

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pendidikan dipandang mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dengan cara berfikir dan bekerja yang modern. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai maka semakin tinggi pula output yang dihasilkan, dan semakin banyak tenaga kerja yang dapat berpikir kreatif dan inovatif, yang memiliki pandangan dan cara berpikir yang komprehensif tentang ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan (Fitri & Junaidi, 2016). Hal ini dikarenakan sarjana dipandang sebagai kaum yang terpelajar dan lebih berwawasan luas, sehingga semakin banyak orang yang berlomba-lomba melanjutkan studi ke perguruan tinggi setelah lulus dari bangku SMA dengan harapan agar lebih mudah ketika mencari pekerjaan nantinya (Trisnawati, 2013).

Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dicapai, maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang didapat. Pendidikan sangat penting untuk kehidupan masa depan dan dianggap sebagai ukuran kualitas manusia. Ketika seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pekerjaan yang layak, mereka tampak berharga di mata masyarakat. Nurullaili (2019) jenjang pendidikan tinggi sebagai jaminan memperoleh pekerjaan yang baik ternyata menjadi doktrin bagi masyarakat. Masyarakat kebanyakan menganggap bahwa tingginya jenjang pendidikan akan dapat menjamin seseorang mendapatkan pekerjaan yang bagus dengan mudah. Namun, realitanya masih banyak disaksikan dewasa ini bahwa para lulusan sarjana masih terus disibukkan dalam persoalan mencari kerja, sementara ketersediaan lapangan kerja makin sempit.

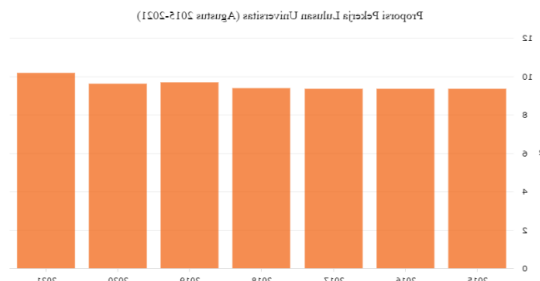
Berdasarkan data dari Statistik Pendidikan Tinggi 2020 (Handini dkk, 2020) lulusan terbanyak terdapat di Provinsi Jawa Timur sebanyak 227.694 lulusan, yang berasal dari 558 perguruan tinggi, dimana jumlah perguruan

tinggi di Jawa Timur lebih sedikit daripada di Jawa Barat, namun persentase jumlah lulusan lebih banyak 18% dibanding lulusan yang ada di Jawa Barat. Sebanyak 335.190 (21,84%) lulusan di Indonesia pada tahun akademik 2019/2020 berasal dari bidang ilmu pendidikan, diikuti dengan bidang ilmu ekonomi (18,92%), kemudian menyusul bidang ilmu teknik dan kesehatan. Pada bidang ilmu pendidikan, mayoritas lulusan berasal dari prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) yang seluruhnya merupakan program sarjana. Berikutnya pada bidang ilmu Ekonomi, memiliki jumlah lulusan sebesar 290.496 (18,92%) dari total lulusan. Mayoritas lulusan dari seluruh jenjang pada bidang ilmu ini berasal dari Prodi Manajemen.

Dalam rentang kehidupan, individu mengalami berbagai tahap perkembangan, yakni mulai dari masa kanak-kanak yang sepenuhnya bergantung pada orangtua, lalu ke masa remaja yang ditandai dengan pencarian identitas diri, dan kemudian menuju ke masa dewasa. Saat meraih gelar kesarjanaan, individu sedang berada pada tahap kehidupan dewasa awal, yang merupakan tahap dimana individu dapat memilih cara hidup sendiri dan memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri. Isnaini & Lestari (2015) menyatakan bahwa saat usia dewasa awal individu diharapkan sudah memiliki pilihan pekerjaan tertentu. Namun, adanya tekanan dari lingkungan dan kompleksitas lingkungan pekerjaan membuat pemilihan dan pemerolehan pekerjaan menjadi sulit.

Salah satu tugas perkembangan individu adalah adanya tuntutan dari lingkungan untuk bekerja, sebagai sarana untuk mencari nafkah juga memberikan status sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat Havighurst (dalam Hurlock, 1980) bahwa bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa awal. Pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai lahan 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.



Gambar 1. 1 Proporsi Pekerja Lulusan Universitas (Agustus 2015-2021)
(Sumber: databoks.katadata.co.id)

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan proporsi pekerja lulusan universitas di Indonesia mengalami tren yang cenderung meningkat dalam empat tahun terakhir. Pada Agustus 2017 ada 9,35% pekerja di Indonesia yang merupakan lulusan universitas. Proporsinya meningkat menjadi 9,4% pada Agustus 2018 dan 9,7% pada Agustus 2019. Namun, persentase ini menurun menjadi 9,63% pada Agustus 2020. Tahun itu merupakan pertama kali pandemi Covid-19 ada di Indonesia (Jayani, databoks.katadata.co.id).

Proporsi lulusan universitas kembali meningkat menjadi 10,18% pada Agustus 2021. Angka ini setara dengan 13,34 juta pekerja di Indonesia. Meski mengalami peningkatan, jumlah tersebut masih jauh lebih sedikit dibandingkan pekerja tamatan pendidikan SD, SMP, SMA, dan SMK. Tercatat, jumlah pekerja lulusan SD ke bawah sebanyak 49,39 juta atau 37,69%. Sebanyak 23,28 juta pekerja atau 17,76% merupakan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kemudian, 24,72 juta pekerja atau 18,87% merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pekerja yang merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 16,86 juta orang atau 12,86%. Sedangkan, pekerja lulusan Diploma I/II/III hanya 3,46 juta orang atau 2,64% (Jayani, databoks.katadata.co.id). Maka dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah pekerja lulusan sarjana mengalami peningkatan, akan tetapi jumlah tersebut

masih jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pekerja lulusan SD, SMP, SMA, dan SMK. Dimana jumlah pekerja lulusan sarjana menempati peringkat ke-2 terendah (10,18%) setelah lulusan Diploma I/II/III (2,64%).

Menyelesaikan pendidikan formal dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan adalah dambaan semua orang yang telah lulus. Kenyataannya tidak sedikit yang telah lulus atau menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi (sarjana), mereka kurang beruntung dan terpaksa menganggur untuk sementara waktu yang cukup lama (Ikawati, 2019). Nurullaili (2019) Ditinjau dari perspektif logika, menjadi seorang sarjana seharusnya memiliki kemampuan lebih dibandingkan yang bukan lulusan sarjana. Seorang sarjana seharusnya mampu berpikir inovatif, konstruktif, dan kreatif, serta menjadi pelopor, tidak hanya mampu menunggu kesempatan. Karena peradaban sebuah bangsa yang maju sangat ditentukan oleh kemajuan pendidikannya. Namun, pada kenyataannya masih banyak ditemui lulusan sarjana yang masih disibukkan dengan persoalan mencari pekerjaan.

Seorang sarjana akan memunculkan reaksi yang berbeda-beda terhadap kondisinya, seiring dengan lamanya masa menganggur yang telah dialami. Menurut Powell (1983) hal ini disebabkan individu yang menganggur tidak dapat memenuhi: pertama *self preservation* yaitu bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, kedua *social bonding* yang berkaitan dengan hubungan individu dengan lingkungan dan masyarakat, ketiga *appreciation* yaitu kebutuhan akan adanya penghargaan dan terakhir *competence* yaitu kemampuan individu untuk mewujudkan sesuatu (Isnaini & Lestari, 2015).

Data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa per Februari 2022, tingkat pengangguran Indonesia tercatat sebesar 5,83 persen dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang. Yang mencengangkan, dari 5,83 persen tersebut hampir 14 persen adalah penduduk lulusan jenjang diploma dan sarjana (S1) (Kasih, Kompasiana.com). Hal ini merupakan sebuah ironi, dimana individu yang notabene mengenyam pendidikan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak justru banyak dari mereka yang menganggur. Heriawan (dalam Isnaini & Lestari, 2015) jumlah

pengangguran bergerlar sarjana meningkat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hampir 30% lulusan terdidik di Indonesia tidak terserap dunia kerja. Bahkan penyumbang paling dominan pengangguran tersebut adalah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi.

Tabel 1. 1 Data Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur (2019-2021)

Kelompok Umur - UB	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan kelompok Umur		
	2019	2020	2021
15-19	26,12	24,34	23,91
20-24	15,64	18,71	17,73
25-29	7,19	9,77	9,26
30-34	3,53	5,75	5,43
35-39	2,25	4,32	4,02
40-44	2,06	3,92	3,42
45-49	1,81	3,54	3,30
50-54	1,65	3,61	2,18
55-59	1,30	3,21	1,98
60 ke atas	0,68	1,70	2,73
Rata-rata	5,23	7,07	6,49

(Sumber: bps.go.id)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran mayoritas berada pada kelompok usia >15 tahun hingga 24 tahun. Dimana usia tersebut merupakan usia pada masa *emerging adults*, yaitu suatu periode transisi ketika individu tidak lagi dapat disebut sebagai remaja, namun belum dapat pula disebut sebagai dewasa awal. Arnett (2000) mendefinisikan *emerging adults* sebagai individu yang berada dalam rentang usia berkisar antara 18 sampai 29 tahun, yang ditandai dengan kegiatan yang bersifat eksperimen dan eksplorasi. Miller (2011) menyebutkan tugas perkembangan di masa *emerging adults* adalah tinggal terpisah dengan orangtua, adanya peningkatan dalam hal karir dan akademis, membangun hubungan intimasi mendalam, membuat keputusan mandiri serta memiliki kematangan emosional. Status sebagai orang dewasa dianggap sebagai tantangan karena memiliki banyak pilihan.

Arnett (dalam Nelson dkk, 2013) menjelaskan salah satu fitur khas dari *emerging adults* adalah eksplorasi, yang memberikan dampak perubahan pada kehidupan mereka mulai dari bidang percintaan, kerja, serta pandangan terhadap dunia. Perubahan-perubahan tersebut terkadang tidak menyenangkan,

sehingga memberikan dampak berupa ketidakstabilan pada kehidupan *emerging adults*. Adanya ketidakstabilan tersebut terkadang menyebabkan beberapa *emerging adults* menjadi depresi apabila tidak ditindaklanjuti dengan seksama. Kondisi *emerging adults* memiliki kerentanan krisis, terutama ketika individu kurang menyiapkan diri menuju dunia sosial. Menurut Murithi (2019) faktor yang mempengaruhi adanya krisis di masa *emerging adults* adalah harapan dari keluarga untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena pendidikannya yang didapat.

Salah satu ciri dari *emerging adults* adalah eksplorasi diri (*identity exploration*). Arnett (2006) menyebutkan *emerging adults* adalah usia mengeksplorasi diri terutama cinta dan pekerjaan. Proses eksplorasi diri tidak selamanya dianggap menyenangkan, karena akan menimbulkan kebingungan dan berbagai penolakan dari lingkungan. Kebebasan mengeksplorasi diri menciptakan perasaan optimis dan bebas, namun disisi lain menimbulkan ketakutan pada arah masa depan yang belum jelas. Kebingungan ini meliputi mencari pekerjaan yang cocok, bidang apa yang dikuasai, pendidikan yang sesuai. Permasalahan yang sering dieksplorasi adalah hubungan dengan orangtua, harapan terhadap masa depan, hasrat hubungan romantis dan kepercayaan agama. Ketika pencarian jati diri dilakukan individu dapat beranggapan bahwa hal tersebut terasa menyenangkan, namun ada juga individu yang merasa kebingungan dan tidak mampu menentukan pilihan hidupnya. Akibatnya perasaan cemas dan tertekan sering terjadi pada *emerging adults*.

Memiliki pekerjaan dan penghasilan sendiri adalah keinginan setiap individu yang telah memasuki masa dewasa. Dimana menurut Jahja (2011) pada masa ini seseorang dituntut untuk memulai kehidupannya untuk berperan dalam dunia kerja (karir), dan melepaskan ketergantungannya terhadap orangtua dan berusaha untuk dapat mandiri. Hal ini juga menjadi salah satu tuntutan pada tugas perkembangan masa dewasa dini pada masing-masing individu, khususnya individu yang telah menyandang gelar Strata Satu atau

sarjana. Hanya saja, sulitnya memperoleh pekerjaan menjadi tekanan tersendiri bagi individu tersebut.

Pengangguran terdiri dari tiga tingkatan. Pertama, apabila pengangguran itu atas dasar suka rela, efeknya akan jauh lebih kecil dibandingkan orang yang menganggur karena terpaksa. Kedua, lamanya waktu menganggur menentukan tinggi rendahnya tingkat efek psikologisnya. Apabila pengangguran terjadi dalam jangka waktu yang relatif pendek maka dampak psikologisnya jauh lebih kecil dibandingkan dengan yang menganggur lama, khususnya apabila standar hidup telah berubah secara cepat, sehingga harus segera mendapatkan pekerjaan. Ketiga, Beberapa orang mengembangkan perilaku defensif dan cenderung menyalahkan dirinya sendiri bahwa keadaan menganggur berasal dari kegagalannya (Isnaini & Lestari, 2015).

Survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti terdiri dari 15 responden, dengan kriteria responden antara lain yaitu lulusan sarjana (semua jurusan), rentang usia 21-25 tahun, belum memiliki pekerjaan, dan masih tinggal dengan orang tua. Terdapat 9 responden laki-laki (60%) dan 6 responden perempuan (40%). Terdiri dari responden berusia 21 tahun (2 orang/13,3%), 22 tahun (7 orang/46,7%), 23 tahun (4 orang/26,7%), dan 24 tahun (2 orang/13,3%). Domisili responden antara lain di Bangkalan (3 orang/20%), Blora (1 orang/6,7%), Bojonegoro (4 orang/26,8%), Gresik (1 orang/6,7%), Lumajang (1 orang/6,7%), Mojokerto (1 orang/6,7%), Surabaya (2 orang/13,3%), dan Tuban (2 orang/13,3%). Responden merupakan lulusan tahun 2017 (1 orang/6,7%), tahun 2020 (1 orang/6,7%), tahun 2021 (2 orang/13,3%), dan tahun 2022 (11 orang/73,3%). Lama menganggur yaitu <3 bulan sebanyak 8 orang (53,3%), 3-6 bulan sebanyak 4 orang (26,7%), dan >6 bulan sebanyak 3 orang (20%).

Mayoritas alasan belum bekerja adalah karena sudah melamar pekerjaan namun belum ada yang menerima. Alasan lainnya antara lain yaitu ingin melanjutkan S2, belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang jurusan kuliah, belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat/passion, dan ada pula yang ingin diterima di perusahaan yang terkenal.

Hal-hal yang dilakukan selama belum memiliki pekerjaan yaitu melamar ke berbagai perusahaan; mencari informasi lowongan pekerjaan dari teman, saudara, sosial media, dll; membantu pekerjaan orang tua; mengikuti berbagai pelatihan untuk mengembangkan skill; dan ada pula yang mengikuti organisasi sosial sebagai relawan.

Terdapat sebanyak 7 orang (46,7%) mendapat tuntutan dari orang tua untuk segera bekerja, dan 8 orang (53,3%) tidak mendapat tuntutan dari orang tua untuk segera bekerja. Sebanyak 10 responden diantaranya merasa *down* atas kondisi yang dialami. Hal ini disebabkan karena faktor eksternal seperti adanya stigma dari lingkungan sekitar, kurangnya support dari orangtua/keluarga, adanya pertanyaan-pertanyaan dari tetangga, orangtua/keluarga yang menuntut untuk segera bekerja, serta dijadikan bahan obrolan oleh lingkungan sekitar. Emosi yang dirasakan antara lain yaitu sedih, marah, cemas, dan malu, namun ada juga yang merasa biasa saja dan tetap optimis. Terdapat perasaan-perasaan negatif yang dirasakan selama menganggur, mayoritas mereka merasa insecure dan merasa gagal. Perasaan negatif lainnya yang dirasakan antara lain yaitu mereka juga merasa tidak berguna, menyalahkan diri sendiri atas kondisi yang dialami, marah pada diri sendiri, menganggap diri sendiri tidak berharga, menyalahkan keadaan, dan merasa tidak punya privilege. Mayoritas dari mereka mengatasi perasaan *down* dengan cara mencari hiburan. Hal lain yang dilakukan untuk mengatasinya antara lain menyendiri/mengurung diri di kamar, curhat ke teman, curhat ke orang tua, dan ada pula yang tidur.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ikawati (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa seseorang yang dalam posisi menganggur tentu banyak mengalami konflik atau gejolak dalam dirinya maupun dengan lingkungan sosialnya, seperti belum bisa mandiri, karena masih bergantung secara finansial dengan orangtua, merasa kurang berguna, malu, kehilangan motivasi, tertekan, kesepian, dan kurang percaya diri. Sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan seseorang mengalami ketakutan akan kegagalan (*fear of failure*). Sejalan dengan Winkel (dalam Fadhlillah & Sakti, 2015) bahwa faktor yang

melatarbelakangi *fear of failure* yaitu suasana dalam keluarga, dimana orang tua terkadang menuntut tingkat pencapaian yang tinggi pada anak, sehingga anak merasa dikejar-kejar oleh harapan orang tuanya dan merasa khawatir akan mengecewakan orang tuanya sekaligus mengecewakan dirinya sendiri. Faktor lainnya adalah alam pikiran individu sendiri. Berbagai tekanan terutama tekanan dari orang tua akan mengakibatkan individu membentuk konsep yang negatif mengenai dirinya dan cenderung pesimis terhadap potensi yang dimiliki dan masa depan yang bisa dicapai dengan kemampuan yang terbatas.

Murray dan Atkinson (dalam Elliot & Thrash, 2004) mengemukakan bahwa *fear of failure* adalah kecenderungan disposisional motif yang berbasis penghindaran kegagalan, karena seseorang merasa malu terhadap kegagalan. Ketakutan akan kegagalan mengacu pada sebuah dorongan untuk bertindak berlawanan dengan dorongan untuk berprestasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Conroy, dkk (2002) yang menyatakan bahwa *fear of failure* adalah dorongan untuk menghindari kegagalan terutama konsekuensi negatif dari kegagalan berupa rasa malu, menurunnya konsep diri individu, dan hilangnya pengaruh sosial.

Trisnawati (2013) menyatakan bahwa sebagian besar individu di segala kesempatan memiliki keinginan untuk menghindari kegagalan. *Fear of failure* secara jelas menunjukkan adanya implikasi negatif dalam beberapa hal, meliputi pilihan pekerjaan yang dipilih, usaha yang dikeluarkan, kegigihan, pencapaian performansi, motivasi intrinsik dan kesejahteraan. Situasi yang demikian secara tidak langsung mempengaruhi pengambilan keputusan, misalnya seorang lulusan S1 Psikologi yang awalnya memiliki standart pekerjaan menjadi staf HR di perusahaan ternama di Indonesia pada akhirnya menurunkan standart pekerjaan menjadi karyawan Bank sebagai *teller* karena takut mengalami kegagalan dalam bersaing dengan calon karyawan lainnya dari berbagai lulusan perguruan tinggi baik dari perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Petri (dalam Fadhlillah & Sakti, 2015) individu dengan *fear of failure* cenderung menghindari situasi yang kompetitif dan beresiko. Trisnawati

(2013) menyatakan ketidakpastian akan hal yang akan datang merupakan faktor utama dalam situasi beresiko yang tidak bisa ditoleransi oleh individu. Situasi yang kompetitif juga dihindari karena apabila individu gagal menjadi pemenang atau tidak sukses, keyakinan diri maupun keyakinan orang lain terhadap kemampuannya akan menurun, kondisi tersebut berakibat menurunnya motivasi individu dalam mencapai suatu kesuksesan. *Fear of failure* sendiri merupakan kecenderungan penghindaran kegagalan, karena biasanya seseorang akan merasa malu ketika menghadapi kegagalan. Perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas bisa terhambat dengan fenomena *fear of failure* ini, yang biasanya sering terjadi di kalangan para pencari kerja.

Trisnawati (2013) fenomena *fear of failure* ini dikenal sebagai salah satu pendorong untuk mencapai tingkat tertinggi prestasi, tetapi tidak banyak orang yang mengetahui bahwa efek *fear of failure* dapat melumpuhkan semangat dan kemauan seseorang untuk bisa memaksimalkan potensi mereka. Individu dengan *fear of failure* cenderung menghindari situasi yang kompetitif dan beresiko. Ketidakpastian akan hal yang akan datang merupakan faktor utama dalam situasi beresiko yang tidak bisa ditoleransi oleh individu. Berkaitan dengan hal ini Mc Clelland (1987) menyatakan bahwa *fear of failure* merupakan kecemasan yang dialami individu mengenai pandangan orang lain di sekitarnya. Individu takut menghadapi kegagalan karena nantinya akan timbul beberapa persepsi bagi individu tersebut misalnya penghinaan dari orang disekitarnya yang disertai dengan rasa malu, ketakutan akan penurunan estimasi diri (*self-estimate*) individu, ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial, ketakutan akan ketidakpastian masa depan, dan ketakutan akan mengecewakan orang yang penting baginya.

Kegagalan itu sendiri relatif tidak berarti dan seharusnya tidak cukup menimbulkan rasa malu. Hanya saja, mereka beranggapan bahwa penting untuk memahami akibat yang dirasakan dari suatu kegagalan, seperti menurunnya rasa percaya diri dan nilai sosial. Hal tersebut berkaitan dengan teori emosi. Lazarus (1991) mengemukakan bahwa emosi timbul saat dua

kondisi yang dibutuhkan bertemu. Pertama, individu harus merasakan sebuah perubahan dalam lingkungannya, baik dalam kenyataan maupun hanya dalam bayangan, yang memengaruhi satu atau lebih tujuan mereka. Kedua, individu yang berhubungan dengan tujuan yang ditetapkan (Conroy & Elliot, 2004). Schuller (1992) salah satu tonggak paling besar dalam kurungan yang membelenggu mental adalah *fear of failure*. *Fear of failure* merupakan hal buruk yang menjadi penghalang terhadap daya cipta manusia yang dinamis, karena *fear of failure* merupakan suatu rasa takut yang mempengaruhi seluruh jiwa manusia dalam bekerja maupun belajar. Oleh sebab itu maka individu lebih cenderung untuk mengamankan diri sendiri dan menghindari kemungkinan dialaminya rasa malu dengan jalan tidak mau mencoba.

Mc Clelland (1987) menyatakan bahwa *fear of failure* merupakan kecemasan yang dialami individu mengenai pandangan orang lain disekitarnya. Kecemasan ini erat kaitannya dengan masalah kompetensi dan efikasi diri individu yang kurang. Individu dengan *fear of failure* cenderung takut dipandang tidak kompeten dan merasa dirinya tidak mempunyai kemampuan yang cukup untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah kepercayaan individu tentang kemampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku. Selanjutnya Baron dan Byrne (2005) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Self-efficacy merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kecemasan serta perasaan takut akan kegagalan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian Nurlaila (2011) dalam jurnal yang berjudul Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Kecemasan pada Siswa-Siswi yang akan Menghadapi Ujian Akhir Nasional, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi secara signifikan mengalami penurunan kecemasan dalam menghadapi Ujian Akhir Nasional. Pada individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, akan terlihat dominan faktor kemampuan dan usahanya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi juga meyakini diri sendiri

mampu berhasil dan sukses, memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. *Self-efficacy* juga mempengaruhi seberapa besar usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah, dalam mengerjakan tugas tertentu akan cenderung menghindari tugas tersebut. Individu dengan *self-efficacy* rendah akan merasa sulit untuk memotivasi dirinya sehingga dapat mengurangi usahanya atau menyerah pada permulaan rintangan.

Trisnawati (2013) menyatakan semakin seseorang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga mengurangi perasaan takut menghadapi kegagalan. Newstrom & Davis (1989) *self-efficacy* yang lemah dapat menjadi hambatan internal menuju kemajuan dan menghalangi kemampuan untuk mengatasi hambatan eksternal secara efektif. *Self-efficacy* yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki ketrampilan dan kualitas di atas rata-rata, sehingga menyebabkan individu mudah putus asa dalam menghadapi persoalan. Petri (Fahmi, 2011) menyatakan bahwa beberapa faktor lain yang dapat mengurangi perasaan takut akan suatu kegagalan pada individu yang sedang mencari pekerjaan yaitu antara lain motivasi untuk mencapai kesuksesan, perasaan optimis yang kuat, *self-efficacy* yang baik, nama almamater yang dibawanya, serta dukungan keluarga yang penuh.

Pejara (dalam Handayani dan Nurwidawati, 2013) menjelaskan bahwa *self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha individu akan bertahan ketika menghadapi rintangan dan seberapa tabah dalam menghadapi situasi yang tidak menguntungkan. *Self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kecemasan serta perasaan *fear of failure*. Dimana menurut Hurd (2001) individu dengan *fear of failure* cenderung takut dipandang tidak kompeten dan merasa dirinya tidak mempunyai kemampuan yang cukup untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Padahal berdasarkan pendapat Trisnawati (2013) sebenarnya *self-efficacy* ini merupakan salah satu faktor yang dapat

mengurangi kecemasan serta perasaan takut akan kegagalan pada para pencari kerja berstatus lulusan sarjana. Maka hal ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan *self-efficacy* dengan *fear of failure* di masa *emerging adults* pada lulusan sarjana yang belum bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *fear of failure* di masa *emerging adults* pada lulusan sarjana yang belum bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *fear of failure* di masa *emerging adults* pada lulusan sarjana yang belum bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan kajian ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi klinis dan psikologi perkembangan, terutama mengenai *self-efficacy* dan *fear of failure*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi *Emerging Adults* pada Lulusan Sarjana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman subjek tentang *self-efficacy* dan *fear of failure*, sehingga mampu meningkatkan *self-efficacy* dan mengatasi *fear of failure* yang dialami.

b. Bagi Keluarga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta kesadaran kepada keluarga subjek untuk memberikan dukungan yang tepat dalam membantu subjek yang mengalami *fear of failure*. Mengingat bahwa suasana dalam keluarga merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi adanya *fear of failure*.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pada masyarakat, misalnya teman untuk dapat memberikan persuasi verbal seperti saran, nasihat, maupun bimbingan kepada subjek. Mengingat bahwa persuasi verbal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya *self-efficacy*, sehingga kedepannya diharapkan dapat meningkatkan keyakinan subjek terhadap kemampuan-kemampuan yang dimiliki.

d. Bagi Institusi/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dari institusi akan pentingnya adanya program pelatihan mengenai pengembangan potensi mahasiswa dan persiapan memasuki dunia kerja, sehingga kedepannya diharapkan dapat menciptakan lulusan yang siap memasuki dunia kerja.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa atau yang berhubungan dengan *self-efficacy* dan *fear of failure*.