

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era industrial menciptakan tahapan perkembangan baru yang disebut *emerging adulthood* atau masa pra-dewasa (Arnett, 2000). Pra-dewasa diberikan kebebasan mengeksplorasi pilihan hidup yang membuat mereka bersemangat dan memiliki harapan serta mimpi yang besar (Arnett, 2004). Namun, masa pra-dewasa juga meliputi rasa cemas, gelisah, dan ketidakpastian mengenai tujuan dari eksplorasi tersebut (Arnett, 2004). Tanggung jawab di era industrial untuk memiliki kehidupan yang terstruktur dan stabil, membuat pra-dewasa menghadapi tantangan yang sering kali menyebabkan krisis besar (Robinson, 2015). Robbins dan Wilner (2001, dalam Walshe, 2018) mengatakan masa yang berpotensi memunculkan krisis pada masa pra-dewasa disebut *quarter life crisis* (QLC). QLC merupakan sebuah krisis emosional yang dialami individu pada umur 20-an, dimana individu merasa sedih, terisolasi, kekurangan dan meragukan kemampuan diri sendiri yang diikuti rasa takut gagal (Robbins & Wilner, 2001, dalam Atwood & Scholtz, 2008). Hal ini sejalan dengan pendapat Atwood dan Scholtz (2008), individu yang mengalami QLC pada satu waktu merasa sendirian, kebingungan, dan cemas terhadap hal yang tidak dapat diprediksi. Fenomena krisis ini muncul ketika pra-dewasa merasa kewalahan dan tidak dapat mengatasi perubahan yang terjadi saat masa transisi setelah lulus dari perguruan tinggi (Slaikeu, 1990, dalam Robinson, 2019).

Permasalahan pada masa QLC yang paling umum terjadi, antara lain perceraian, hutang, konflik dengan orangtua, terjebak dalam pekerjaan, kondisi menganggur dan tertekan dalam pekerjaan (Robinson & Wright, 2013). Meski begitu, penelitian saat ini hanya berfokus pada QLC permasalahan karier pada pra-dewasa. Hal ini dikarenakan masa pra-dewasa dapat menjadi kesempatan bagi individu untuk mengeksplorasi berbagai kesempatan bekerja (Arnett, 2004). Namun, mereka juga dihadapkan dengan ketidakstabilan yang sangat besar dalam mendapatkan pekerjaan

dan membuat keputusan perjalanan karier (Arnett, 2021; Pole, 2014; Super, 1980). Selain itu, masa transisi yang dialami pra-dewasa penuh dengan kebimbangan disebabkan oleh kurangnya pengalaman maupun pemahaman tentang pilihan karier dan dunia kerja (Gordon & Meyer, 2002, dalam Dharma & Akmal, 2019).

Howe (1993) menyebutkan terlepas dari meningkatnya masyarakat yang mengenyam pendidikan tinggi, juga terjadi peningkatan pengangguran pada orang dewasa secara keseluruhan. Di Indonesia, jumlah pra-dewasa yang menempuh perguruan tinggi semakin meningkat setiap tahunnya (Mahdi, 2022). Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan dihitung dari Februari 2021, jumlah individu yang menjalani pendidikan perguruan tinggi mencapai sembilan juta orang, dimana terjadi peningkatan 4.1% dibandingkan tahun sebelumnya (Mahdi, 2022). Di sisi lain, juga terjadi kenaikan angka pengangguran dari lulusan perguruan tinggi dihitung semenjak Februari 2021 (Wahyuni & Winardi, 2022). Sebanyak hampir satu juta orang sarjana menganggur, jumlah ini tergolong lebih banyak dibandingkan lima tahun kebelakang (Wahyuni & Winardi, 2022). Ditambah kesempatan kerja produktif di Indonesia terbatas yang mengakibatkan jumlah penganggur terdidik cenderung tinggi (Handayani, 2015). Selanjutnya, Cahya (2018, para. 2) mengungkapkan bahwa lebih dari 30% pekerja di Indonesia ingin berpindah pekerjaan karena buruknya perilaku atasan di tempat bekerja. Mereka menganggap bahwa kepuasan bekerja dipengaruhi oleh perilaku atasan, seperti memiliki kesediaan untuk memuji dengan tulus kepada pekerja, menjadi pendengar yang baik, dan bersedia mengakui kesalahan (Cahya, 2018, para. 9). Di Indonesia, sebanyak 80% lulusan Sarjana tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliahnya (Kasih, 2021, para. 1). Hal tersebut tanpa disadari dapat berdampak besar terhadap penurunan produktivitas kerja dan tidak berkembangnya jenjang karier (“73% Karyawan Tidak Puas”, n.d., para. 2). Sebuah survei menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, tidak memiliki keseimbangan antara bekerja dengan kehidupan pribadi, tidak ada jenjang karier serta gaya kepemimpinan atasan seperti militer dan tak acuh (“73% Karyawan Tidak Puas”, n.d., para. 3,4). Tingkat kesejahteraan finansial seseorang juga berhubungan dengan perjalanan

kariernya (Andres, 2018). Bagi pra-dewasa yang baru lulus dan belum memiliki pengalaman kerja cenderung menerima pekerjaan dengan gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) atau bahkan tidak sama sekali mendapat upah selama melakukan magang (Ayu, 2019, para. 4). Saat ini, banyak perusahaan menetapkan sistem kontrak yang membuat pekerja mendapat bayaran lebih sedikit dan tidak sesuai dengan level pendidikannya (Akmal, 2022; Andres, 2018).

Penulis melakukan wawancara dengan tiga orang yang sedang dan telah menempuh perguruan tinggi untuk menggali fenomena QLC pada pra-dewasa. Tiga narasumber tersebut adalah Aya (telah lulus Program Sarjana, usia 21 tahun), Bayu (telah lulus Program Sarjana, usia 22 tahun) dan Cinta (mahasiswi tingkat akhir yang juga bekerja paruh waktu, usia 22 tahun). Mereka menyadari bahwa di usianya sekarang, orangtua dan lingkungan memiliki harapan terhadap mereka untuk memiliki pekerjaan dan hidup mandiri. Tidak mudah bagi mereka untuk menentukan pilihan setelah lulus apakah akan bekerja, bersekolah kembali atau berkeluarga. Saat lulus kuliah, Aya (21) merasa bimbang dengan pilihan yang akan ia ambil, antara bekerja atau melanjutkan studi. Sedangkan, Bayu (22) memiliki keinginan untuk bekerja setelah lulus, tetapi orangtua Bayu memintanya untuk segera menikah. Narasumber ketiga, Cinta (22) sedang menyelesaikan Program Sarjana sambil bekerja. Cinta sering kali kesulitan untuk membagi waktu antara kuliah dan bekerja. Hal ini membuat Cinta meragukan dirinya dan mempertanyakan apakah ia bisa menjalani dua peran sekaligus. Belum lagi, Cinta merasa khawatir karena teman-temannya yang lulus lebih cepat dibandingkan dirinya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, permasalahan yang dihadapi tiga narasumber berkaitan dengan karier walau tidak dipungkiri terdapat masalah lain yang dihadapi narasumber, seperti membina rumah tangga. Selain itu, dapat diketahui bahwa fase QLC diawali dengan kebimbangan dan rasa cemas terhadap pilihan yang ada. Namun, ketika berhasil melewati masa krisis ini, mereka akan merasa percaya diri, fokus, dan tenang (Atwood & Scholtz, 2008). Hal ini tercermin pada hasil wawancara lanjutan dengan ketiga narasumber, dimana Aya (21) memutuskan untuk bekerja di salah satu layanan konseling psikologi. Setelah melewati kebimbangan, ia yakin bahwa

pengalaman dan keterampilan yang diperoleh selama kuliah dapat membantunya di dunia kerja. Secara spesifik Aya (21) menyebutkan bahwa dunia kerja membutuhkan pekerja dengan kemampuan manajemen waktu, penyelesaian masalah, berpikir kritis dan memiliki rasa inisiatif. Bermula dari keyakinan terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, Aya merasa optimis menjalani pekerjaannya saat ini. Narasumber kedua, Bayu (22) merasa tantangan hidup yang dihadapi semakin bertambah karena dorongan keluarga agar menikah padahal ia belum memiliki pekerjaan dan penghasilan. Walaupun begitu, Bayu merasa optimis untuk mendapatkan pekerjaan karena ia memiliki keterampilan berkomunikasi, bekerja sama, dan menguasai bidang tertentu. Kedua partisipan menganggap bahwa kemampuan akademik dan keterampilan hidup merupakan hal yang saling melengkapi. Narasumber terakhir, Cinta (22) mengungkapkan walau terkadang meragukan kemampuan dirinya, di sisi lain ia bangga telah memiliki penghasilan dan lebih merasa percaya diri karena memiliki pengalaman bekerja selama berkuliah. Cinta juga menyatakan bahwa kemampuan akademik bukanlah hal utama untuk menghadapi tantangan pada masa krisis. Semua orang mungkin memiliki pengetahuan yang sama, tetapi tidak semua memiliki keterampilan yang Cinta peroleh selama bekerja, seperti berkolaborasi, mengelola waktu, dan komunikasi.

Merujuk pada hasil wawancara dapat diketahui bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya menjadi salah satu faktor yang berperan selama proses penentuan pilihan hidup. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan tertentu disebut efikasi diri (Bandura, 1994). Individu yang memiliki efikasi diri akan mempersepsi hal-hal sulit sebagai tantangan yang dapat mereka atasi, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari (Bandura, 1994). Penelitian Benight dkk. (1999, dalam Walshe, 2018) menemukan hubungan negatif antara efikasi diri dengan kesulitan yang dialami individu. Efikasi diri juga menjadi faktor prediktor yang kuat ketika individu menentukan pilihan karier (Featherson, 2005, dalam Dharma & Akmal, 2019; Lent dkk., 1996, dalam Arlinkasari dkk., 2016). Sebaliknya, rendahnya keyakinan diri membuat individu sulit untuk menentukan pilihan karier yang ingin dicapai (Leong & Barak, 2001, dalam Reddan, 2015).

Taylor dkk. (1981) mengungkapkan bahwa faktor yang berperan penting selama proses menentukan pilihan karier adalah *career decision making self-efficacy* atau CDMSE (dalam Dharma & Akmal, 2019). Taylor dkk. (1981) menggambarkan CDMSE sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri untuk menuntaskan tanggung jawab yang berhubungan dengan pemilihan keputusan karier (dalam Choi dkk., 2012). CDMSE meliputi keyakinan individu memperoleh informasi pekerjaan, mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, menentukan tujuan dan rencana masa depan (memilih untuk bekerja atau melanjutkan sekolah) dan menyelesaikan permasalahan karier (Dharma & Akmal, 2019). CDMSE juga dipengaruhi oleh lingkungan, seperti budaya (Arlinkasari dkk., 2016). Masyarakat di Indonesia menganut budaya kolektivisme, dimana masyarakatnya saling tergantung atau terikat (Markus & Kitayama, 1991, dalam Masturah, 2017). Budaya kolektivisme mempengaruhi masyarakat Indonesia dalam mempertimbangkan pilihan kariernya (Arlinkasari dkk., 2016). Jika keluarga atau kerabat terdekat bersikap negatif terhadap pilihan karier yang dibuat maka sangat memungkinkan individu mencari opsi lain (Arlinkasari dkk., 2016). Hal ini juga secara langsung menurunkan keyakinan dirinya dalam mengambil keputusan karier (Arlinkasari dkk., 2016).

Menurut pandangan Islam, setiap manusia akan diberikan berbagai bentuk cobaan oleh Allah SWT (Azizah, 2021). Salah satu bentuk cobaan bagi jiwa atau mental pra-dewasa adalah QLC, khususnya krisis karier. Walau begitu, pra-dewasa yang percaya kepada Allah tidak perlu merasa putus asa maupun bimbang. Allah SWT berfirman:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin” (QS. Al-Imran (3):139)

Sebagai kaum muslim yang beriman kepada Allah SWT, individu dianjurkan untuk tidak bersedih maupun merasa tak berdaya karena sesungguhnya manusia memiliki derajat yang paling tinggi (Permana dkk., 2021). Keimanan seorang muslim

membuat diri mereka yakin berkat karunia Allah, mereka dapat menghadapi permasalahan hidup, tak terkecuali saat mengambil keputusan bekerja atau menentukan perjalanan karier. Selain itu, Allah SWT memberikan kemampuan dan kekuatan kepada hamba-Nya agar mereka yakin dapat mengatasi tantangan dalam hidupnya (Chaer, 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pra-dewasa dihadapkan dengan sejumlah pilihan dalam melanjutkan hidup, seperti melanjutkan sekolah, mencari pekerjaan, atau berkeluarga. Saat proses mewujudkan kehidupan yang stabil, pra-dewasa sering kali merasa bimbang terhadap pilihan hidup yang dapat menimbulkan krisis atau *quarter life crisis* (QLC). Terdapat berbagai macam peristiwa krisis yang dialami pra-dewasa, tetapi penelitian ini hanya berfokus pada QLC jenis karier. Hal ini dikarenakan setelah lulus dari perguruan tinggi, pra-dewasa pada umumnya menghadapi masalah terkait pekerjaan dan karier (Arnett, 2021; Pole, 2014; Super, 1980). Krisis karier yang dialami pra-dewasa dapat berupa masalah pengangguran dan bekerja tidak sesuai dengan keilmuannya (Kasih, 2021, para. 1). Kondisi ini dapat memicu perasaan terjebak dalam pekerjaan yang tidak diinginkan, tidak puas terhadap pekerjaan, mempertanyakan tujuan dan pilihan karier, berpindah-pindah pekerjaan, mengalami masalah keuangan hingga berhenti menentukan pilihan karier (Andres, 2018; Grosemans dkk., 2020; Robinson & Wright, 2013; Thorspecken, 2005).

Efikasi diri memiliki peran signifikan dalam penentuan karier seseorang (Lent dkk., 1996, dalam Arlinkasari dkk., 2016). Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan kegiatan tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 1994). Efikasi diri terkait permasalahan karier disebut dengan *career decision making self-efficacy* (CDMSE). Oleh karenanya, individu yang memiliki CDMSE cenderung lebih teguh dan tidak bimbang terhadap proses pemilihan keputusan kariernya. Maka dari itu, peneliti berpendapat bahwa CDMSE berperan dalam mengatasi krisis karier yang dialami kelompok pra-dewasa. Masa krisis yang dihadapi pra-dewasa sudah mulai banyak disadari oleh para peneliti (Atwood & Scholtz, 2008). Begitu pula penelitian mengenai CDMSE sebagai terapan

dari konsep efikasi diri. Walau begitu, penelitian yang membahas mengenai peran CDMSE terhadap QLC, khususnya krisis karier pada pra-dewasa di Indonesia masih sangat jarang. Umumnya, penelitian sebelumnya lebih berfokus pada CDMSE dan kaitannya dengan kebingungan karier dengan sampel penelitian mahasiswa tingkat akhir (Alissa & Akmal, 2019; Arlinkasari dkk., 2016; Dharma & Akmal, 2019). Faktor budaya kolektif yang masih kuat di Indonesia juga dapat mempengaruhi keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karier. Hal ini membuat peneliti semakin tertarik untuk mengetahui peran CDMSE terhadap QLC yang dialami pra-dewasa di Indonesia.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pertanyaan penelitian ini adalah: “Apakah *career decision making self-efficacy* (CDMSE) berperan secara signifikan terhadap *quarter life crisis* (QLC) yang dialami pra-dewasa serta bagaimana tinjauannya dalam Islam?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai, yaitu mengetahui peran *career decision making self-efficacy* (CDMSE) terhadap *quarter life crisis* (QLC) yang dialami oleh pra-dewasa serta mengetahui tinjauannya dalam Islam.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis:
  - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ilmu di bidang psikologi, khususnya ilmu psikologi perkembangan serta psikologi industri dan organisasi.
2. Manfaat praktis:

- Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pembaca untuk lebih memahami peran CDMSE terhadap fenomena QLC yang terjadi pada tahap perkembangan pra-dewasa.
- Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya mengenai peran CDMSE dan QLC pada pra-dewasa di Indonesia.
- Hasil penelitian diharapkan menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya agar melakukan intervensi untuk meningkatkan CDMSE sehingga pra-dewasa dapat mengatasi krisis karier.

### 1.5 Ringkasan Alur Berpikir

