



THE 7th
**PARAMADINA
RESEARCH DAY**

14 NOVEMBER 2018 | AUDITORIUM NURCHOLISH MAJID

EKONOMI, SENI DAN
REFLEKSI TENTANG MANUSIA DALAM
INDUSTRI 4.0

universitas
paramadina



FORDFOUNDATION

ISSN 2303-1301

Prosiding Paramadina Research Day 2018

Ekonomi, Seni dan Refleksi tentang Manusia dalam Industri 4.0



Penanggung Jawab
Rektor Universitas Paramadina

Redaksi
Direktorat Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Universitas Paramadina

Tim Penelaah
Dr. Iin Mayasari
Dr. Rini Sudarmanti
Fuad Mahbub Siraj, Ph.d
Dr. Ag. Eka Wenats Wuryanta
Dr. Phil. Suratno
Harry Ty Achsan
Handrix Chrisharyanto, Ma
Retno Hendrowati, M.t
Gilang Cempaka, M.sn

Penerbit
Universitas Paramadina Jakarta, 2019.

DAFTAR ISI

Redaksi	1	Konsep Meja Rias Multifungsi Untuk Pria Metroseksual Di Ruang Tidur Berdimensi Kecil Noel Febry Ardian Dan Bisma Yudha.....	160
Pengantar.....	5	Perancangan Visual Aplikasi Kosa Kata Islami Dalam Bahasa Isyarat Sebagai Bagian Kontribusi Ilmu Desain Dalam Era Industri 4.0 Siti Khodijah Lestari Dan Ayoeningsih Dyah W.	188
Manusia Satu Dimensi: Alienasi Kelas Pekerja Dalam Revolusi Industri 4.0 M. Farobi Affandi.....	6	Kajian Model Penerimaan Teknologi Untuk Menguji Intensi Perilaku Karyawan Terhadap Learning Management System Maemar Chadavid Syamtar Dan Iin Mayasari.....	198
Kesadaran Dalam Labirin Kecerdasan: Refleksi Antropologi-Filosofis Atas Revolusi Industri 4.0 Mohammad Subhi, M. Hum.....	25	Brand Dan Angkutan Online Dalam Era 4.0: Asosiasi Merek Penyedia Layanan Transportasi Online Melalui Media Sosial (Survey Kepada Followers Instagram @Gojekindonesia Dan @Grabid) Tasya Fatikhah Geubrina Dan Ag. Eka Wenats Wuryanta.....	221
Komputer, Kecerdasan Buatan Dan Internet: Filsafat Hubert L. Dreyfus Tentang Produk Industri 3.0 Dan Industri 4.0 Zainul Maarif.....	42	Analisis Tahapan Proses Penerapan <i>Customer Relationship Management</i> (Crm) Pada Nasabah Ritel Pemilik Fasilitas Kredit Pemilikan Rumah (Kpr) Dan Kredit Multiguna (Kmg) Ence Ramli Alrasid Dan Iin Mayasari.....	239
Membangun Sumber Daya Manusia Di Era Industri 4.0: Pentingnya Peran Pendidikan Antikorupsi Dalam Penguatan Kapasitas Kepemimpinan Berintegritas Pada Organisasi Kemahasiswaan Leonita K. Syarief, Asriana Issa Sofia Dan Retno Hendrowati.....	62	Pengaruh <i>Customer Relationship Management</i> Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Perusahaan Pialang Asuransi Pt. Sedana Pasifik Servistama Roro Ayu Wahyoeni Kolopaking Dan Prima Naomi.....	262
Gambaran Resiliensi Pada <i>Fresh Graduate</i> Dewasa Awal Dalam Mencari Kerja Di Jakarta Sabella Amalina Fitri Dan Fatchiah E Kertamuda.....	65	Perkembangan Inovasi Dan Lingkungan Kompetitif Industri Teh Fermentasi Kombucha Dalam Memasuki Industri 4.0 Nada Salsabila Dan Muhamad Iksan.....	286
Gambaran <i>Stressor</i> Dan <i>Coping</i> Pada Remaja Dengan Kecenderungan <i>Trichotillomania</i> Azkia Cesara Sukmaningtyas Dan Tia Rahmania.....	82	Analisis Penetapan Harga Tandan Buah Segar Industri Komoditas Kelapa Sawit Pada Pt.gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Dahniar Dan Akhid Yulianto.....	303
Edukasi Hukum Dalam Masalah Anti Streaming Film Iflix, Sebagai Strategi Membangun Brand Awareness Era 4.0, Melalui Event Laskar Gelora Mulia Kurniasih Dan Agoes Joesoef.....	98	Desain Kemasan Produk Makanan Sebagai Alat Pemasaran Dalam Keputusan Pembelian Ajeng Septiana Wulansari.....	321
Perancangan Promosi Berbasis Digital : Desa Wisata Penglipuran Bali Dengan Konsep Tri Hita Karana, Melalui Video Profil Ni Made Dina Puspasari Dan Gilang Cempaka.....	121		

Pengaruh Teknologi Baru Terhadap Sumber Daya Manusia: <i>Human Capital</i> Pada Era Industri 4.0 Seali Amanda Syah Dan Iyus Wiadi	343
Konseptual <i>Freelancer</i> : Tingkat Ketertarikan Dan Tingkat Gradasi Terhadap Ketidakpastian Dalam Konsep <i>Freelancer</i> Di Lingkungan Mahasiswa Desain Di Indonesia Tasri Jatnika, Teo Mikha Santoso Dan Ingrid Diana	358
Representasi Simbolik Tourism Branding Melalui Jejak Visual Promosi Digital Pariwisata Indonesia Menjelang Era Industri 4.0 Monika	372
Pemetaan Objek Unggulan Wisata Soppeng Melalui <i>Marketing Tourism</i> Mutia Tri Satya, Gatot Iwan Kurniawan, Muhammad Asdar Dan Abdul Razak Munir	373
Model Master Plan Umkm Park Di Karawang Barat Sebagai Aplikasi Inspirasi Dan Aktivitas Bisnis Di Kawasan Hutan Kota Dan Kawasan Permukiman Campuran Endang Wahyuningtyas, Sarwono Christianto Dan Ina Indah Rahmadani	388
Sistem Pelacak Kendaraan Bermotor Berbasis <i>Internet Of Things (Iot)</i> Dwiki Cahya Gumilang Dan Retno Hendrowati	402
Proses Identifikasi Korban Pasca Bencana Dengan Menggunakan Sistem Referensi <i>Facial Recognition System</i> Dan Iot Heryudi Ganesha, Wahyuningdiah Trisari Hp., Retno Hendrowati Dan Q.k. Dikara Barcah	421
Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Area Parkir Mobil Menggunakan Nfc Ratu Khoirunnisa Indah Sari Dan Sanhaji	440
Pemanfaatan Single Board Computer Untuk Mendeteksi Kebocoran Gas Lpg Pada Ruang Dapur Novizar Hadi Saputra Dan RAden Isum Suryani M.	464

PENGANTAR

Salah satu perkembangan yang paling menarik perhatian para praktisi dan juga akademisi beberapa tahun terakhir adalah tentang industri 4.0 atau revolusi industri keempat. Pada revolusi pertama kita menyaksikan penemuan dan penerapan mesin uap dan mekanisasi kerja industri. Pada fase kedua kita menyaksikan penggunaan listrik bagi produksi massal dalam industri. Revolusi ketiga adalah ketika industri sudah menggunakan sistem komputer canggih dan di banyak perusahaan, robot sudah mulai menggantikan kerja-kerja manusia.

Dalam revolusi keempat atau industri 4.0, semua semakin terkoneksi dengan sangat mudah lewat sistem internet yang semakin cepat. Pekerjaan dalam industri 4.0 merupakan perpaduan antara kecerdasan buatan, robot, internet dan manusia (Klaus Schwab, 2016). Material industri dalam era ini juga sudah banyak bergeser menjadi produk digital. Kondisi ini tentu saja akan berdampak besar pada cara kerja, produk industri, paradigma bisnis, model komunikasi dan refleksi tentang manusia itu sendiri.

Berangkat dari perkembangan ini, Universitas Paramadina lewat forum Research Day telah mencoba untuk memahami apa yang dimaksud dengan industri 4.0, apa saja dampaknya bagi ekonomi, bisnis, model komunikasi, hubungan antar-negara dan juga bagi hubungan antar-manusia. Dalam forum ini, kami juga mencoba merumuskan format kemitraan antar-lembaga, antara praktisi dan akademisi, serta antar-bidang pengetahuan. Hal ini dimaksudkan agar kita bisa memanfaatkan industri 4.0 bagi kemaslahatan umum dan mengurangi dampak buruk yang mungkin bisa muncul.

Atas terbitnya Prosiding ini kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung, mulai dari rektor hingga para panitia pelaksana yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu. Semoga hasil riset ini semakin memperkaya pemahaman kita mengenai hakikat, dampak dan kemungkinan pemanfaatan industri 4.0 bagi kehidupan kita.

Redaksi,
Jakarta, 4 Januari 2019

seeking a job. The number of respondents in the pilot study are 50 people and the number of respondents in the field study are 103 people. Measurement instrument used on this study is Reivich and Shatte (2002) Resilience Quotient (RQ). The scale consisted of 46 items (Cronbach's Alpha=0,906). Data analysis technique is descriptive statistical analysis. The result shows that the majority of fresh graduate's resilience in above average category, which are almost 68% of the respondents.

Keywords : resilience, fresh graduate, seeking a job, Jakarta

PENDAHULUAN

Fresh graduate merupakan status yang disandang para lulusan baru dari perguruan tinggi yang telah menyelesaikan jenjang pendidikannya dan belum memiliki pengalaman kerja formal (Bacan & Nuriyah, 2010). Mereka yang berhasil menyelesaikan pendidikannya secara tepat waktu tentu menginginkan untuk langsung mendapatkan pekerjaan setelah mereka resmi dinyatakan lulus. Hal ini sesuai dengan tugas perkembangan tahap dewasa awal, yang umumnya, *fresh graduate* memiliki usia berkisar 20 sampai 25 tahun, dalam psikologi perkembangan pada usia ini termasuk dalam kategori dewasa awal. Masa dewasa awal adalah masa untuk bekerja dan menjalin hubungan dengan lawan jenis, terkadang menyisakan sedikit waktu untuk hal lainnya. Kenniston (dalam Santrock, 2002) mengemukakan masa muda (*youth*) adalah periode kesementaraan ekonomi dan pribadi, dan perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial. Tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih tetap (Santrock, 2002). Pada tahap usia dewasa awal, manusia mengalami perubahan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tuntutan yang diharapkan dari dewasa awal tersebut untuk memiliki peran-peran baru. Menurut Havighurst, terdapat beberapa tugas perkembangan yang harus diselesaikan oleh dewasa awal yaitu, mulai bekerja, memilih pasangan, belajar hidup dengan tunangan, mulai membina keluarga, mengasuh anak, mengelola rumah tangga, mengambil tanggung jawab sebagai warga Negara, dan mencari kelompok sosial yang menyenangkan (Hurlock, 2009).

Fresh graduate dapat mulai mencari pekerjaan dengan mencari lowongan kerja yang tersedia. Untuk mendapatkan pekerjaan, *fresh graduate* memberikan surat

lamaran kerja yang sering disebut dengan CV atau Curriculum vitae ke satu atau lebih tempat kerja yang dituju. Selanjutnya, mereka menunggu panggilan dari tempat kerja yang telah mereka kirimkan surat lamaran untuk melanjutkan ketahap berikutnya seperti tes wawancara, tes kemampuan, tes psikologi, hingga tes kesehatan sebagai proses seleksi penerimaan pekerja baru. Proses ini merupakan tahapan yang tidak mudah dilalui seorang *fresh graduate*. Beragam kesulitan dan kegagalan untuk mendapat pekerjaan akan mereka hadapi. Terdapat beberapa faktor penyebab seseorang mengalami kesulitan dan kegagalan dalam mendapatkan pekerjaan. Menurut Hendrawan (2011) penyebabnya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain kurang mengetahui kekuatan dan kelemahan diri, rendahnya kemampuan individu memahami bakat dan minat, tidak adanya kesesuaian antara bakat dan minat dengan pendidikan formal yang dimiliki, rendahnya pengetahuan mengenai strategi mencari pekerjaan, rendahnya pengetahuan tentang dunia kerja serta persyaratan kompetensi yang diminta, rendahnya kemampuan membangun relasi yang efektif dengan dunia kerja, dan rendahnya kemampuan sosial dan kepemimpinan. Faktor eksternal antara lain banyaknya pesaing, terbatasnya peluang kerja yang tersedia, semakin besarnya tuntutan kompetensi dan persyaratan kerja dari perusahaan, relasi yang belum terbangun, dan rendahnya minat pencari kerja untuk mengembangkan usaha-usaha mandiri (Hendrawan, 2011).

Data dari Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) DKI Jakarta pada Februari 2018 sebesar 5,34% dengan TPT laki-laki sebesar 5,85% dan TPT perempuan sebesar 4,59%. Pada lulusan universitas, TPT tercatat sebesar 5,88%. Berdasarkan data lapangan pekerjaan utama pada Februari 2018, penduduk DKI Jakarta paling banyak bekerja pada sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil yaitu sebesar 24,04% (1.236 ribu orang), disusul oleh sektor real estate dan jasa lainnya serta sektor penyediaan akomodasi dan makan minum masing-masing sebesar 14,94% (768 ribu orang) dan 13,53% (696 ribu orang). Masalah pekerjaan ini menuntut para pencari kerja untuk berusaha lebih dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, bahkan adanya acara seperti *job fair* tak pernah luput dari incaran peminat-peminat kerja khususnya *fresh graduate*.

Pemerintah melakukan upayanya untuk meningkatkan ketenagakerjaan di Indonesia yaitu dengan menyelenggarakan Pameran Kesempatan Kerja

(*Job Fair*) oleh Kemenaker Tahun 2018 di Depok Jawa barat. *Job Fair* ini diikuti 158 perusahaan dan instansi dengan menyediakan lebih dari 12.000 lowongan kerja yaitu industri *start up*, telekomunikasi dan teknologi informasi, perbankan, manufaktur, retail, agro industri, automotif, dan jasa, dan sebagainya (Tribunnews, 2018). Di Jakarta acara *job fair* diselenggarakan juga oleh instansi lainnya seperti *Job Fair* di Istora Senayan. Ratusan pencari kerja rela mengantri untuk bersaing mendapatkan pekerjaan di acara *job fair* di Istora Senayan pada bulan maret 2018. *Job fair* ini diikuti oleh lebih dari 50 perusahaan BUMN dan swasta yang menyediakan lowongan pekerjaan. Antrean sudah terjadi semanjak pagi sebelum pintu masuk dibuka, dan antrean mencapai 4 meter (DetikFinance, 2018). Selain itu acara *job fair* Mega Career Expo 2018 yang diselenggarakan di Gedung Smesco, juga didatangi ribuan pemburu kerja. Mereka sudah siap membawa berkas dan map berisi data diri dan surat lulus berupa ijazah. Tak hanya diikuti pencari kerja asal Jakarta, pada *job fair* tersebut pun ditemui pencari kerja yang berasal dari luar Jakarta seperti Aceh dan Solo (Detikfinance, 2018). Berdasarkan paparan tersebut menunjukkan bahwa tingginya pencarian kerja yang berlomba-lomba mendapatkan pekerjaan yang diinginkan khususnya di Ibu Kota Jakarta.

Selanjutnya hasil dari wawancara dengan *fresh graduate* S didapatkan bahwa tampak S merasa cemas dengan kondisi yang ia hadapi sekarang. Indikator kecemasan yang terungkap dari S tersebut dapat dilihat dari munculnya perilaku-perilaku yang tidak menyenangkan seperti merasa khawatir, cemas, dan bingung. Selain itu S juga tidak fokus dengan apa yang ia lakukan karena selalu terpikir akan pekerjaan yang belum didapatkannya. S merasa sangat cemas dengan pandangan orang lain seperti keluarga dan teman yang mengetahui bahwa S masih belum mendapatkan pekerjaan hingga saat ini. S sering berpikir untuk mulai menghindari dari pertemuan dengan keluarga atau teman, karena merasa takut diberikan pertanyaan mengenai pekerjaan. Disamping itu, S juga merasa semakin tertekan ketika melihat teman-teman seangkatannya yang sudah mulai bekerja. S sangat ingin sekali untuk segera mendapatkan pekerjaan. S berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya di perkuliahan (arsitek dan interior design) dan belum terpikir untuk mencari pekerjaan diluar bidang jurusannya. S mengaku tak jarang orang tuanya menyarankan untuk mencoba melamar pekerjaan di

bidang lain, namun S menolak. S merasa kedua orang tuanya mulai khawatir akan dirinya yang masih menganggur di rumah dan belum memiliki pekerjaan.

Dalam proses mencari pekerjaan memaksa *fresh graduate* tidak memiliki pekerjaan dan menganggur. Setiap *fresh graduate* memperlihatkan reaksi yang berbeda-beda terhadap kondisinya seiring dengan kesulitan dan kegagalan yang dihadapinya. *Fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan akan mengkhawatirkan kondisi finansialnya dimasa depan dan hal ini menimbulkan kecemasan dan stres. Penelitian yang dilakukan di Korea Selatan oleh Young Lim, dkk (2018) menyatakan bahwa seseorang yang sedang mencari kerja dapat mengalami depresi dan bahkan ide untuk melakukan bunuh diri. Faktor sosiodemografik seperti jenis kelamin, jurusan akademik, biaya pinjaman pendidikan, dan pekerjaan yang tidak tetap dikaitkan dengan stress mencari kerja, depresi, dan ide bunuh diri. Leahy (2009) menyatakan bahwa keadaan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dapat menurunkan kualitas kesehatan mental, kesejahteraan objektif dan kepuasan hidupnya. Durasi mencari kerja dan menganggur juga mempengaruhi indeks kesehatan (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005). Penelitian Dean and Wilson (2009) menyatakan bahwa pengangguran cenderung memiliki tingkat gangguan kesehatan mental yang lebih tinggi termasuk depresi, kecemasan, stres, penyakit kronis (penyakit kardiovaskular, hipertensi, gangguan muskuloskeletal) dan kematian dini. Melihat dari reaksi-reaksi yang dapat timbul ketika seorang *fresh graduate* mengalami kegagalan atau kesulitan dalam mencari kerja, maka penting bagi setiap individu dalam memiliki resiliensi. Resiliensi dibutuhkan untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi sulit agar dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari kesulitan. Resiliensi semacam ini sangat penting pada diri seseorang terutama pada seorang *fresh graduate* dalam persaingan dunia kerja.

Resiliensi menurut Reivich & Shatte (Dewanti & Surapti, 2012) menjelaskan bahwa resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi suatu kejadian masalah atau kejadian berat yang terjadi dalam kehidupan. Schoon mengatakan bahwa resiliensi merupakan proses dinamis dimana individu menunjukkan fungsi adaptif dalam menghadapi *adversity* yang berperan penting bagi dirinya. *Adversity* diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai suatu kondisi penderitaan, ketidak bahagiaan,

kemalangan, kesulitan atau ketidak-beruntungan (Sri Mulyani, 2011). Rirkin dan Hoopman (Desmita, 2014) berpendapat bahwa resiliensi adalah kapasitas individu untuk bangkit kembali dalam kondisi sulit, mampu beradaptasi dalam menghadapi kesulitan, memiliki hubungan sosial yang baik, memiliki prestasi akademik, memiliki kompetensi kejuruan meskipun paparan stres berat melekat. Desmita (2014) juga mengartikan resiliensi adalah kemampuan atau kapasitas insani yang dimiliki oleh seorang individu, kelompok, atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, dan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Individu yang memiliki resiliensi akan mampu secara cepat untuk kembali kepada kondisi sebelum trauma, terlihat kebal dari berbagai kondisi atau peristiwa kehidupan yang tidak menyenangkan, serta mampu beradaptasi terhadap stress. Penelitian yang dilakukan di Amerika oleh Moorhouse dan Caltabiano (2007) terhadap 77 orang dewasa yang menganggur dan sedang mencari kerja, didapatkan bahwa resiliensi menjadi faktor yang sangat penting bagi seseorang dalam proses mencari pekerjaan. Semakin tinggi resiliensi seorang individu maka dapat mengurangi dampak negatif dari masa menganggur. Seseorang yang belum mendapatkan pekerjaan namun beresiliensi tinggi memiliki tingkat depresi yang rendah, walaupun waktu dalam mencari pekerjaan lama. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Jeroen J.H dkk (2014) menunjukkan bahwa fresh graduate yang memiliki resiliensi tinggi akan dapat mengatasi situasi krisis ekonomi selama pencarian kerja.

Oleh karena itu, individu yang memiliki resiliensi tinggi akan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sehingga stress yang timbul akan rendah dan begitu pula sebaliknya. Individu dengan resiliensi tinggi akan mampu keluar dari masalah dengan cepat dan tidak merasa terbebani dengan perasaan sebagai korban lingkungan atau keadaan dan mampu mengambil keputusan pada saat berada dalam situasi sulit. Individu yang memiliki resiliensi tinggi mampu mempertahankan perasaan positif, optimis, pemahaman akan kontrol diri, dan keyakinan diri berhubungan dengan usaha pemecahan masalah. Reivich dan Shatte (2002) menyebutkan bahwa terdapat tujuh kemampuan untuk seorang individu dapat mengembangkan resiliensi

dalam diri yaitu, regulasi emosi, pengendalian impuls, optimis, causal analysis, empati, keyakinan diri, dan reaching out.

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti paparkan, terlihat bahwa resiliensi sebagai daya juang untuk bangkit dan kembali dari kondisi yang tidak menyenangkan akan menurunkan dampak negatif dari kondisi kesulitan serta kegagalan dalam proses pencarian kerja bagi fresh graduate dewasa awal khususnya di Ibukota Jakarta. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melihat gambaran resiliensi pada fresh graduate dewasa awal dalam mencari kerja di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2005) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengajukan pertanyaan secara spesifik dan terbatas, mengumpulkan data berupa angka dari partisipan, dan menganalisis angka tersebut menggunakan teknik statistik, dan melakukan pemeriksaan secara objektif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Suryabrata (2014) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi atau kejadian, serta akumulasi data dasar dalam penelitian deskriptif tidak perlu mencari atau menerangkan adanya hubungan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini pemberian batasan pada partisipan merupakan suatu hal penting yang perlu dilakukan berkenaan dengan pengontrolan keakuratan penelitian (Banister dkk dalam Poerwandari, 2001). Peneliti menetapkan karakteristik responden sebagai berikut :

1. *Fresh graduate* perguruan tinggi atau universitas
2. *Fresh graduate* dengan maksimal 1 tahun dari waktu wisuda
3. *Fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya
4. *Fresh graduate* yang sedang mencari kerja di Jakarta

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk alat ukur. Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Creswell, 2012). Selanjutnya, penelitian ini menggunakan skala likert, menurut Taniredja dan Mustafidah (2011) skala likert adalah skala yang dapat mengukur sikap,

jawaban akan dikaitkan dengan angka atau nilai. Skala menurut Anzwar (2012) merupakan metode pengukuran dari pernyataan sikap dengan menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari *Resilience Quotient* (RQ) dengan 46 aitem oleh Reivich & Shatte (2002), terdapat 7 dimensi dalam alat ukur ini, yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, *causal analysis*, empati, *self efficacy*, dan *reaching out*.

Metode pengolahan data penelitian ini yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Siregar, 2013). Peneliti menggunakan metode *content validity*. *Content validity* merupakan metode pengujian validitas alat ukur dengan cara meminta kepada *expert judgment* untuk melihat kesesuaian antara aitem dengan dimensi yang akan diukur (Cresswell, 2005). Dalam penelitian ini *expert judgment* adalah dosen psikologi Universitas Paramadina.

Reliabilitas adalah nilai dari alat ukur yang stabil dan konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang dengan waktu yang berbeda (Cresswell, 2005). Taniredja dan Mustafidah (2011) alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan dan menunjukkan hasil yang sama. Menurut Anzwar (2012) apabila perbedaan yang terjadi sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dengan menghitung koefisien *alpha crobach* (Azwar, 2012).

Penelitian ini disusun untuk melihat gambaran resiliensi pada *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan di Jakarta. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif menggunakan teknik kecenderungan memusat (tendensi sentral) yaitu *mean* (nilai rata-rata), standar deviasi untuk mengkategorikan tingkat resiliensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi suatu kejadian masalah atau kejadian berat yang terjadi dalam kehidupan. Resiliensi menurut Reivich & Shatte (2002)

menjelaskan bahwa resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi suatu kejadian masalah atau kejadian berat yang terjadi dalam kehidupan. Resiliensi dibutuhkan untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi sulit dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari kesulitan. Menurut Siebert (2005), resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dengan baik perubahan besar yang mengganggu dan berkelanjutan dengan mempertahankan kesehatan dan energi yang baik ketika dalam tekanan yang konsisten sehingga mampu bangkit kembali dari kemunduran.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 103 responden, didapatkan responden yang memiliki resiliensi dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), resiliensi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (68,0%), dan resiliensi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 31 orang (30,1%). Hal ini berarti bahwa *fresh graduate* dalam penelitian ini memiliki tingkat resiliensi yang cukup baik dalam diri mereka. *Fresh graduate* mampu mengatasi stres, dan responden sebagian besar memiliki resiliensi dalam kategori sedang atau bisa dikatakan cukup baik. Oleh sebab itu meskipun mengalami tekanan stres akibat mengalami kesulitan dan kegagalan tetapi *fresh graduate* mampu bertahan. Individu dengan resiliensi tinggi akan mampu keluar dari masalah dengan cepat dan tidak merasa terbebani dengan perasaan dan keadaan, mampu mengambil keputusan saat berada dalam situasi sulit, serta mampu untuk kembali pada kondisi sebelum trauma.

Fresh graduate yang memiliki resiliensi yang baik merupakan individu yang memiliki *insight*. Mampu menilai, memahami diri mereka untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki, agar mereka dapat menyesuaikan diri dalam situasi yang dihadapinya dan tidak terjebak dalam masalah yang serupa dikemudian hari. Karakteristik individu dengan resiliensi lainnya yaitu memiliki kreativitas, *fresh graduate* mampu untuk memikirkan pilihan alternatif dalam menghadapi tantangan hidup (Wolin dan Wolin, dalam Kartika 2011). Salah satu cara lainnya yaitu menghadiri *job fair*. Mereka rela mengantre berjam-jam dengan berpakaian rapih dan membawa keperluan yang dibutuhkan. Selain itu dari mengikuti *job fair*, *fresh graduate* beresiliensi baik akan mengambil kesempatan mereka untuk memperluas hubungan mereka dengan rekan-rekan sesama *fresh graduate* maupun dengan relasi dari suatu perusahaan. Membangun hubungan

yang baik dengan orang lain dengan memberi kesan yang baik dan menjadi individu yang ramah, serta dapat mengontrol emosinya (Greef, 2005). Dengan memperluas hubungan dengan orang lain memberikan peluang bagi mereka untuk kemungkinan mendapatkan pekerjaan kedepannya.

Selain melihat tingkat resiliensi *fresh graduate* secara keseluruhan, peneliti juga melihat tingkat resiliensi pada masing-masing dimensinya yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, *self efficacy*, empati, *causal analysis*, dan *reaching out* (Reivich dan Shatte, 2002). Senada dengan hal ini penelitian terdahulu oleh Holaday (1997) mengungkapkan bahwa resiliensi dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal seperti keterampilan kognitif, sumber-sumber psikologis, dan dukungan sosial. Reivich dan Shatte (2002) menyebutkan tujuh kemampuan yang dapat membentuk resiliensi yaitu; regulasi emosi, kontrol terhadap implus, optimisme, *causal analysis* atau kemampuan menganalisis masalah, empati, *self efficacy*, dan *reaching out*. Semua aspek dan kemampuan yang telah disebutkan diatas merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan resiliensi pada individu. Individu yang memiliki nilai baik dari ketujuh aspek tersebut dapat dikategorikan sebagai individu yang memiliki resiliensi yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* mayoritas memiliki nilai dalam kategori sedang pada dimensi regulasi emosi, pengendalian impuls, *causal analysis*, empati, *self efficacy* dan *reaching out*. Pada dimensi regulasi emosi, didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 63 orang (61,2%), kategori tinggi yaitu sebanyak 36 orang (35%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Regulasi emosi adalah kemampuan untuk tetap tenang dibawah kondisi yang menekan (Reivich & Shatte, 2002). Reivich dan Shatte (2002), mengungkapkan dua hal keterampilan yang dapat memudahkan individu untuk melakukan regulasi emosi, yaitu tenang dan fokus. Dua keterampilan ini akan membantu individu untuk mengontrol emosi yang tidak terkendali, menjaga fokus pikiran individu ketika banyak hal-hal yang mengganggu, serta mengurangi stres yang dialami oleh individu. Pada penelitian sebelumnya yang ditemukan Gottman (1997) menunjukkan bahwa dengan mengaplikasikan regulasi emosi dalam kehidupan akan berdampak positif baik dalam kesehatan fisik, keberhasilan akademik, kemudahan dalam

membina hubungan dengan orang lain dan meningkatkan resiliensi. Emosi positif membantu mengembangkan kapasitas resiliensi pada diri individu (Fredrickson dkk, 2003).

Pada dimensi pengendalian impuls didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (55,3%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 42 orang (40,8%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Dimensi pengendalian impuls mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang, dimana individu yang memiliki pengendalian impuls yang baik akan memiliki regulasi emosi yang baik pula. Penelitian Reivich dan Shatte (2002) menjelaskan pengendalian impuls adalah kemampuan individu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan serta tekanan dari dalam diri. Individu yang memiliki pengendalian impuls dapat menahan dan mengevaluasi kejadian negatif yang menyimpannya dan berpikir secara rasional (Erlina, 2012). Sedangkan individu yang memiliki pengendalian impuls rendah, akan cepat mengalami perubahan emosi yang akan mengendalikan pikiran dan perilaku (Reivich dan Shatte, 2002).

Pada dimensi optimisme didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebesar 37 orang (35,9%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 64 orang (62,1%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori tinggi. Pada dimensi optimisme mayoritas *fresh graduate* memiliki nilai dalam kategori tinggi. Individu yang resilien adalah individu yang optimis. Optimisme adalah ketika kita melihat bahwa masa depan kita cemerlang (Reivich & Shatte, 2002). Optimisme yang dimiliki oleh seorang individu menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi dimasa depan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shanaz dan Ratih (2016) menunjukkan bahwa optimisme berperan secara signifikan terhadap resiliensi. Senada dengan penelitian sebelumnya *Fresh graduate* yang mengalami kesulitan dan kegagalan dalam mencari kerja, ketika mereka optimisme akan mendapatkan hasil yang baik dan memiliki harapan positif, maka mereka akan cenderung lebih mampu untuk menghadapi situasi-situasi sulit mereka.

Pada dimensi *causal analysis* didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 67 orang (65,0%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 34 orang (33,0%). Responden

mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Dimensi *causal analysis* mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang. Seligman (dalam Reivich & Shatte, 2002) mengidentifikasi gaya berpikir *explanatory* yang erat kaitannya dengan kemampuan *Causal Analysis* yang dimiliki individu. Individu yang memiliki resiliensi rendah akan cenderung menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dibuatnya, sebaliknya individu akan fokus dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah, perlahan mengatasi masalah yang dihadapinya, mengarahkan hidup, kembali bangkit dan meraih kesuksesan.

Pada dimensi empati didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 66 orang (64,1%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 35 orang (34,0%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Pada dimensi empati mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang. Empati merupakan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain (Reivich dan Shatte, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Greef (2005) mengungkapkan tindakan yang ditampilkan oleh orang yang resiliensi adalah menunjukkan empati kepada orang lain. Individu memiliki kemampuan berempati akan cenderung memiliki hubungan sosial yang positif dan sebaliknya.

Pada dimensi *self efficacy* didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 67 orang (65,0%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 34 orang (33,0%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Pada dimensi *self efficacy* *fresh graduate* berada pada kategori sedang. *Self-Efficacy* merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa kita mampu memecahkan masalah yang kita alami dan mencapai kesuksesan (Reivich & Shatte, 2002). Individu yang memiliki keyakinan diri akan dapat menghadapi kesulitan dan mempertahankan keyakinan bahwa mereka mampu melakukan kontrol atas pikiran untuk berusaha lebih dan bertahan dalam usaha-usaha mereka. Mereka lebih mungkin untuk menolak pikiran negatif tentang diri mereka sendiri (Ozer & Bandura, dalam Hammil, 2003). Penelitian Salifu Yendork & Somhlaba (2015) analisis regresi mengungkapkan bahwa *self-efficacy* muncul sebagai prediktor positif yang signifikan dari resiliensi. Demikian pula penelitian yang dilakukan Keye dan Pidgeon (2013) yang menyatakan bahwa *mindfulness* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi.

Pada dimensi *reaching out* didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 61 orang (59,2%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 40 orang (38,8%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Dimensi *reaching out* mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang. Reivich dan Shatte (2002) *Reaching out* adalah kemampuan individu keluar dan merah aspek positif dari kehidupan setelah mengalami keterpurukan. Individu yang memiliki pencapaian dalam dirinya harus meraih kesuksesan namun juga harus menghadapi dengan resiko kegagalan dan hinaan masyarakat. Individu meningkatkan aspek positif dalam dirinya untuk berani mengatasi segala ketakutan yang mengancam kehidupannya (Reivich dan Shatte, 2002).

Peneliti selanjutnya juga melihat tingkat resiliensi berdasarkan karakteristik responden yang diteliti menggunakan tabel silang atau *crosstab*. Peneliti memilih beberapa karakteristik yang sekiranya dapat dibahas lebih lanjut, antara lain adalah jenis kelamin, usia, dan durasi waktu pencarian kerja. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa perempuan memiliki tingkat resiliensi lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini sesuai dengan penelitian Shek, Chi & Lin, (2016) yang menyatakan bahwa perempuan dapat mengatasi peristiwa traumatis lebih baik daripada laki-laki. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian oleh Hsieh & Shek (2008) penelitian ini meneliti bagaimana gender, prestasi akademik dan keluarga mempengaruhi resiliensi pada 291 remaja. Mereka menyimpulkan bahwa perempuan memiliki tingkat resiliensi pribadi dan akademis yang lebih tinggi daripada laki-laki dalam sampel ini. Penelitian yang dilakukan oleh Lafkomy & Kafkova (2017) juga menyatakan efek resiliensi sangat kuat pada wanita dengan usia yang lebih tua. Dari beberapa penelitian tersebut dapat dilihat bahwa resiliensi dapat terbentuk pada diri individu tak hanya dipengaruhi oleh satu faktor namun terkait dengan faktor-faktor lainnya, seperti faktor usia dan keluarga.

Hasil resiliensi dilihat dari usia bahwa tingkat resiliensi dalam kategori tinggi ditemukan pada responden sebanyak 18 orang dengan mayoritas responden yang berusia 23 tahun kemudian disusul oleh responden yang berusia 22 tahun, 21 tahun dan 24 tahun. Grotberg (1999) menyatakan usia mempengaruhi kemampuan resiliensi seseorang. Individu dewasa awal (20 - 40 tahun) merupakan golongan individu yang mempunyai pengalaman hidup berbeda

dan lebih kaya daripada kelompok usia anak dan remaja. Seiring bertambahnya usia dan pengalaman, kemampuan individu akan semakin bertambah untuk menjadi seorang yang resilien. Dilihat dari durasi waktu pencarian kerja responden dalam kategori tinggi didapatkan hasil sebanyak 10 orang dengan mayoritas responden yang memiliki durasi waktu pencarian kerja kurang dari 1 bulan, kemudian disusul oleh responden dengan durasi 1 – 3 bulan, 4 – 6 bulan, 10 – 12 bulan, dan 7 – 9 bulan. Pada penelitian Moorhouse dan Caltabiano (2007) yaitu hubungan antara durasi pencarian kerja dan resiliensi signifikan. Artinya, bagi mereka yang menganggur dalam proses mencari kerja memiliki resiliensi tinggi, akan memiliki tingkat depresi yang rendah meskipun mereka telah mencari kerja untuk waktu yang lama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan mengenai gambaran resiliensi pada *fresh graduate* dalam mencari kerja di Jakarta mayoritas termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (68,0%). *Fresh graduate* mampu mengatasi stres, dan responden sebagian besar memiliki resiliensi dalam kategori sedang. Dimensi-dimensi dengan kategori sedang diantaranya adalah regulasi emosi, pengendalian impuls, *causal analysis*, empati, *self efficacy* dan *reaching out*. Sedangkan pada dimensi optimisme berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu meskipun mengalami tekanan stres akibat mengalami kesulitan dan kegagalan tetapi *fresh graduate* mampu bertahan.

Terdapat beberapa saran berdasarkan hasil penelitian antara lain untuk *fresh graduate*, keluarga, dan penelitian selanjutnya. Untuk *fresh graduate*, perlu mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi diri serta memperluas jaringan hubungan sosial, agar memperoleh dukungan sosial sebagai sumber resiliensi. Untuk keluarga, agar selalu memberikan dukungan sosial dengan keteladanan dan penerapan nilai-nilai secara tepat sesuai dengan zamannya. Untuk penelitian selanjutnya, dapat meneliti tentang budaya dan resiliensi, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dari faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi serta memperhatikan kemampuan-kemampuan positif lain pada *fresh graduate*, karena resiliensi hanya merupakan salah satu saja dari kemampuan positif yang dimiliki *fresh graduate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan DKI Jakarta Februari 2018. Retrieved from <https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/320/februari-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt-dki-jakarta-sebesar-5-34-persen--.html>
- Bacan & Nuriyah. (2010). Gambaran Persepsi Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Indonesia Terhadap Kuliah Atau Bekerja Di Luar Negeri. *Jurnal Humaniora*: Vol. 1. 91-99.
- Cresswell, J. (2005) *Educational Research : Planing, Conductin, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: pearson
- Erlina, L.W. (2012). Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Humanitas*: Vol IX. 147 – 156.
- Fredrickson. B.L. Tugade. M.M. Waugh. C.C. Larkin G.R. (2003). What Good Are Positive Emotions in Crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 84., no.2, 365-376
- Gottman, J. (1997). *Raising an Emotionally Intelligent Child: The Heart of Parenting*. New York : Rockefeller Center.
- Greeff, AP., & Ritman, IN. (2005). Individual characteristics associated with resilience in single-parent families. *Psychological Reports*, 96, 36 – 42.
- Grotberg, Edith H, (1999). *Tapping Your Inner Strength : How to Find the Resilience to Deal with Anything*. Oakland, CA : New Harbinger Publications, Inc
- Hammil, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of The Sciences*, 115-146.

- Holaday, Morgot. (1997). Resilience and Severe Burn. *Journal of Conseling and Development*. Vol 75.346-357.
- Hurlock, E.B. (2009). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Kartika Dewindra Ayu. (2011) Resiliensi pada Single mother Pasca Perceraian. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadama.
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). An Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-Efficacy. *Open Journal Of Social Sciences*, 1(6), 1-4. doi: 10.4236/jss.2013.16001.
- Lakomy, M. & Kafkova, M.P. (2017). Resilience as a Factor of Longevity and Gender Differences in Its Effects. *Czech Sociological Review*. Vol. 53. 369 - 392.
- Moorhouse, A. dan Caltabiano, M.L. (2007). Resilience and Umplyoment: Exploring Risk and Protective Influences for The Outcome Variables of Depression and Assertive Job Searching. *American Counseling Association, Journal of Employment Counseling*, Vol. 44.
- Reivich K. & Shatte A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skill For Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Salifu Yendork, J., & Somhlaba, N. Z. (2015). Do social support, self-efficacy and resilience influence the experience of stress in ghanaian orphans? An exploratory study. *Child Care In Practice*, 21(2), 140-159.
- Shahnaz, R & Ratih, A.L. (2016). Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi. *Prosiding konferensi nasional peneliti muda psikologi Indonesia*. Vol. 1, 29-37.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikolohi dan Pendidikan*. Malang: UMM PressYasmin
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2011). *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Bandung : Alfabeta.
- Shek, D. T. L., Chi, X., & Lin, L. (2016). Change and correlates of resilience in high school students in hong kong: Findings based on six waves of longitudinal data. *International Journal on Disability and Human Development*, 15(4), 387-396
- Siebert, A (2005). *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks*. California: BerretKoehlerPublisher, Inc.

Pengaruh Teknologi Baru Terhadap Sumber Daya Manusia: <i>Human Capital</i> Pada Era Industri 4.0 Seali Amanda Syah Dan Iyus Wiadi	343
Konseptual <i>Freelancer</i> : Tingkat Ketertarikan Dan Tingkat Gradasi Terhadap Ketidakpastian Dalam Konsep <i>Freelancer</i> Di Lingkungan Mahasiswa Desain Di Indonesia Tasri Jatnika, Teo Mikha Santoso Dan Ingrid Diana	358
Representasi Simbolik Tourism Branding Melalui Jejak Visual Promosi Digital Pariwisata Indonesia Menjelang Era Industri 4.0 Monika	372
Pemetaan Objek Unggulan Wisata Soppeng Melalui <i>Marketing Tourism</i> Mutia Tri Satya, Gatot Iwan Kurniawan, Muhammad Asdar Dan Abdul Razak Munir	373
Model Master Plan Umkm Park Di Karawang Barat Sebagai Aplikasi Inspirasi Dan Aktivitas Bisnis Di Kawasan Hutan Kota Dan Kawasan Permukiman Campuran Endang Wahyuningtyas, Sarwono Christianto Dan Ina Indah Rahmadani	388
Sistem Pelacak Kendaraan Bermotor Berbasis <i>Internet Of Things (Iot)</i> Dwiki Cahya Gumilang Dan Retno Hendrowati	402
Proses Identifikasi Korban Pasca Bencana Dengan Menggunakan Sistem Referensi <i>Facial Recognition System</i> Dan Iot Heryudi Ganesha, Wahyuningdiah Trisari Hp., Retno Hendrowati Dan Q.k. Dikara Barcah	421
Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Area Parkir Mobil Menggunakan Nfc Ratu Khoirunnisa Indah Sari Dan Sanhaji	440
Pemanfaatan Single Board Computer Untuk Mendeteksi Kebocoran Gas Lpg Pada Ruang Dapur Novizar Hadi Saputra Dan RAden Isum Suryani M.	464

PENGANTAR

Salah satu perkembangan yang paling menarik perhatian para praktisi dan juga akademisi beberapa tahun terakhir adalah tentang industri 4.0 atau revolusi industri keempat. Pada revolusi pertama kita menyaksikan penemuan dan penerapan mesin uap dan mekanisasi kerja industri. Pada fase kedua kita menyaksikan penggunaan listrik bagi produksi massal dalam industri. Revolusi ketiga adalah ketika industri sudah menggunakan sistem komputer canggih dan di banyak perusahaan, robot sudah mulai menggantikan kerja-kerja manusia.

Dalam revolusi keempat atau industri 4.0, semua semakin terkoneksi dengan sangat mudah lewat sistem internet yang semakin cepat. Pekerjaan dalam industri 4.0 merupakan perpaduan antara kecerdasan buatan, robot, internet dan manusia (Klaus Schwab, 2016). Material industri dalam era ini juga sudah banyak bergeser menjadi produk digital. Kondisi ini tentu saja akan berdampak besar pada cara kerja, produk industri, paradigma bisnis, model komunikasi dan refleksi tentang manusia itu sendiri.

Berangkat dari perkembangan ini, Universitas Paramadina lewat forum Research Day telah mencoba untuk memahami apa yang dimaksud dengan industri 4.0, apa saja dampaknya bagi ekonomi, bisnis, model komunikasi, hubungan antar-negara dan juga bagi hubungan antar-manusia. Dalam forum ini, kami juga mencoba merumuskan format kemitraan antar-lembaga, antara praktisi dan akademisi, serta antar-bidang pengetahuan. Hal ini dimaksudkan agar kita bisa memanfaatkan industri 4.0 bagi kemaslahatan umum dan mengurangi dampak buruk yang mungkin bisa muncul.

Atas terbitnya Prosiding ini kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung, mulai dari rektor hingga para panitia pelaksana yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu. Semoga hasil riset ini semakin memperkaya pemahaman kita mengenai hakikat, dampak dan kemungkinan pemanfaatan industri 4.0 bagi kehidupan kita.

Redaksi,
Jakarta, 4 Januari 2019

GAMBARAN RESILIENSI PADA FRESH GRADUATE DEWASA AWAL DALAM MENCARI KERJA DI JAKARTA

Sabella Amalina Fitri, Fatchiah E Kertamuda

Sabellamalina@ymail.com, Fatchiah.kertamuda@paramadina.ac.id

Universitas Paramadina

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran resiliensi pada *fresh graduate* yang sedang mencari kerja di Jakarta. Resiliensi merupakan kemampuan untuk bertahan dalam kondisi yang disebabkan oleh perubahan-perubahan yang tidak menyenangkan (*adversity*) dan perlu adanya organisasi diri dalam mempertahankan, mengatasi dan beradaptasi sehingga menjadi kuat dengan keadaan ataupun masalah yang dihadapinya. Resiliensi mencakup tujuh dimensi yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, *causal analysis*, empati, *self efficacy*, dan *reaching out*. Responden dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* perguruan tinggi yang mencari kerja di Jakarta. Jumlah responden pada pilot study sebanyak 50 orang dan field study sebanyak 103 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Resilience Quotient (RQ) oleh Reivich & Shatte tahun 2002. Skala resiliensi berjumlah 46 aitem (Cronbach's Alpha= 0,906). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Hasil yang diperoleh adalah mayoritas tingkat resiliensi pada *fresh graduate* yang mencari kerja di Jakarta tergolong dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 68%.

Kata kunci : resiliensi, *fresh graduate*, pencarian kerja, Jakarta

ABSTRACT

This research aims to give a description of resilience on fresh graduate whose seeking a job in Jakarta. Resilience is the ability to survive in conditions related to adversity and the need for self-organization in maintaining, overcoming and developing into a problem it faces. Resilience was measured from seven domains, there are emotional regulation, impuls control, optimism, causal analysis, empathy, self efficacy, and reaching out. Respondent of this research were fresh graduate of university whose

seeking a job. The number of respondents in the pilot study are 50 people and the number of respondents in the field study are 103 people. Measurement instrument used on this study is Reivich and Shatte (2002) Resilience Quotient (RQ). The scale consisted of 46 items (Cronbach's Alpha=0,906). Data analysis technique is descriptive statistical analysis. The result shows that the majority of fresh graduate's resilience in above average category, which are almost 68% of the respondents.

Keywords : resilience, fresh graduate, seeking a job, Jakarta

PENDAHULUAN

Fresh graduate merupakan status yang disandang para lulusan baru dari perguruan tinggi yang telah menyelesaikan jenjang pendidikannya dan belum memiliki pengalaman kerja formal (Bacan & Nuriyah, 2010). Mereka yang berhasil menyelesaikan pendidikannya secara tepat waktu tentu menginginkan untuk langsung mendapatkan pekerjaan setelah mereka resmi dinyatakan lulus. Hal ini sesuai dengan tugas perkembangan tahap dewasa awal, yang umumnya, *fresh graduate* memiliki usia berkisar 20 sampai 25 tahun, dalam psikologi perkembangan pada usia ini termasuk dalam kategori dewasa awal. Masa dewasa awal adalah masa untuk bekerja dan menjalin hubungan dengan lawan jenis, terkadang menyisakan sedikit waktu untuk hal lainnya. Kenniston (dalam Santrock, 2002) mengemukakan masa muda (*youth*) adalah periode kesementaraan ekonomi dan pribadi, dan perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial. Tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih tetap (Santrock, 2002). Pada tahap usia dewasa awal, manusia mengalami perubahan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tuntutan yang diharapkan dari dewasa awal tersebut untuk memiliki peran-peran baru. Menurut Havighurst, terdapat beberapa tugas perkembangan yang harus diselesaikan oleh dewasa awal yaitu, mulai bekerja, memilih pasangan, belajar hidup dengan tunangan, mulai membina keluarga, mengasuh anak, mengelola rumah tangga, mengambil tanggung jawab sebagai warga Negara, dan mencari kelompok sosial yang menyenangkan (Hurlock, 2009).

Fresh graduate dapat mulai mencari pekerjaan dengan mencari lowongan kerja yang tersedia. Untuk mendapatkan pekerjaan, *fresh graduate* memberikan surat

lamaran kerja yang sering disebut dengan CV atau Curriculum vitae ke satu atau lebih tempat kerja yang dituju. Selanjutnya, mereka menunggu panggilan dari tempat kerja yang telah mereka kirimkan surat lamaran untuk melanjutkan ketahap berikutnya seperti tes wawancara, tes kemampuan, tes psikologi, hingga tes kesehatan sebagai proses seleksi penerimaan pekerja baru. Proses ini merupakan tahapan yang tidak mudah dilalui seorang *fresh graduate*. Beragam kesulitan dan kegagalan untuk mendapat pekerjaan akan mereka hadapi. Terdapat beberapa faktor penyebab seseorang mengalami kesulitan dan kegagalan dalam mendapatkan pekerjaan. Menurut Hendrawan (2011) penyebabnya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain kurang mengetahui kekuatan dan kelemahan diri, rendahnya kemampuan individu memahami bakat dan minat, tidak adanya kesesuaian antara bakat dan minat dengan pendidikan formal yang dimiliki, rendahnya pengetahuan mengenai strategi mencari pekerjaan, rendahnya pengetahuan tentang dunia kerja serta persyaratan kompetensi yang diminta, rendahnya kemampuan membangun relasi yang efektif dengan dunia kerja, dan rendahnya kemampuan sosial dan kepemimpinan. Faktor eksternal antara lain banyaknya pesaing, terbatasnya peluang kerja yang tersedia, semakin besarnya tuntutan kompetensi dan persyaratan kerja dari perusahaan, relasi yang belum terbangun, dan rendahnya minat pencari kerja untuk mengembangkan usaha-usaha mandiri (Hendrawan, 2011).

Data dari Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) DKI Jakarta pada Februari 2018 sebesar 5,34% dengan TPT laki-laki sebesar 5,85% dan TPT perempuan sebesar 4,59%. Pada lulusan universitas, TPT tercatat sebesar 5,88%. Berdasarkan data lapangan pekerjaan utama pada Februari 2018, penduduk DKI Jakarta paling banyak bekerja pada sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil yaitu sebesar 24,04% (1.236 ribu orang), disusul oleh sektor real estate dan jasa lainnya serta sektor penyediaan akomodasi dan makan minum masing-masing sebesar 14,94% (768 ribu orang) dan 13,53% (696 ribu orang). Masalah pekerjaan ini menuntut para pencari kerja untuk berusaha lebih dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, bahkan adanya acara seperti *job fair* tak pernah luput dari incaran peminat-peminat kerja khususnya *fresh graduate*.

Pemerintah melakukan upayanya untuk meningkatkan ketenagakerjaan di Indonesia yaitu dengan menyelenggarakan Pameran Kesempatan Kerja

(*Job Fair*) oleh Kemenaker Tahun 2018 di Depok Jawa barat. *Job Fair* ini diikuti 158 perusahaan dan instansi dengan menyediakan lebih dari 12.000 lowongan kerja yaitu industri *start up*, telekomunikasi dan teknologi informasi, perbankan, manufaktur, retail, agro industri, automotif, dan jasa, dan sebagainya (Tribunnews, 2018). Di Jakarta acara *job fair* diselenggarakan juga oleh instansi lainnya seperti *Job Fair* di Istora Senayan. Ratusan pencari kerja rela mengantri untuk bersaing mendapatkan pekerjaan di acara *job fair* di Istora Senayan pada bulan maret 2018. *Job fair* ini diikuti oleh lebih dari 50 perusahaan BUMN dan swasta yang menyediakan lowongan pekerjaan. Antrean sudah terjadi semanjak pagi sebelum pintu masuk dibuka, dan antrean mencapai 4 meter (DetikFinance, 2018). Selain itu acara *job fair* Mega Career Expo 2018 yang diselenggarakan di Gedung Smesco, juga didatangi ribuan pemburu kerja. Mereka sudah siap membawa berkas dan map berisi data diri dan surat lulus berupa ijazah. Tak hanya diikuti pencari kerja asal Jakarta, pada *job fair* tersebut pun ditemui pencari kerja yang berasal dari luar Jakarta seperti Aceh dan Solo (Detikfinance, 2018). Berdasarkan paparan tersebut menunjukkan bahwa tingginya pencarian kerja yang berlomba-lomba mendapatkan pekerjaan yang diinginkan khususnya di Ibu Kota Jakarta.

Selanjutnya hasil dari wawancara dengan *fresh graduate* S didapatkan bahwa tampak S merasa cemas dengan kondisi yang ia hadapi sekarang. Indikator kecemasan yang terungkap dari S tersebut dapat dilihat dari munculnya perilaku-perilaku yang tidak menyenangkan seperti merasa khawatir, cemas, dan bingung. Selain itu S juga tidak fokus dengan apa yang ia lakukan karena selalu terpikir akan pekerjaan yang belum didapatkannya. S merasa sangat cemas dengan pandangan orang lain seperti keluarga dan teman yang mengetahui bahwa S masih belum mendapatkan pekerjaan hingga saat ini. S sering berpikir untuk mulai menghindari dari pertemuan dengan keluarga atau teman, karena merasa takut diberikan pertanyaan mengenai pekerjaan. Disamping itu, S juga merasa semakin tertekan ketika melihat teman-teman seangkatannya yang sudah mulai bekerja. S sangat ingin sekali untuk segera mendapatkan pekerjaan. S berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya di perkuliahan (arsitek dan interior design) dan belum terpikir untuk mencari pekerjaan diluar bidang jurusannya. S mengaku tak jarang orang tuanya menyarankan untuk mencoba melamar pekerjaan di

bidang lain, namun S menolak. S merasa kedua orang tuanya mulai khawatir akan dirinya yang masih menganggur di rumah dan belum memiliki pekerjaan.

Dalam proses mencari pekerjaan memaksa *fresh graduate* tidak memiliki pekerjaan dan menganggur. Setiap *fresh graduate* memperlihatkan reaksi yang berbeda-beda terhadap kondisinya seiring dengan kesulitan dan kegagalan yang dihadapinya. *Fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan akan mengkhawatirkan kondisi finansialnya dimasa depan dan hal ini menimbulkan kecemasan dan stres. Penelitian yang dilakukan di Korea Selatan oleh Young Lim, dkk (2018) menyatakan bahwa seseorang yang sedang mencari kerja dapat mengalami depresi dan bahkan ide untuk melakukan bunuh diri. Faktor sosiodemografik seperti jenis kelamin, jurusan akademik, biaya pinjaman pendidikan, dan pekerjaan yang tidak tetap dikaitkan dengan stress mencari kerja, depresi, dan ide bunuh diri. Leahy (2009) menyatakan bahwa keadaan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dapat menurunkan kualitas kesehatan mental, kesejahteraan objektif dan kepuasan hidupnya. Durasi mencari kerja dan menganggur juga mempengaruhi indeks kesehatan (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005). Penelitian Dean and Wilson (2009) menyatakan bahwa pengangguran cenderung memiliki tingkat gangguan kesehatan mental yang lebih tinggi termasuk depresi, kecemasan, stres, penyakit kronis (penyakit kardiovaskular, hipertensi, gangguan muskuloskeletal) dan kematian dini. Melihat dari reaksi-reaksi yang dapat timbul ketika seorang *fresh graduate* mengalami kegagalan atau kesulitan dalam mencari kerja, maka penting bagi setiap individu dalam memiliki resiliensi. Resiliensi dibutuhkan untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi sulit agar dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari kesulitan. Resiliensi semacam ini sangat penting pada diri seseorang terutama pada seorang *fresh graduate* dalam persaingan dunia kerja.

Resiliensi menurut Reivich & Shatte (Dewanti & Surapti, 2012) menjelaskan bahwa resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi suatu kejadian masalah atau kejadian berat yang terjadi dalam kehidupan. Schoon mengatakan bahwa resiliensi merupakan proses dinamis dimana individu menunjukkan fungsi adaptif dalam menghadapi *adversity* yang berperan penting bagi dirinya. *Adversity* diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai suatu kondisi penderitaan, ketidak bahagiaan,

kemalangan, kesulitan atau ketidak-beruntungan (Sri Mulyani, 2011). Rirkin dan Hoopman (Desmita, 2014) berpendapat bahwa resiliensi adalah kapasitas individu untuk bangkit kembali dalam kondisi sulit, mampu beradaptasi dalam menghadapi kesulitan, memiliki hubungan sosial yang baik, memiliki prestasi akademik, memiliki kompetensi kejuruan meskipun paparan stres berat melekat. Desmita (2014) juga mengartikan resiliensi adalah kemampuan atau kapasitas insani yang dimiliki oleh seorang individu, kelompok, atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, dan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Individu yang memiliki resiliensi akan mampu secara cepat untuk kembali kepada kondisi sebelum trauma, terlihat kebal dari berbagai kondisi atau peristiwa kehidupan yang tidak menyenangkan, serta mampu beradaptasi terhadap stress. Penelitian yang dilakukan di Amerika oleh Moorhouse dan Caltabiano (2007) terhadap 77 orang dewasa yang menganggur dan sedang mencari kerja, didapatkan bahwa resiliensi menjadi faktor yang sangat penting bagi seseorang dalam proses mencari pekerjaan. Semakin tinggi resiliensi seorang individu maka dapat mengurangi dampak negatif dari masa menganggur. Seseorang yang belum mendapatkan pekerjaan namun beresiliensi tinggi memiliki tingkat depresi yang rendah, walaupun waktu dalam mencari pekerjaan lama. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Jeroen J.H dkk (2014) menunjukkan bahwa fresh graduate yang memiliki resiliensi tinggi akan dapat mengatasi situasi krisis ekonomi selama pencarian kerja.

Oleh karena itu, individu yang memiliki resiliensi tinggi akan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sehingga stress yang timbul akan rendah dan begitu pula sebaliknya. Individu dengan resiliensi tinggi akan mampu keluar dari masalah dengan cepat dan tidak merasa terbebani dengan perasaan sebagai korban lingkungan atau keadaan dan mampu mengambil keputusan pada saat berada dalam situasi sulit. Individu yang memiliki resiliensi tinggi mampu mempertahankan perasaan positif, optimis, pemahaman akan kontrol diri, dan keyakinan diri berhubungan dengan usaha pemecahan masalah. Reivich dan Shatte (2002) menyebutkan bahwa terdapat tujuh kemampuan untuk seorang individu dapat mengembangkan resiliensi

dalam diri yaitu, regulasi emosi, pengendalian impuls, optimis, causal analysis, empati, keyakinan diri, dan reaching out.

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti paparkan, terlihat bahwa resiliensi sebagai daya juang untuk bangkit dan kembali dari kondisi yang tidak menyenangkan akan menurunkan dampak negatif dari kondisi kesulitan serta kegagalan dalam proses pencarian kerja bagi fresh graduate dewasa awal khususnya di Ibukota Jakarta. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melihat gambaran resiliensi pada fresh graduate dewasa awal dalam mencari kerja di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2005) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengajukan pertanyaan secara spesifik dan terbatas, mengumpulkan data berupa angka dari partisipan, dan menganalisis angka tersebut menggunakan teknik statistik, dan melakukan pemeriksaan secara objektif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Suryabrata (2014) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi atau kejadian, serta akumulasi data dasar dalam penelitian deskriptif tidak perlu mencari atau menerangkan adanya hubungan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini pemberian batasan pada partisipan merupakan suatu hal penting yang perlu dilakukan berkenaan dengan pengontrolan keakuratan penelitian (Banister dkk dalam Poerwandari, 2001). Peneliti menetapkan karakteristik responden sebagai berikut :

1. *Fresh graduate* perguruan tinggi atau universitas
2. *Fresh graduate* dengan maksimal 1 tahun dari waktu wisuda
3. *Fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya
4. *Fresh graduate* yang sedang mencari kerja di Jakarta

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk alat ukur. Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Creswell, 2012). Selanjutnya, penelitian ini menggunakan skala likert, menurut Taniredja dan Mustafidah (2011) skala likert adalah skala yang dapat mengukur sikap,

jawaban akan dikaitkan dengan angka atau nilai. Skala menurut Anzwar (2012) merupakan metode pengukuran dari pernyataan sikap dengan menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari *Resilience Quotient* (RQ) dengan 46 aitem oleh Reivich & Shatte (2002), terdapat 7 dimensi dalam alat ukur ini, yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, *causal analysis*, empati, *self efficacy*, dan *reaching out*.

Metode pengolahan data penelitian ini yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Siregar, 2013). Peneliti menggunakan metode *content validity*. *Content validity* merupakan metode pengujian validitas alat ukur dengan cara meminta kepada *expert judgment* untuk melihat kesesuaian antara aitem dengan dimensi yang akan diukur (Cresswell, 2005). Dalam penelitian ini *expert judgment* adalah dosen psikologi Universitas Paramadina.

Reliabilitas adalah nilai dari alat ukur yang stabil dan konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang dengan waktu yang berbeda (Cresswell, 2005). Taniredja dan Mustafidah (2011) alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan dan menunjukkan hasil yang sama. Menurut Anzwar (2012) apabila perbedaan yang terjadi sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dengan menghitung koefisien *alpha crobach* (Azwar, 2012).

Penelitian ini disusun untuk melihat gambaran resiliensi pada *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan di Jakarta. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif menggunakan teknik kecenderungan memusat (tendensi sentral) yaitu *mean* (nilai rata-rata), standar deviasi untuk mengkategorikan tingkat resiliensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi suatu kejadian masalah atau kejadian berat yang terjadi dalam kehidupan. Resiliensi menurut Reivich & Shatte (2002)

menjelaskan bahwa resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi suatu kejadian masalah atau kejadian berat yang terjadi dalam kehidupan. Resiliensi dibutuhkan untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi sulit dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari kesulitan. Menurut Siebert (2005), resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dengan baik perubahan besar yang mengganggu dan berkelanjutan dengan mempertahankan kesehatan dan energi yang baik ketika dalam tekanan yang konsisten sehingga mampu bangkit kembali dari kemunduran.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 103 responden, didapatkan responden yang memiliki resiliensi dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), resiliensi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (68,0%), dan resiliensi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 31 orang (30,1%). Hal ini berarti bahwa *fresh graduate* dalam penelitian ini memiliki tingkat resiliensi yang cukup baik dalam diri mereka. *Fresh graduate* mampu mengatasi stres, dan responden sebagian besar memiliki resiliensi dalam kategori sedang atau bisa dikatakan cukup baik. Oleh sebab itu meskipun mengalami tekanan stres akibat mengalami kesulitan dan kegagalan tetapi *fresh graduate* mampu bertahan. Individu dengan resiliensi tinggi akan mampu keluar dari masalah dengan cepat dan tidak merasa terbebani dengan perasaan dan keadaan, mampu mengambil keputusan saat berada dalam situasi sulit, serta mampu untuk kembali pada kondisi sebelum trauma.

Fresh graduate yang memiliki resiliensi yang baik merupakan individu yang memiliki *insight*. Mampu menilai, memahami diri mereka untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki, agar mereka dapat menyesuaikan diri dalam situasi yang dihadapinya dan tidak terjebak dalam masalah yang serupa dikemudian hari. Karakteristik individu dengan resiliensi lainnya yaitu memiliki kreativitas, *fresh graduate* mampu untuk memikirkan pilihan alternatif dalam menghadapi tantangan hidup (Wolin dan Wolin, dalam Kartika 2011). Salah satu cara lainnya yaitu menghadiri *job fair*. Mereka rela mengantre berjam-jam dengan berpakaian rapih dan membawa keperluan yang dibutuhkan. Selain itu dari mengikuti *job fair*, *fresh graduate* beresiliensi baik akan mengambil kesempatan mereka untuk memperluas hubungan mereka dengan rekan-rekan sesama *fresh graduate* maupun dengan relasi dari suatu perusahaan. Membangun hubungan

yang baik dengan orang lain dengan memberi kesan yang baik dan menjadi individu yang ramah, serta dapat mengontrol emosinya (Greef, 2005). Dengan memperluas hubungan dengan orang lain memberikan peluang bagi mereka untuk kemungkinan mendapatkan pekerjaan kedepannya.

Selain melihat tingkat resiliensi *fresh graduate* secara keseluruhan, peneliti juga melihat tingkat resiliensi pada masing-masing dimensinya yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, *self efficacy*, empati, *causal analysis*, dan *reaching out* (Reivich dan Shatte, 2002). Senada dengan hal ini penelitian terdahulu oleh Holaday (1997) mengungkapkan bahwa resiliensi dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal seperti keterampilan kognitif, sumber-sumber psikologis, dan dukungan sosial. Reivich dan Shatte (2002) menyebutkan tujuh kemampuan yang dapat membentuk resiliensi yaitu; regulasi emosi, kontrol terhadap implus, optimisme, *causal analysis* atau kemampuan menganalisis masalah, empati, *self efficacy*, dan *reaching out*. Semua aspek dan kemampuan yang telah disebutkan diatas merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan resiliensi pada individu. Individu yang memiliki nilai baik dari ketujuh aspek tersebut dapat dikategorikan sebagai individu yang memiliki resiliensi yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* mayoritas memiliki nilai dalam kategori sedang pada dimensi regulasi emosi, pengendalian impuls, *causal analysis*, empati, *self efficacy* dan *reaching out*. Pada dimensi regulasi emosi, didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 63 orang (61,2%), kategori tinggi yaitu sebanyak 36 orang (35%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Regulasi emosi adalah kemampuan untuk tetap tenang dibawah kondisi yang menekan (Reivich & Shatte, 2002). Reivich dan Shatte (2002), mengungkapkan dua hal keterampilan yang dapat memudahkan individu untuk melakukan regulasi emosi, yaitu tenang dan fokus. Dua keterampilan ini akan membantu individu untuk mengontrol emosi yang tidak terkendali, menjaga fokus pikiran individu ketika banyak hal-hal yang mengganggu, serta mengurangi stres yang dialami oleh individu. Pada penelitian sebelumnya yang ditemukan Gottman (1997) menunjukkan bahwa dengan mengaplikasikan regulasi emosi dalam kehidupan akan berdampak positif baik dalam kesehatan fisik, keberhasilan akademik, kemudahan dalam

membina hubungan dengan orang lain dan meningkatkan resiliensi. Emosi positif membantu mengembangkan kapasitas resiliensi pada diri individu (Fredrickson dkk, 2003).

Pada dimensi pengendalian impuls didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (55,3%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 42 orang (40,8%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Dimensi pengendalian impuls mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang, dimana individu yang memiliki pengendalian impuls yang baik akan memiliki regulasi emosi yang baik pula. Penelitian Reivich dan Shatte (2002) menjelaskan pengendalian impuls adalah kemampuan individu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan serta tekanan dari dalam diri. Individu yang memiliki pengendalian impuls dapat menahan dan mengevaluasi kejadian negatif yang menyimpannya dan berpikir secara rasional (Erlina, 2012). Sedangkan individu yang memiliki pengendalian impuls rendah, akan cepat mengalami perubahan emosi yang akan mengendalikan pikiran dan perilaku (Reivich dan Shatte, 2002).

Pada dimensi optimisme didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebesar 37 orang (35,9%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 64 orang (62,1%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori tinggi. Pada dimensi optimisme mayoritas *fresh graduate* memiliki nilai dalam kategori tinggi. Individu yang resilien adalah individu yang optimis. Optimisme adalah ketika kita melihat bahwa masa depan kita cemerlang (Reivich & Shatte, 2002). Optimisme yang dimiliki oleh seorang individu menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi dimasa depan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shanaz dan Ratih (2016) menunjukkan bahwa optimisme berperan secara signifikan terhadap resiliensi. Senada dengan penelitian sebelumnya *Fresh graduate* yang mengalami kesulitan dan kegagalan dalam mencari kerja, ketika mereka optimisme akan mendapatkan hasil yang baik dan memiliki harapan positif, maka mereka akan cenderung lebih mampu untuk menghadapi situasi-situasi sulit mereka.

Pada dimensi *causal analysis* didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 67 orang (65,0%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 34 orang (33,0%). Responden

mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Dimensi *causal analysis* mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang. Seligman (dalam Reivich & Shatte, 2002) mengidentifikasi gaya berpikir *explanatory* yang erat kaitannya dengan kemampuan *Causal Analysis* yang dimiliki individu. Individu yang memiliki resiliensi rendah akan cenderung menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dibuatnya, sebaliknya individu akan fokus dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah, perlahan mengatasi masalah yang dihadapinya, mengarahkan hidup, kembali bangkit dan meraih kesuksesan.

Pada dimensi empati didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 66 orang (64,1%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 35 orang (34,0%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Pada dimensi empati mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang. Empati merupakan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain (Reivich dan Shatte, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Greef (2005) mengungkapkan tindakan yang ditampilkan oleh orang yang resiliensi adalah menunjukkan empati kepada orang lain. Individu memiliki kemampuan berempati akan cenderung memiliki hubungan sosial yang positif dan sebaliknya.

Pada dimensi *self efficacy* didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 67 orang (65,0%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 34 orang (33,0%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Pada dimensi *self efficacy* *fresh graduate* berada pada kategori sedang. *Self-Efficacy* merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa kita mampu memecahkan masalah yang kita alami dan mencapai kesuksesan (Reivich & Shatte, 2002). Individu yang memiliki keyakinan diri akan dapat menghadapi kesulitan dan mempertahankan keyakinan bahwa mereka mampu melakukan kontrol atas pikiran untuk berusaha lebih dan bertahan dalam usaha-usaha mereka. Mereka lebih mungkin untuk menolak pikiran negatif tentang diri mereka sendiri (Ozer & Bandura, dalam Hammil, 2003). Penelitian Salifu Yendork & Somhlaba (2015) analisis regresi mengungkapkan bahwa *self-efficacy* muncul sebagai prediktor positif yang signifikan dari resiliensi. Demikian pula penelitian yang dilakukan Keye dan Pidgeon (2013) yang menyatakan bahwa *mindfulness* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi.

Pada dimensi *reaching out* didapatkan responden dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 orang (1,9%), kategori sedang yaitu sebanyak 61 orang (59,2%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 40 orang (38,8%). Responden mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Dimensi *reaching out* mayoritas *fresh graduate* berada pada kategori sedang. Reivich dan Shatte (2002) *Reaching out* adalah kemampuan individu keluar dan merah aspek positif dari kehidupan setelah mengalami keterpurukan. Individu yang memiliki pencapaian dalam dirinya harus meraih kesuksesan namun juga harus menghadapi dengan resiko kegagalan dan hinaan masyarakat. Individu meningkatkan aspek positif dalam dirinya untuk berani mengatasi segala ketakutan yang mengancam kehidupannya (Reivich dan Shatte, 2002).

Peneliti selanjutnya juga melihat tingkat resiliensi berdasarkan karakteristik responden yang diteliti menggunakan tabel silang atau *crosstab*. Peneliti memilih beberapa karakteristik yang sekiranya dapat dibahas lebih lanjut, antara lain adalah jenis kelamin, usia, dan durasi waktu pencarian kerja. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa perempuan memiliki tingkat resiliensi lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini sesuai dengan penelitian Shek, Chi & Lin, (2016) yang menyatakan bahwa perempuan dapat mengatasi peristiwa traumatis lebih baik daripada laki-laki. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian oleh Hsieh & Shek (2008) penelitian ini meneliti bagaimana gender, prestasi akademik dan keluarga mempengaruhi resiliensi pada 291 remaja. Mereka menyimpulkan bahwa perempuan memiliki tingkat resiliensi pribadi dan akademis yang lebih tinggi daripada laki-laki dalam sampel ini. Penelitian yang dilakukan oleh Lafkomy & Kafkova (2017) juga menyatakan efek resiliensi sangat kuat pada wanita dengan usia yang lebih tua. Dari beberapa penelitian tersebut dapat dilihat bahwa resiliensi dapat terbentuk pada diri individu tak hanya dipengaruhi oleh satu faktor namun terkait dengan faktor-faktor lainnya, seperti faktor usia dan keluarga.

Hasil resiliensi dilihat dari usia bahwa tingkat resiliensi dalam kategori tinggi ditemukan pada responden sebanyak 18 orang dengan mayoritas responden yang berusia 23 tahun kemudian disusul oleh responden yang berusia 22 tahun, 21 tahun dan 24 tahun. Grotberg (1999) menyatakan usia mempengaruhi kemampuan resiliensi seseorang. Individu dewasa awal (20 - 40 tahun) merupakan golongan individu yang mempunyai pengalaman hidup berbeda

dan lebih kaya daripada kelompok usia anak dan remaja. Seiring bertambahnya usia dan pengalaman, kemampuan individu akan semakin bertambah untuk menjadi seorang yang resilien. Dilihat dari durasi waktu pencarian kerja responden dalam kategori tinggi didapatkan hasil sebanyak 10 orang dengan mayoritas responden yang memiliki durasi waktu pencarian kerja kurang dari 1 bulan, kemudian disusul oleh responden dengan durasi 1 – 3 bulan, 4 – 6 bulan, 10 – 12 bulan, dan 7 – 9 bulan. Pada penelitian Moorhouse dan Caltabiano (2007) yaitu hubungan antara durasi pencarian kerja dan resiliensi signifikan. Artinya, bagi mereka yang menganggur dalam proses mencari kerja memiliki resiliensi tinggi, akan memiliki tingkat depresi yang rendah meskipun mereka telah mencari kerja untuk waktu yang lama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan mengenai gambaran resiliensi pada *fresh graduate* dalam mencari kerja di Jakarta mayoritas termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (68,0%). *Fresh graduate* mampu mengatasi stres, dan responden sebagian besar memiliki resiliensi dalam kategori sedang. Dimensi-dimensi dengan kategori sedang diantaranya adalah regulasi emosi, pengendalian impuls, *causal analysis*, empati, *self efficacy* dan *reaching out*. Sedangkan pada dimensi optimisme berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu meskipun mengalami tekanan stres akibat mengalami kesulitan dan kegagalan tetapi *fresh graduate* mampu bertahan.

Terdapat beberapa saran berdasarkan hasil penelitian antara lain untuk *fresh graduate*, keluarga, dan penelitian selanjutnya. Untuk *fresh graduate*, perlu mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi diri serta memperluas jaringan hubungan sosial, agar memperoleh dukungan sosial sebagai sumber resiliensi. Untuk keluarga, agar selalu memberikan dukungan sosial dengan keteladanan dan penerapan nilai-nilai secara tepat sesuai dengan zamannya. Untuk penelitian selanjutnya, dapat meneliti tentang budaya dan resiliensi, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dari faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi serta memperhatikan kemampuan-kemampuan positif lain pada *fresh graduate*, karena resiliensi hanya merupakan salah satu saja dari kemampuan positif yang dimiliki *fresh graduate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan DKI Jakarta Februari 2018. Retrieved from <https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/320/februari-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt-dki-jakarta-sebesar-5-34-persen--.html>
- Bacan & Nuriyah. (2010). Gambaran Persepsi Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Indonesia Terhadap Kuliah Atau Bekerja Di Luar Negeri. *Jurnal Humaniora*: Vol. 1. 91-99.
- Cresswell, J. (2005) *Educational Research : Planing, Conductin, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: pearson
- Erlina, L.W. (2012). Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Humanitas*: Vol IX. 147 – 156.
- Fredrickson, B.L. Tugade, M.M. Waugh, C.C. Larkin G.R. (2003). What Good Are Positive Emotions in Crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 84., no.2, 365-376
- Gottman, J. (1997). *Raising an Emotionally Intelligent Child: The Heart of Parenting*. New York : Rockefeller Center.
- Greeff, AP., & Ritman, IN. (2005). Individual characteristics associated with resilience in single-parent families. *Psychological Reports*, 96, 36 – 42.
- Grotberg, Edith H, (1999). *Tapping Your Inner Strength : How to Find the Resilience to Deal with Anything*. Oakland, CA : New Harbinger Publications, Inc
- Hammil, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of The Sciences*, 115-146.

- Holaday, Morgot. (1997). Resilience and Severe Burn. *Journal of Conseling and Development*. Vol 75.346-357.
- Hurlock, E.B. (2009). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Kartika Dewindra Ayu. (2011) Resiliensi pada Single mother Pasca Perceraian. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadama.
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). An Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-Efficacy. *Open Journal Of Social Sciences*, 1(6), 1-4. doi: 10.4236/jss.2013.16001.
- Lakomy, M. & Kafkova, M.P. (2017). Resilience as a Factor of Longevity and Gender Differences in Its Effects. *Czech Sociological Review*. Vol. 53. 369 - 392.
- Moorhouse, A. dan Caltabiano, M.L. (2007). Resilience and Umplyoment: Exploring Risk and Protective Influences for The Outcome Variables of Depression and Assertive Job Searching. *American Counseling Association, Journal of Employment Counseling*, Vol. 44.
- Reivich K. & Shatte A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skill For Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Salifu Yendork, J., & Somhlaba, N. Z. (2015). Do social support, self-efficacy and resilience influence the experience of stress in ghanaian orphans? An exploratory study. *Child Care In Practice*, 21(2), 140-159.
- Shahnaz, R & Ratih, A.L. (2016). Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi. *Prosiding konferensi nasional peneliti muda psikologi Indonesia*. Vol. 1, 29-37.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikolohi dan Pendidikan*. Malang: UMM PressYasmin
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2011). *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Bandung : Alfabeta.
- Shek, D. T. L., Chi, X., & Lin, L. (2016). Change and correlates of resilience in high school students in hong kong: Findings based on six waves of longitudinal data. *International Journal on Disability and Human Development*, 15(4), 387-396
- Siebert, A (2005). *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks*. California: BerretKoehlerPublisher, Inc.