

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu jenjang atau tingkatan yang harus dilalui seseorang yang telah menyelesaikan masa pendidikannya, khususnya pada lulusan sarjana satu (S1) terutama *fresh graduate*, ialah mencari pekerjaan, sebagai salah satu tahapan pengembangan kematangan karir, sekaligus juga sebagai langkah awal untuk kelangsungan hidup jangka panjang. Namun pada faktanya, tidaklah mudah bagi seorang *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan. Dilansir dari mediaindonesia.com menurut data BPS pada Februari 2022, tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,83% dari total penduduk usia kerja yang berjumlah 208,54 juta orang. Fakta yang cukup mengejutkan, sekitar 14% dari jumlah tersebut merupakan lulusan pendidikan diploma dan sarjana (S1), sehingga menunjukkan bahwa pengangguran juga banyak dialami oleh mereka yang berpendidikan tinggi

Di Kota Malang, jumlah pengangguran terbuka mencapai sekitar 31.286 orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 25% atau sekitar 8.500 orang adalah lulusan perguruan tinggi atau setara sarjana. Berdasarkan data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran di kalangan generasi Z atau Zoomer juga cukup tinggi. Hampir 10 juta penduduk Gen Z yang berusia antara 15 hingga 24 tahun diketahui tidak memiliki pekerjaan atau tidak melakukan aktivitas produktif. Selain itu, data menunjukkan banyak Gen Z yang termasuk dalam kategori NEET (Not in Education, Employment, or Training), yaitu mereka yang tidak sedang sekolah, tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan. Jumlah Gen Z NEET ini paling banyak ditemukan di wilayah perkotaan, yaitu sekitar 5,2 juta orang, sedangkan sisanya, sekitar 4,6 juta orang, berada di pedesaan. Data ini menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan anak muda, khususnya Gen Z, masih menjadi masalah serius baik di kota maupun di desa.

Sedangkan Menurut Arif Tri Sastyawan, Kepala Disnaker PMPTSP Kota Malang, angka pengangguran di kalangan generasi Z di Kota Malang terus bertambah. Walaupun belum ada data pasti mengenai jumlahnya, Arif menegaskan bahwa kebanyakan Gen Z di Malang lebih memilih menolak pekerjaan yang berada di luar wilayah Malang. Mereka cenderung hanya mau bekerja di sekitar Malang Raya. Hal ini

juga diperkuat oleh pernyataan Fitri Fatmawati, salah satu Gen Z berusia 24 tahun yang tinggal di Malang. Fitri mengaku hanya ingin bekerja di Malang Raya karena merasa lebih nyaman jika tetap dekat dengan keluarganya. Fenomena ini menunjukkan bahwa banyak anak muda di Malang lebih memilih kenyamanan dan kedekatan dengan keluarga daripada merantau untuk bekerja di luar daerah, seperti yang diberitakan oleh jatimtimes.com.

Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa memiliki gelar diploma atau sarjana tidak otomatis membuat seseorang langsung memperoleh pekerjaan. Fresh graduate adalah individu yang baru saja lulus dari pendidikan formal dan umumnya berada pada rentang usia 18 hingga 25 tahun. Pada fase ini, salah satu hal penting yang harus dilakukan adalah mempersiapkan masa depan karir dengan baik. Selama masih berstatus pelajar, sebaiknya fresh graduate sudah mulai menentukan bidang pekerjaan yang diminati dan mulai membekali diri, baik melalui pelatihan tambahan maupun pengembangan keterampilan yang relevan dengan profesi yang diinginkan. Jika persiapan ini diabaikan, fresh graduate bisa saja kalah bersaing dengan pencari kerja lain dan akhirnya mengalami pengangguran. Oleh sebab itu, sangat penting bagi lulusan baru untuk benar-benar mempersiapkan diri sebelum terjun ke dunia kerja. Perlu juga diketahui bahwa batas waktu seseorang disebut fresh graduate bisa berbeda-beda, tergantung pada kebijakan yang berlaku di masing-masing institusi atau perusahaan.

Pada dasarnya tidak ada ketentuan secara pasti seseorang masih di kategorikan sebagai *Fresh Graduate*, namun merujuk pada banyak pengertian dan di lansir dari LinkedIn, dan Prospects UK sebagai platform terbesar di dunia, bahwa seorang masih dikatakan sebagai *fresh graduate* dengan batas waktu rata - rata mulai dari 1 - 2 tahun setelah menyelesaikan masa studi, hingga seorang memperoleh pekerjaan, bergantung pada industri dan perusahaan yang dilamar. Melansir dari badan pusat statistik (BPS), jika terdapat lowongan kerja untuk *fresh graduate*, maka batas maksimalnya ialah dua tahun setelah masa studi dan atau berusia maksimal 25 tahun sebelum seorang mendapat pekerjaan. Sedangkan menurut talenta.com yang merujuk pada konvensi ILO no.138, dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang di jadikan sebagai pedoman hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dimana usia kerja di mulai dari usia 18 tahun dan

melarang tindakan diskriminasi usia atau ageisme, menyimpulkan bahwa kebanyakan perusahaan dalam mencari tenaga kerja dengan pertimbangan teknis yang jauh lebih masuk akal tanpa menyalahi aturan yang ada, memilih *fresh graduate* dengan ketentuan usia maksimal 25 tahun untuk kelas *entry - level*, atau kelas junior, sedangkan untuk usia di atas 25 tahun dianggap sudah memiliki banyak pengalaman yang lebih cocok pada posisi senior. Maka dari itu penulis membatasi batas seorang diklasifikasikan sebagai *fresh graduate* yakni dua tahun setelah seorang menyelesaikan masa study, dan atau dengan usia maksimal 25 tahun sebelum seorang mendapat pekerjaan atau melakukan wawancara kerja.

Mendapatkan gelar sarjana memerlukan tingkat keseriusan yang tinggi, dan para pengusaha meyakini bahwa keseriusan ini akan tercermin dalam sikap kerja yang baik. Meskipun demikian, masih banyak perusahaan nasional bahkan internasional yang melakukan perekrutan karyawan lulusan SMA atau SMK. yang mana mereka mewajibkan karyawan dengan lulusan SMA atau SMK melanjutkan studi untuk kepentingan perusahaan berupa kenaikan pangkat atau jabatan, alih profesi, dll. Mengingat banyak sektor industri berkembang pesat, para pengusaha mengharapkan karyawannya memiliki beragam pengetahuan mendasar. Meskipun perekrutan karyawan baru dengan latar belakang karir dan pendidikan yang matang lebih baik dari pada membuat suatu pelatihan untuk beberapa bulan bagi karyawan baru. Keberhasilan akademis (*hard skills*) yang mengikuti jejak kesuksesan menjadi faktor yang memungkinkan mereka bersaing secara global di dunia kerja. Namun, saat ini, tidak semua aspek hanya bergantung pada kreativitas dan prestasi akademis (*hard skills*). Sistem kerja masa kini menuntut agar anggota masyarakat atau generasi muda untuk mempersiapkan diri dalam hal komunikasi, perilaku, pengembangan *emotional quotient* (EQ), atau kecerdasan emosional dan pembentukan karakter pribadi.

Banyak hal yang mampu mempengaruhi persentase seorang *fresh graduate* untuk mengembangkan karirnya, sehingga kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi masing - masing individu. Salah satu penyebabnya adalah kecemasan dalam berkomunikasi. Kecemasan umumnya akan muncul saat individu menghadapi sebuah tekanan atau biasa disebut stress. Stres dan kecemasan

merupakan bagian dari kehidupan manusia, dan menjadi hal yang normal bahkan bagi mereka dengan gelar sarjana Ilmu Komunikasi dengan fokus penjurusan yang berkaitan dengan public relation sekalipun. Faktor - faktor yang mampu memicu keadaan, dan perasaan stress disebut stressor (Suliswati., dkk, 2004).

Stres muncul sebagai cara seseorang mengadaptasikan pribadinya dengan lingkungan sekitarnya. Lingkungan ini bisa berasal dari luar diri, seperti situasi atau orang lain, maupun dari dalam diri sendiri, seperti perasaan atau pikiran. Seseorang dianggap mampu beradaptasi jika dia bisa menyesuaikan diri dengan harapan orang lain tanpa mengabaikan kebutuhan pribadinya (Wiramihardja, 2005). Sedangkan kecemasan komunikasi sering kali berkaitan dengan rasa malu atau kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri saat berhadapan dengan orang lain. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada fresh graduate dari jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang, khususnya yang mengambil konsentrasi Public Relations (PR). Selama kuliah, mereka telah dibekali dengan teori dan keterampilan PR, termasuk kemampuan analisis, manajemen, dan praktik langsung. Mereka juga mendapatkan pengalaman melalui laboratorium, kerja sama dengan klien nyata, serta proyek di masyarakat, perusahaan, dan instansi pemerintah. Hal ini memberikan peluang bagi mereka untuk berkarir di bidang PR, baik sebagai konsultan maupun pelaksana konsep (sumber: komunikasi.umm.ac.id).

Berdasar dari paparan tersebut maka dapat di simpulkan bahwa subjek yang di ambil oleh penulis harusnya memiliki analisis terhadap kemampuan yang terdapat pada diri sendiri, tingkat analisa terhadap kegiatan yang memiliki dampak jangka panjang, manajemen resiko, serta kemampuan berkomunikasi yang baik, yang artinya tingkat kecemasan berupa rasa malu, gugup, panik, dst. yang terdapat pada subjek penelitian kali ini harusnya mampu di redam dan di kendalikan dengan baik. Dalam kajian disiplin ilmu komunikasi, rasa malu atau kecemasan dikenal dengan *communication apprehension (CA)*, yaitu rasa cemas yang dikaitkan dengan tindak komunikasi yang akan dan sedang dilakukan dengan orang lain (*a sense of anxiety associated with either real or anticipated communication with others*). Sedangkan pada proses pengembangan karir, rasa percaya diri sangat dibutuhkan dalam prosesnya, karena menyangkut

bagaimana individu mampu untuk dihadapkan dengan situasi tertentu pada prakteknya. Kecemasan dalam berkomunikasi ini dalam realitasnya merupakan suatu bentuk perilaku yang normal. Namun, apabila kecemasan tersebut sudah bersifat patologis, maka individu tersebut akan menghadapi permasalahan pribadi yang serius, seperti, bagaimana individu kurang bahkan tidak mampu merencanakan dan memilah kepentingan sesuai dengan kebutuhan masing - masing individu.

Komunikasi menjadi hal penting yang sangat terlihat saat pelamar mengikuti wawancara kerja. Menurut Nina Maharsi, seorang ahli SDM dari PPM Manajemen, kegagalan banyak milenial dan generasi Z dalam tahap akhir wawancara biasanya disebabkan oleh sikap dan perilaku mereka. Pewawancara yang berasal dari generasi sebelumnya lebih menilai sikap dan perilaku dibandingkan hanya melihat prestasi akademik seperti IPK. Namun, milenial dan Gen Z sering kali kurang memperhatikan hal ini dan lebih fokus pada nilai akademik (Kumparan, 2019). Dari pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa banyak *fresh graduate* dari Gen Z gagal dalam wawancara karena kurangnya kemampuan komunikasi yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Artikel di New York Times juga menyebutkan bahwa meskipun sudah ada penelitian selama lebih dari seratus tahun tentang penyebab kegagalan wawancara dan cara mengatasinya, masalah ini masih sering terjadi hingga tahun 2020. Pewawancara bahkan bisa menilai kegagalan di menit menit awal, terutama untuk posisi yang menuntut kemampuan komunikasi seperti sales, misalnya jika pelamar tidak melakukan kontak mata (Grant, 2020). Jadi, tantangan utama *fresh graduate* dalam melamar kerja adalah bagaimana mereka mengelola sikap dan komunikasi diri saat wawancara.

Namun, setiap individu memiliki cara sendiri dalam mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam suatu situasi, termasuk saat wawancara kerja. Seperti apa yang di katakan James A.F Stoner dalam (Hasan, 2004), bahwa pengambilan keputusan adalah proses memilih satu tindakan untuk memecahkan masalah. Maka dari itu pada penelitian ini, pengambilan keputusan yang di maksud ialah berarti saat seseorang yang mengalami kecemasan komunikasi menentukan apakah mereka akan menjawab pertanyaan wawancara dengan baik atau tidak.

Keputusan ini penting karena kecemasan dapat memengaruhi cara mereka berkomunikasi selama wawancara.

Fresh graduate perlu mampu mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi masalah, terutama saat wawancara kerja. Menurut Harren, Kass, Tinsley, dan Morelland (1978), ada empat hal penting dalam proses pengambilan keputusan, yaitu tanggung jawab, mengenal diri sendiri, mempertimbangkan pilihan, dan memahami situasi yang dihadapi (Walsh & Osipow, 2013). Keempat hal ini bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kecemasan komunikasi. Sebuah riset pada tahun 2009 yang melibatkan 175 sarjana menemukan bahwa kecemasan komunikasi sangat memengaruhi cara seseorang berpikir tentang karirnya, terutama dalam membuat keputusan saat wawancara kerja (Meyer-Griffith, Reardon, & Hartley, 2009). Dengan kata lain, kecemasan komunikasi menjadi faktor penting yang dapat menghambat *fresh graduate* dalam mengambil keputusan yang baik selama proses wawancara. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengatasi kecemasan komunikasi agar bisa tampil percaya diri dan sukses saat melamar pekerjaan.

Salah satu bentuk kecemasan komunikasi yang sering muncul saat wawancara kerja adalah ketidakmampuan calon pekerja untuk menatap mata pewawancara. Menurut McCroskey (1970), kecemasan komunikasi adalah rasa takut atau cemas seseorang saat berinteraksi langsung dengan orang lain (McCroskey, 1982). McCroskey menjelaskan bahwa seseorang bisa mengalami kecemasan komunikasi dalam berbagai situasi, baik secara umum maupun hanya dalam konteks tertentu. Artinya, seseorang mungkin tidak terlalu cemas dalam komunikasi sehari-hari, tapi bisa sangat cemas saat menghadapi situasi tertentu, seperti wawancara kerja. Penelitian lain mengungkapkan bahwa beberapa faktor seperti frekuensi seseorang melakukan presentasi, usia, jenis pekerjaan, dan pengalaman dalam pengawasan memengaruhi tingkat kecemasan komunikasi yang diukur melalui *Personal Report of Communication Apprehension* (PRCA) (Marcel, 2019). Orang yang kurang pengalaman dalam hal-hal tersebut, seperti *fresh graduate* yang baru melamar pekerjaan, biasanya lebih rentan mengalami kecemasan komunikasi. Karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada *fresh graduate* tahun 2020-2021 untuk menggali lebih dalam mengenai masalah kecemasan komunikasi yang mereka hadapi, sehingga dapat memberikan pemahaman

yang lebih baik tentang tantangan yang dialami oleh lulusan baru saat memasuki dunia kerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fresh graduate perlu memiliki kemampuan yang cukup sebelum memasuki dunia kerja agar bisa bersaing dan tidak menambah angka pengangguran, terutama di kalangan sarjana. Penelitian Robles (2012) menyebutkan ada dua kemampuan penting yang harus dimiliki pelamar kerja, yaitu hard skill dan soft skill. Hard skill biasanya terlihat dari resume, sedangkan soft skill lebih terlihat saat wawancara kerja. Oleh karena itu, sebelum memilih karir, seseorang harus membuat rencana karir dengan memahami kemampuan dan kepribadiannya serta tujuan karir yang diinginkan (Mastur, 2014). Meski banyak fresh graduate yang belum bekerja tidak merasa cemas saat menganggur, kecemasan muncul ketika mereka mulai melamar pekerjaan. Rasa takut ini sering dipicu oleh pikiran negatif, emosi, dan pengalaman masa lalu. Kecemasan saat mencari kerja bisa menyebabkan stres, menurunkan rasa percaya diri, dan bahkan berdampak pada kesehatan fisik. Kecemasan komunikasi adalah hal wajar, terutama bagi usia eksplorasi karir (15-24 tahun) (Sukardi, 1993). Contohnya, seorang mahasiswa yang cemas saat presentasi bisa kesulitan menyampaikan materi, sama seperti fresh graduate yang gugup saat wawancara meski sudah mempersiapkan diri. Kecemasan ini bisa berasal dari dalam diri atau situasi sekitar (Santoso dkk, 1988). Selain itu, data menunjukkan lebih banyak fresh graduate yang menganggur dibandingkan lulusan SMK atau SMA, karena perusahaan lebih memilih pekerja dengan keterampilan khusus daripada yang terlalu pintar tapi menuntut gaji tinggi (Alam, 2016).

Perkembangan dunia kerja saat ini menuntut lulusan sarjana yang tidak hanya memiliki pendidikan formal, tetapi juga berbagai keterampilan tambahan. Menurut penelitian Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) tahun 2015, Indonesia sebenarnya memiliki jumlah lulusan yang cukup banyak, namun masih kekurangan tenaga kerja yang memiliki keterampilan khusus (Iredale dkk., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan di dunia kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan akademis atau *hard skill*, namun tetap sangat dipengaruhi oleh *soft skill* seperti etika kerja, komunikasi yang baik, kepemimpinan, dan tanggung jawab (Baiti

dkk., 2017). Oleh karena itu, *fresh graduate* harus siap menghadapi dunia kerja dengan kompetensi yang sesuai bidangnya. Mereka diharapkan sudah memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam karir sesuai minat dan kemampuan. Namun, kenyataannya banyak mahasiswa yang belum tahu pekerjaan apa yang ingin dikejar setelah lulus. Penelitian Lestari (2013) juga menemukan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa belum siap dan bingung dalam menentukan pilihan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan tinggi.

Penelitian ini menyoroiti permasalahan *soft skill* yang dimiliki oleh *fresh graduate*, karena *soft skill* adalah kualitas pribadi dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain yang sangat penting dalam pengembangan karir. Menurut Robles (2012), ada sepuluh *soft skill* utama yang sangat diperhatikan oleh para eksekutif bisnis, yaitu integritas, kemampuan komunikasi, sopan santun, tanggung jawab, keterampilan sosial, bersikap positif, profesionalisme, fleksibilitas, kerja sama tim, dan etika profesional. Selain itu, kemampuan mengelola stres juga menjadi bagian penting dari *soft skill*. *Soft skill* mencakup keterampilan seseorang saat berkomunikasi dengan orang lain (interpersonal) dan memanager diri sendiri (intrapersonal) agar dapat bekerja secara optimal (Dennis E. Coates, 2006 dalam Illah Sailah, 2008). Berthal dalam Illah Sailah (2008) menjelaskan bahwa *soft skill* adalah perilaku yang membantu meningkatkan kinerja, seperti melatih, membangun tim, dan mengambil inisiatif dalam pengambilan keputusan. The Collins English Dictionary (dalam Robles, 2012) juga menyatakan bahwa keterampilan interpersonal atau *soft skill* adalah satu nilai yang dibutuhkan pekerja selain pengetahuan teknis, selayaknya kemampuan berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Soft skill adalah kemampuan yang berkaitan dengan pengelolaan diri sendiri (intrapersonal) dan cara seseorang berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain (interpersonal). Kemampuan ini sangat penting dalam dunia kerja karena membantu seseorang menerapkan ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi ke situasi kerja nyata. Menurut Shuayto (2012), banyak lulusan perguruan tinggi yang kesulitan mengaplikasikan pengetahuan mereka di tempat kerja karena kurangnya *soft skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kurangnya *soft skill* ini membuat mereka sulit beradaptasi

dengan lingkungan yang ada pada pekerjaan mereka. Maka dari itu, peneliti tertarik guna mempelajari bagaimana kecemasan komunikasi yang dialami *fresh graduate* di perguruan tinggi Malang memengaruhi pengambilan keputusan mereka saat menghadapi wawancara kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah, untuk mengetahui bagaimana kecemasan komunikasi terjadi pada *fresh graduate* Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang dengan konsentrasi *Public Relation* dalam melakukan wawancara kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecemasan komunikasi *fresh graduate* Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang dengan konsentrasi *Public Relation* saat melakukan wawancara kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan penelitian kecemasan komunikasi yang terjadi pada calon sarjana, dan atau *fresh graduate*, serta memberikan kontribusi pada pendalaman terkait permasalahan dalam berkomunikasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait bagaimana kecemasan komunikasi mampu mempengaruhi *fresh graduate* dalam mengambil keputusan saat melakukan wawancara kerja.
- b. Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait kecemasan komunikasi dalam upaya pengambilan keputusan *Fresh graduate* dalam melakukan wawancara kerja.