

# BAB I

## PENDAHULUAN

Bab ini memuat pendahuluan yang meliputi latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### 1.1 Latar Belakang

Dunia kerja merupakan lingkungan baru yang harus dihadapi oleh individu yang sudah melewati masa kuliah dengan tujuan untuk melakukan kegiatan bekerja sesuai dengan keterampilannya. Di lingkungan ini individu dituntut untuk beradaptasi pada perubahan, baik perubahan pada peran sosial, tuntutan tugas, maupun kegiatan sehari-hari. Hal ini terjadi pada individu yang baru saja menyelesaikan masa studinya atau biasa disebut dengan *fresh graduate*. *Fresh graduate* merupakan individu yang baru saja menyelesaikan studi sarjananya dan tidak memiliki pengalaman yang banyak terkait dengan dunia pekerjaan (Nindyasari et al., 2020).

*Fresh graduate* mengalami masa peralihan atau masa transisi dari kehidupan sebagai mahasiswa menjadi kehidupan dunia kerja. Masa peralihan ini merupakan masa yang sulit dan kompleks, karena mencakup kepuasan hidup, rencana masa depan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, kecemasan, hingga depresi (Rahmatunnisa, 2022). Kesulitan yang dihadapi *fresh graduate* di masa transisi dari perkuliahan ke dunia kerja dapat mengarahkan *fresh graduate* pada kecemasan.

Pada masa transisi ini *fresh graduate* akan menghadapi ketidakpastian masa depan. *Fresh graduate* dituntut untuk menentukan masa depannya termasuk di dalamnya adalah memilih jalan karirnya. Pada tahap ini langkah kecil yang diambil *fresh graduate* dapat mempengaruhi bahkan menentukan perkembangan karirnya (Tsai et al., 2017). Namun, proses menentukan karir ini bukanlah hal yang mudah, banyak sekali faktor yang akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan ini. Oleh karena itu, kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi proses ini dapat membuat individu merasa kesulitan, kebingungan, dan ragu. Keadaan inilah yang kemudian disebut dengan kecemasan karir. Maka

kecemasan karir dapat didefinisikan sebagai emosi negatif yang dialami seseorang sebelum dan ketika menghadapi berbagai tahapan dalam pengambilan keputusan mengenai karir (Vignoli, 2015).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2024), tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat adalah sebesar 6,91%. Diketahui Jawa Barat selama tiga tahun berturut-turut berada pada posisi tiga teratas dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Indonesia. Selain itu, berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2024), Jawa Barat menempati posisi pertama untuk jumlah pencari kerja terbanyak se-Indonesia dengan jumlah sebanyak 204.452 orang atau sebesar 31,5%. Pada data yang sama, diketahui bahwa pencari kerja di Jawa Barat didominasi oleh *fresh graduate*. Hal ini menunjukkan adanya persaingan yang lebih ketat untuk mendapatkan pekerjaan di Jawa Barat, terutama di antara para *fresh graduate*. Tingginya tingkat pengangguran dan ketatnya persaingan mendapatkan pekerjaan bisa memicu timbulnya kecemasan dan perasaan tertekan pada *fresh graduate* (Istychomah, 2022; Rachmady & Aprilia, 2018).

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 74/P/2021, demi mendorong mahasiswa untuk dapat menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengikuti pembelajaran di luar perguruan tinggi asal. Salah satu bentuk programnya adalah program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka yang memberi mahasiswa kesempatan untuk melatih keterampilan praktis yang akan dilakukan di dunia kerja. Hal ini tentu saja menjadi suatu keuntungan bagi mahasiswa yang menjalaninya karena akan memberinya kemudahan kelak ketika benar-benar memasuki dunia kerja. Di sisi lain, ini akan menjadi suatu ancaman bagi *fresh graduate* yang ketika masa perkuliahannya tidak diberi kesempatan yang sama sehingga memiliki pengalaman praktis yang lebih sedikit. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pengalaman praktek magang dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja (Hananto, 2024). Penelitian lain menemukan bahwa kesiapan karir berpengaruh negatif terhadap tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja (Pratama & Magistarina, 2022). Oleh karena itu, individu yang tidak

memiliki pengalaman magang selama perkuliahan cenderung mengalami kecemasan yang berkaitan dengan karir akibat rendahnya kesiapan kerja.

Situasi ketidakpastian karir sering kali menjadi masalah bagi *fresh graduate*, baik pada *fresh graduate* yang belum pernah bekerja maupun yang sudah berpengalaman. Bagi *fresh graduate*, pengalaman pertama melamar kerja dapat menjadi sumber kecemasan yang cukup besar, terutama ketika menghadapi wawancara kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2018) menemukan bahwa kecemasan yang dirasakan oleh *fresh graduate* saat wawancara sering kali disebabkan oleh kurangnya *soft skills*, seperti kemampuan *public speaking*, kemampuan bekerja sama, minimnya pengalaman organisasi, dan ketakutan untuk memulai sesuatu. Keadaan ini dapat menurunkan rasa percaya diri, terutama saat wawancara kerja, sehingga menghambat individu dalam mengambil langkah pasti untuk memilih dan memulai karir mereka.

Saat memasuki dunia kerja, *fresh graduate* sering kali menghadapi berbagai ketakutan, seperti kekhawatiran akan kegagalan dalam beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja, ketidaksiapan untuk bersaing mendapatkan pekerjaan, serta rasa takut tidak mampu memenuhi tuntutan dan tugas di dunia kerja secara optimal (Manurung & Aritonang, 2023). Selain itu, para pencari kerja sering kali dihadapkan pada fenomena tingginya persyaratan kerja yang dianggap tidak masuk akal. Perusahaan kerap menetapkan kualifikasi yang terlampau tinggi, seperti meminta *fresh graduate* memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, menguasai keterampilan teknis yang tidak relevan dengan posisi yang dilamar, serta berbagai tuntutan lainnya.

Dibuka lowongan admin media sosial untuk area Jawa Timur, dengan kriteria sebagai berikut:

- Memahami sosial media
- Berusia maksimal 27 tahun
- Bisa membuat strategi sales dan marketing
- Berpengalaman mengerjakan Facebook Ads, Instagram Ads, & Google Ads
- Rajin, jujur dan mampu bekerja dibawah tekanan
- Bisa edit foto dan video dengan aplikasi
- Memiliki pengalaman akting di depan kamera
- Bisa menjadi live host 4-5 jam per hari
- Domisili area Jawa Timur
- Berpenampilan menarik
- Memiliki laptop pribadi
- Memiliki motor pribadi & SIM C

Diutamakan untuk talenta yang pernah bekerja di perusahaan startup atau perusahaan besar lainnya. Kirimkan CV ke email

Terima kasih.



zelvin [@thvblast](#) · 1 jam

Membalas [@tanyarlfe](#)

syarat yang paling bikin gue bingung "fresh graduate, diutamakan yang berpengalaman 2 tahun" kayak udah lemes duluan, kan ini baru nyari pengalaman 🙄👍

3 1 3 1,2rb

### Gambar 1. 1 Fenomena Persyaratan Kerja yang Tidak Realistis

Dede Nur Fitriyana, 2024

Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Kecemasan Karir Dimoderasi oleh Dukungan Sosial pada Fresh Graduate di Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sebagai contoh, pada gambar di kiri, terdapat lowongan pekerjaan untuk admin media sosial yang membutuhkan keterampilan mengedit foto dan video, yang sebenarnya lebih merupakan tugas desain grafis, bukan admin media sosial. Sementara itu, gambar di kanan menunjukkan sebuah cuitan yang mengungkapkan adanya lowongan pekerjaan dengan persyaratan yang dianggap tidak realistis. Fenomena-fenomena seperti ini dapat memicu perasaan cemas, terutama bagi individu yang baru lulus dan belum memiliki pengalaman kerja yang memadai. Kecemasan ini semakin diperburuk oleh tingginya persaingan di pasar kerja dan ketidakpastian dalam memenuhi persyaratan tersebut, yang pada akhirnya dapat menghambat individu untuk memulai langkah karir mereka secara optimal.

Selain itu, ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani juga dapat memicu niat untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan survey JobStreet (2022), 73% dari 17.623 responden mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, yang kemudian dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan baru. Penelitian dari Maharani (2024) menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula *intention to quit* yang dimiliki individu. Jika individu memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka, mereka akan kembali menghadapi masa ketidakpastian dalam karir. Situasi ketidakpastian karir ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kebingungan dalam menentukan arah karir selanjutnya, ketidakjelasan terkait pekerjaan atau industri yang ingin dimasuki, serta tekanan untuk segera mendapatkan pekerjaan baru guna memenuhi kebutuhan finansial. Shoss (2017) menyebutkan bahwa situasi ketidakpastian karir dapat mencakup kekhawatiran tentang tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik serta pendapatan yang tidak sesuai dengan ekspektasi.

Kecemasan yang muncul pada *fresh graduate* dapat menimbulkan kekhawatiran pada berbagai hal, seperti khawatir tidak memiliki pekerjaan tetap, khawatir akan keberhasilannya memperoleh kerja, dan khawatir akan kemampuan menemukan pekerjaan yang sesuai (Isnaini & Lestari, 2015). Kekhawatiran tersebut tentunya akan memberi dampak negatif terhadap kesejahteraan individu. Sebuah penelitian mengatakan bahwa kecemasan karir yang berkepanjangan dapat berdampak buruk terhadap *psychological well-being*

(Maghfiro & Dewi, 2023). Individu yang merasa cemas mengenai keputusan karirnya akan kesulitan untuk mengetahui arah atau tujuan hidupnya sehingga mengakibatkan *psychological well-being* individu tersebut rendah. Selain itu, kecemasan tersebut juga dapat menyebabkan individu merasa takut tidak akan mendapatkan pekerjaan, khawatir akan mengecewakan orang tuanya, khawatir jika harus meninggalkan teman-temannya, dan lainnya (Vignoli, 2015). Maka dapat dikatakan kecemasan ini muncul dikarenakan individu merasakan adanya ketidakjelasan mengenai karirnya.

Peneliti melakukan wawancara kepada N pada Januari 2024. N merupakan seorang *fresh graduate* yang sudah mengalami kecemasan sejak tahun terakhir masa perkuliahannya, N merasa cemas ketika dihadapkan dengan keadaan yang mengharuskannya memilih antara pekerjaan yang sesuai minatnya atau sesuai bidang studinya. Di satu sisi N merasa kurang kompeten di bidang studinya, tetapi keluarganya berharap agar N bisa bekerja di bidang tersebut. Di sisi lain, N merasa akan lebih menyukai pekerjaan yang sesuai dengan minatnya, tetapi juga cemas mengenai kemungkinan mendapatkan pekerjaan tersebut atau tidak. Akibatnya, N pernah merasa takut dan kebingungan saat hendak mencari pekerjaan. Pada kasus N ini, dapat tergambar bahwa adanya kompleksitas faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir dapat menyebabkan munculnya kecemasan.

Freud mendefinisikan kecemasan sebagai emosi tidak menyenangkan yang mengancam ego (Ewen, 2014). Kelly mendefinisikan kecemasan sebagai kesadaran bahwa peristiwa yang dihadapi seseorang berada di luar jangkauan kenyamanan sistem konstruksinya (Chiari, 2017). Kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap stress, ditandai dengan adanya ketakutan, kekhawatiran, dan rasa terancam (Resmiadi et al., 2023). Sementara kecemasan karir merupakan kecemasan yang dialami seseorang ketika dihadapkan dengan ketidakpastian yang terjadi pada proses pengambilan keputusan karir (Vignoli, 2015).

Munculnya kecemasan dapat disebabkan karena individu merasa khawatir, sehingga tidak mampu menemukan jalan keluar mengenai bagaimana seharusnya peristiwa tersebut harus dihadapi (Kamisa & Mirza, 2021). Kecemasan pada

*fresh graduate* yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan individu mengalami depresi, tidak memiliki rasa percaya diri, merasa gagal, sering melamun, mudah putus asa, dan mengalami kecemasan kronis (Isnaini & Lestari, 2015). Selain itu, Shin dan Lee (2019) juga menyebutkan bahwa kecemasan karir dapat menyebabkan individu mengambil keputusan karir yang gegabah demi merilis kecemasan yang dimilikinya. Oleh karena itu, kecemasan pada *fresh graduate* perlu ditangani dengan baik agar tidak menjadi hambatan dalam proses perkembangan karirnya.

Tuntutan dan emosi yang muncul ketika individu mengalami kecemasan membuat individu mengembangkan kebutuhan untuk meregulasi emosinya sebagai respon pada *stressor*. Regulasi emosi didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk mengatur respon emosionalnya, termasuk strategi untuk meningkatkan, mempertahankan, atau menurunkan intensitas, durasi, dan limpahan dari emosi positif dan negatif (Young et al., 2019). Regulasi emosi berhubungan dengan usaha seseorang untuk mempengaruhi emosi tertentu yang dimiliki dan bagaimana emosi ini dialami serta diekspresikan (Jazaieri et al., 2015).

Regulasi emosi diperlukan agar kecemasan individu dapat teratasi dan tidak berkembang menjadi psikopatologis lainnya yang lebih parah seperti depresi (Young et al., 2019). Regulasi emosi yang tepat dapat melindungi individu dari munculnya gejala psikopatologis dan memungkinkan individu untuk mengatasi situasi yang menantang secara emosional (Schäfer et al., 2017). Regulasi emosi dapat dilakukan sebagai cara cepat untuk mengurangi perasaan cemas yang dimiliki, sehingga individu dapat kembali fokus pada tujuan yang ingin dicapainya. *Fresh graduate* yang mengalami kecemasan perlu melakukan regulasi emosi agar kecemasan tersebut tidak berkembang menjadi lebih buruk dan menjadi hambatan dalam perkembangan karirnya.

Pada wawancara yang dilakukan terhadap N, ia mengatakan ketika dihadapkan dengan kecemasan ia seringkali memilih untuk mengubah cara pandangannya mengenai keadaan yang dia hadapi. N sering memberi afirmasi positif terhadap dirinya sehingga ia bisa memandang keadaan tersebut dengan lebih positif. Hal ini membuat N bisa lebih produktif dalam menjalani

kesehariannya. Di lain hari ketika ia tidak mengubah cara pandangnya terhadap keadaan, N menyebutkan bahwa ia menjalani harinya dengan pikiran yang bercabang dan adanya kesedihan, sehingga N menjadi kurang produktif. Hal yang dilakukan N ini merupakan salah satu bentuk regulasi emosi yang dilakukan dengan tujuan untuk menurunkan tingkat kecemasan yang dialaminya. Dalam hal ini, regulasi emosi membantu individu untuk bisa kembali fokus pada tujuan yang dimilikinya.

Menerapkan regulasi emosi yang tepat dapat diasosiasikan dengan pencapaian akademik, fungsi sosial yang lebih baik, dan juga kesejahteraan (Schäfer et al., 2017). Sebuah penelitian terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara regulasi emosi dengan kecemasan berbicara di depan umum. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi regulasi emosi, maka semakin rendah kecemasan yang dialaminya (Ma'rifah, 2020). Regulasi emosi juga ditemukan berpengaruh pada penurunan kecemasan pada petugas pemadam kebakaran dan juga pada Ibu hamil (Kusuma, 2020; Pasinringi et al., 2021). Dengan demikian, diketahui bahwa regulasi emosi berpengaruh signifikan terhadap kecemasan, termasuk kecemasan berbicara di depan umum. Namun, belum ditemukan penelitian yang menelaah pengaruh regulasi emosi terhadap kecemasan karir. Untuk mengisi kekosongan penelitian yang ada, peneliti membawa variabel regulasi emosi untuk diteliti pengaruhnya terhadap kecemasan karir.

Namun, korelasi antara regulasi emosi dengan kecemasan karir merupakan hubungan yang kompleks. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan adanya peran variabel lain dalam hubungan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, peneliti menambahkan faktor dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Dukungan sosial didefinisikan sebagai pemberian bantuan psikologis dan material oleh lingkungan sosial yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi stress (Cohen, 2004b). Menerima dukungan sosial dapat membantu individu mengembangkan persepsi yang tidak terlalu mengancam tentang situasi negatif yang berguna untuk menghilangkan atau mengurangi konsekuensi dari pengalaman yang membuat cemas. Individu yang mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat, berupa kesediaan untuk

didengarkan keluhannya dan diberi saran, akan merasakan efek positif yaitu sebagai pelepasan emosi negatif, meningkatkan harga diri, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengurangi kecemasan (Sekarina & Indriana, 2018). Penelitian yang dilakukan Setyowati menemukan bahwa semakin positif persepsi mahasiswa terhadap dukungan sosial orangtua, maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja yang dimilikinya (Setyowati & Indrawati, 2022).

*Fresh graduate* di tahun ini dapat dikategorikan termasuk dalam generasi Z, yang dikenal memiliki karakteristik unik dalam menghadapi tantangan karir. Sebuah penelitian menemukan bahwa generasi Z sangat bergantung pada validasi eksternal, seperti dukungan dan pengakuan dari lingkungan sekitar, untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka (Triastuti et al., 2024). Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa individu yang tidak mendapatkan validasi eksternal yang cukup cenderung merasa rendah diri, merasa tidak dihargai, dan memiliki kepercayaan diri rendah, yang pada akhirnya dapat memicu kecemasan. Kecenderungan ini berdampak pada cara mereka berinteraksi dengan dunia kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa generasi Z cenderung mengharapkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan kesempatan berkembang, tetapi juga menginginkan seorang supervisor yang bisa memberikan dukungan dan membimbing mereka dalam menghadapi tantangan karir, serta membantu mereka dalam mencapai tujuan profesional (Barhate & Dirani, 2022). Kebutuhan akan dukungan ini mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang memberi validasi dan arahan bagi mereka.

Saslanto (2016) menyebutkan bahwa individu yang mendapatkan dampak positif dari dukungan sosial dapat menjalani tahap perkembangan dengan lebih mudah, termasuk dalam perkembangan karir. Lebih lanjut, Saslanto menyebutkan bahwa individu yang mendapatkan dukungan sosial dapat lebih mudah menentukan pilihan karirnya. Individu yang mendapatkan dukungan sosial akan merasa lebih tenang, diperhatikan, dan dicintai. Perasaan ini kemudian akan meningkatkan rasa percaya diri dan juga secara efektif dapat menangani tekanan psikologis saat menghadapi keadaan sulit, termasuk ketika dihadapkan dengan ketidakpastian karir (Matindas et al., 2023).

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa SMK, artinya semakin tinggi dukungan sosial individu maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja yang dimilikinya (Efrida & Dyorita, 2022). Kemudian penelitian lain menemukan bahwa dukungan sosial memiliki peran moderasi terhadap persepsi tekanan kerja (Li et al., 2022). Artinya, individu dengan dukungan sosial yang lebih baik, mampu mengubah responnya ketika dihadapkan dengan tekanan kerja, sehingga individu mampu mengatasi stress dan mempertahankan komitmennya terhadap organisasi.

Penelitian lain menemukan bahwa regulasi emosi akan lebih efektif mempengaruhi kesehatan mental ketika individu melakukan interaksi sosial yang berhasil (Lakey & Orehek, 2011). Berdasarkan penelitian ini, regulasi emosi dipandang bukan hanya berupa proses internal, tetapi proses eksternal seperti interaksi sosial yang bermakna juga turut mempengaruhi keefektifan regulasi emosi dalam mempengaruhi kesehatan mental. Interaksi sosial ini mencakup adanya penerimaan dukungan, saran, dan percakapan yang penting untuk mengelaborasi dan mengatasi perasaan negatif.

Dukungan sosial yang didapatkan, baik dari keluarga, teman, atau mentor, memiliki potensi untuk memoderasi hubungan antara regulasi emosi dan kecemasan karir. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi peran moderasi dukungan sosial dalam konteks kecemasan karir pada *fresh graduate*. Maka dengan itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh regulasi emosi terhadap kecemasan karir yang dimoderasi oleh dukungan sosial pada *fresh graduate*.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh dari kemampuan regulasi emosi terhadap kecemasan karir yang dimoderasi oleh dukungan sosial pada *fresh graduate* di Jawa Barat?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh dari kemampuan regulasi emosi terhadap kecemasan karir yang dimoderasi oleh dukungan sosial pada *fresh graduate* di Jawa Barat.

Dede Nur Fitriyana, 2024

Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Kecemasan Karir Dimoderasi oleh Dukungan Sosial pada Fresh Graduate di Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya mengenai bahasan kecemasan karir, regulasi emosi, dan dukungan sosial.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi *fresh graduate*, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi salah satu alternatif strategi ketika mengalami kecemasan karir, sehingga dapat meningkatkan kesiapan mental dan emosional dalam menghadapi dunia kerja.
- 2) Bagi dosen pengampu mata kuliah, penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai pentingnya memberikan mahasiswa modal kompetensi yang bersifat lebih teknis, sehingga mahasiswa dapat memiliki pengalaman mengenai apa yang akan dilakukan di dunia kerja.
- 3) Bagi pembimbing akademik, penelitian ini diharapkan menjadi penggerak untuk memberikan peran mentor yang lebih holistik, sehingga dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan regulasi emosi dan mengatasi kecemasan yang terkait dengan karir
- 4) Bagi orang tua, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tantangan yang dihadapi anak dalam memasuki dunia kerja, sehingga memungkinkan orang tua untuk dapat memberi dukungan yang lebih tepat dan mendukung.