ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Perbandingan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Periode Lulus

Rizky Rahmawati Saudi[1], Widyastuti[2], Dian Novita SIswanti[3]
[1,2,3] Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
E-mail: rahmawatisaudi@gmail.com[1], widyastuti@unm.ac.id[2], dian.novita@unm.ac.id[3]

Article History:
Received: 29 Juli 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 02 Oktober 2026

Keywords: *Fresh graduate, Jenis Kelamin, Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja, Periode Lulus.*

Abstrak: *Masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja merupakan periode yang rentan menimbulkan kecemasan bagi fresh graduate. Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbandingan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja berdasarkan jenis kelamin dan periode lulus. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 407 fresh graduate jenjang S1 yang belum bekerja. Data dikumpulkan menggunakan Employment Anxiety Scale yang dikembangkan oleh Wang dan Hu (2025). Analisis data dilakukan dengan Welch's ANOVA/t-test serta uji Post-Hoc Games-Howell. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang signifikan berdasarkan jenis kelamin (*$F = 0{,}762$*;* $p = 0{,}383$*). Sebaliknya, terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan periode kelulusan (*$F = 9{,}010$*;* $p < 0{,}001$*), di mana kelompok fresh graduate pada periode lulus 7–9 bulan memiliki tingkat kecemasan paling tinggi dibandingkan kelompok periode lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa durasi masa tunggu pascakelulusan, khususnya pada rentang 7–9 bulan, merupakan periode paling krusial terhadap kerentanan psikologis fresh graduate.*

PENDAHULUAN

Fase transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja merupakan masa yang penuh tantangan dan tuntutan adaptasi bagi *fresh graduate* (Muchacka & Dec, 2023). Kurangnya pengalaman kerja dan gambaran yang terbatas mengenai dinamika pasar kerja sering kali memicu kebingungan serta ketidakpastian karier (Caballero dkk., 2011; Sinamo & Simarmata, 2023). Kerentanan psikologis ini semakin diperberat oleh kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, di mana laporan Internasional Monetary Fund (2025) dan Badan Pusat Statistik (2024, 2025) secara konsisten mencatat angka pengangguran terdidik yang tinggi. Ketidaksesuaian antara kualifikasi pekerjaan dan kompetensi lulusan menimbulkan persaingan yang ketat serta memperpanjang masa tunggu kerja (Azzahra dkk., 2024), yang pada akhirnya memicu kecemasan (Kiran dkk., 2022).

Kecemasan menghadapi dunia kerja dicirikan oleh respon emosional berupa perasaan khawatir, tegang, dan takut akan penolakan atau kegagalan saat proses melamar kerja (Bonaccio dkk., 2014; Wang & Hu, 2025). Dalam memetakan dinamika kecemasan ini, variabel demografis seperti jenis kelamin dan periode pascakelulusan diduga memberikan dampak yang bervariasi. Dari

sudut pandang gender, terdapat perdebatan apakah tuntutan sosial dan kesempatan kerja dipersepsikan berbeda antara laki-laki dan perempuan (Cahyani & Putrianti, 2022; Simarmata dkk., 2023). Di sisi lain, durasi pengangguran pascakelulusan (periode lulus) secara teoretis memengaruhi tingkat tekanan psikologis seiring bertambahnya masa tunggu kerja (Warr & Jackson, 1985; Winefield & Tiggemann, 1990). Oleh karena itu, penting untuk membandingkan kecemasan menghadapi dunia kerja secara spesifik berdasarkan kedua aspek demografis ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* berdasarkan jenis kelamin dan periode lulus.

LANDASAN TEORI

Definisi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Spielberger (1966) mendefinisikan kecemasan sebagai keadaan emosional sementara yang ditandai oleh perasaan tegang, khawatir, dan peningkatan aktivitas fisiologis akibat persepsi ancaman. Dalam konteks pencarian kerja, Wang dan Hu (2025) mengemukakan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan perasaan khawatir, tegang, dan tidak tenang yang dirasakan secara intens dan terus-menerus oleh individu ketika memasuki proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Greenberger dan Padesky (2016) membagi aspek kecemasan ke dalam empat domain: reaksi fisik, kognitif (pemikiran), perilaku, dan suasana hati. Faktor penyebab kecemasan ini mencakup ekspektasi kognitif (*cognitive expectations*) serta gejala somatik (*somatic symptoms*) (Wang & Hu, 2025).

Kecemasan berdasarkan Jenis Kelamin

Tuntutan peran sosial serta pergeseran pandangan kesetaraan gender di dunia kerja modern memunculkan dinamika tersendiri terhadap reaksi psikologis lulusan baru. Meskipun beberapa kajian terdahulu mengindikasikan perbedaan kecemasan antara laki-laki dan perempuan akibat persepsi dukungan sosial atau ekspektasi peran, temuan berskala besar seperti meta-analisis Chi dkk. (2023) menunjukkan ketiadaan perbedaan signifikan kecemasan berdasarkan gender pada kelompok mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi.

Kecemasan Berdasarkan Periode Lulus

Masa tunggu pascakelulusan merupakan indikator temporal yang krusial. Warr dan Jackson (1985) menjelaskan bahwa tekanan psikologis pada individu yang belum bekerja cenderung meningkat seiring bertambahnya durasi pengangguran, mencapai puncaknya pada periode pertengahan (sekitar bulan ke-6 hingga ke-9), lalu mengalami penyesuaian kognitif atau adaptasi setelah periode yang lebih panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif untuk membandingkan kecemasan menghadapi dunia kerja berdasarkan kelompok jenis kelamin dan periode lulus. Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* lulusan S1 dengan kriteria lulus dalam kurun waktu maksimal 1 tahun terakhir (0–12 bulan) dan belum bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Total responden yang terkumpul dan dianalisis sebanyak 407 orang.

Kecemasan menghadapi dunia kerja diukur menggunakan *Employment Anxiety Scale* (Wang & Hu, 2025) yang diadaptasi ke dalam bahasa dan budaya Indonesia melalui prosedur Beaton dkk. (2000). Skala ini terdiri dari 14 item yang mencakup dua faktor: *cognitive expectations* dan *somatic symptoms* dengan pilihan jawaban model Likert 5 poin. Uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan nilai *factor loading* item berkisar antara 0,508 hingga 0,852 ($CFI =$

0,906 ; $TLI = 0{,}918$). Koefisien reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's* $\alpha = 0{,}920$ dan *McDonald's* $\omega = 0{,}922$. Analisis data dilakukan dengan uji komparatif menggunakan *Welch's ANOVA / t-test*. Uji lanjut beda antar kelompok periode lulus dilakukan menggunakan *Post-Hoc Games-Howell*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dari 407 responden, sebanyak 236 orang (57,99%) berjenis kelamin perempuan dan 171 orang (42,01%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan periode lulus, responden terbagi menjadi 0–3 bulan sebanyak 107 orang (26,29%), 4–6 bulan sebanyak 158 orang (38,82%), 7–9 bulan sebanyak 113 orang (27,76%), dan 10–12 bulan sebanyak 29 orang (7,13%). Hasil kategorisasi skor kecemasan menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 232 orang (57%), kategori sedang sebanyak 170 orang (41,77%), dan kategori rendah sebanyak 5 orang (1,23%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* dalam penelitian ini mengalami kekhawatiran yang cukup kuat dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Sembring dkk. (2024) bahwa kecemasan merupakan salah satu faktor paling dominan yang dialami fresh graduate ketika memasuki dunia kerja.

Tingginya kecemasan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Wang dkk. (2017) bahwa kecemasan yang tinggi dapat muncul karena adanya perasaan khawatir tidak dapat memperoleh kesempatan wawancara atau mengalami penolakan dalam proses tersebut, minimnya pengalaman mencari kerja, dan pengalaman kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan Greenberger dan Padesky (2016) yang menjelaskan bahwa kecemasan dapat muncul ketika individu memiliki keyakinan bahwa dirinya akan ditolak, dipermalukan, atau diintimidasi dalam proses tersebut.

Lebih lanjut, Bonaccio dkk. (2014) menjelaskan bahwa kecemasan ini akan meningkat ketika individu telah mengalami penolakan sebelumnya, sehingga individu menjadi lebih mungkin menunda atau mengurangi upaya dalam mencari pekerjaan. Cage dkk. (2021) menjelaskan bahwa ketika kecemasan tersebut tidak dapat diatasi, maka akan menghambat individu dalam menghadapi dunia kerja. Sejalan dengan hal tersebut Brown dkk. (2010) menjelaskan kondisi tersebut memperkuat keyakinan bahwa individu tidak mampu mengatasi atau menyelesaikan situasi yang dihadapi. Dengan demikian, kecemasan tidak hanya muncul sebagai respons terhadap ketidakpastian dalam memasuki dunia kerja, tetapi juga berpotensi memengaruhi cara individu memandang kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan tersebut.

Asyfa dan Waskito (2026) bahwa tingginya kecemasan yang dialami fresh graduate ini bukan respons yang berlebihan, melainkan cerminan dari tekanan lingkungan sosial dan ekonomi yang nyata. Ramadhina dan Sandra (2026) menjelaskan bahwa transisi yang dialami *fresh graduate* menuju dunia kerja seringkali dihadapkan dengan benturan antara ekspektasi pribadi dan realitas pasar tenaga kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat kompetisi serta terbatasnya kesempatan kerja. Kondisi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan tingkat kecemasan, ketidakpastian arah karier, serta penurunan efikasi diri individu. Riyanto dan Arini (2021) juga menjelaskan bahwa kecemasan tersebut semakin besar akibat ketakutan tidak segera memperoleh pekerjaan, terutama pada lulusan baru yang merasa belum siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Perbandingan Kecemasan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis perbandingan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja berdasarkan jenis kelamin menggunakan uji Welch disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Kecemasan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean	F	df2	p
Perempuan	236	52.99	0.762	330.49	0.383
Laki-Laki	171	52.21			

Berdasarkan tabel diatas, tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik pada tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja antara responden laki-laki dan perempuan (F = 0,762; p = 0,383).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor pembeda yang nyata terhadap tingkat kecemasan *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja. Temuan ini konsisten dengan meta-analisis Chi dkk. (2023) serta penelitian Simarmata dkk. (2023) yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan prevalensi kecemasan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada kelompok lulusan perguruan tinggi.

Ketiadaan perbedaan gender ini mengindikasikan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja bersumber dari tekanan situasional yang bersifat universal, seperti ketatnya persaingan pasar kerja, tingginya tuntutan kualifikasi, dan ketidakpastian karier. Pergeseran norma sosial di Indonesia saat ini juga membuat tuntutan kemandirian finansial dan keberhasilan karier pascakelulusan dibebankan secara setara baik kepada lulusan laki-laki maupun perempuan.

Perbandingan Kecemasan Berdasarkan Periode Lulus

Hasil analisis perbandingan tingkat kecemasan berdasarkan periode kelulusan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Perbandingan Kecemasan Berdasarkan Periode Lulus

Periode Lulus	N	Mean	F	df2	p
0 – 3 bulan	107	50.79	9.010	113.012	< 0.001
4 – 6 bulan	158	51.63			
7 – 9 bulan	113	55.80			
10 – 12 bulan	29	52.66			

Berdasarkan diatas, terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik pada tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja berdasarkan periode kelulusan ($F = 9{,}010$; $p < 0{,}001$). Untuk melihat kelompok mana yang memiliki perbedaan signifikan, dilakukan uji lanjut *Post-Hoc Games-Howell*:

Tabel 3. Uji lanjut *Post-Hoc Games-Howell*

Periode Lulus		*MDi*	p
0 – 3 bulan	4 – 6 bulan	-0.842	0.881
	7 – 9 bulan	-5.011*	< 0.001
	10 – 12 bulan	-2.215	0.691
4 – 6 bulan	7 – 9 bulan	-4.170*	< 0.001
	10 – 12 bulan	-1.373	0.886
7 – 9 bulan	10 – 12 bulan	2.796	0.446

Hasil *Post-Hoc* menunjukkan bahwa kelompok *fresh graduate* periode lulus 7–9 bulan ($Mean = 55{,}80$) memiliki tingkat kecemasan yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan kelompok 0–3 bulan ($Mean = 50{,}79$; $p < 0{,}001$) dan kelompok 4–6 bulan ($Mean = 51{,}63$; $p < 0{,}001$). Sementara itu, kelompok 10–12 bulan tidak berbeda signifikan secara statistik dari kelompok lainnya. Berbeda dengan jenis kelamin, periode kelulusan terbukti secara signifikan membedakan tingkat kecemasan *fresh graduate*. Pola data menunjukkan bahwa kecemasan berada

pada tingkat terendah pada awal kelulusan (0–3 bulan), relatif stabil hingga bulan ke-6, mengalami lonjakan puncak pada periode 7–9 bulan, lalu sedikit mengalami penurunan pada periode 10–12 bulan.

Lonjakan kecemasan pada periode 7–9 bulan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Warr dan Jackson (1985) serta Winefield dan Tiggemann (1990) mengenai dampak psikologis dari durasi pengangguran. Pada 6 bulan pertama, *fresh graduate* umumnya masih dalam fase penyesuaian awal dan optimisme pencarian kerja. Namun, ketika memasuki bulan ke-7 hingga ke-9 tanpa kepastian pekerjaan, akumulasi penolakan seleksi, habisnya tabungan, serta tekanan sosial lingkungan mulai mencapai puncaknya, sehingga memicu kecemasan yang sangat tinggi.

Adapun penurunan relatif skor kecemasan pada kelompok 10–12 bulan mengindikasikan munculnya proses adaptasi psikologis atau habituasi. Setelah melewati rentang waktu kritis tersebut, individu cenderung menyesuaikan ekspektasi kariernya, mengembangkan mekanisme koping baru, atau menerima realitas proses pencarian kerja yang sedang dijalani.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis uji perbandingan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecemasan menghadapi dunia kerja yang signifikan antara fresh graduate laki-laki dan perempuan. Laki-laki dan perempuan menghadapi tingkat tekanan psikologis yang relatif setara dalam memasuki pasar kerja. Terdapat perbedaan kecemasan menghadapi dunia kerja yang signifikan berdasarkan periode kelulusan. Kelompok *fresh graduate* dengan masa lulus 7 – 9 bulan mengalami tingkat kecemasan paling tinggi dibandingkan periode lulus lainnya, yang menandakan fase tersebut sebagai titik rentan secara psikologis. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor moderator lain seperti tingkat resiliensi, dukungan sosial rekan sejawat, atau latar belakang ekonomi keluarga yang berpotensi memengaruhi tingkat kecemasan pada berbagai periode kelulusan.

DAFTAR REFERENSI

Azzahra, A., Savandha, S. D., Bharoto, R. M. H., & Kevin, N. H. (2024). The impact of high job qualification standards on unemployment rates among fresh graduates in Indonesia. *Journal Transnational Universal Studies*, 2(4), 244–255. https://doi.org/10.58631/jtus.v2i4.109

Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2024*. https://www.bps.go.id/

Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen*. https://www.bps.go.id/

Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014

Bonaccio, S., Gauvin, N., & Reeve, C. L. (2014). The Experience of Emotions During the Job Search and Choice Process Among Novice Job Seekers. *Journal of Career Development*, 41(3), 237–257. https://doi.org/10.1177/0894845313486354

Brown, T., Hillier, T., & Warren, A. M. (2010). Youth employability training: two experiments. *Career Development International*, *15*(2), 166–187. https://doi.org/10.1108/13620431011040950

Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54.

https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552

Cage, E., James, A. I., Newell, V., & Lucas, R. (2021). Expectations and experiences of the transition out of university for students with mental health conditions. *European Journal of Higher Education*, 1–23. https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1917440

Cahyani, B. H., & Putrianti, F. G. (2022). Perbedaan Kecemasan Mahasiswa Tahun Akhir dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Masa Pandemi Berdasarkan Jenis Kelamin. *Borobudur Psychology Review*, 2(1), 1–8. https://doi.org/10.31603/bpsr.6572

Chi, T., Cheng, L., & Zhang, Z. (2023). Global prevalence and trend of anxiety among graduate students: A systematic review and meta-analysis. *Brain and Behavior*, 13(1), e2909. https://doi.org/10.1002/brb3.2909

Greenberger, D., & Padesky, C. A. (2016). *Mind Over Mood: Change How You Feel by Changing the Way You Think* (2nd ed.). The Guilford Press.

International Monetary Fund. (2025). *Unemployment rate*. https://www.imf.org/

Kiran, B., Karaca, E. G., & Bali, B. (2022). Determining levels of unemployment anxiety among pharmacy students at Ege University. *Journal of Research in Pharmacy*, 26(4), 1016–1024. https://doi.org/10.29228/jrp.199

Muchacka, B., & Dec, B. (2023). Determinants of feelings of anxiety in students entering the job market. *Labor et Educatio*, 11, 141–154. https://doi.org/10.4467/25439561LE.23.009.19214

Sembring, M., Anastasya, Y. A., Julistia, R., & Safitri, Y. N. (2024). Gambaran Quarter Life Crisis Pada Sarjana Fresh Graduate Universitas Malikussaleh. *Insight: Jurnal Penelitian Psikologi*, *2*(2), 275–288. https://doi.org/10.2910/insight.v2i2.15026

Simarmata, N. I. P., Aritonang, N. N. G., & Uyun, M. (2023). College Students ' Anxiety in Facing the World of Work in terms of Self-Efficacy. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 195–203. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2

Sinamo, T. O. N. B., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 28–41.

Spielberger, C. D. (1966). Theory and Research on Anxiety. In *Anxiety and Behavior* (pp. 3–20). Academic Press Inc.

Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of Adolescence*, *59*, 139–147. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004

Wang, W., & Hu, Y. (2025). The Development of an Employment Anxiety Scale for Chinese. *Health & Social Care in the Community*, 2025, 1–10. https://doi.org/10.1155/hsc/9964482

Warr, P., & Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological Medicine*, 15(4), 795–807. https://doi.org/10.1017/s003329170000502x

Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1990). Length of unemployment and psychological distress: Longitudinal and cross-sectional data. *Social Science & Medicine*, 31(4), 461–465. https://doi.org/10.1016/0277-9536(90)90041-P