

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa dewasa individu di tuntut untuk mandiri dalam semua hal, tak terkecuali mandiri secara finansial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya oleh karena itu bekerja menjadi suatu kewajiban di usia dewasa. Eti Nurhayati (dalam Astuti, Dian, 2016) mengemukakan bahwa diantara sekian banyak tugas perkembangan orang dewasa dini kira-kira usia 18 sampai dengan 40 tahun yaitu tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tugas-tugas tersebut sangat banyak, sangat penting, sangat sulit dihadapi dan diatasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutomo (dalam Mariska, Asyiek, & Husin, 2016) yang menyatakan bahwa masa pada dewasa dituntut untuk segera bekerja namun, mencari lapangan pekerjaan justru menjadi hal yang tidak mudah. Hal ini disebabkan oleh laju peningkatan jumlah pencari kerja tidak seimbang dengan luasnya lapangan pekerjaan, padahal pencari kerja justru semakin bertambah. Akibatnya mencari kerja menjadi suatu masalah tersendiri bahkan untuk orang dengan latar belakang pendidikan tinggi sekalipun. Selain itu kriteria yang ditentukan perusahaan cenderung cukup tinggi sehingga menimbulkan persaingan cukup ketat diantara para pencari kerja. Terlebih bagi para pencari kerja yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja akan memengaruhi keyakinan untuk bersaing dengan pencari kerja yang lain.

Pencari kerja di Indonesia terus meningkat karena sumber daya manusia terus bertambah sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Badan Pusat Statistik (www.bps.go.id) mencatat

bahwa angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2018 sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang dibandingkan Februari 2017. Sejalan dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69,20 persen, meningkat 0,18 poin. Dilihat dari tingkat pendidikan, Tingkat Pengangguran Terbuka untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tertinggi diantara tingkat pendidikan lainnya.

Salah satu lahan industri terbesar di Indonesia adalah kota Karawang. Kota Karawang dijuluki kota industri karena memiliki banyak perusahaan. Di Karawang ada 1.752 perusahaan, baik perusahaan asing maupun dalam negeri. Oleh karena itu para pencari kerja berlomba-lomba untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan. Banyaknya perusahaan di Karawang menyebabkan pencari kerja meningkat. Pencari kerja tidak hanya warga Karawang saja namun pencari kerja dari berbagai daerah juga datang untuk mencari pekerjaan, sehingga menyebabkan potensi pengangguran di Kabupaten Karawang setiap tahunnya akan terus semakin tinggi. Peningkatan pengangguran yang di prediksi akan terus meningkat, sebenarnya dibantah oleh Kepala Dinasakertrans yang terus melakukan penggagasan beberapa program pembinaan ketenagakerjaan dan terus melakukan koordinasi dengan perusahaan-perusahaan yang ada di kota Karawang. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang menyiapkan ribuan lembar kartu kuning bagi pencari kerja. Biasanya setelah libur lebaran permintaan kartu kuning mengalami lonjakan. Hal ini menandakan bahwa pencari kerja juga meningkat.

Adapun para pencari kerja didominasi oleh lulusan SLTA atau sederajat. Tahun 2017 lebih dari 1500 pencari kerja dan 75 persennya adalah lulusan SLTA

dan sederajat. Semua informasi lowongan pekerjaan sudah tertera di Disnaker, sehingga pihak Disnaker menghimbau kepada masyarakat untuk aktif mencari informasi (www.tvberita.co.id). Upaya yang dilakukan oleh Disnaker dianggap belum efektif, karena tidak semua informasi lowongan pekerjaan ditampung oleh Disnaker tetapi dapat melalui yayasan maupun Bursa Kerja Khusus (BKK). Hal ini menyebabkan seorang warga Kecamatan Purwasari, kabupaten Karawang mengaku sangat sulit mendapatkan pekerjaan di Karawang karena harus melalui yayasan terlebih dahulu. Oleh karena itu ia berharap setelah lebaran banyak perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan agar masyarakat Karawang dapat menikmati keberadaan industri di kota Karawang (Karawangbekasiekspres.co.id).

Sulitnya mencari pekerjaan juga membuat individu memakai jalan pintas dengan menggunakan calo. Individu yang menggunakan calo karena faktor fisik, pendidikan, dan usia yang menghambat mereka untuk segera mendapatkan pekerjaan (www.Blogspot.com). Sulitnya mencari kerja di Karawang dapat menyebabkan stres atau bahkan depresi pada pencari kerja. Salah satu kasus yang ditemukan akibat depresi pada pencari kerja terjadi pada Triana (21 tahun) yang gantung diri pada 3 Februari 2017 (Fahmi, 2018)

Sulitnya mendapatkan pekerjaan sehingga menyebabkan seseorang menggunakan calo atau bunuh diri menunjukkan adanya penderitaan (*adversity*). Menurut Grothberg (dalam Nasution, 2011) penderitaan pada individu dapat terjadi dari sumber lingkungan seperti kehilangan pekerjaan atau sulitnya mencari kerja, pengabaian, perceraian, dan kehilangan orang yang dicintai sehingga individu

membutuhkan kemampuan untuk dapat merespon *adversity* yang dihadapi dengan cara-cara yang sehat dan produktif atau dikenal dengan istilah resiliensi.

Menurut Luthar (dalam Hendriani, 2018) Resiliensi adalah kemampuan individu untuk berhadapan dengan hambatan atau kesulitan yang signifikan, tetapi individu tersebut mampu menunjukkan adaptasi yang positif terhadap hambatan atau kesulitan tersebut. Tugade & Fredrikson (dalam Aziz, Riski, 2016) juga mengemukakan bahwa resiliensi adalah kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu yang dikenal dengan istilah resiliensi. Menurut Revich dan Shatter (dalam Nasution, 2011) resiliensi dapat memberikan rasa percaya diri untuk dapat mengambil tanggung jawab baru dalam pekerjaan, mencari pengalaman baru yang akan memberikan tantangan mengenal diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain.

Penelitian terhadap resiliensi pernah dilakukan pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa setiap individu dalam menghadapi pemutusan kerja berbeda-beda, ada individu yang mampu bangkit kembali dari keadaan sebelumnya tetapi kurang efektif, ada juga individu yang mampu bangkit dan pulih dari situasi negatif tersebut. Menurut penelitian yang telah dilakukan pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja menggambarkan bahwa resiliensi penting bagi karyawan yang mengalami

pemutusan hubungan kerja. Individu yang memiliki resiliensi akan mampu menerima kenyataan dan bangkit dari keterpurukan yang sedang dialaminya.

Resiliensi tidak hanya diperlukan pada saat individu mengalami pemutusan hubungan kerja namun pada setiap individu yang mengalami keterpurukan seperti halnya dalam mencari pekerjaan juga memerlukan resiliensi. Pencari kerja yang memiliki ketahanan diri (resiliensi) baik, tidak akan mudah menyerah dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Individu tersebut akan semakin giat melamar pekerjaan serta menyusun strategi agar diterima oleh perusahaan. Pengalaman-pengalaman pada saat mengikuti tes seleksi kerja sebelumnya dapat dijadikan acuan untuk melaksanakan tes seleksi kerja selanjutnya agar lebih baik. Pencari kerja yang memiliki resiliensi yang baik akan berusaha meningkatkan kualitas dirinya dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar mampu bersaing dengan pencari kerja yang lain.

Menurut Revich dan Shatte (dalam Nasution, 2011) individu yang memiliki resiliensi yang baik akan mampu bangkit dari keterpurukannya, demikian juga dengan pencari kerja yang memiliki resiliensi yang baik akan mampu untuk bangkit dari kegagalan atau kesulitan dalam mencari kerja. Berbeda dengan pencari kerja yang tidak memiliki ketahanan diri (resiliensi) yang baik, ketika tidak diterima kerja oleh sebuah perusahaan, individu tersebut akan merasa terpuruk dan putus asa sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk kembali kepada kondisi awal. Kondisi lain yang dapat dialami oleh para pencari kerja yang tidak mempunyai resiliensi yang cukup baik akan menyalahkan dirinya dan lingkungannya sehingga sulit untuk menerima kenyataan yang terjadi. Sikap

menyalahkan keadaan tersebut membuat seseorang tidak ingin untuk mengembangkan kualitas dirinya sendiri. Kondisi ini menggambarkan bahwa resiliensi penting untuk pencari kerja agar tidak putus asa dan mampu bangkit dari keterpurukan dialami.

Menurut Reivich dan Shatte (dalam Hendriani, 2018) salah satu pendukung resiliensi yaitu yakin terhadap diri sendiri atau disebut dengan efikasi diri. Bandura (dalam Feist & Feist, 2013) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya untuk dapat melakukan tugas dan tindakan yang dibutuhkan untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Pernyataan tersebut didukung oleh Baron & Byrne (dalam Hendriyani, 2018) yang mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu akan kemampuan atau kompetensi atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Efikasi diri dapat memengaruhi perilaku yang berbeda pada setiap individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam melakukan usaha untuk mencapai hasil Gish & Mitchell (dalam Ghufron, 2017). Pernyataan tersebut juga didukung oleh Bandura (dalam Lunenburg, 2011) yang menyatakan efikasi diri pada saat mencari kerja dapat memengaruhi pembelajaran dan kinerja individu dalam tiga hal, yaitu (1) efikasi diri dapat memengaruhi tujuan yang dipilih oleh seseorang, (2) efikasi diri dapat memengaruhi usaha dalam mengerjakan tugas-tugas baru, dan (3) efikasi diri dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk bertahan pada tugas baru dan sulit.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha untuk mengatasi dan mengubah kejadian di sekitarnya untuk menuju hasil yang diinginkan, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menganggap bahwa dirinya tidak mampu untuk menyelesaikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Demikian juga dalam mencari pekerjaan individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan merasa yakin terhadap dirinya sendiri untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya individu dengan efikasi diri rendah akan merasa ragu dengan kemampuan yang dimiliki untuk melamar pekerjaan sehingga menghambat individu untuk dapat segera bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dengan meningkatnya pengangguran di Karawang sehingga sulit mencari pekerjaan menimbulkan dampak negatif bagi individu yang tidak memiliki ketahanan untuk melewati masa sulit dalam mencari kerja. Dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Efikasi Diri Terhadap Resiliensi Pada Pencari Kerja Di Karawang”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat efikasi diri pada pencari kerja di Karawang
2. Bagaimana tingkat resiliensi pada pencari kerja di Karawang
3. Seberapa besar Kontribusi efikasi diri terhadap resiliensi pada pencari kerja di Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat efikasi diri pada pencari kerja di Karawang.
2. Mengetahui tingkat resiliensi pada pencari kerja di Karawang.
3. Mengetahui seberapa besar kontribusi efikasi diri dengan resiliensi pada pencari kerja di Karawang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pengetahuan terhadap penelitian psikologi mengenai efikasi diri.
- b. Memberikan sumbangan pengetahuan terhadap penelitian psikologi mengenai resiliensi.
- c. Memberikan sumbangan pengetahuan dalam khazanah ilmu pengetahuan, yaitu mengenai kontribusi efikasi diri terhadap resiliensi pada pencari kerja di Karawang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan resiliensi dan efikasi diri. Meningkatkan kesadaran tentang pentingnya efikasi diri dan resiliensi dalam mencari pekerjaan.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan: berisi latar belakang masalah, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian
- Bab II Tinjauan Teoritis: berisi tentang tinjauan pustaka yang tersusun atas sejumlah teori yang akan mendukung penelitian. Teori yang akan digunakan merupakan teori yang berkaitan dengan efikasi diri, resiliensi, dan pencari kerja
- Bab III Berisi tentang gambaran mengenai metode penelitian yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian, subjek penelitian, alat ukur yang digunakan
- Bab IV. Hasil Penelitian
- Bab V Berisi pembahasan, kesimpulan dan saran bagi peneliti selanjutnya