

## Faktor-Faktor Quarter Life Crisis pada Fresh Graduate dalam Masa Transisi Menuju Dunia Kerja

Haura Ramadhina<sup>1</sup>, Ika Sandra<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang

\*Corresponding author, e-mail: [ika.sandra@fis.unp.ac.id](mailto:ika.sandra@fis.unp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *quarter-life crisis* pada *fresh graduate* Prodi Pendidikan Sosiologi UNP. Penelitian ini kebaruannya pada fokus analisis yang tidak hanya melihat QLC dari aspek psikologis sebagaimana studi-studi sebelumnya, tetapi juga menekankan perspektif sosiologis guna memahami faktor pemicu QLC. Penelitian ini memiliki urgensi karena kecemasan akan masa depan dan karir yang dialami *fresh graduate* dapat membawa dampak bagi kesejahteraan individu, terutama dalam memicu munculnya QLC. Teori yang digunakan teori fenomenologi Alfred Schutz yang menekankan makna subjektif individu terhadap pengalaman hidupnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian dilakukan di Prodi Pendidikan Sosiologi UNP dengan rentang Juni hingga September 2025 dengan jumlah 15 informan. Informan dipilih secara *purposive* dengan kriteria *fresh graduate* Prodi Pendidikan Sosiologi UNP, telah menyelesaikan studi 6 bulan hingga 1 tahun, dan sedang dalam proses pencarian kerja. Data dikumpulkan melalui observasi non partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Teknik analisis data dengan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan faktor penyebab QLC yang meliputi: (1) Ekspektasi dan ketakutan *Fresh graduate* terhadap Masa Depan, (2) Keraguan diri terhadap kompetensi dalam menentukan arah karir, (3) Rasa cemas akibat tuntutan dari keluarga, (4) Perbandingan sosial dengan teman sebaya, (5) Keterbatasan peluang kerja yang sesuai dengan minat dan latar belakang Pendidikan, (6) Khawatir terhadap Ketidaksesuaian antara Pekerjaan dan Nilai Pribadi. Temuan ini memperlihatkan bahwa QLC dipengaruhi oleh kondisi individu dan ekspektasi sosial, serta dipahami melalui makna subjektif *fresh graduate* dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

**Kata Kunci:** Faktor; Fresh graduate; Kerja; Quarter Life Crisis.

### Abstract

This study aims to identify the factors that cause quarter-life crisis (QLC) among fresh graduates of the Sociology Education Study Program at UNP. Its novelty lies in examining QLC not only from psychological aspects, as seen in previous studies, but also through a sociological perspective to understand its triggering factors. This research is important because anxiety about the future and career among fresh graduates can affect their well-being and contribute to QLC. The study uses Alfred Schutz's phenomenology, which highlights the subjective meanings individuals give to their life experiences. A qualitative method with a phenomenological approach was employed. The research was conducted in the Sociology Education Study Program at UNP from June to September 2025 with 15 purposively selected informants. The criteria included being fresh graduates, having completed their studies for six months to one year, and currently seeking employment. Data were collected through non-participant observation, in-depth interviews, and document analysis. Data were analyzed using the Miles and Huberman model, consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal six factors contributing to QLC: (1) expectations and fears about the future, (2) self-doubt regarding competence and career direction, (3) anxiety caused by family expectations, (4) social comparison with peers, (5) limited job opportunities aligned with interests and educational background, and (6) concerns about mismatches between jobs and personal values. These findings show that QLC is shaped by individual conditions and social expectations and is understood through the subjective meanings constructed by fresh graduates during their transition into the workforce.

**Keywords:** Factor; Fresh graduate; Quarter Life Crisis; Work.

**How to Cite:** Ramadhina, H. & Sandra, I. (2026). Faktor-Faktor Quarter Life Crisis pada Fresh Graduate dalam Masa Transisi Menuju Dunia Kerja. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 9(1), 146-158.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2026 by author.

## Pendahuluan

Dalam realitas dunia kerja yang semakin kompetitif, semakin banyak perhatian diarahkan pada para lulusan baru yang menghadapi masa transisi setelah menamatkan pendidikan tinggi. Pada fase awal setelah kelulusan, *fresh graduate* mulai berada pada situasi transisi yang ditandai oleh perubahan rutinitas dan tuntutan untuk memasuki dunia kerja. Mereka mulai melakukan berbagai upaya untuk menyesuaikan diri, seperti mencari informasi lowongan, mengikuti akun karier, serta mencoba memetakan peluang pekerjaan yang dianggap memungkinkan. Namun perjalanan memasuki dunia kerja ternyata tidak selalu berjalan mulus, kerap kali *fresh graduate* lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap dan mampu memasuki dunia kerja. Hal tersebut bisa dilihat dengan banyak fenomena yang terjadi pada *fresh graduate*.

Pada kenyataannya mahasiswa lulusan baru yang masih menganggur tidak merasa cemas jika ia dalam keadaan menganggur, tetapi rasa cemas *fresh graduate* akan muncul ketika mereka mulai melamar pekerjaan (Nurjanah, 2018). Sarjana *fresh graduate* berada dalam kategori tinggi yang mengalami pergolakan emosional dalam melewati masa transisi dari fase remaja menuju dewasa dan mulai mengkhawatirkan masa depan, karir, dan jalan yang akan dijalani kedepannya (Sembring et al., 2024). *Fresh graduate* merasa tertekan ketika melamar pekerjaan karena sebagian besar perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja sebagai kriteria utama. Kondisi ini membuat mereka merasa tidak percaya diri dan cemas terhadap peluang mereka untuk diterima bekerja (Rajagukguk et al., 2024).

Mengutip data dari Satu Data Kemnaker pada Agustus 2024 terdapat sekitar 178.278 orang Pengangguran Terbuka (PT) di Provinsi Sumatera Barat atau sebesar 5,75% dari total angkatan kerja di Provinsi Sumatera Barat yang tidak terserap dalam pasar kerja di Indonesia. Kemudian diantaranya jumlah pengangguran dari lulusan tingkat Pendidikan tinggi yaitu sebanyak 36.888 orang. Tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi memperketat persaingan dalam mencari pekerjaan, sehingga *fresh graduate* menghadapi berbagai risiko dalam memasuki dunia kerja. Kondisi ini berkaitan dengan tantangan yang dihadapi oleh *fresh graduate* yaitu memasuki fase *quarter life crisis* (Alamsyah et al., 2025)

Riset yang dilakukan oleh LinkedIn (2017) terhadap 6.014 responden berusia 25-33 tahun di seluruh Amerika Serikat, Inggris, India, dan Australia pada tahun 2017 menemukan bahwa 75% pengguna LinkedIn berusia 25 hingga 30 tahun mengalami masalah *Quarter Life Crisis*. Hasil survei didominasi oleh individu yang merasa bingung dan cemas tentang pilihan karier dan pekerjaan mereka. Faktor utamanya adalah kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka (61%) dan tekanan karena membandingkan diri dengan teman yang lebih sukses (48%). Hal ini menyatakan bahwa *Quarter Life Crisis* menjadi hal yang hangat diperbincangkan karena banyaknya individu berusia remaja akhir/ dewasa awal memiliki rasa cemas, takut dan tidak percaya diri dengan kehidupan di masa yang akan datang. QLC dapat mengakibatkan individu memiliki perasaan ketidakmampuan dan adanya keraguan didalam dirinya serta takut akan kegagalan. *Quarter-life crisis* memunculkan adanya perasaan khawatir yang hadir atas ketidakpastian kehidupan mendatang seputar relasi, karier, dan kehidupan sosial yang terjadi sekitar usia 20-an (Fischer, 2008)

Realitas ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* menghadapi tantangan psikologis, sosial, dan struktural yang signifikan. Padahal idealnya lulusan perguruan tinggi seharusnya memiliki kesiapan kompetensi, ketenangan psikologis, serta dukungan lingkungan agar mampu memasuki dunia kerja dengan lebih percaya diri. Bekal pendidikan dan pelatihan dari kampus juga seharusnya membantu mengurangi kecemasan karier dan memperlancar proses transisi menuju dunia kerja. Fenomena serupa turut terjadi pada Prodi Pendidikan Sosiologi UNP yang telah melakukan antisipasi kesulitan mahasiswa *fresh graduate* terhadap QLC dengan mengadakan program *job training*, peningkatan kemampuan Bahasa Inggris melalui TOEFL, *public speaking*. Kemampuan-kemampuan ini berguna untuk meningkatkan kompetensi *skill* dan adaptasi dengan dunia kerja. Namun dalam prodi Pendidikan Sosiologi masih terdapat capaian kinerja alumni dalam aspek pekerjaan hanya mencapai bobot sebesar 36,5% dan selebihnya sulit mendapatkan pekerjaan. Persentase ini mengindikasikan bahwa sebagian besar lulusan mengalami masa tunggu yang cukup panjang atau belum bekerja dalam kategori layak sesuai indikator kinerja utama (IKU) yang ditargetkan sebesar 80% (UPT PKK UNP, 2025).

---

Rendahnya kesempatan kerja tersebut menggambarkan dinamika yang dihadapi oleh *fresh graduate* Prodi Pendidikan Sosiologi UNP. Meskipun telah mendapatkan bekal kompetensi akademik, akan tetapi lulusan tetap berhadapan dengan realitas kerja dengan mengalami masa tunggu yang cukup panjang. Situasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realita yang dihadapi lulusan, sehingga penting untuk menelusuri lebih dalam faktor-faktor yang menyebabkan *fresh graduate* tetap mengalami *quarter-life crisis* meskipun telah memperoleh berbagai bentuk pembekalan akademik maupun non-akademik. Penelitian ini berupaya menganalisis berbagai faktor tersebut dalam konteks pengalaman subjektif *fresh graduate* Program Studi Pendidikan Sosiologi UNP dalam masa transisi menuju dunia kerja. Sesuai dengan yang dikatakan Rahmania dan Tasaufi (2020) mengungkapkan bahwa mahasiswa pasca wisuda atau *fresh graduate* mengalami kebingungan tentang apa yang harus dipilih untuk masa depannya dan tuntutan dari lingkungannya mengindikasikan terjadinya *quarter life crisis*. Dengan mulai munculnya mengkhawatirkan masa depan, karir dan jalan yang akan dijalani kedepannya. Hal tersebut dapat dikategorikan sebagai QLC muncul dalam fase menuju dunia kerja dengan munculnya berbagai tuntutan baru yang harus dihadapi setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Jika seseorang mengalami stres akibat tekanan untuk memenuhi ekspektasi yang tidak realistis, hal ini dapat berdampak negatif pada pencapaian, kesehatan mental, serta jalur karier yang tidak sesuai (Hamdani & Sabilah, 2021).

Beberapa penelitian relevan dengan kajian penelitian ini telah dibahas oleh beberapa penelitian sebelumnya. Salah satu temuan awal memperlihatkan bahwa tingginya dukungan sosial dapat menurunkan tingkat *quarter-life crisis* pada individu yang sedang berada dalam masa transisi (Oktaviani & Soetjningsih, 2023). Temuan ini diperkuat oleh penelitian lain yang menyoroti peran media sosial, di mana perubahan fungsi dan intensitas penggunaannya justru meningkatkan tekanan psikologis serta memicu munculnya *quarter-life crisis* (Pamungkas & Hendrastomo, 2024). Selain itu, kajian lain mengonfirmasi bahwa kecemasan mengenai masa depan merupakan salah satu faktor paling dominan yang dialami *fresh graduate* ketika memasuki dunia kerja (Sembring et al., 2024). Kekhawatiran tersebut semakin besar karena adanya ketakutan tidak segera mendapatkan pekerjaan, terutama pada lulusan baru yang merasa belum siap menghadapi tuntutan dunia kerja (Riyanto & Arini, 2021). Di sisi lain, penelitian terbaru menunjukkan bahwa kelekatan individu dengan keluarga dapat menjadi faktor protektif yang menurunkan risiko terjadinya *quarter-life crisis* selama fase transisi menuju dunia kerja (Angelica, 2023).

Berdasarkan penelitian yang relevan di atas memiliki kesamaan fokus dengan penelitian yang akan dilakukan yakni menyoroti fenomena *quarter-life crisis* (QLC) yang dialami oleh *fresh graduate* maupun fase dewasa awal dalam transisi menuju dunia kerja. Berbeda dari studi terdahulu yang cenderung berfokus hanya pada aspek psikologis secara umum, sedangkan penelitian ini juga menekankan pada perspektif sosiologis yang mendalam terkait faktor-faktor yang memunculkan fase *Quarter life crisis* (QLC) dalam pengalaman *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Kemudian sebagian besar penelitian tersebut belum memberikan perhatian khusus terhadap makna subjektif para *fresh graduate* dalam menginterpretasikan *Quarter life crisis* yang mereka alami selama melewati masa transisi kehidupan dewasa awal. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan teori Fenomenologi Alfred Schutz untuk menganalisis fenomena tersebut.

Penelitian ini memiliki urgensi untuk dikaji lebih mendalam karena kecemasan akan masa depan dan karir yang dialami *fresh graduate* dalam proses mencari pekerjaan dapat membawa dampak bagi kesejahteraan individu, terutama dalam memicu munculnya *quarter-life crisis* (QLC). Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat memperburuk proses transisi ke dunia kerja, menurunkan kepercayaan diri, serta berpotensi munculnya tekanan baru bagi *fresh graduate*. Dengan menggunakan teori fenomenologi Alfred Schutz dijadikan sebagai landasan teori untuk menelaah secara mendalam pengalaman subjektif lulusan baru dari Program Studi Pendidikan Sosiologi UNP ketika menghadapi *quarter-life crisis* saat masa transisi ke dunia kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya kajian yang mendalam untuk memahami faktor-faktor apa saja yang menjadikan munculnya *quarter-life crisis* pada lulusan baru yang sedang berada dalam fase pencarian kerja, khususnya di lingkungan Prodi Pendidikan Sosiologi UNP. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menyebabkan *quarter-life crisis* pada *fresh graduate* Prodi Pendidikan Sosiologi UNP dalam proses pencarian kerja.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe fenomenologi yang dilaksanakan pada Prodi Pendidikan Sosiologi UNP mulai dari Juni hingga September 2025. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena sosial secara mendalam dalam konteks kehidupan nyata melalui interaksi langsung dengan partisipan. Di mana fokus Penelitian kualitatif terdapat pada analisis kehidupan sosial yang menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang (informan) dalam latar ilmiah

(Sudaryono, 2018). Pendekatan ini relevan untuk menggali makna subjektif yang diberikan individu terhadap pengalamannya, sehingga dapat mengungkap dinamika *Quarter-life crisis* pada *fresh graduate*. Pendekatan fenomenologi dalam penelitian ini berusaha memahami realitas sosial dari sudut pandang pelaku, bukan hanya menggambarkan perilakunya secara kasat mata tetapi menjelajahi bagaimana motif dan kesadaran sosial terbentuk melalui pengalaman hidup mereka sehari-hari (Farid & Adib, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi nonpartisipan yang dilakukan bukan untuk menilai munculnya gejala QLC secara langsung, tetapi untuk memahami konteks sosial, rutinitas, serta interaksi sehari-hari yang membentuk pengalaman subjektif para informan. Dilakukannya observasi bertujuan untuk memahami budaya, setting, atau fenomena sosial yang dikaji dari perspektif partisipan (Creswell, 2018). Wawancara mendalam dilakukan dengan 15 informan yang dipilih secara *purposive* dengan kriteria *fresh graduate* Prodi Pendidikan Sosiologi UNP, telah menyelesaikan studi 6 bulan hingga 1 tahun, dan sedang dalam proses pencarian kerja serta adanya informan tambahan dari keluarga *fresh graduate*. Wawancara ini dilakukan guna menggali pengalaman subjektif informan selama memasuki masa transisi setelah kelulusan, termasuk perasaan dan dinamika emosional. Studi dokumen berupa catatan wawancara, arsip, dan foto lapangan yang mendukung hasil penelitian. Untuk memperoleh data yang valid maka dalam penelitian ini dilakukan dengan triangulasi data yaitu triangulasi Teknik dan triangulasi sumber (Yusuf, 2019). Analisis data dilakukan menggunakan skema analisis interaktif dari Miles & Huberman yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, menyederhanakan, dan mengorganisasi data lapangan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif. Sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data berdasarkan teori fenomenologi Alfred Schutz.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan, penelitian ini akan menjawab bagaimana faktor-faktor yang menyebabkan QLC pada *fresh graduate* Prodi Pendidikan Sosiologi dalam masa pencarian kerja. Berdasarkan rumusan masalah, penulis sudah mengambil data sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami secara mendalam fenomena *quarter-life crisis* yang dialami *fresh graduate* berdasarkan pengalaman subjektif mereka.

### Ekspektasi dan ketakutan *fresh graduate* terhadap masa depan

Hasil penelitian yang dilakukan di prodi Pendidikan Sosiologi UNP menunjukkan kondisi di mana mahasiswa *fresh graduate* memiliki ketakutan tidak memperoleh pekerjaan dalam waktu yang dekat. Sejalan dengan itu menurut Fahriansyah dan Paryontri (2025) dalam fase *quarter life crisis* manusia akan mengalami stres dan merasa hidupnya tidak stabil karena keinginan mereka tidak sesuai dengan kenyataan dan keadaan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan APN (22 tahun) mengatakan bahwa:

“Aku orangnya *overthinking* banget, takut mengecewakan karena udah dua bulan semenjak aku lulus tapi aku ngerasa kayaknya udah setahun pengangguran. Aku merasa sudah banyak beban pikiran, khawatir banget jadinya. Apalagi dengan misalkan lanjut dengan cari yang di bidang pendidikan, aku pengen jadi PNS. Kalau untuk jadi PNS kan PPG dulu, sedangkan PPG belum jelas infonya. Khawatir itu karena ya emang takut juga misalkan keinginan pengen kerja ini itu, tapi proses untuk dapetnya ternyata ga segampang itu” (Wawancara pada tanggal 2 September 2025).

Pernyataan informan menunjukkan adanya kesenjangan waktu subjektif, di mana dua bulan terasa seperti satu tahun karena tekanan psikologis yang dirasakan. APN (22 tahun) mengalami kecemasan berlebih (*overthinking*) yang dipicu oleh ketakutan mengecewakan keluarga dan ketidakpastian jalur karier karena proses menjadi PNS memerlukan tahapan panjang. Ekspektasi APN (22 tahun) untuk segera memiliki pekerjaan tetap berbenturan dengan realitas dunia kerja dan keterbatasan peluang, sehingga menimbulkan rasa terjebak dan beban mental. Ini sejalan dengan ciri-ciri *quarter-life crisis* adanya ketidakstabilan emosional akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Sama halnya dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan PS (23 tahun) mengatakan bahwa:

“Apalagi sebagai anak pertama ya, itu pasti benar-benar khawatir lah. Takut sudah sejauh ini gak jadi apa-apa gitu, belum bisa memenuhi ekspektasi orang-orang terdekat. *Overthinkingnya* tuh karena Kakak anak pertama ya, Jadi kayaknya tuh pengen cepet aja dapet kerjaan dan pengen bantu orang tua. karena aku sendiri mau banget kerja di BUMN, khawatirnya tuh

---

takut aja kalau nantinya ga sesuai sama yang udah kakak pikirkan atau ga sesuai ekspektasi” (Wawancara pada tanggal 2 September 2025).

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa sebagai anak pertama, PS (23 tahun) merasa memiliki tanggung jawab moral untuk cepat berhasil dan membantu orang tua. Keinginan untuk bekerja di BUMN muncul sebagai cita-cita ideal, tetapi PS menyadari bahwa prosesnya kompetitif dan tidak selalu sesuai dengan harapan. Keinginan antara ingin segera membantu orang tua dan kenyataan karier proses rekrutmen sulit dan tidak pasti menimbulkan kekhawatiran akan kegagalan. Dari penjelasan kedua menunjukkan terdapat dorongan kuat untuk mewujudkan ekspektasi karir, namun para *fresh graduate* sering kali melewatinya dengan disertai rasa cemas dan ketakutan apabila tidak mampu mencapainya. Ini terjadi karena ekspektasi yang tinggi dan bertentangan dengan kenyataan.

Berdasarkan pernyataan di atas, kedua informan memiliki kekhawatiran yang sama yakni keinginan untuk segera mendapatkan pekerjaan yang disertai rasa takut jika nantinya karir kedepannya tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. Sesuai dengan yang dikatakan Karpika & Segel (2021) individu yang mengalami *quarter life crisis* menunjukkan banyak ciri seperti adanya kebingungan dalam diri antara realita yang dihadapi dengan harapannya. Dalam arti ketika adanya gap antara harapan impian dengan realitas hidup yang menjadikan *fresh graduate* mengalami tekanan internal. Sama halnya dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan HS (24 tahun) mengatakan bahwa:

“aku mulai belajar untuk gak terus-terusan nyalahin diri sendiri. Aku coba nilai diri dengan lebih jujur, kayak merasa kalau ternyata CV aku kurang oke. Aku juga mulai sadar kalau gagal itu bukan berarti aku nggak mampu, tapi karena prosesnya masih jalan. Intinya, sekarang kalau ketemu kesulitan atau gagal lagi, aku anggap itu bagian dari proses, bukan akhir dari segalanya” (Wawancara pada tanggal 30 Agustus 2025).

Dari penjelasan di atas dapat terlihat bahwa informan berusaha menyeimbangkan antara ekspektasi dengan ketakutan akan ketidakpastian karier melalui cara yang berbeda. Informan HS (24 tahun) lebih fokus pada proses refleksi diri sebagai bentuk penerimaan terhadap kegagalan dan usaha untuk mengurangi kecemasan akan masa depan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan dalam mencapai cita-cita atau kegagalan mewujudkannya dapat memperburuk pengalaman *quarter-life crisis*, misalnya melalui munculnya *overthinking*, keraguan terhadap kemampuan diri, serta perasaan terjebak dalam standar sosial yang sulit dicapai (Afandi, 2023). Namun demikian, para *fresh graduate* tetap berupaya mengembangkan strategi untuk menghadapi gap antara harapan dan impian agar kehidupan mereka tetap seimbang.

### **Keraguan diri terhadap kompetensi dalam menentukan arah karir**

Hasil penelitian memperlihatkan adanya perasaan ragu yang dialami oleh para *fresh graduate* terhadap kemampuan diri mereka sendiri. Keraguan ini kerap muncul ketika mereka mulai menapaki proses pencarian kerja dan dihadapkan pada tuntutan pasar tenaga kerja. Dalam konteks ini, para lulusan baru mulai mempertanyakan apakah kompetensi yang mereka miliki sudah cukup untuk bersaing dan menentukan arah karier yang tepat. Seperti yang disampaikan dalam wawancara dengan informan MAP (22 tahun) yang mengatakan bahwa:

“Aku sempat meragukan kemampuan sendiri karena kan harus banyak punya pengalaman kalau dalam mencari kerja. Apalagi kayak persaingan ketat, mau cari kerja saingannya tuh yang harus punya pengalaman ini itu, harus punya sertifikat yang beragam. Nah itu yang gak aku dapatkan selama kuliah. Jadi merasa beda lah dengan orang. Karena minder juga orang-orang ada kegiatan gitu karena kan selama aku kuliah bisa dibilang aku mahasiswa kupu-kupu gitu. Cuman karena mikirnya berarti saingan untuk dapat kerja itu mereka kebanyakan udah terlatih. Mereka tuh ada sertifikat yang menjamin. Jadinya ngerasa beda tuh disitu” (Wawancara pada tanggal 22 Agustus 2025).

Dalam wawancara dengan informan MAP (22 tahun) menegaskan bahwa rasa minder muncul karena ia kurang aktif selama perkuliahan dan merasa kalah bersaing dengan teman-temannya yang memiliki lebih banyak pengalaman dan sertifikasi. Situasi ini menunjukkan bahwa keraguan bukan hanya muncul dari dalam diri individu, tetapi juga diperkuat oleh perbandingan sosial dengan lingkungan sekitar. Hal ini sesuai dengan yang dirasakan informan MAP (22 tahun) sebagai *fresh graduate* dalam fase menentukan arah karir dan meragukan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini berkaitan dengan keraguan terhadap diri sendiri, terutama ketika mulai berhadapan dengan realitas dunia kerja yang kompetitif. Gambaran mengenai keraguan dan kecemasan yang dialami informan dapat terlihat lebih jelas dalam hasil observasi yang dilakukan peneliti.



**Gambar 1. Informan memeriksa e-mail secara berkala**  
sumber: dokumen pribadi

Gambar 1 di atas menunjukkan hasil observasi peneliti memperlihatkan bahwa informan beberapa kali tampak memeriksa kotak masuk email pribadinya untuk memastikan apakah terdapat balasan atau panggilan wawancara kerja. Aktivitas tersebut dilakukan secara berkala, terutama setelah informan mengirimkan lamaran ke beberapa perusahaan daring. Hal ini menggambarkan adanya upaya aktif dalam proses pencarian kerja, namun sekaligus memperlihatkan kecemasan dan ketidakpastian yang dialami informan terhadap hasil dari usaha tersebut. Untuk memperkaya temuan observasi tersebut dan memperoleh penjelasan yang lebih mendalam mengenai dinamika emosional informan, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu orang *tua fresh graduate*, yakni informan Y (55 tahun). Terkait hal itu informan Y (55 Tahun) menyebutkan bahwa:

“Sejauh yang ibuk lihat kalau ditanya soal lowongan dia langsung jadi gampang cemas, apalagi kalau belum ada panggilan interview jadinya kepikiran tuh dan kadang juga jadi agak sensitif. Tapi untungnya dia mau tetap cari lowongan yang dia mau. Jadi sikapnya ya masih seperti itu selama cari-cari kerja” (Wawancara pada 24 Agustus 2025).

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa anaknya sebagai *fresh graduate* mengalami respons emosional yang kuat setiap kali menghadapi proses pencarian kerja. Rasa cemas yang muncul setiap kali membahas lowongan pekerjaan, kegelisahan ketika belum ada panggilan wawancara, serta perasaan sensitif yang meningkat menggambarkan adanya ketidakpastian diri dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja. Reaksi ini mencerminkan bentuk keraguan diri terhadap kompetensi, di mana individu menilai dirinya kurang mampu menghadapi realita dunia kerja, sehingga mampu memengaruhi kepercayaan diri dalam menentukan arah karier. Dalam *Quarter-life crisis* keraguan yang dialami informan tidak sekadar pengalaman personal, melainkan bagian dari pola krisis identitas yang lebih luas.

#### **Rasa cemas akibat tuntutan dari keluarga**

Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor dari luar yang turut memengaruhi kondisi *fresh graduate* yaitu tekanan dan harapan dari keluarga. Dalam fase transisi menuju dunia kerja, keluarga sering kali menjadi pihak yang paling berperan dalam memberikan dukungan sekaligus tuntutan terhadap pencapaian karier anak. Sebagian besar informan merasa terbebani oleh ekspektasi orang tua yang mendorong mereka untuk bekerja sesuai jurusan. Seperti yang disampaikan informan AS (23 Tahun) pada wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa:

“Iya ada sih pengaruh dari keluarga, misal aku cari kerja kayak di toko-toko tapi orang tua bilang ‘janganlah di toko kalau bisa manfaatkanlah ijazahnya’. Jadinya aku ngestuck disitu, kesannya aku harus jadi guru lah. ‘Karena kamu spd, kamu harus jadi guru. Janganlah itu, kalau kerja disana kan yang lulus SMA aja bisa disana’ Nah orang tua aku bilang gitu, padahal aku maunya cari kerja gak harus langsung jadi guru karena juga aku tuh mau mencari pengalaman yang lebih banyak.” (Wawancara pada tanggal 29 Agustus 2025).

Pernyataan AS (23 Tahun) menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga membuatnya merasa terbatas dalam mengeksplorasi peluang kerja yang lebih luas. Harapan orang tua agar ia bekerja sesuai ijazah menyebabkan AS (23 Tahun) mengalami perasaan terjebak karena pilihan karirnya seolah sudah ditentukan. Kondisi ini memunculkan pertentangan antara minat pribadi dan tuntutan keluarga, sehingga memengaruhi kepercayaan diri dan fleksibilitasnya dalam menentukan arah karir. Hal serupa juga dapat dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan AAS (24 Tahun) yang menyatakan bahwa:

“Sangat berpengaruh kalau dari keluarga. aku selalu disuruh cepat cari kerja dan jangan di rumah-rumah mulu. Itu kan jadi tekanan ya bagi diri kita. Tapi gak semudah itu loh mendapatkan pekerjaan, padahal aku juga udah banyak masukan lamaran kerjaan. Tapi belum

---

waktunya, selagi kita berusaha, pasti ada jalannya. Kita berusaha dulu.” (Wawancara pada tanggal 28 Agustus 2025).

Pernyataan AAS (24 Tahun) menunjukkan tekanan emosional yang muncul akibat desakan keluarga agar ia segera bekerja. Tuntutan untuk cepat memperoleh pekerjaan menimbulkan perasaan terburu-buru dan stres, meskipun telah berupaya mengirim banyak lamaran. Situasi ini memperlihatkan adanya ketegangan antara ekspektasi keluarga dan realitas pasar kerja yang kompetitif, sehingga memicu rasa cemas dan ketidakpastian dalam proses pencarian kerja. Dari pernyataan di atas, kedua informan merasa terbebani oleh tuntutan keluarga untuk segera memperoleh pekerjaan meskipun realitas lapangan kerja tidak selalu sesuai dengan harapan. Hal ini menunjukkan bahwa ekspektasi orang tua sering kali tidak sejalan dengan minat lulusan baru. Kondisi ini menimbulkan kebingungan dalam menentukan arah karier dan semakin memperbesar risiko mengalami *quarter-life crisis*. Selanjutnya untuk mendapatkan data yang lebih jelas lagi, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu orang tua dari *fresh graduate* yaitu informan MS (55 tahun) yang menyebutkan keterkaitan antara *fresh graduate* dalam masa transisi ke dunia kerja dengan dukungan sosial yang diberikan:

“Setelah wisuda ibuk merasa anak masih agak bingung, arahnya kemana setelah lulus. Karena belum ada pekerjaan yang tetap, jadi kelihatan sering cemas, banyak pikiran. Ibuk paham banget, memang sekarang ini cari kerja nggak mudah, saingannya banyak, jadi wajar kalau anak agak khawatir. Kalau dari pengamatan ibuk, SY kalau ada kabar lowongan atau panggilan interview, dia langsung kelihatan tegang, kayak takut salah jawab, takut nggak diterima. Jadi agak sensitif lah sikapnya sekarang.” (Wawancara pada tanggal 26 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa perspektif orang tua menegaskan kondisi emosional *fresh graduate* yang sedang mengalami QLC. Informan MS (55 tahun) menyadari anaknya rentan cemas, tetapi pada saat yang sama ia berusaha memberi dukungan emosional agar anaknya tetap termotivasi. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian informan dalam fase QLC justru mendapat penguatan dari keluarga. Dalam sub keluarga, temuan informan sebelumnya, terlihat bahwa ekspektasi orang tua bisa menjadi beban. Namun dari informan MS (55 tahun) sebagai orang tua memperlihatkan sisi lain, di mana keluarga juga dapat menjadi sumber rasa aman dan semangat. Dengan demikian, dukungan emosional dari orang tua berperan penting dalam mereduksi tekanan yang dirasakan *fresh graduate*, sehingga membantu mereka agar tidak terlalu tenggelam dalam fase QLC.

### **Perbandingan sosial dengan teman sebaya**

Hasil penelitian terkait hubungan pertemanan memiliki pengaruh dalam pengalaman para *fresh graduate*. Salah satu dinamika yang sering muncul yaitu kecenderungan untuk membandingkan diri dengan pencapaian teman sebaya. Proses perbandingan ini kerap menimbulkan rasa cemas, minder, hingga keraguan terhadap kemampuan diri sendiri. Seperti yang disampaikan informan ODA (23 Tahun) dengan peneliti yang menyatakan bahwa:

“Aku sering banget ngebandingin diri sama teman-teman seperti ada yang sudah dapat kerja di perusahaan besar, ada yang gajinya stabil tiap bulan, atau ada juga yang lanjut kuliah lagi. Kalau lihat itu semua, rasanya kayak aku tertinggal jauh, padahal start-nya bareng-bareng. Pernah juga ngerasa minder kalau ketemu mereka, takut ditanya-tanya soal kerjaan. Sampai sekarang pun kadang masih suka ke-trigger kalau lihat pencapaian orang lain” (Wawancara pada tanggal 25 Agustus 2025).

Berdasarkan pernyataan tersebut, tampak bahwa informan mengalami tekanan akibat perbandingan sosial yang dilakukan terhadap teman-temannya. Di mana informan ODA (23 Tahun) merasa tertinggal meskipun memulai perjalanan dari titik yang sama, sehingga memunculkan rasa minder dan menghindari pertemuan tertentu karena takut jika muncul topik terkait pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses perbandingan sosial muncul secara berulang menjadi pemicu kecemasan yang berkelanjutan. Perasaan tertinggal ini kemudian menimbulkan kerentanan bagi ODA (23 Tahun) dalam membangun keyakinan diri selama masa transisi ke dunia kerja. Hal serupa juga dapat dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan SY (23 Tahun) yang menyatakan bahwa:

“Aku selalu bandingin diri aku sama orang lain. Sebenarnya itu udah pasti *toxic* ya dan Aku ngerasa kayak kurang yakin sama proses ku sendiri. Bahkan waktu sempat kerja freelance pun tetap membandingkan diri dengan teman yang sudah dapat pekerjaan tetap. Kayak sama teman dekat aku yang udah dapat kerja duluan pun aku sering ngebandingin diri aku sama temen aku

itu. Tapi kadang temen aku juga ngebandingin dirinya ke orang lain. Nah kayak gak ada ujungnya gitu ya” (Wawancara pada tanggal 24 Agustus 2025).

Pernyataan di atas memperlihatkan pola perbandingan diri yang bersifat lebih mendalam. Informan SY (23 Tahun) menyadari bahwa kebiasaannya tersebut bersifat *toxic* dan membuat dirinya semakin tidak yakin dengan proses perkembangan pribadinya. Bahkan ketika sudah bekerja sebagai *freelance* pun, ia tetap merasa pencapaiannya tidak cukup bila dibandingkan dengan teman sebaya. Dari pernyataan kedua informan menunjukkan bahwa sangat rentan bagi para *fresh graduate* untuk membandingkan diri dengan teman sebaya yang lebih cepat mendapatkan pekerjaan atau pencapaian tertentu. Hal tersebut disebabkan oleh masa transisi dalam hidup individu di saat orang-orang di sekitar mulai mendapatkan jalan mereka sendiri dan saat itulah mulai membandingkan kehidupan orang lain dengan kehidupannya sendiri.

Selain perasaan cemas akibat perbandingan dengan teman sebaya, sebagian informan juga merasakan perubahan dalam dinamika pertemanan setelah lulus kuliah. Jika sebelumnya hubungan pertemanan menjadi sumber dukungan emosional, kini dukungan tersebut mulai berkurang seiring perubahan fokus dan kesibukan masing-masing individu. Menurut Hurlock (Dalam Zamzam 2025), dukungan dari teman sebaya sering kali menghadirkan rasa kebersamaan yang tidak selalu bisa diperoleh dari keluarga. Namun setelah lulus pertemanan tersebut mulai tidak sama seperti disaat perkuliahan, di mana masing-masing mulai disibukkan dengan karier atau pilihan hidupnya. Sama halnya wawancara yang peneliti lakukan dengan informan MN (24 Tahun) yang menyebutkan bahwa:

“Aku pernah merasa diposisi yang sendiri aja, kadang misalnya kita lagi perlu dukungan tapi mungkin orang di sekitar kita gak peka kalau kita lagi perlu dukungan. Apalagi kalau habis lulus tuh kita udah mulai sibuk masing-masing dan udah pada punya pekerjaan juga. Jadi kalau memang mereka menyempatkan waktu untuk peduli atau support itu ya terima. Tapi kalau memang mereka lagi gak bisa kita gak bisa maksain itu juga” (Wawancara pada tanggal 25 Agustus 2025).

Dari kutipan informan tersebut terlihat adanya pola bahwa setelah lulus, hubungan pertemanan tidak lagi memberi dukungan yang sama seperti saat kuliah. Informan AS (23 Tahun) menyoroti perubahan interaksi yang membuatnya merasa ditinggalkan. Hal ini memperlihatkan bahwa minimnya dukungan sosial tidak hanya berdampak pada aspek emosional, tetapi juga memperkuat kerentanan *fresh graduate* terhadap ketidakpastian karier yang menjadi bagian dari QLC. Di mana lingkungan dan dukungan sosial dapat mencegah dampak negatif pada kesehatan mental saat menghadapi *quarter life crisis*. Kesimpulannya dalam aspek pertemanan Sebagian *fresh graduate* membandingkan diri kemudian muncul cemas & minder, sebagian lain kehilangan dukungan teman muncul rasa kesepian. Keduanya sama-sama memperbesar risiko QLC. Meski demikian, setiap informan merespons kondisi ini dengan cara yang berbeda, sebagian merasa terbebani hingga sulit beradaptasi, sementara yang lain berusaha menerima kenyataan dan menjadikannya kesempatan untuk lebih mandiri.

#### ***Keterbatasan peluang kerja yang sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan***

Data dari hasil penelitian menunjukkan bahwa para *fresh graduate* kerap mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan pekerjaan maupun arah karier. Sejalan dengan Mustikasari (2018) keinginan *fresh graduate* untuk segera memperoleh pekerjaan dan meniti karier ideal ternyata sulit diwujudkan karena realitas di lapangan menunjukkan adanya proses seleksi yang ketat dan persaingan yang tinggi. Seperti yang disampaikan oleh informan PS (23 tahun) dalam wawancara dengan peneliti yang menyatakan bahwa:

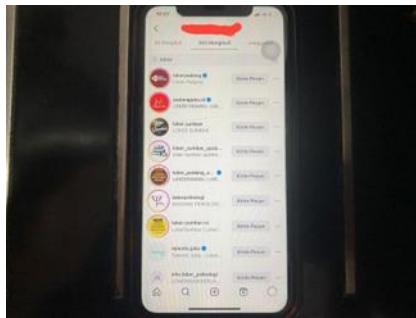
“...Aku tuh pengen penghasilan yang lumayan besar, tapi yang sesuai dengan jurusan kita tuh gajinya gak memenuhi gitu. Terus di satu sisi kita lihat ada pekerjaan yang penghasilannya tuh tinggi tapi gak sesuai sama jurusan kita. Tapi sebenarnya kalau dari skill kakak punya disitu cuman jurusannya yang gak gitu. Tapi karena kita jurusan Pendidikan jadinya susah. Mana juga ada Kabar katanya honor juga udah gak ada lagi gitu.” (Wawancara pada tanggal 2 September 2025).

Pernyataan PS (23 Tahun) menunjukkan adanya ketimpangan antara keinginan dan realitas pasar kerja yang dihadapi sebagai lulusan pendidikan. Di mana keinginan mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan tinggi, namun terhambat opsi kerja sesuai dengan jurusan yang justru menawarkan gaji yang dianggap kurang memadai. Di sisi lain, terdapat pekerjaan dengan penghasilan besar, tetapi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kondisi ini membuat informan merasakan dilema antara tetap mengikuti bidang keilmuannya atau memilih pekerjaan lain yang lebih menjanjikan secara finansial. Situasi tersebut diperburuk oleh informasi mengenai berkurangnya peluang kerja guru honorer, sehingga menambah

ketidakpastian dalam proses pencarian kerja. Hal ini juga didukung oleh data hasil wawancara peneliti dengan informan SAS (23 Tahun) yang menyebutkan bahwa:

“Aku kan pengennya kerja di bidang yang aku suka, kayak kerja kantoran tapi lowongan yang sesuai itu nggak gampang ketemu. Kadang juga untuk jurusan Pendidikan itu jarang banget tersedia, karena mereka lebih sering ambil yang non-pendidikan. Itu bikin stres, Jadi tantangan terbesarnya tuh nyesuain antara minat, ijazah, sama kenyataan di lapangan” (Wawancara pada tanggal 24 Agustus 2025).

Pernyataan informan SAS (23 Tahun) menegaskan bahwa keterbatasan lowongan kerja yang sesuai minat dan ijazah menjadi hambatan utama bagi fresh graduate, terutama dari jurusan pendidikan. Informan menginginkan pekerjaan kantoran yang sesuai minatnya, namun peluang tersebut sulit ditemukan. Karena banyak instansi lebih memilih lulusan non-pendidikan untuk posisi kerja administrasi atau kantor, sehingga membuat kesempatan bagi lulusan pendidikan semakin sempit. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran karena SAS (23 Tahun) harus menyesuaikan antara minat pribadi, jurusan yang ditempuh, serta tuntutan pasar kerja yang tidak sepenuhnya memberi ruang bagi kompetensinya. Berdasarkan wawancara dengan kedua informan di atas memperlihatkan pola yang konsisten yakni lulusan pendidikan dihadapkan pada *mismatch* antara minat, jurusan, dan peluang kerja. Kombinasi faktor tersebut menimbulkan kebingungan dalam menentukan arah karier dan turut berkontribusi pada munculnya gejala *quarter-life crisis* menentukan arah karier dan berkontribusi pada munculnya gejala *quarter-life crisis*.



**Gambar 2. Mencari pekerjaan dari akun Instagram informasi lowongan kerja**  
sumber: dokumen pribadi

Gambar 2 di atas menunjukkan melalui hasil observasi, peneliti menemukan bahwa beberapa informan berupaya aktif mencari informasi pekerjaan melalui media sosial. di mana informan memperlihatkan akun Instagram yang diikutinya berisi berbagai laman lowongan kerja dan akun karir. Aktivitas ini menunjukkan perilaku merefleksikan kecemasan yang dirasakan informan untuk segera memperoleh pekerjaan. Seringnya dalam membuka akun lowongan kerja menjadi salah satu bentuk indikasi di mana individu merasa terdesak oleh tuntutan sosial dan ingin segera mendapat pekerjaan.

Situasi ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* tidak hanya menghadapi kecemasan pribadi, tetapi juga berhadapan dengan struktur sosial yang membatasi ruang gerak mereka. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa masalah ini tidak semata persoalan individu. Secara struktural, pasar kerja di Indonesia masih menempatkan lulusan pendidikan yang terpusat menjadi guru (Hisyam et al., 2025). Selain itu, pandangan keluarga mengenai pekerjaan yang dianggap ideal juga memengaruhi pertimbangan karier *fresh graduate*. Hal ini terlihat dalam pernyataan IY (50 tahun) sebagai orang tua yang menyebutkan:

“Kalau ditanya keinginan ibuk, tentu ibuk maunya SY jadi guru tetap sesuai dengan jurusan yang ditempuh. Dari dulu ibuk sudah bilang kalau kerja jadi pendidik itu baik, ada berkahnya, bisa bermanfaat untuk orang banyak. Jadi ibuk dukung banget kalau sherly terus mengejar pekerjaan itu.” (Wawancara pada 29 Agustus 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa harapan keluarga masih berpusat pada profesi guru sebagai pilihan karier yang ideal bagi lulusan pendidikan. Meskipun orang tua tidak memaksakan secara langsung, tetapi keluarga tetap mengarahkan anak pada jalur pekerjaan tertentu yang dianggap baik dan sesuai jurusan. Dalam konteks mismatch dan keterbatasan kerja sesuai minat seperti ini dapat menambah tekanan bagi informan karena peluang kerja sebagai guru tidak selalu tersedia dan proses rekrutmen sering kali panjang, kompetitif, serta penuh ketidakpastian. Situasi ini menjadikan informan terjebak antara mengikuti minat pribadi, kebutuhan ekonomi, dan keinginan keluarga. Hal semacam ini menjadi bagian dari dinamika *quarter-life crisis* yang dirasakan oleh fresh graduate ketika berhadapan dengan pilihan-pilihan karier yang tidak sejalan dengan realitas lapangan.

---

### ***Khawatir terhadap ketidaksesuaian antara pekerjaan dan nilai pribadi***

Kemudian dalam temuan wawancara, terdapat Sebagian besar *fresh graduate* memiliki kekhawatiran terkait antara kesesuaian pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi maupun tujuan hidup yang mereka cita-citakan. Di mana mereka menyampaikan bahwa menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan minat serta prinsip hidup, namun terhalang realitas. Sesuai yang dikatakan oleh informan ODA (24 Tahun) dalam wawancara yang dilakukan dengan mengatakan bahwa:

“Aku kadang suka kepikiran dan *overthinking*, gimana kalau kerjaan yang aku ambil nanti ternyata nggak sesuai sama apa yang aku pengen dalam hidup aku sendiri. Misalnya, aku pengennya punya kerjaan yang bikin nyaman, bisa berkembang, dan ada rasa puas karena sesuai *passion*. Tapi kalau kenyataannya harus kerja di bidang yang nggak aku suka, takutnya malah bikin stres dan nggak enjoy ngejalaninnya” (Wawancara pada tanggal 25 Agustus 2025).

Pernyataan dari informan ODA (24 Tahun), memperlihatkan bahwa bagi sebagian *fresh graduate*, pekerjaan bukan sekadar soal gaji atau stabilitas, tetapi juga tentang *value* dan *passion*. Kekhawatiran muncul ketika realitas dunia kerja menuntut kompromi yang tidak sejalan dengan prinsip pribadi. Di mana informan menekankan pentingnya memiliki pekerjaan yang sesuai karena jika tidak kemungkinan besar seseorang akan mengalami stress dan tidak menikmati proses dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan [Fahriansyah & Paryontri \(2025\)](#) yang menyebutkan bahwa pada masa QLC, individu kerap mengalami kesulitan dalam mencari karir yang selaras dengan nilai-nilai personal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecemasan *fresh graduate* tidak hanya bersumber dari ketakutan akan gagal mendapatkan pekerjaan, tetapi juga dari dilema antara mereka harus menerima pekerjaan yang tidak sesuai *passion* atau bertahan mencari yang lebih ideal dengan risiko ketidakpastian finansial. Dari hal tersebut terlihat bahwa *fresh graduate* menempatkan nilai-nilai personal sebagai dasar penting dalam menentukan arah karir. Hal serupa juga dikatakan oleh informan SY (23 Tahun) dengan peneliti dalam wawancara yang menjelaskan bahwa:

“Kalau aku tujuan hidupnya udah pasti uang sih ya. Tapi kalau dari segi gajinya udah beda dan lumayan banget, nah aku bakalan tetap milih uangnya gitu. Jadi misalkan soal kekhawatiran kayak kepikiran kalau gak sesuai nanti gajinya gimana ya. Belum lagi soal omongan orang. Khawatir dengan S1 pendidikan kok kerjanya itu gitu. Ekspektasi orang pasti yang kita tuh PNS gitu” (Wawancara pada tanggal 29 Agustus 2025).

Sementara itu, pernyataan dari informan SY (23 Tahun) lebih menunjukkan orientasi pragmatis terhadap pekerjaan, di mana gaji diposisikan sebagai tujuan utama sekaligus indikator nilai pekerjaan. Dalam hal ini, faktor ekonomi menjadi prioritas melebihi minat maupun latar belakang pendidikan. Namun, orientasi tersebut tetap disertai dengan kecemasan, informan merasa terbebani oleh ekspektasi sosial bahwa lulusan pendidikan seharusnya menjadi guru atau PNS. Dalam arti pilihan hidup informan SY (23 Tahun) tidak sekadar soal pilihan pribadi, tetapi terdapat juga kompromi antara kebutuhan finansial dengan tekanan ekspektasi sosial. Kondisi ini menggambarkan pola umum di kalangan *fresh graduate*, di mana orientasi pragmatis lahir dari tekanan realitas sosial-ekonomi yakni tingginya kebutuhan finansial, terbatasnya lapangan kerja sesuai jurusan, serta pandangan masyarakat yang masih menganggap “kesuksesan” identik dengan profesi tertentu.

### **Pembahasan**

Dalam penelitian ini, pendekatan fenomenologi Alfred Schutz dijadikan sebagai landasan teori untuk menelaah secara mendalam pengalaman subjektif lulusan baru dari Program Studi Pendidikan Sosiologi UNP ketika menghadapi *quarter-life crisis* saat masa transisi ke dunia kerja. Schutz beranggapan bahwa realitas sosial dibentuk melalui makna-makna subjektif yang muncul dari interaksi individu dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memperoleh gambaran yang lebih terstruktur, temuan penelitian kemudian dikelompokkan ke dalam dua kategori utama berdasarkan kerangka fenomenologi Alfred Schutz, yaitu Motif Sebab (*Because Motive*) dan Motif Tujuan (*In-Order-to Motive*).

#### ***Motif sebab***

Melalui konsep *Because Motive Schutz*, yaitu di mana sebuah kondisi yang melatarbelakangi tindakan seseorang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana kondisi atas tindakan masa lalu memberikan kontribusi atas tindakan yang akan datang ([Manggola & Thadi, 2021](#)). Keraguan diri terhadap kompetensi dalam menentukan arah karier tampak jelas dalam hasil wawancara, di mana sebagian besar *fresh graduate* mengalami ketidakpercayaan diri akibat dunia kerja yang menuntut pengalaman dan keahlian spesifik. Pilihan dan perasaan mereka terbentuk dari pengalaman sebelumnya seperti kegagalan, kurangnya pengalaman organisasi, atau pandangan negatif lingkungan, yang kemudian memengaruhi bagaimana

---

---

individu menilai dirinya saat ini. Hal ini sejalan dengan [Herawati & Hidayat \(2020\)](#) bahwa *quarter life crisis* sering terjadi pada individu yang merasa kurang memiliki kemampuan atau keterampilan terkait dunia kerja.

Rasa cemas akibat tuntutan keluarga juga terlihat dari gambaran informan yang menyebut keluarga sebagai sumber motivasi sekaligus tekanan. Dorongan agar anak segera memperoleh pekerjaan tetap, berpenghasilan layak, atau berkarier sesuai jurusan menciptakan tekanan emosional ketika harapan tersebut belum terpenuhi. Dalam konsep *Because Motive*, nilai-nilai seperti “anak harus segera mandiri” atau “lulusan pendidikan seharusnya menjadi guru” menjadi konstruksi sosial yang melekat sejak lama dan membentuk makna subjektif *fresh graduate* terhadap tanggung jawabnya. Ketidaksesuaian antara makna subjektif dan realitas objektif inilah yang memunculkan kecemasan. [Artiningsih & Savira \(2021\)](#) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan keluarga tanpa dukungan emosional, semakin besar potensi terjadinya *quarter-life crisis*.

Selain itu, perbandingan sosial dengan teman sebaya menjadi faktor penting dalam dinamika QLC. Banyak informan membandingkan diri dengan teman-teman yang telah memperoleh pekerjaan atau mencapai kesuksesan tertentu, terutama melalui media sosial. Dalam kerangka fenomenologi Schutz, pengalaman dan interaksi sosial ini membentuk cara individu menafsirkan posisi dirinya di masyarakat. Schutz menjelaskan bahwa *Because Motive* merujuk pada pengalaman masa lalu yang mendorong munculnya suatu tindakan. Artinya, keraguan *fresh graduate* bukan muncul tiba-tiba, melainkan dibangun dari memori, kegagalan, dan makna yang dilekatkan pada pengalaman tersebut ([Riyanto, 2018](#)). Ketika seseorang sering terpapar narasi “teman-teman sudah sukses”, pengalaman tersebut menimbulkan tekanan psikologis dan makna subjektif bahwa “saya tertinggal”. Penelitian [Hidayati et al., \(2023\)](#) menunjukkan bahwa paparan media sosial yang menampilkan pencapaian teman sebaya berkontribusi pada meningkatnya perasaan cemas dan rendah diri pada individu muda.

### **Motif tujuan**

Faktor-faktor dalam kategori *In-Order-To Motive* menunjukkan bagaimana harapan dan tujuan masa depan membentuk tindakan *fresh graduate* dan menjadi sumber ketegangan dalam pengalaman *quarter-life crisis*. Tindakan tersebut tidak terjadi secara spontan, melainkan setelah pertimbangan yang matang berdasarkan pemahaman individu terhadap berbagai faktor yang memengaruhi sebelum tindakan dilakukan ([Sobur, 2014](#)).

Ekspektasi terhadap masa depan tampak dari harapan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai minat, jurusan, dan cita-cita pribadi. Namun, muncul pula ketakutan apabila harapan tersebut tidak segera terwujud, seperti kekhawatiran akan lamanya proses mendapatkan pekerjaan atau tingginya persaingan. Dalam kerangka Schutz, tindakan ini merupakan bentuk *In-Order-to Motive* atau motif tujuan yang mengarahkan seseorang pada masa depan yang ia bayangkan ([Farid & Adib, 2018](#)). QLC muncul ketika motif tersebut terhambat oleh realitas struktural seperti lapangan kerja yang sempit. Dalam konsep *In-Order-To Motive* Schutz, tindakan seperti melamar pekerjaan, mengikuti pelatihan, atau memperluas jaringan sosial merupakan upaya menuju kehidupan ideal yang mereka bayangkan. Ketika motif tujuan tersebut terhambat oleh kenyataan seperti keterbatasan peluang kerja, penolakan berulang, atau ketidaksesuaian bidang pekerjaan dengan pendidikan, timbul ketegangan antara makna subjektif dan realitas sosial. Hal ini sejalan dengan [Karpika & Segel \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa QLC muncul ketika terjadi ketidaksesuaian antara *ideal self* dan *real self*.

Keterbatasan peluang kerja yang sesuai minat dan latar belakang pendidikan juga menjadi sumber tekanan bagi para informan. *Mismatch* antara jurusan dan realitas lapangan kerja, ditambah tingginya persaingan serta tekanan sosial untuk segera bekerja, memunculkan kecemasan dan rasa terburu-buru. Dalam perspektif Schutz, tindakan seperti melamar pekerjaan, menerima pekerjaan sementara, atau menyesuaikan pilihan karier merupakan bentuk upaya mencapai tujuan masa depan ([Valentino et al., 2023](#)). Ketika tujuan ini dibatasi oleh struktur sosial seperti pasar kerja yang sempit atau ekspektasi masyarakat terhadap lulusan pendidikan, muncul ketegangan antara makna subjektif dan kondisi objektif yang memicu QLC. Temuan ini sejalan dengan [Riyanto & Arini \(2021\)](#) yang menunjukkan bahwa *mismatch* pendidikan-pekerjaan meningkatkan kecemasan terhadap masa depan karier.

Selain itu, kekhawatiran terhadap ketidaksesuaian antara pekerjaan dan nilai pribadi menjadi faktor penting lainnya. Banyak informan menginginkan pekerjaan yang sesuai passion, memberi kepuasan, dan memungkinkan pengembangan diri, tetapi realitas dunia kerja sering menuntut kompromi seperti pekerjaan yang tidak sesuai minat atau gaji yang lebih rendah dari harapan. Mengacu pada konsep *In-Order-To Motive*, motif tujuan individu tidak hanya memperoleh pekerjaan, tetapi juga memenuhi nilai dan prinsip pribadi. Ketika motif ini terganggu oleh realitas struktural misalnya kurangnya lowongan sesuai passion, tuntutan sosial, atau standar gaji muncul ketegangan internal berupa keraguan, *overthinking*, dan perasaan gagal. Hal ini kembali menegaskan temuan [Karpika & Segel \(2021\)](#) bahwa *quarter-life crisis* muncul dari konflik antara nilai pribadi dan tuntutan dunia kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor quarter-life crisis (QLC) pada fresh graduate Prodi Pendidikan Sosiologi UNP, ditemukan bahwa pengalaman QLC yang dialami lulusan baru merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kondisi psikologis individu, tuntutan sosial dari lingkungan terdekat, serta realitas struktural dunia kerja yang dihadapi. Para fresh graduate memasuki fase transisi dengan membawa harapan tertentu mengenai masa depan, namun proses tersebut sering kali berbenturan dengan ketidakpastian, kompetisi kerja yang ketat, dan keterbatasan peluang yang tersedia. Kondisi inilah yang memunculkan kecemasan, kebingungan dalam menentukan arah karier, serta keraguan terhadap kemampuan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa QLC bukan sekadar persoalan psikologis individual, tetapi juga fenomena sosial yang dipengaruhi dinamika keluarga, lingkungan pertemanan, serta struktur peluang kerja. Di mana temuan ini mengindikasikan bahwa proses adaptasi *fresh graduate* pada masa transisi membutuhkan dukungan sosial yang memadai dan akses informasi karier yang lebih merata. Pemahaman terhadap QLC sebagai fenomena sosial juga mendorong perlunya perhatian lebih besar terhadap kebijakan ketenagakerjaan, terutama terkait aksesibilitas bagi lulusan baru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya penelitian hanya dilakukan pada satu program studi dengan jumlah informan yang terbatas sehingga temuan belum dapat digeneralisasi ke konteks fresh graduate yang lebih luas. Proses pengumpulan data sangat bergantung pada keterbukaan informan dalam menceritakan pengalaman mereka, sehingga kemungkinan munculnya bias. Setelah melakukan penelitian terkait faktor-faktor *quarter life crisis* pada *fresh graduate* dalam masa transisi ke dunia kerja ada saran yang diajukan peneliti bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian terkait *quarter-life crisis*. Disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan menambah jumlah informan, melibatkan lulusan dari berbagai program studi, atau mengkaji faktor lain seperti pengaruh media sosial, budaya kerja, dan kebijakan ketenagakerjaan sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika QLC pada konteks yang lebih luas.

## Daftar Pustaka

- Afandi, N. H. (2023). Quarter Life Crisis: Bentuk Kegagalan Ego Merealisasikan Superego di Masa Dewasa Awal. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 9(1), 162–185. <https://doi.org/10.24176/jkg.v9i1.6858>
- Alamsyah, D., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2025). Systematic Literature Review on Quarter Life Crisis in Final Year Students: A Study of the Role of Social Support, Career Decisions, and Resilience. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 5(001), 1–13. <https://doi.org/10.54012/jcell.v5i001.515>
- Angelica, C. N. R. (2023). the Influence of Family Attachment on the Quarter-Century Age Crisis of Individuals Who Are At the Transitional Phase of Adolescence-Early Adulthood Pengaruh Kelekatan Keluarga Terhadap Krisis Usia Seperempat Abad Individu Yang Berada Pada Fase Peralihan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1127–1141. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Artiningsih, R. A., & Savira, S. I. (2021). Hubungan Loneliness Dan Quarter Life Crisis Pada Dewasa Awal. *Charater: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5).
- Creswell, J. w. (2018). *Keterampilan Esensial untuk Peneliti Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahriansyah, M. A., & Paryontri, R. A. (2025). Kajian Fenomenologis Tentang Fase Quarter Life Crisis (QLC) Pada Generasi Z Di Desa Gedangan. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(3), 1608–1620. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7532>
- Farid, M., & Adib, M. (2018). *Fenomenologi dalam Penelitian ilmu Sosial*. Kencana Prenada Media Group.
- Fischer, K. (2008). *Ramen Noodles, Rent and Resumes: An After-College Guide to Life*. SuperCollege LLC.
- Hamdani, H., & Sabilah, A. I. (2021). Edukasi Pencegahan Covid-19 Dan Pendampingan Keterampilan Berbahasa Inggris Bagi Orang Tua Anak Di Kelurahan Harapan Mulya Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi. *Jurnal Sains Teknologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1), 25–32. <https://doi.org/10.31599/jstpm.v2i1.641>
- Herawati, I., & Hidayat, A. (2020). Quarterlife Crisis Pada Masa Dewasa Awal di Pekanbaru. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 5(2), 145–156. <https://doi.org/10.33367/psi.v5i2.1036>
- Hidayati, P. I., Qomariyah, I. N., & Kartikasari, N. (2023). Edukasi Hukum dan Etika dalam Penggunaan Sosial Media dan Jejak Digital bagi Masyarakat. *Anfatama Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 11–23.
- Hisyam, C. J., Tuffahati, F., Rahma, I. A., Fakhria, I., Safaatun, M. A., & Al-Fauziah, R. A. (2025). *Realitas Sosial Pengangguran Terdidik di Perkotaan: Studi Pada Lulusan Perguruan Tinggi di Rawamangun, Jakarta Timur*. 02(11), 810–821. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15769636>
- Karpika, I. P., & Segel, N. W. W. (2021). Quarter Life Crisis Terhadap Mahasiswa Studi Kasus di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. *Widyadari*, 22(2), 513–527.

- 
- Manggola, A., & Thadi, R. (2021). Fenomenologi Alfred Schutz: Studi tentang Motif Pemakaian Peci Hitam Polos. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 3(1), 19–25. <https://doi.org/10.31539/joppas.v3i1.3111>
- Mustikasari, R. (2018). *Efektivitas Expressive Writing Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Mahasiswa Fresh Graduate Yang Sedang Mencari Kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35. <https://doi.org/10.24014/0.879160>
- Oktaviani, P. M., & Soetjningsih, C. H. (2023). *Dukungan Sosial Dan Quarter Life Crisis Pada Fresh Graduate*. 18(2), 237–250.
- Pamungkas, P. R., & Hendrastomo, G. (2024). Quarter Life Crisis Di Kalangan Mahasiswa. *Saskara: Indonesian Journal Of Society Studies*, 4(1), 174–188.
- Rahmania, F. A., & Tasaufi, M. N. F. (2020). Terapi Kelompok Suportif untuk Menurunkan Quarter-Life Crisis pada Individu Dewasa Awal di Masa Pandemi Covid-19. *Contemporary Family Therapy*, 30(4), 233–250. <https://doi.org/10.30659/psisula.v2i0.13061>
- Rajagukguk, R. R. B., Zebua, A. S., Bukit, S. R. B., Ennaria, & Pasaribu, A. (2024). *Gambaran Efikasi Diri Pelamar Fresh graduate Dan Pelamar Berpengalaman Pada Kegiatan Wawancara Kerja*. 5(1), 102–115.
- Riyanto, A. (2018). *Fenomenologi Dalam Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Riyanto, A., & Arini, D. P. (2021). Analisis Deskriptif Quarter-Life Crisis Pada Lulusan Perguruan Tinggi Universitas Katolik Musi Charitas. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 12–19. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3316>
- Robinson, O. C. (2019). A longitudinal mixed-methods case study of quarter-life crisis during the post-university transition: Locked-out and locked-in forms in combination. *Emerging Adulthood*, 7(3), 167–179. <https://doi.org/10.1177/21676968187641>
- Sembring, M., Anastasya, Y. A., Julistia, R., & Safitri, Y. N. (2024). *Gambaran Quarter Life Crisis Pada Sarjana Fresh Graduate Universitas Malikussaleh*. 2(2), 275–288.
- Sobur, A. (2014). *Filsafat Komunikasi Tradisi dan Metode Fenomenologi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Jakarta: Rajawali Pers.
- UPT PKK UNP. (2025). *Persentase Masa Tunggu Lulusan*. Universitas Negeri Padang
- Valentino, R. A., Rusmana, A., & Damayani, N. A. (2023). Motif disabilitas netra berprofesi sebagai pustakawan. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 19(2). <https://doi.org/10.22146/bip.v19i2.3585>
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Zamzam, E. M. (2025). The influence of peer social support on quarter life crisis with loneliness as a mediating variable in emerging adulthood. *Psychological Journal SCIENCE AND PRACTICE*, 5(1), 30–36. <https://doi.org/10.22219/pjsp.v5i1.40507>
-