Form* terhadap 30 lulusan baru Universitas Trunojoyo Madura. Hasil survei menunjukkan bahwa



Gambar 1.1 Diagram Survei Awal

Berdasarkan Diagram 1.1, terdapat 30 responden yang mengikuti survei awal, di mana 93,3% (28 orang) mengaku mengalami *quarter-life crisis*. Terdapat diantaranya 86,7% (26 orang) merasa khawatir memikirkan masa depan, 10% (3 orang) tidak merasa khawatir dan 3,3% (1 orang) lainnya merasa mungkin mengalami kekhawatiran terkait dengan masa depannya. Kemudian sebanyak 80%

(24 orang) merasa cemas dengan apa yang akan terjadi di masa depan, sedangkan 10% (3 orang) tidak cemas dan 10% (3 orang) lainnya mungkin merasa cemas. Sedangkan secara finansial, sebanyak 83,3% (25 orang) mengaku belum dapat hidup mandiri secara finansial dan 16,7% (5 orang) sudah mandiri secara finansial. Menyangkut hubungan personal dengan keluarga dari 30 responden mengaku 90% (27 orang) merasa takut mengecewakan harapan orang tua dan 6,7% (2 orang) tidak merasa takut mengecewakan harapan orang tuanya, serta 3,3% (1 orang) merasa mungkin takut mengecewakan orang tuanya. Setelah lulus dari perguruan tinggi 86,7% (26 orang) merasa beberapa hal terasa sulit dan 13,3% (4 orang) lainnya tidak merasakan hal tersebut. Di samping itu, kekhawatiran terbesar yang dirasakan oleh *fresh graduate* setelah lulus dari perguruan tinggi yang diungkapkan melalui survei google form diantaranya adalah perihal karier terutama peluang kerja, tidak memiliki jenjang karier yang mapan, khawatir tidak dapat bekerja sesuai dengan jurusan kuliah, kebingungan melanjutkan studi, ekspektasi diri dan orang lain yang tinggi, tuntutan menikah, dan kekhawatiran masa depan lainnya.

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tantangan serupa, seperti kesulitan dalam menentukan langkah setelah lulus, tekanan untuk segera mendapatkan pekerjaan, serta kebingungan dalam menyeimbangkan antara ekspektasi pribadi dan tuntutan sosial. Temuan ini memperkuat gambaran bahwa fase transisi setelah kelulusan memang menjadi periode yang penuh dengan ketidakpastian dan tekanan, yang pada akhirnya dapat memicu *quarter-life crisis*. Hal ini mendukung pernyataan bahwa masa peralihan dari perguruan tinggi ke kehidupan kerja dianggap sebagai periode yang cukup menantang, karena melibatkan perubahan besar dalam hidup dan peran yang terus menerus mendorong menuju kedewasaan sehingga sering kali menjadi salah satu faktor yang menambah beban psikologis pada individu dalam periode transisi ini (Lane, 2015).

Berdasarkan penelitian Putrama (2006) didapatkan bahwa lulusan sarjana mengalami *quarter-life crisis* pada saat-saat awal mereka menjadi pengangguran. Sebagaimana melihat dari penelitian yang dilakukan oleh Herawari (2020) di Pekanbaru, berdasarkan data sebagian responden mengalami *quarter-life crisis*

pada tingkat sedang sebesar 43.22%, kemudian di ikuti tingkat tinggi sebesar 27.97%, dan tingkat rendah sebesar 3.82%. Hal ini dapat disimpulkan banyak individu yang mengalami *quarter-life crisis* pada periode ini. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Beiter dan Kolega (2015) yang menunjukkan beberapa sumber kekhawatiran tersebut yang mengindikasikan sumber kekhawatiran sedang sampai ekstrem adalah tekanan untuk sukses, rencana setelah lulus, performa akademik, dan *self-esteem*. Bahkan, beberapa dari mereka mulai melakukan perbandingan sosial dengan orang lain yang mungkin dinilai lebih cepat dalam menemukan *passion* dalam hidupnya. Terlebih bagi mereka dengan penggunaan media sosial yang tinggi, kondisi ini dapat memperparah kebiasaan membandingkan hidup mereka dengan orang lain seusianya (Swari & Tobing, 2024).

Kekhawatiran dalam mencari pekerjaan, keseimbangan dengan pilihan hidup, dan yang paling umum adalah merasa cemas apabila terus menerus menjadi beban orang tuanya. Hasil penelitian Agusmar (2019), menunjukkan bahwa salah satu penyebab *quarter-life crisis* lulusan baru yang paling menonjol adalah tanggung jawab pada keluarga dan perasaan tidak kompeten. Sebagaimana survei yang dilakukan oleh Alfikia (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan anaknya di perguruan tinggi masih terbilang besar, dengan lebih dari 50% mahasiswa merasakan adanya ekspektasi tinggi terhadap kesuksesan karier mereka setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Kekhawatiran seperti ini dapat membuat *fresh graduate* mengalami kecemasan, depresi dan terpengaruh oleh stres (Carr, 2024).

Menurut Arnett (2000), *quarter-life crisis* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi, *identity exploration* (pencarian jati diri), di mana individu mencari identitas dalam karier, hubungan, dan tujuan hidup, sering kali menimbulkan kecemasan ketika ekspektasi tidak sesuai dengan realitas; *instability* (ketidakstabilan), akibat perubahan terus-menerus seperti berpindah tempat tinggal atau pekerjaan; *being self-focused* (fokus pada diri sendiri), yang memberikan kebebasan eksplorasi tetapi juga meningkatkan tekanan dalam pengambilan keputusan; *feeling in between* (perasaan terombang-ambing), menciptakan dilema dalam menentukan peran dan tanggung jawab; serta *the age of*

possibilities (usia penuh kemungkinan), yang memunculkan harapan tinggi sekaligus rasa takut akan kegagalan, menyebabkan keraguan terhadap pilihan hidup.

Sementara itu, faktor eksternal meliputi hubungan pertemanan, percintaan, dan keluarga, yang sering kali menjadi sumber tekanan untuk memenuhi harapan sosial. Faktor pekerjaan dan karier, seperti sulitnya mendapatkan pekerjaan ideal, serta tantangan akademik turut memperbesar kecemasan. Dalam konteks budaya Indonesia, tekanan dari keluarga untuk segera menikah atau membantu finansial sering kali memperumit proses *identity exploration*. Kombinasi faktor-faktor ini dapat memengaruhi kesehatan mental individu, menyebabkan kecemasan, depresi, atau stres. Situasi paling umum dari *quarter-life crisis* ini diantaranya adalah merasa terjebak dalam pekerjaan yang tidak memuaskan, pengangguran, tekanan pekerjaan, putus hubungan (Robinson & Wright, 2013), mempertanyakan diri sendiri tanpa henti, kehilangan rasa identitas, dan mempertanyakan pilihan karier (Thorspecken, 2005).

Beberapa orang merespons isu-isu terkait *quarter-life crisis* dengan berbagai cara, seperti merasa tidak puas dengan pekerjaan, menunda keputusan terkait karier, mengalami depresi, atau bahkan menghadapi gangguan kecemasan (Thorspecken, 2005). Reaksi terhadap masa transisi ini sangat bervariasi di antara individu, tergantung pada kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan perkembangan di fase dewasa awal. Sebagian individu mungkin merasakan antusiasme dan semangat dalam menghadapi tantangan baru di fase ini, sementara yang lain mengalami kecemasan, tekanan, kekhawatiran, atau rasa hampa akibat merasa belum cukup siap untuk menghadapi tanggung jawab yang semakin besar (Nash & Murray, 2010). Perbedaan dalam cara individu menghadapi masa transisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola kesulitan, yang dikenal sebagai *adversity quotient* (Stoltz, 2000).

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) merupakan kemampuan individu untuk mengubah berbagai kesulitan, tantangan, dan hambatan yang mereka hadapi menjadi peluang untuk mencapai kesuksesan. Leman mendeskripsikan secara ringkas *adversity quotient* sebagai kemampuan

seseorang dalam menghadapi masalah (Prianto, 2017). Kecerdasan ini mencerminkan daya juang seseorang dalam menavigasi dan mengatasi masalah yang muncul dalam kehidupan mereka. Menurut Stoltz, tingkat kecerdasan adversitas seseorang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan hidupnya, karena individu dengan kecerdasan adversitas yang tinggi cenderung lebih kuat dalam menyikapi dan lebih mampu mengarahkan diri mereka menuju pencapaian tujuan meskipun berada di tengah berbagai rintangan dan situasi sulit. Secara sederhana, *adversity quotient* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai kesulitan, rintangan, dan tantangan yang dihadapi dalam kehidupan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadhira dan Arjanggi (2018) mengenai *adversity quotient* dan stres pada anggota kepolisian Polrestabes Semarang yang mana berkorelasi negatif, dimana *adversity quotient* dianggap mampu menurunkan tingkat stres. Kemudian dalam penelitian lain Rachmady dan Aprilia (2018) melakukan penelitian mengenai keefektifan *adversity quotient* dalam menghadapi dunia kerja pada 257 *fresh graduate* menunjukkan hasil sebesar 35,8% kecerdasan adversitas efektif terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja. Sebagaimana Stoltz (2000) mengungkapkan pada individu dengan *adversity quotient* tinggi cenderung mampu melihat kegagalan sebagai peluang belajar, sehingga mereka lebih resilien dalam menghadapi krisis identitas atau karier.

Dalam bukunya “*Adversity quotient: turning obstacles into opportunities*”, Stoltz (2000) membagi kecerdasan adversitas ke dalam empat aspek penting yang saling mendukung dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan. Pertama aspek kendali (*Control*) yang berfokus pada seberapa baik seseorang dapat mengendalikan diri dan tetap tenang ketika menghadapi tantangan, kedua asal usul dan pengakuan (*Origin and Ownership*) berkaitan dengan kesadaran terhadap sumber masalah dan kesanggupan dalam menerima dan mengakui perannya atau respon terhadap situasi yang dihadapi, ketiga jangkauan (*Reach*) kemampuan dalam membatasi dampak masalah agar tidak mempengaruhi aspek hidup lainnya, keempat daya tahan (*endurance*) seberapa jauh individu mampu bertahan di tengah tantangan apakah memiliki kecenderungan mudah menyerah atau sebaliknya.

Dalam penelitiannya, Somaratne (2019) mengidentifikasi empat karakteristik serta dampak negatif yang mungkin terjadi pada individu yang kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan. Pertama, individu tidak mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, yang mengakibatkan rendahnya tingkat resiliensi dan ketekunan. Kedua, mereka cenderung merasa tidak bertanggung jawab atas situasi yang dihadapi, sehingga mengalami kesulitan dalam membuat keputusan sehari-hari. Ketiga, mereka kesulitan memisahkan antara masalah dan kehidupan sehari-hari, yang berujung pada terganggunya aktivitas harian. Terakhir, individu cenderung melihat kesulitan sebagai sesuatu yang terus-menerus dan tidak dapat dihindari, sehingga menjadi lebih pesimis dan pasif dalam menyikapi situasi.

Menurut Stoltz (2000), terdapat dua faktor utama dalam "pohon kesuksesan" yang memengaruhi *adversity quotient* (AQ) seseorang dalam menghadapi masalah, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi genetika, keyakinan, bakat, hasrat dan kemauan, karakter, kinerja, kecerdasan, serta kesehatan. Genetika dan kesehatan, misalnya, dapat memengaruhi ketahanan fisik dan mental individu dalam menghadapi tekanan. Sementara itu, keyakinan, bakat, dan hasrat berperan dalam membentuk motivasi dan ketekunan seseorang untuk mengatasi tantangan. Karakter dan kinerja juga menjadi penentu bagaimana individu merespons kesulitan, apakah dengan sikap proaktif atau justru menghindar.

Di sisi lain, faktor eksternal mencakup pendidikan dan lingkungan tempat individu tinggal. Pendidikan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah, sementara lingkungan sosial dan fisik dapat memengaruhi cara individu memandang dan merespons krisis. Misalnya, dukungan sosial dari keluarga atau teman dapat meningkatkan ketahanan individu, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru dapat memperburuk stres dan kecemasan. Sebagaimana diungkapkan oleh Chadha (2021), *adversity quotient* merupakan aspek penting bagi setiap individu karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan psikologi positif. Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan tidak hanya membantu individu mencapai kesuksesan, tetapi juga

berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional.

Seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung memiliki berbagai komponen psikologi positif yang mendukungnya dalam menghadapi tantangan hidup. *Adversity quotient* yang baik membantu individu untuk lebih tangguh, optimis, dan mampu memandang hambatan sebagai peluang untuk berkembang. Selain itu, mereka juga cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat serta keterampilan *problem-solving* yang baik, memungkinkan mereka untuk mengatasi kesulitan dengan lebih efektif dan tetap termotivasi, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan. Dengan demikian, *adversity quotient* yang tinggi tidak hanya berperan dalam meningkatkan daya juang, tetapi juga mendukung kesejahteraan mental dan emosional individu.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai *adversity quotient* dan *quarter-life crisis* pernah dilakukan oleh Nabila dan Retnaningsih (2022) pada dewasa awal, yang mana dari hasil penelitiannya, *adversity quotient* memiliki hubungan negatif dengan *quarter-life crisis*. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan adversitas individu, semakin rendah tingkat *quarter-life crisis* yang dialaminya. Hal tersebut dapat dilihat melalui kemampuan kecerdasan adversitas untuk meningkatkan kontrol diri, mengelola emosi, dan mengambil keputusan yang lebih baik di tengah ketidakpastian, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hariyati (2021) pada *fresh graduate* terkait dengan *adversity quotient* dengan optimisme didapatkan pada 212 orang lulusan baru Universitas Negeri Surabaya menunjukkan hubungan positif yang mana semakin optimis lulusan baru maka semakin gigih usaha dalam mencari pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi cenderung tidak mengalami distress psikologis secara signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wati (2020) mengidentifikasi adanya hubungan negatif antara *adversity quotient* dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas yang dimiliki individu, maka semakin rendah pula tingkat kecemasan yang dirasakan ketika memasuki dunia kerja, khususnya pada lulusan baru.

Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan unsur keterbaruan dengan memilih *fresh graduate* sebagai subjek penelitian. Pemilihan ini didasarkan pada pandangan Fischer (2008) yang menyatakan bahwa masa kelulusan, yaitu transisi dari lingkungan akademik ke dunia profesional merupakan periode yang rentan dan berisiko memicu *quarter-life crisis*. Transisi kehidupan semacam ini, seperti berpindah dari dunia perkuliahan ke dunia kerja, berpotensi menimbulkan kecemasan, bahkan krisis emosional, yang dapat ditandai oleh perasaan kehilangan arah, kelelahan mental, serta kesedihan yang mendalam (Sumartha, 2020). Melalui penelitian ini, yang mengkaji pengaruh *adversity quotient* terhadap *quarter-life crisis*, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam guna mengetahui seberapa besar dan berpengaruh *adversity quotient* terhadap *quarter-life crisis* yang dialami oleh *fresh graduate* ketika berada pada periode krisisnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti merumuskan apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap *quarter-life crisis* pada *fresh graduate* Universitas Trunojoyo Madura?

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap *quarter-life crisis* pada *fresh graduate* Universitas Trunojoyo Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada bidang psikologi, khususnya dalam psikologi positif, psikologi perkembangan, dan psikologi pendidikan memahami keterkaitan antara *adversity quotient* dan *quarter-life crisis*. *Adversity quotient* yang positif memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan dalam masa krisis dan transisi hidup dengan lebih baik. Hal ini sangat relevan dalam konteks tugas

perkembangan dalam psikologi, di mana individu harus melewati berbagai tantangan penting dalam kehidupannya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, terbagi menjadi empat diantaranya:

1. Bagi *Fresh Graduate*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan dan pemahaman yang mendalam mengenai tantangan yang dihadapi selama fase *quarter life crisis*. Dengan demikian, lulusan baru dapat lebih siap menghadapi tekanan dan ketidakpastian dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan menghadapi kesulitan pada individu, sehingga mereka mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik dan membangun ketahanan mental yang lebih kuat.

2. Bagi Orang Tua

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi orang tua dalam memahami dinamika dan tekanan yang dialami oleh anak-anak mereka yang berada pada fase dewasa awal. Dengan pemahaman ini, orang tua dapat memberikan dukungan yang lebih tepat dan empatik, baik secara emosional maupun praktis, untuk membantu anak-anak mereka melewati masa transisi ini dengan lebih baik.

3. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan yang lebih efektif, seperti dilakukannya program pelatihan, konseling, atau dukungan karir (*Career Development Program*, beasiswa *Talent Scouting*, Bursa Karier, *Career Fair*, dan berbagai kegiatan lainnya) kepada calon lulusan untuk meminimalisasi dampak dari krisis pasca lulus dari perguruan tinggi. Dengan demikian, instansi terkait dapat berkontribusi dalam menciptakan calon lulusan

yang mampu bersaing dan lebih dapat mengatasi kesulitan yang terjadi setelah lulus dari perguruan tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi topik terkait secara lebih luas dan mendalam. Hasil penelitian ini dapat membuka peluang untuk studi lanjutan terkait dengan masa transisi, *adversity quotient*, *quarter-life crisis*, maupun *fresh graduate*.