

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupannya individu mendambakan masa depan yang cerah, dengan memperoleh kehidupan yang mapan atau layak. Sedangkan untuk mencapai tahap itu individu dituntut untuk bekerja. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah atau gaji yang nantinya akan digunakan untuk membeli kebutuhan pokok sehari-hari. Hurlock (dalam Isnaini dan Lestari, 2015) mengungkapkan bahwa tugas perkembangan pada masa dewasa awal tiap individu adalah memenuhi tuntutan lingkungan untuk bekerja, sebagai media untuk mencari nafkah dan mendapatkan status sosial. Pekerjaan menjadi aktivitas utama yang memiliki bagian utama dari aktivitas sehari-hari individu. Usia rata-rata 21-24 tahun adalah usia perkembangan individu yang terjun di dalam dunia kerja (Risnia dan Sugiasih, 2021).

Isnaini dan Lestari (2015), mengungkapkan bahwa pekerjaan tidak hanya dipandang untuk mencari nafkah, namun nilai dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tidak lagi semata-mata untuk memenuhi kebutuhan fisik, namun juga kebutuhan psikis dan sosial. Mencari lapangan pekerjaan justru menjadi hal yang tidak mudah. Hal ini disebabkan, lajunya pembangunan kurang disertai dengan luasnya lapangan pekerjaan, padahal pencari kerja justru semakin bertambah. Akibatnya mencari kerja menjadi suatu problem tersendiri bahkan untuk orang dengan latar belakang pendidikan tinggi sekalipun.

Dunia kerja sebagai tujuan untuk individu dalam mencapai kehidupan yang lebih baik. Mencari pekerjaan adalah tugas yang tidak mudah bagi sebagian individu, sebab setiap individu dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan. Risnia dan Sugiasih (2021), juga mengungkapkan bahwa usaha dan strategi yang kuat dapat menumbuhkan percaya diri beserta perilaku yang baik. Persaingan semakin sulit menjadikan manusia berusaha mengusahakan lebih baik terutama pada tingkat pendidikan dan *soft skill* untuk menunjang pekerjaan yang diminati. Kualitas dan keahlian setiap individu sangat menguntungkan bagi diri sendiri sebagai syarat masuk dalam perusahaan atau institusi, bahkan kualitas

tingkat pendidikan yang semakin tinggi dapat membantu dalam hal usaha mendapatkan pekerjaan.

Apalagi mengacu pada kondisi saat itu yang berdampak juga pada para pencari pekerjaan, Indonesia sedang mengalami peristiwa pandemi virus baru. Bahkan bukan hanya di Indonesia tetapi secara global di berbagai Negara telah terkena dampak yang sangat hebat dari virus ini. *World Health Organization* member nama virus ini *Severe Acute Respiratory Syndrome coronavirus-2* (SARS-CoV-2) dengan nama (Covid-19). Yang merupakan penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Berdasarkan bukti ilmiah, Covid-19 dapat menular dari manusia ke manusia melalui percikan batuk/bersin (*droplet*) (Noviyanti, 2020). Dengan berbagai pertimbangan, pemerintah menetapkan peraturan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan pandemi Covid-19. Selain itu, pemerintah juga menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat pandemi Covid-19 dengan perhatian utama pemerintah adalah kesehatan masyarakat (Ningsih dan Abdullah, 2021).

Dengan adanya hal tersebut pemerintah menerapkan berbagai kebijakan yang berdampak terhadap ketenagakerjaan yaitu banyaknya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap tenaga kerja. Dampak dari hal tersebut juga dapat merugikan bagi kehidupan individu, karena rata-rata individu tidak menginginkan menjadi pengangguran. Pengangguran di Indonesia identik dengan hal yang kurang baik seperti menjadi beban keluarga, masyarakat, Negara dan menjadi tidak produktif. Hal ini berkaitan dengan pencari kerja yang semakin bertambah dan lowongan kerja semakin berkurang. Persaingan semakin sulit menjadikan individu berusaha mengusahakan lebih baik terutama pada tingkat pendidikan dan soft skill untuk menunjang pekerjaan yang diminati (Risnia dan Sugiasih, 2021).

Data terbaru Badan Pusat Statistik (2021), mengungkapkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) hasil dari Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Februari 2021 sebesar 6,26%. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar enam orang penganggur. Pada Februari 2021, TPT mengalami peningkatan sebesar 1,32%. Pada Februari 2021, TPT perkotaan (8,00%) lebih tinggi hampir dua kali TPT daerah pedesaan (4,11%). Ini menandakan bahwa tingkat pengangguran di daerah perkotaan mengalami kenaikan lebih banyak daripada di daerah pedesaan. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>, Diakses 25 Januari 2022.

Sementara itu di kabupaten Jombang jumlah pengangguran selama 10 tahun (2010-2019) berjumlah rata-rata sebesar 32.606 jiwa, jumlah pengangguran terendah sebesar 25.292 jiwa, jumlah pengangguran tertinggi sebesar 41.068 jiwa, dan estimasi interval jumlah pengangguran antara 29.063-36.148 jiwa (Mayangsari, dkk, 2021). Dalam UU tentang ketenaga kerjaan pasal 3 ayat 1 yang menjelaskan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di setiap jenis pekerjaan, yang karena sifat atau keadaan lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun.

Selain itu juga jumlah perusahaan industri besar dan sedang menurut kabupaten/kota di provinsi Jawa Timur tahun 2019 mengungkapkan bahwa kawasan industri terbanyak berada di kabupaten Sidoarjo dengan jumlah 1.090 perusahaan, Gresik 725 perusahaan, dan Surabaya 739 perusahaan. Sedangkan kabupaten Jombang sendiri berada di urutan ke 8 dengan jumlah 159 perusahaan. <https://jatim.bps.go.id/publication/2022/02/25/33699f6fcd84e0e2a0ad96f0/provin-si-jawa-timur-dalam-angka-2022.html>, Diakses 7 Desember 2022.

Ningsih dan Abdullah (2021), mengungkapkan bahwa salah satu alasan mengapa selalu ada pengangguran dalam perekonomian adalah pencari kerja. Pencari kerja menurut Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Kerja adalah angka kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin

pindah, baik di dalam maupun di luar negeri, dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar kepada pemberi kerja.

Apabila semua pekerjaan dan semua jenis pekerjaan sama, sehingga semua pekerjaan cocok dengan semua jenis pekerjaan, maka pencari kerja tidak akan menjadi masalah. Tetapi pada kenyataannya para pekerja mempunyai selera yang berbeda-beda. Pekerjaan-pekerjaan yang ada sangat berbeda satu sama lain, dan informasi mengenai calon pekerja dan lowongan kerja tersebar dengan lambat Fitriani (dalam Ningsih dan Abdullah, 2021).

Badan Pusat Statistik (2021). mengungkapkan bahwa TPT menurut kelompok umur pada Februari 2021 penduduk umur muda (15-24 tahun) merupakan TPT tertinggi mencapai 18,03%. Sementara itu TPT penduduk umur tua (60 tahun keatas) merupakan yang paling rendah yaitu sebesar 1,29%. Saat ini memang populasi yang terbanyak dalam dunia kerja adalah generasi X dan milenial, namun seiring bertambahnya usia, generasi Z pun saat ini mulai memasuki dunia kerja. Penelitian yang dilakukan Institute for Emerging Issues (dalam Singh dan Dangmei, 2016), mengungkapkan bahwa generasi Z adalah generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi. Sedangkan berdasarkan temuan *Generational White Paper* (dalam Rachmawati, 2019), generasi Z cenderung lebih tidak sabar, berpikiran instan, kurang ambisi dibandingkan generasi sebelumnya, mengalami gangguan *deficit* perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang rendah, individualistis, mandiri, lebih banyak menuntut, serakah, materialistis dan merasa menjadi generasi yang paling berhak.

Bencsik, Csikos dan Juhaz (2016), mengungkapkan dengan demikian di beberapa organisasi bukan tidak mungkin akan menjumpai 4 generasi dalam satu kantor, sebagian kecil generasi *baby boomer* dengan tahun kelahiran 1946 - 1960 yang hampir memasuki masa pensiun, generasi X dengan tahun kelahiran 1960 - 1980, generasi Y dengan tahun kelahiran 1980 - 1995 dan sebagian kecil generasi Z dengan kelahiran tahun 1995 - 2010. Dengan begitu persaingan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin ketat.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja bukan tidak mungkin menjadi gap yang berpotensi menjadi masalah dalam lingkungan tersebut. Banyak peristiwa *miss communication* ataupun salah paham terjadi di lingkungan kerja, sebagai contoh generasi milenial dan generasi Z yang lebih sering menggunakan mobile phone termasuk dalam pekerjaan. Perilaku ini terkadang disalah artikan oleh atasan atau seniornya (Rachmawati, 2019).

Generasi Z memiliki julukan *net generation* karena dimana mereka dilahirkan berada pada era digital. Mereka juga dicirikan sebagai generasi facebook, digital pribumi atau kadang-kadang *igeneration*. Sebagai generasi Z yang lahir ke dalam dunia teknologi mereka merasa baik di dunia itu. Mereka selalu *online* pada setiap perangkat teknis hampir tanpa henti. Hal ini dapat dilihat melalui tindakan mereka yang juga berhubungan dengan lingkungan teknis mereka dan dapat muncul sebagai alat atau sebagai lingkungan hidup mereka. Generasi Z juga sangat sulit dalam bersosialisasi, Tari (dalam Bencsik, Csikos dan Juhaz, 2016).

Bencsik, Csikos dan Juhaz (2016), mengungkapkan bahwa dibandingkan dengan generasi Y, generasi Z tidak menyadari konsep perjuangan. Mereka praktis, lebih cerdas daripada bijaksana dan mereka suka memimpin karena mereka berani. Mereka lebih tidak sabar dan lebih gesit daripada para pendahulu mereka dan mereka mencari tantangan baru dan dorongan terus menerus. Mereka tidak takut perubahan terus menerus dan arena dunia internet mereka memiliki banyak informasi, tapi hanya untuk sampai batas tertentu. Untuk mengatasi masalah, mereka berupaya mencari solusi di internet.

Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang. Tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang. Kepercayaan diri merupakan atribut yang paling berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat, Ghufro dan Rini (2012). Dikarenakan dengan kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Kepercayaan diri merupakan sesuatu yang urgen untuk dimiliki setiap individu.

Menurut Kumara (dalam Ghuffron dan Rini, 2012), mengungkapkan bahwa kepercayaan diri merupakan ciri kepribadian yang mengandung arti keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri. Hal ini senada dengan pendapat Afiatin dan Andayani (1988) yang mengungkapkan bahwa kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian yang berisi keyakinan tentang kekuatan, kemampuan, dan keterampilan yang dimilikinya. Jika individu generasi Z memiliki kriteria sebagai pencari kerja yang baik dan kualitas pribadi yang memadai pekerjaan yang diinginkan. Namun, apabila mereka tidak memiliki kriteria pencari kerja yang baik dan kualitas pribadi yang memadai, bukan tidak mungkin mereka akan mengalami kecemasan dalam mencari pekerjaan karena kualitas yang dimiliki belum mencukupi. Maka dari itu generasi Z membutuhkan program seperti magang, training, ataupun pelatihan lainnya yang bermanfaat bagi generasi Z. hal ini menjadi fasilitator yang memfasilitasi generasi ini untuk kemajuan mereka terutama dalam mengantarkan generasi Z menuju karir masa depannya (Rahmawati, 2019)

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri individu antara lain adalah konsep diri antara lain adalah konsep diri, harga diri, pengalaman, dan pendidikan. Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa percaya diri seseorang. Menurut Anthony (1992) mengemukakan bahwa pengalaman masa lalu adalah hal yang terpenting untuk mengembangkan kepribadian sehat, (Ghuffron dan Rini, 2012).

Harjanto (2014), mengungkapkan bahwa selain dampak ekonomi, pengangguran juga menimbulkan dampak sosial yang tak kalah besarnya dengan dampak ekonomi, berapapun besarnya biaya ekonomi yang diakibatkan oleh adanya pengangguran, jumlah kerugian tersebut tidak akan mungkin mampu mencakup seluruh penderitaan batin, sosial dan psikologis yang disebabkan oleh pengangguran yang terus berkelanjutan. Tingkat persaingan semakin tinggi untuk mendapatkan suatu pekerjaan atau kesempatan bekerja dapat menyebabkan kecemasan bagi individu yang belum mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan pada interview pada hari Jum'at 18 Februari 2022 mengungkapkan bahwa beberapa generasi Z yang sedang mencari pekerjaan di kabupaten Jombang mengungkapkan bahwa mereka merasa bingung apa yang akan dilakukan agar segera mendapatkan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan yang mereka harapkan. Ada beberapa dari mereka mengatakan bahwa tidak memiliki relasi yang banyak dan tidak memiliki kerabat atau orang dalam yang bisa memasukkan kerja di tempat yang dituju, sehingga itu menyulitkan mereka. Kenyataan tersebut dapat memicu munculnya kecemasan dalam mendapatkan pekerjaan pada generasi Z. Kecemasan yang dialami individu dalam mencari pekerjaan bukan tidak mungkin disebabkan oleh ketatnya persaingan dalam dunia kerja. Azhari dan Mirza (2016), mengungkapkan bahwa rasa cemas dalam menghadapi dunia kerja karena kurang yakin dengan kompetensi yang dimiliki menjadi salah satu faktor penyebab munculnya rasa takut dan khawatir pada individu terhadap kemungkinan mendapat pekerjaan.

Scarvanovi (2020), mengungkapkan bahwa kecemasan dalam menghadapi dunia kerja adalah penilaian seseorang terhadap sesuatu yang belum pasti dan tidak dapat diramalkan mengenai bagaimana pencapaian tujuan dalam dunia kerja. Hal tersebut kemudian menimbulkan konflik pada diri dan pola pikir individu tersebut seperti munculnya perasaan takut dan khawatir mengenai dunia kerja serta perilaku menghindari segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia kerja.

Kecemasan dalam menghadapi masa depan hampir terjadi pada tingkatan usia, yang salah satunya ditandai sulitnya mendapatkan pekerjaan. (Ghuffron dan Rini, 2012) mengatakan bahwa faktor dari kecemasan adalah satunya adalah pikiran yang tidak rasional. Kecemasan terjadi bukan karena suatu kejadian, melainkan kepercayaan atau keyakinan tentang kejadian itulah yang menjadi penyebab kecemasan. Hal ini muncul ketika reaksi atas kehidupan dimasa depan dan digambarkan oleh keadaan khawatir, takut gagal, hal-hal yang tidak pasti dan perubahan-perubahan yang tidak dikehendaki dimasa depan. Sedangkan menurut Greenberger dan Padesky (dalam Hanim dan Ahlas, 2020) mendefinisikan kecemasan sebagai suatu kegugupan atau rasa takut sementara ketika dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam kehidupan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan pada generasi Z dalam mencari pekerjaan di Jombang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepercayaan diri terhadap kecemasan pada generasi Z dalam mencari pekerjaan di Jombang.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan data memberikan sumbangan pemikiran ilmiah, khususnya dalam bidang psikologi kepribadian yang terkait dengan pembahasan mengenai hubungan antara kepercayaan diri terhadap kecemasan mencari pekerjaan pada generasi Z di Jombang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Subjek Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi generasi Z mengenai betapa sulitnya mencari pekerjaan. Juga tentang pentingnya kepercayaan diri, yang dapat digunakan sebagai modalitas dalam mempersiapkan diri dan mental menghadapi dunia kerja sehingga dapat menghindari perasaan cemas berlebihan.

2. Bagi Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadikan masukan berharga bagi pemerintah untuk upaya mengantisipasi dan menyelesaikan masalah pengangguran yang ada dengan cara memperluas lapangan pekerjaan.

3. Bagi Keluarga

Dengan adanya penelitian ini di harapkan bisa menjadikan masukan bagi keluarga khususnya orangtua, bahwa peran mereka sangat penting dalam meningkatkan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dalam melakukan penelitian-penelitian berikutnya, terutama yang berkaitan dengan kecemasan dalam mencari pekerjaan.