

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Ditengah persaingan global yang ketat ini, seorang sarjana tentunya akan lebih siap untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, terutama dalam menghadapi dunia kerja, itu dikarenakan selama proses menempuh pendidikan Strata 1 (S1) sarjana sudah dibekali ilmu pengetahuan dan keterampilan yang lebih banyak dibandingkan individu dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah (Soemanto, dalam Rosliani & Arianti, 2016). Sulastiana dan Sulistiobudi (2017) mengatakan bahwa sarjana membutuhkan bekal kemampuan kerja yang handal, selain itu kesiapan psikologis yang matang juga merupakan penunjang bagi sarjana untuk mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja saat ini, terutama untuk para sarjana baru atau sering disebut dengan sarjana *fresh graduate*.

Sarjana *fresh graduate* adalah orang yang baru saja lulus dari jenjang sarjana (Sagitadkk, 2020). Selain itu, Sagita dkk juga menjelaskan bahwa sarjana *fresh graduate* akan segera menghadapi dunia kerja, maka dari itu sarjana *fresh graduate* perlu memiliki pemahaman teoritis dan praktis yang baik. Hanya saja, masalah yang dialami para sarjana *fresh graduate* saat ini menyangkut siap atau tidaknya para sarjana *fresh graduate* menghadapi dunia kerja. Walaupun telah dibekali dengan berbagai pengetahuan semasa kuliah, tidak sedikit sarjana *fresh graduate* yang merasa belum siap dan mampu untuk memasuki dunia kerja (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010). Sejati dan Prihastuti (2012) mengatakan harapan

setiap sarjana *fresh graduate* adalah bekerja sesuai dengan bidang atau keahlian yang dimiliki dan juga mempunyai keinginan masing-masing untuk bekerja di instansi manapun atau bekerja sebagai apapun untuk menjadi sukses dimasa depan dan tidak menjadi seorang pengangguran. Hal ini diperjelas oleh Agustin (2018) bahwa seorang sarjana lebih mempunyai bekal ilmu dan pengetahuan yang luas, serta jiwa kepemimpinan yang matang membuat seorang sarjana bebas dari pengangguran.

Kini, para sarjana *fresh graduate* tengah mengalami persaingan ketat untuk memperoleh pekerjaan, dimana kondisi ini terlihat dari semakin bertambahnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja setiap tahunnya (Kellermann & Sagmeister, 2000). Apalagi pada masa pandemi Covid-19 banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker, 2020) terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Perusahaan yang merumahkan pekerja dan melakukan PHK akibat pandemi Covid-19 mencapai 114,340 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 1,9 juta orang di rumahkan atau di PHK. Badan Pusat Statistik (BPS, 2020) menyebut ada 29,12 juta orang penduduk usia kerja yang terdampak pandemi Covid-19. Jika dirinci, pengangguran karena Covid-19 sebesar 2,56 juta orang, bukan angkatan kerja karena Covid-19 sebesar 0,76 juta orang, sementara tidak bekerja karena Covid-19 sebesar 1,77 juta orang, dan yang bekerja dengan mengalami pengurangan jam sebanyak 24,03 juta orang. Selanjutnya berdasarkan data dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) 2020 bahwa lulusan program Strata 1 (S1) di Kota

Lhokseumawe berjumlah 1.323 orang. Data tersebut menggambarkan begitu banyak lulusan perguruan tinggi S1 yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan.

Minimnya pengalaman sarjana *fresh graduate* dalam bekerja menyebabkan kekhawatiran tersendiri dalam mencari pekerjaan di tengah pandemi seperti ini (Prisilia & Widawati, 2021). Hal inilah yang harus diperhatikan para sarjana *fresh graduate* khususnya bagi para sarjana *fresh graduate* yang wisuda di tengah merebaknya pandemi Covid-19 karena akibat dari pandemi ini, menimbulkan dampak tersendiri bagi para sarjana *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan yang dinilai sulit, selain itu minimnya lowongan kerja dan terbatasnya penerimaan karyawan menimbulkan persaingan yang sangat ketat (Prisilia & Widawati, 2021).

Tantangan yang harus dihadapi sarjana *fresh graduate* saat ini semakin kompleks di tengah masa pandemi ini, selain harus menghadapi tantangan dalam mengenal dunia kerja, sarjana *fresh graduate* juga harus mampu menghadapi tantangan baru yang dimunculkan di masa pandemi ini (Prisilia & Widawati, 2021). Mulai dari ancaman pengangguran karena pandemi Covid-19 memberikan dampak besar bagi perekonomian nasional, kemudian persaingan di dunia kerja yang semakin ketat karena dengan adanya fenomena pandemi ini bisa menghambat terserapnya tenaga kerja para sarjana *fresh graduate* (Prisilia & Widawati, 2021).

Berdasarkan hal tersebut maka para sarjana *fresh graduate* harus yakin dan merasa mampu dalam menghadapi segala tantangan serta perubahan yang ada (Prisilia & Widawati, 2021). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh

Rachmawati dan Sulianti (2017) diketahui bahwa lulusan jenjang program studi S1 Universitas Wisnudharma Malang tidak banyak terserap di perusahaan. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh ketidakyakinan sarjana *fresh graduate* terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga mereka merasa lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa dari universitas lainnya. Keyakinan ini timbul karena mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang diinginkan oleh perusahaan, baik perusahaan berskala nasional maupun internasional. Menurut Jackson (2009) banyak organisasi yang memperkejakan *fresh graduate* dengan tujuan dapat meningkatkan inovasi dan kinerja dalam sebuah organisasi. Namun perusahaan menganggap *fresh graduate* tidak cukup siap dalam menghadapi dunia kerja (Archer & Davison, 2008). Hal tersebut dapat berkaitan dengan kualitas lulusan yang dinilai belum siap pakai dalam pandangan perusahaan (Hermawan, 2018). Pool & Sewell, 2007 mengatakan idealnya individu dengan kesiapan kerja adalah individu yang memiliki keterampilan (*skill*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*).

Namun yang terjadi pada sarjana *fresh graduate* Universitas Malikussaleh berdasarkan hasil survei awal pada 30 responden sarjana *fresh graduate* Universitas Malikussaleh yang dilakukan pada tanggal 15-16 September 2021 menunjukkan bahwa sebanyak 100% responden akan menyelesaikan setiap permasalahan dengan kemampuan dimilikinya, tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan dan merasa setiap permasalahan yang terjadi memiliki jalan keluar. Sebanyak 83,3% responden merasa percaya dengan kemampuan yang

dimilikinya. Sebanyak 96,7% responden mampu mengerjakan suatu hal dengan baik dan responden yakin akan sukses nanti. Sebanyak 93,3% responden merasa bahwa masalah merupakan bagian dari tanggung jawab manusia yang harus diselesaikan. Sebanyak 80% responden merasa yakin mampu mencapai target dalam hidup. Sebanyak 86,7% responden memiliki keyakinan dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan. Sebanyak 96% responden menikmati setiap proses untuk mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil survei tersebut, kemudian peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang sarjana *fresh graduate* Universitas Malikussaleh pada tanggal 14-15 September 2021 didapatkan bahwa ketiga responden merasa yakin akan kemampuan yang mereka miliki karena mereka sudah dibekali ilmu pengetahuan di pendidikan tinggi dan siap menghadapi dunia kerja. Mereka juga merasa mampu untuk melakukan pekerjaan yang akan mereka dapati dengan baik dan akan bertanggung jawab dengan masalah yang akan mereka hadapi. Mereka percaya bahwa rasa percaya akan kemampuan diri sendiri adalah jalan untuk menuju kesuksesan. Rasa percaya dan yakin akan kemampuan diri sendiri disebut *self efficacy*. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan tujuan tertentu.

Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa dalam menghadapi dunia kerja mereka telah mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan untuk melamar pekerjaan. Ketika mengalami kegagalan mereka mengatakan mampu memotivasi diri sendiri agar tidak mudah menyerah dan terus berjuang karena mereka merasa

bahwa mereka yakin dan mampu dapat mencapai target yang dicita-citakan. Coetzee dan Oostuizhen (2013) menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Wood dan Bandura (1989) mengatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Ini membuktikan bahwa *self efficacy* berperan penting pada individu dalam memahami kondisi dirinya secara realistis serta mengenali kelebihan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga individu tersebut mampu menyesuaikan antara harapan terkait pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki.

Beberapa penelitian terdahulu pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada sarjana *fresh graduate* (Saputri, 2020); Peran *self efficacy* dan persepsi citra almamater terhadap ketakutan akan kegagalan pada para pencari kerja berstatus *fresh graduate* (Trisnawati, 2013); Hubungan antara dukungan sosial dengan efikasi diri (Studi pada *fresh graduate* yang mencari pekerjaan) (Hermawan, 2017); *Career self efficacy* dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir (Baiti, dkk, 2017); Hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir (Adelina, 2018); Hubungan efikasi akademik dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada universitas x Surabaya (Sariroh & Yulianto, 2018); Hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester VII (Fadlilah, 2010).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini ingin melihat gambaran *self efficacy* sarjana *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja di

masa pandemi covid-19. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti Gambaran *Self Efficacy* Sarjana *Fresh Graduate* dalam Menghadapi Dunia Kerja di Masa Pandemi Covid-19.

## 1.2. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *self efficacy* sudah pernah diteliti oleh Saputri (2020) dengan judul pengaruh *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada sarjana *fresh graduate*. Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan skala *self efficacy* dan kesiapan kerja kepada 272 subjek sarjana lulusan Universitas Muhammadiyah Malang periode 2019-2020. Adapun hasil yang diperoleh ialah terdapat pengaruh *self efficacy* dengan kesiapan kerja yang signifikan. *Self efficacy* dan kesiapan kerja memiliki pengaruh yang positif, dengan arti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki sarjana *fresh graduate* maka semakin tinggi juga kesiapan kerja.

Penelitian selanjutnya diteliti oleh Trisnawati (2013) dengan judul peran *self efficacy* dan persepsi citra almamater terhadap ketakutan akan kegagalan pada para pencari kerja berstatus *fresh graduate*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *explanatory research* dengan jumlah subjek 132 subjek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan persepsi citra almamater secara bersama-sama berperan terhadap ketakutan dan kegagalan para pencari kerja berstatus *fresh graduate*. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berperan terhadap ketakutan akan kegagalan, begitu juga dengan persepsi citra almamater berperan secara parsial terhadap ketakutan dan kegagalan.

Penelitian mengenai *self efficacy* juga pernah diteliti oleh Adelina (2018) dengan judul hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode korelasional dengan jumlah subjek sebanyak 335 subjek. Adapun hasil dari penelitian ini ialah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hubungan positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir maka semakin siap mereka untuk bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir maka semakin tidak sehat untuk mereka bekerja.

Selanjutnya penelitian mengenai *self efficacy* juga diteliti oleh Fadlilah (2010) dengan judul Hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester VII. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah subjek kurang dari 100 subjek. Hasil dari penelitian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Dimana harga korelasinya bersifat negatif, yang artinya semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja dan sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan penelitian mengenai *self efficacy* di atas dapat disimpulkan belum ada penelitian yang menggambarkan *self efficacy* secara mendalam. Hal ini



membuat peneliti tertarik meneliti mengenai gambaran *self efficacy* sarjana *fresh graduate* di masa pandemi covid-19.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran *self efficacy* sarjana *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja di masa pandemi covid-19?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti untuk mengetahui gambaran *self efficacy* sarjana *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja di masa pandemi covid-19

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi/sumber untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai *self efficacy* sarjana *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja di masa Covid-19.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu perkembangan informasi terbaru mengenai *self efficacy* sarjana *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja di masa Covid-19.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Para Calon Sarjana

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pelajaran bagi sarjana *fresh graduate* sehingga dapat meningkatkan *self efficacy* para calon sarjana saat melamar pekerjaan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi universitas dalam menciptakan lulusan terbaik dan membekali sarjana *fresh graduate* dengan ilmu pengetahuan seperti membuat modul mengenai *self efficacy* dan mengadakan seminar mengenai *self efficacy*.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini akan dijadikan sebagai suatu acuan yang nantinya dilakukan pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *self efficacy*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. *Self Efficacy***

##### **2.1.1. Pengertian *Self Efficacy***

Bandura (1997) mendefinisikan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas atau pekerjaan untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Pendapat lain menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, mampu atau tidak dalam mengerjakan suatu masalah. Selain itu, Baron dan Byrne (2005) juga mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. Alwisol (2009) juga mendefinisikan *self efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, mampu atau tidak dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

### 2.1.2. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) membagi dimensi-dimensi *self efficacy* menjadi tiga, yakni:

a. Dimensi Tingkat (*Magnitude/Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang tingkat kesulitan tugas yang dihadapi dan merujuk pada pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Berkaitan dengan ini, umumnya individu akan cenderung mencoba melakukan hal yang dirasa mampu dilakukan dan menghindari hal yang dirasa sulit atau berada diluar kemampuan.

b. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki. Keyakinan yang lemah dalam diri individu akan mudah digoyahkan oleh hal-hal yang tidak mendukung, sedangkan keyakinan yang kuat akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya, meskipun sering kali mengalami hambatan atau kegagalan. Selain itu, dimensi ini juga berkaitan langsung dengan dimensi *level* dimana semakin tinggi taraf kesulitan tugas atau pekerjaan, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk dapat menyelesaikannya.

c. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang luas bidang atau konteks tugas, apakah kemampuan yang dimiliki terbatas pada suatu aktivitas dan konteks tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan konteks yang bervariasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* itu meliputi, taraf kesulitan tugas yang dihadapi individu dan individu yakin mengatasinya, variasi aktivitas sehingga penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan, dan kekuatan dari *self efficacy* individu ketika menghadapi suatu permasalahan.

### **2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy**

Menurut Bandura (1997) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor diluar dari dirinya, biasanya otak tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiologi and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah pengalaman keberhasilan (*master experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective state*).

#### **2.1.4. Proses-Proses yang Mempengaruhi Self Efficacy**

Menurut Bandura (1997) proses psikologis *self efficacy* terdiri dari empat hal, yakni:

a. Proses Kognitif

Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan.

Sebaliknya individu yang *self efficacy* nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan diri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

b. Proses Motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

c. Proses Afektif

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura (1997) keyakinan individu akan coping mereka turut mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan.

d. Proses Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses-proses psikologi dari *self efficacy* meliputi proses kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi.

## **2.2. Sarjana *Fresh Graduate***

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa merupakan seseorang yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi (Depdiknas, 2008). Hartaji (dalam Zelika, dkk, 2017) mendefinisikan mahasiswa sebagai peserta didik yang menjalani proses belajar, menuntut ilmu atau menjalani pendidikan pada salah satu perguruan tinggi, yaitu perguruan tinggi akademik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Pernyataan ini sejalan dengan Siswoyo (dalam Zelika, dkk, 2017) yang menjelaskan bahwa mahasiswa merupakan seseorang yang terdaftar sebagai peserta didik yang sedang menjalani proses pendidikan di perguruan tinggi, baik perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi swasta ataupun institusi lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa biasanya berada pada tahapan perkembangan dewasa awal, yaitu pada usia 18 hingga 25 tahun (Zelika, dkk, 2017).



Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 2015, masa studi yang diperlukan oleh mahasiswa diploma empat dan sarjana untuk menjalankan pendidikannya adalah empat hingga tujuh tahun. Mahasiswa yang baru saja menyelesaikan pendidikannya biasa disebut dengan sarjana *fresh graduate* atau lulusan baru. Menurut Oxford Dictionary (dalam Bacan & Nuriyah, 2010) sarjana *fresh graduate* berasal dari dua suku kata, yaitu *fresh* yang berarti baru dan belum pernah digunakan sebelumnya, sedangkan *graduate* berarti berhasil menyelesaikan satu tingkat, jadi dapat disimpulkan bahwa sarjana *fresh graduate* merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata-1) dan belum memiliki pengalaman bekerja. Setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dan menjadi seorang sarjana *fresh graduate*, mahasiswa akan dihadapkan pada pilihan antara bekerja atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi (Montgomery & Cote, 2008).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lulusan baru merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata-1) di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman bekerja.

### **2.3. Dunia Kerja di Masa Pandemi**

Dunia kerja mendapat ujian paling berat sejak Covid-19 melanda Indonesia pada Maret 2020. Tidak sedikit perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) kepada karyawannya. Berdasarkan data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker, 2020) terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Perusahaan yang merumahkan pekerja dan melakukan PHK akibat pandemi Covid-19 mencapai 114,340

perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 1,9 juta orang di rumahkan atau di PHK. Badan Pusat Statistik (BPS, 2020) menyebut ada 29,12 juta orang penduduk usia kerja yang terdampak pandemi Covid-19. Jika dirinci, pengangguran karena Covid-19 sebesar 2,56 juta orang, bukan angkatan kerja karena Covid-19 sebesar 0,76 juta orang, sementara tidak bekerja karena Covid-19 sebesar 1,77 juta orang, dan yang bekerja dengan mengalami pengurangan jam sebanyak 24,03 juta orang.

Berdasarkan data Kementrian Ketenagakerjaan, setidaknya terdapat 10 jenis pekerjaan yang paling banyak melakukan PHK akibat terdampak pandemi. Adapun, kesepuluh jenis pekerjaan tersebut, antara lain agen dan perantara penjualan dan pembelian; pengemudi mobil, van dan sepeda motor; buruh pertambangan dan kontruksi; tenaga perkantoran umum; serta teknisi ilmu kimia dan fisika; tenaga kebersihan, juru bantu rumah tangga, hotel, dan kantor; pekerja penjualan lainnya; tenaga pengawas gedung dan kerumahtanggaan; pekerja kasar lainnya; dan buruh industri pengolahan (Kemnaker, 2020). Kendati demikian, ternyata masih ada juga beberapa pekerjaan yang tersedia di masa pandemi Covid-19 ini (Tim CNN Indonesia, 2020), seperti: Tenaga kesehatan, guru private, psikolog, kurir barang dan makanan, staf e-commerce, freelancer, programmer, akuntan publik, pekerja konstruksi, produsen masker kain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa akibat dari pandemi covid-19 yaitu banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di berbagai bidang usaha dan tidak sedikit juga usaha yang tersedia di masa pademi covid-19.

## 2.4. Kerangka Konseptual

**Gambar 2.4.**

*Kerangka Konseptual*

