

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi merupakan epidemi skala besar yang melanda jutaan orang di berbagai negara, dan bahkan menyebar keseluruh dunia. Saat ini pandemi Covid-19 merupakan musibah yang memilukan bagi seluruh penduduk dunia. China secara resmi mendeklarasikan virus tersebut pada akhir 2019. Pada 11 maret 2020, WHO secara resmi menyatakan Covid-19 menjadi pandemi universal. Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan dari turunan coronavirus baru. ‘CO’ diambil dari corona, ‘VI’ virus, dan ‘D’ *disease* (penyakit). Sebelumnya penyakit ini disebut ‘2019 novel coronavirus’ atau ‘2019-nCov’. Virus Covid-19 merupakan virus baru terkait dengan keluarga virus yang sama dengan Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) dan beberapa jenis virus flu biasa.

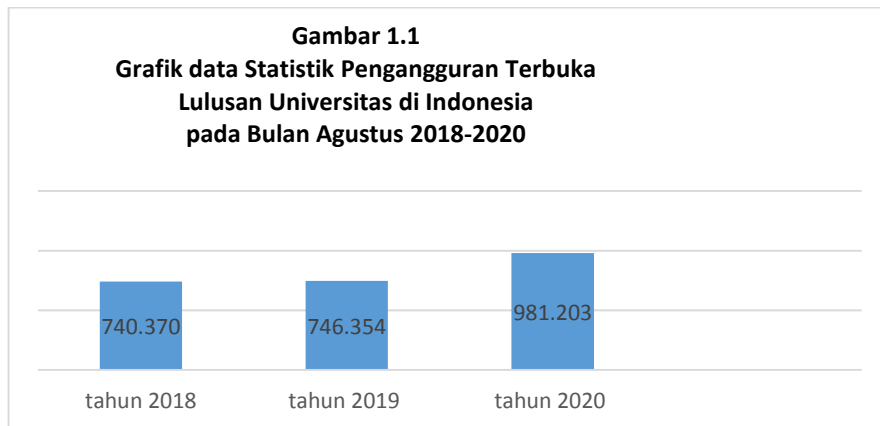
Akibat dari terjadinya pandemi Covid-19, seluruh segmen kehidupan manusia di dunia terhambat. Pemerintah mengambil tindakan untuk menghentikan penyebaran virus Covid-19. Pandemi global telah menghentikan kehidupan publik dan melemahkan ekonomi global. Industri dan ekonomi di dunia menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Jarak sosial, isolasi diri, dan pembatasan perjalanan telah menyebabkan berkurangnya tenaga kerja di semua sektor ekonomi dan menyebabkan banyaknya orang kehilangan pekerjaan (Nicola dkk, 2020).

Merebaknya Covid-19 membuat emosi manusia secara signifikan terjebak pada aspek negatif yang berbeda. Dengan demikian, ketakutan berubah menjadi depresi dan masa depan tenaga kerja sedang mengalami situasi sulit dan tidak terbayangkan (Mahmud, Talukder, & Rahman, 2020). Terdapat sebanyak 81% dari tenaga kerja global atau sekitar 3,3 miliar orang tidak bekerja karena tempat bekerja ditutup dan tidak dapat beroperasi. *The International Labour Organization* (ILO) memperkirakan total kerugian jam kerja kuartal kedua pada tahun 2020 adalah 17,3 persen, atau sebanyak 495 juta pekerjaan setara dengan penuh waktu (FTE). Selain

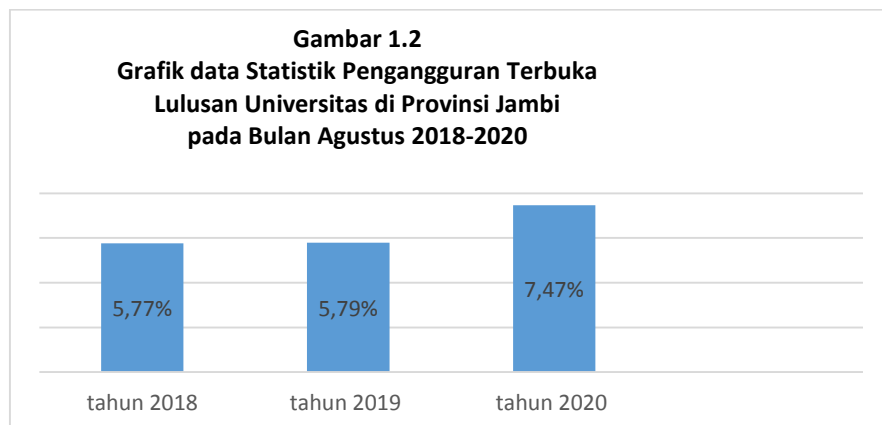
itu, pekerja yang lebih muda lebih cenderung diberhentikan daripada pekerja yang lebih tua dikarenakan pekerja yang lebih tua kemungkinan besar menduduki posisi lebih tinggi (Montano & Acebes, 2020).

Di Indonesia sendiri, kementerian ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat pada tanggal 31 Juli 2020, menunjukkan secara total pekerja formal maupun informal yang terkena dampak Covid-19 mencapai lebih dari sebanyak 3,5 juta orang secara nasional. Pekerja formal yang dirumahkan mencapai sebanyak 1.132.117 orang sementara yang di PHK mencapai sebanyak 383.645 orang. Sementara itu pekerja informal yang terdampak mencapai sebanyak 630.905 orang (dikutip dari Jakarta, KOMPAS.com, 10 Agustus 2020). Di Jambi sendiri data dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK sebanyak 4.710 orang (dikutip dari Jambikita.id 10 Agustus 2020).

Pandemi memunculkan kekhawatiran bagi para pencari kerja terutama bagi mereka yang baru lulus kuliah (*fresh graduate*). *Fresh Graduate* merupakan seseorang yang baru saja mendapatkan gelar akademik (lulusan dari perguruan tinggi) baik itu diploma maupun sarjana. Di tengah dampak Covid-19 tentunya lapangan pekerjaan semakin sulit, bahkan beberapa perusahaan juga menutup lowongan pekerjaan karena wabah pandemi Covid-19 ini. Tantangan untuk *fresh graduate* saat ini semakin kompleks di tengah pandemi dan tatanan kehidupan baru dimana masyarakat dapat beraktivitas kembali. Selain harus menghadapi tantangan di dunia kerja, *fresh graduate* juga harus menghadapi tantangan baru yang dimunculkan oleh pandemi ini.



Dapat dilihat dari gambar 1.1 berdasarkan data yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik Indonesia yaitu terdapat kenaikan tertinggi pengangguran terbuka pada lulusan universitas pada tahun 2020 yaitu sebanyak 981.203 yang mana pada tahun 2019 hingga 2020 mengalami kenaikan sebesar 31,46 persen.



Dapat dilihat dari gambar 1.2 berdasarkan data yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi yaitu terdapat kenaikan tertinggi pengangguran terbuka pada lulusan universitas pada tahun 2020 sebanyak 7,47 persen. yang mana pada tahun 2019 hingga 2020 mengalami kenaikan sebesar 2,28 persen.

Ketersediaan lapangan kerja ditengah pandemi saat ini menjadi problematika yang bukan hanya dialami oleh karyawan korban PHK saja, namun juga lulusan-lulusan baru (*fresh graduate*). Akibat dari dampak pandemi Covid-19 menyebabkan perekonomian diseluruh dunia menyusut. Hal ini berpengaruh pada tenaga kerja saat ini maupun tenaga kerja masa depan. Ketakutan tentang

mendapatkan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan yang ada menjadi sulit. Hal ini menimbulkan Kecemasan terkait karir dalam pikiran tenaga kerja saat ini maupun tenaga kerja masa depan (Mahmud, Talukder, & Rahman, 2020).

Kecemasan yang dialami pada *fresh graduate* muncul karena adanya kepercayaan yang tidak irasional sehingga mempengaruhi pola pikir, emosi dan perilaku. Kepercayaan yang tidak irasional tiap kali dihadapkan dengan masalah yang sama, memiliki keyakinan tidak akan berhasil seperti mengalami kegagalan dalam melamar pekerjaan, mayoritas lulusan universitas merasa kecewa dan putus asa karena sangat membutuhkan pekerjaan setelah lulus dari universitas (Nur Isnaini & Lestari, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan pada *freshgraduate* yaitu fisik, trauma dan konflik, kondisi, dan yang terakhir hereditas dan lingkungan awal yang tidak baik. Kualifikasi kerja yang menuntut pelamar untuk memiliki pengalaman kerja juga menjadi sebuah penyebab munculnya kegelisahan, sedangkan *fresh graduate* merupakan lulusan baru yang belum pernah bekerja sebelumnya (Rachmady & Aprilia, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara pertama pada *fresh graduate* yang peneliti lakukan, yaitu pada EK (22 tahun) perempuan, mengatakan bahwa dampak COVID-19 membuat rekrutmen pekerjaan menjadi sedikit, banyaknya para pesaing dari korban PHK.

"Karena pandemi, yang lulus juga sedikit tetapi peluang kerja juga sedikit. kalau di perusahaan otomatis yang menjadi saingan bukan dari kalangan fresh graduate lagi tapi korban PHK itu sendiri yang sudah memiliki banyak pengalaman, kemudian berkurangnya recruitment dari perusahaan, misal mereka seharusnya menerima 50% karyawan baru, sekarang jadi 10%." (EK-diwawancarai pada tanggal 4 November 2020 pukul 18:21 WIB).

Hasil wawancara kedua pada *fresh graduate* yang peneliti lakukan, yaitu MM (22 tahun) perempuan, mengatakan bahwa dampak Covid-19 sulit mendapatkan pekerjaan karena banyaknya karyawan yang di PHK, dan perusahaan mengurangi jumlah karyawan yang kemungkinan perusahaan berat untuk merekrut karyawan baru.

"Banyak karyawan yang di PHK dan perusahaan otomatis mengurangi jumlah karyawannya dan mungkin berat untuk merekrut karyawan baru. Ngerasa cemas dan

khawatir kalau pengalamannya masih kurang, gak bisa diterima di perusahaan yang diinginkan” (MM-diwawancarai pada tanggal 4 November 2020 pukul 19:38 WIB).

Dapat dilihat dari hasil wawancara diatas, para *freshgraduate* merasakan adanya kesulitan ketika mencari pekerjaan, karena sedikitnya perusahaan yang membuka lowongan kerja di masa pandemi Covid-19. Lulusan universitas yang awalnya memprediksi dirinya akan mendapatkan pekerjaan dan upah yang memadai, akan tetapi akibat dari pandemi Covid-19 membuat mereka harus berpikir berulang kali tentang pendidikan yang ditempuh dan bisa mendapatkan upah yang diharapkan (Aji, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi karir seseorang pada umumnya adalah faktor keluarga, lingkungan, pendidikan, sumber karir, dan peran individu itu sendiri (Fitri, 2013). Ditinjau dari teori yang dikemukakan oleh Lent, Broen, & Hackett mengenai *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yaitu lingkungan individu menentukan aktivitas karir seseorang yang berpengaruh terhadap perkembangan karirnya. (Alissa & Akmal, 2019).

Keadaan yang terjadi dalam situasi pandemi Covid-19 ini bukan berarti para *fresh graduate* tidak bisa memulai karirnya. Individu harus mempertahankan kelayakan kerja, mengadopsi orientasi karir yang positif, nyaman dengan pencarian kerja berteknologi tinggi, dan tetap dalam kesiapan yang konstan terkait pilihan karir yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan dan tantangan dari lingkungan (Callanan, Perri, & Tomkowicz, 2017). Menghadapi berbagai permasalahan dalam masa pandemi seperti ini menuntut setiap orang untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan resiliensi karir. Menurut London (1983), kedua kemampuan tersebut membuat seseorang semakin tangguh dalam menghadapi kesulitan, gangguan, dan semakin memperbesar kemungkinan seseorang untuk bertahan terhadap tujuan-tujuan karirnya (Ramdhani & Kiswanto, 2020).

Karir adalah perjalanan yang dilalui oleh seseorang selama hidupnya. Karir merupakan perkembangan dari perjalanan kehidupan kerja seseorang yang digelar secara serius dan ditingkatkan semaksimal mungkin (Verianto, Suranata, & Dharsana, 2014). Karir seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan individu dalam meraih karir yang tinggi yaitu berusaha melakukan kerja dengan serius untuk

mencapai prestasi tinggi dan kesempatan dalam mengembangkan karir yang ada di organisasi (Hardiyana, 2015).

Kemampuan beradaptasi dan resiliensi karir sangat berperan penting ketika seseorang menghadapi masa pandemi. Kemampuan tersebut dapat membantu seseorang mengelola jalur karir dan meningkatkan kepribadian profesional dengan baik walaupun dalam keadaan terburuk sekalipun (Ramdhani & Kiswanto, 2020). Kemampuan beradaptasi karir dapat berasal dari berbagai faktor yang berkaitan dengan hubungan antara individu dan konteksnya. Kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam bekerja, pencarian kerja, dan pendidikan memainkan peran yang penting dalam memprediksi kemampuan beradaptasi karir (Bocciardi dkk, 2017).

Pada dasarnya setiap individu dapat memulai karirnya dalam situasi apapun. Terlebih dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apa saja yang menjadi tantangan pada *fresh graduate* saat memulai karirnya dan bagaimana strategi yang digunakan oleh *fresh graduate* saat memulai karirnya di masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai calon *fresh graduate* dan dapat bermanfaat bagi para *fresh graduate* dalam memulai karirnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja yang menjadi tantangan *fresh graduate* saat memulai karirnya di masa pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana strategi yang digunakan oleh *fresh graduate* saat memulai karirnya di masa pandemi Covid-19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apa saja yang menjadi tantangan *fresh graduate* saat memulai karirnya di masa pandemi Covid-19

2. Mengetahui bagaimana strategi yang digunakan oleh *fresh graduate* saat memulai karirnya di masa pandemi Covid-19

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat teoritis diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran terkait keadaan yang terjadi pada *fresh graduate* dalam memulai karirnya pada situasi dan kondisi lingkungan yang timbul saat pandemi Covid-19.
2. Sebagai kontribusi referensi dan literatur bagi dunia akademik dalam memperkaya sumber keilmuan khususnya tentang karir pada Psikologi Industri dan Organisasi.
3. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
4. Sebagai sarana pengembangan wawasan bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah di dapatkan di bangku perkuliahan dan menambah pengetahuan bagi peneliti dalam hal penelitian ilmiah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat praktis diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi *fresh graduate* hasil penelitian ini diharapkan pada *fresh graduate* maupun calon *fresh graduate* untuk dapat lebih memahami mengenai kemampuan yang dimiliki dalam dirinya, dan dapat menjadi acuan untuk mempersiapkan diri lebih matang dalam merencanakan awal karirnya walaupun dimasa sulit.
2. Bagi perguruan tinggi hasil penelitian ini diharapkan pada perguruan tinggi untuk dapat memberikan pembekalan mengenai arahan karir pada calon *fresh graduate* dalam memulai karirnya.

3. Bagi masyarakat hasil penelitian ini diharapkan pada masyarakat untuk dapat lebih memberikan dukungan pada *fresh graduate* dalam memulai karirnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kualitatif. Responden dari penelitian ini adalah *fresh graduate* yang sudah berhasil memulai awal karirnya di masa pandemi Covid-19. Pemilihan responden ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik dengan memilih responden dengan kriteria tertentu yang sudah diselaraskan dengan kebutuhan penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apa saja tantangan pada *fresh graduate* dan bagaimana strategi *fresh graduate* saat memulai awal karirnya dalam situasi pandemi Covid-19. Penelitian ini dilakukan pada *fresh graduate* yang lulus di tahun 2020 yang terkena dampak dari pandemi Covid-19. Metode yang digunakan adalah observasi dan wawancara yang berupa narasi tentang penjelasan mengenai hal-hal terkait yang menjadi data untuk penelitian ini.

Proses penelitian ini akan berlangsung pada bulan Maret hingga Mei mulai dari pengambilan data hingga analisis dan interpretasi data. Pengambilan data akan dilakukan dengan wawancara mendalam yang berupa narasi tentang penjelasan mengenai hal-hal terkait yang menjadi data untuk penelitian ini, sedangkan analisis data menggunakan analisis data *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA).

1.6 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Md. Shahed Mahmud, Mesbah Uddin Talukder, Sk.Mahrufur Rahmand (2020)	Does ‘fear of Covid-19’ trigger future career anxiety ? an empirical investigation considering depression	- Fear of Covid-19 - Future career anxiety	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akibat merebaknya ketakutan akan Covid-19, tenaga kerja masa depan semakin mengkhawatirkan masa depan karir mereka. Sekali lagi, depresi akibat Covid-19, yang disebabkan oleh ‘Fear of

			from Covid-19 as a mediator		Covid-19' sebagai mediator, memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap hubungan antara 'Fear of Covid-19' dan kecemasan karir di masa depan, sehingga terjadi mediasi penuh. Artinya, karena merebaknya 'Fear of Covid-19' orang menjadi depresi dan cemas tentang karir masa depan mereka yang menciptakan efek negatif jangka panjang pada psikologi manusia.
2	Anisa Nurjanah (2018)	Siti	Kecemasan mahasiswa <i>fresh graduate</i> dalam melamar pekerjaan	Kecemasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa <i>fresh graduate</i> cenderung lebih cemas menghadapi proses melamar kerja dibanding menganggur. Hal ini disebabkan banyak faktor yaitu kurangnya <i>soft skill</i> yang dimiliki mahasiswa, kurangnya informasi mengenai pekerjaan dan kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri. <i>Soft skill</i> yang seharusnya dimiliki oleh lulusan universitas semasa kuliah antara lain bidang komputer, bahasa inggris, pelatihan <i>entrepreneurship</i> , <i>leadership</i> , dan ketenagakerjaan.
3	Maria Cristina Ginevra, Susanna Pallini, Giovanni Maria Vecchio, Laura Nota, Salfatore Soresi (2016)		Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness	Future orientation and attitudes mediate career adaptability	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi karir diprediksi secara tidak langsung, melalui sikap positif terhadap masa depan, orientasi masa depan dan keputusan karir. Dalam implikasi praktis hasil yang dilakukan menekankan pada pentingnya mendukung kemampuan adaptasi karir, harapan, optimisme, dan orientasi masa depan.
4	Torsten Biemann,		The impact of international experience on objective and	International experience on	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencocokkan skor kecenderungan dan regresi kuadrat terkecil biasa

	Nils Braakmann (2013)	subjective career success in early careers	objective subjective career	dan	menunjukkan bahwa ekspatriat dan repatriat memiliki kesuksesan karir yang lebih tinggi dalam hal gaji bulanan. Kami selanjutnya menemukan kesuksesan karir subjektif yang lebih tinggi untuk ekspatriat dan repatriat laki-laki. Dukungan hipotesis mengungkapkan pentingnya pengalaman international untuk kesuksesan karir objektif dan subjektif individu dalam karir awal. Secara khusus, kami menunjukkan bahwa para profesional dengan pengalaman international sebelumnya dalam lima tahun pertama karir kerja mereka memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dan untuk sub sampel laki-laki, hasilnya juga menunjukkan kepuasan karir yang lebih tinggi setelah periode tersebut. Hasilnya diperkuat oleh kontrol beragam variabel demografis terkait karir dan organisasi.
5	Brian, J, Taber, Maureen Blankemeyer (2015)	Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviours	- Future work self - Career adaptability - Proactive career behaviours		Hasil penelitian menunjukkan bahwa prediksi pekerjaan masa depan perencanaan karir dan perhatian karir memiliki efek tambahan. Diri pekerjaan masa depan juga memprediksi pengembangan keterampilan dan jaringan masing-masing. Singkatnya, hasil menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi diri dan karir dimasa depan memainkan peran yang berpengaruh dalam keterlibatan perilaku karir proaktif.

Dapat dilihat perbedaan metode pendekatan dari tabel 1.2 yaitu penelitian yang akan dilakukan ini tentu berbeda dengan penelitian sebelumnya. Meskipun terdapat persamaan dari segi variabel yang akan diteliti. Namun, secara keseluruhan berbeda karena peneliti ingin mengungkapkan tantangan dan strategi berkarir pada

fresh graduate di masa pandemi Covid-19 dengan menggunakan metode kualitatif dan dengan metode fenomenologis. Lokasi penelitian dan subjek yang akan diteliti juga berbeda. Peneliti akan meneliti subjek yang merupakan *fresh graduate* di masa pandemi Covid-19 yang sudah memulai awal karirnya. Dan penelitian ini akan dilakukan di Jambi.

Beberapa hal yang telah dipaparkan di atas merupakan bukti keaslian penelitian. Hal ini menjelaskan bahwa penelitian ini adalah penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, artinya bahwa penelitian ini adalah penelitian asli dan hasil karya dari peneliti sendiri.

