

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi seorang mahasiswa lulusan baru, menyelesaikan masa perkuliahan menjadi sebuah pencapaian yang membanggakan. Namun, setelah menyelesaikan satu tahap kehidupan, menyiratkan bahwa individu harus bersiap untuk menghadapi tahap berikutnya. Mahasiswa lulusan baru atau biasa disebut *fresh graduate* merupakan seseorang yang telah lulus dari sebuah perguruan tinggi, baik di jenjang diploma maupun sarjana yang baru saja lulus yaitu sejak penerimaan ijazah sampai dengan 6 bulan setelah wisuda (Iskandik dalam Mustikasari, 2018). Umumnya *fresh graduate* di Indonesia berada pada masa dewasa awal dengan rata-rata usia 20-25 tahun, dimana masa ini merupakan masa transisi atau peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa. Dengan kata lain, tahap ini merupakan masa ketika anak-anak muda tidak lagi berada di usia remaja tetapi juga belum memutuskan secara tetap bagaimana mereka akan memainkan peran orang dewasa (Papalia et al., 2014)

Sebagai individu dewasa, seorang *fresh graduate* tentu memiliki harapan atau rencana yang akan dilakukan setelah lulus seperti melanjutkan pendidikan, memulai bisnis, membantu orang tua, menikah, atau mencari pekerjaan. Hamilton dan Hamilton (dalam Papalia et al., 2014) menyebutkan bahwa umumnya individu dewasa pada usia pertengahan 20 akan mengejar pendidikan lebih tinggi atau bekerja atau keduanya. Selain itu, Hurlock (1996) juga mengatakan bahwa tugas perkembangan yang perlu dipenuhi di masa dewasa awal salah satunya yaitu mendapatkan pekerjaan. Dimana bekerja dapat menjadi sarana untuk mencari nafkah dan mendapatkan status sosial. Walau demikian, mendapatkan pekerjaan bagi lulusan baru saat ini tentunya bukanlah suatu hal yang mudah.

Sebagaimana kita ketahui, munculnya pandemi Covid-19 di tahun 2020 telah melemahkan perekonomian Indonesia sebagai konsekuensi dari adanya pembatasan sosial. Ditambah lagi dengan fenomena badai PHK (Pemutusan Hak Kerja) di sepanjang tahun 2022 tercatat sebanyak 998.882 orang telah melakukan klaim Jaminan Hari Tua karena PHK di BPJS Ketenagakerjaan (Damayanti, 2023). Bahkan pada awal tahun 2023 ini, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per Maret 2023 sudah tercatat sebanyak 13.634 karyawan terkena PHK (Ahdiat, 2023). Kenyataan yang terjadi di sepanjang tahun terakhir ini menunjukkan adanya tantangan serta beban ganda yang harus dipikul oleh *fresh graduate* dalam mencari kerja setelah lulus. Dimana selain bersaing dengan sarjana lulusan baru lainnya, *fresh graduate* juga harus bersaing dengan para karyawan korban PHK yang tentunya memiliki lebih banyak pengalaman di dunia kerja. Di samping itu, situasi ini pada akhirnya meningkatkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia sehingga akan menimbulkan persaingan yang ketat antara seluruh pencari kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Mengacu pada laman Dana Moneter Internasional (IMF), diperkirakan di tahun 2023 ini Indonesia menjadi negara kedua dengan tingkat pengangguran tertinggi di Asia Tenggara setelah Filipina, yaitu mencapai 5,3% (Sadya, 2023). Lebih lanjut, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), per Februari 2023 tercatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia sebesar 5,45% atau 7,99 juta orang dari total penduduk angkatan kerja sejumlah 146,62 juta orang. Di antaranya, sebanyak 12% didominasi oleh lulusan jenjang diploma dan sarjana (S-1) atau 958,8 ribu orang. Angka pengangguran tersebut dapat dikatakan lebih rendah jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu pada Februari 2022 dengan angka sebanyak 5,86% atau setara 9,1 juta jiwa. Namun demikian, jumlah pengangguran pada awal tahun ini masih lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi. Jika dibandingkan dengan posisi Februari 2019, jumlah pengangguran awal tahun ini bertambah sekitar 1,2 juta orang. Angka tersebut menunjukkan bahwa masalah pengangguran terdidik pada lulusan perguruan tinggi masih menjadi “PR” besar bagi bangsa ini.

Hal serupa dialami oleh Provinsi Banten berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), per Februari 2023 diketahui bahwa provinsi Banten menempati posisi pertama dengan tingkat pengangguran tertinggi di atas rata-rata nasional sebesar 7,97% atau 486,35 ribu orang (BPS, 2023). Lebih lanjut, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Banten per Februari 2023 diketahui bahwa angka penduduk yang bekerja di Banten justru didominasi oleh lulusan SD (33,35%) dan SMP (20,71%), sedangkan lulusan pendidikan tinggi yang bekerja seperti sarjana hanya 10,45% dan diploma hanya 1,53%. BPS (2019) mengungkapkan bahwa salah satu penyebabnya yaitu lulusan pendidikan rendah lebih menerima pekerjaan apapun, sedangkan mereka dengan pendidikan tinggi akan menunda bekerja sampai mendapat pekerjaan yang sesuai. Lebih lanjut, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) RI, Ida Fauziah (dalam Gusti, 2023), menyebutkan bahwa tingginya jumlah pengangguran pada lulusan sarjana dan diploma disebabkan karena tidak adanya *link and match* atau ketidaksesuaian antara kompetensi pada lulusan baru dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, Plt. Dirjen Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi (Diktiristek) Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nizam, menyebutkan bahwa pengangguran sarjana dan diploma di Indonesia terjadi karena adanya kesenjangan antara jumlah mahasiswa lulusan baru dan ketersediaan lapangan kerja di Indonesia. Dimana dalam setiap tahunnya, Indonesia dapat menghasilkan 1,5 juta lulusan sarjana maupun diploma sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia hanya berkisar 300 ribu per tahun (Nizam dalam Putra, 2022).

Pada umumnya pengangguran terjadi karena jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang ada. (Fahri et al., 2020) menyebutkan beberapa faktor penyebab terjadinya pengangguran yakni 1) Jumlah tenaga kerja

dan jumlah lapangan pekerjaan yang tidak seimbang; 2) Kemajuan teknologi sehingga manusia tergantikan oleh robot atau mesin; 3) Keterampilan dan pengalaman yang dimiliki tidak sesuai kriteria; 4) Kurangnya pendidikan/batasan pendidikan; 5) Kemiskinan; 6) Pemutusan hubungan kerja (PHK); 7) Tempat tinggal yang jauh dari domisili; 8) Kalah dalam persaingan pasar global; 9) Kesulitan mencari lowongan kerja; 10) Harapan untuk calon pekerja terlalu tinggi. Lebih lanjut lagi, mengutip pada laman UNAIR (2022) *Head of Human Capital* di PT Praweda Ciptakarsa Informatika dan alumnus Ilmu Hubungan Internasional FISIP UNAIR 2009, Alfeus Nehemia mengungkapkan bahwa tingginya jumlah pengangguran pada lulusan perguruan tinggi disebabkan oleh banyaknya lulusan baru yang tidak siap pakai atau tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini, ekspektasi penghasilan yang tinggi dari para lulusan baru perguruan tinggi bergengsi, dan terbatasnya kesediaan lapangan kerja (Abidin & Masruroh, 2022).

Sementara itu, Caballero & Walker (2010) menyebutkan bahwa pada umumnya *fresh graduate* masih minim akan pengalaman kerja sehingga menjadi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Setelah lulus dari bangku perkuliahan, mereka masih awam dengan pemilihan jenis pekerjaan termasuk mengidentifikasi jenis pekerjaan yang diminati dan sesuai dengan kemampuan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengetahuan tentang jenis pekerjaan yang relevan bagi *fresh graduate*, tuntutan tugas dan tanggung jawab serta tantangan kerja di masa kini, serta mempersiapkan *hard skill* dan *soft skill* yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Untuk dapat sukses dalam dunia kerja, lulusan perguruan tinggi perlu memiliki berbagai keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja sehingga dapat memiliki keyakinan diri yang lebih kuat untuk memasuki dunia kerja (Buchori & Ilfriandra, 2015). Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim (dalam Ihsan & Adit, 2020) menyebutkan bahwa dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi perlu menguasai keterampilan *hard skill* dan *soft skill* agar terjadi *link and match* antara dunia pendidikan dengan dunia kerja dan dunia industri. *Hard skill* dibutuhkan dalam rangka beradaptasi terhadap perkembangan zaman dan teknologi saat ini, seperti kemampuan berbahasa asing, kemampuan dasar komputer, kemampuan komunikasi, kemampuan administrasi dan sebagainya. Adapun *soft skill* dibutuhkan seperti kemampuan kreativitas, kemampuan bernalar kritis, *leadership*, *public speaking* dan pemecahan masalah. Dengan adanya kemampuan yang cukup, maka akan terbentuk sumber daya manusia yang unggul, adaptif, kompetitif, produktif dan berdaya saing, sehingga lebih mudah dilirik oleh dunia industri dan terhindar dari pengangguran.

Tingginya angka pengangguran disertai dengan bertambahnya jumlah lulusan baru, tuntutan kualitas tenaga kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun, kemampuan lulusan baru yang belum memadai di dunia kerja dan terbatasnya lapangan kerja, tentunya akan menciptakan persaingan yang ketat

antara para *fresh graduate* untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan bidang akademis yang ditempuh. Dihadapkan pada tuntutan dan ketidakpastian tentang pekerjaan apa yang akan didapatkan setelah lulus seringkali memunculkan perasaan negatif, yang apabila terjadi secara terus menerus dan tidak dikelola dengan baik dapat berdampak sangat serius. Sebagaimana dilansir pada Koran Sindo (dalam Syarif, 2015) ditemukan seorang sarjana berusia 23 tahun nekat bunuh diri dengan cara menusukkan pisau dapur ke bagian lehernya. Menurut laporan kepolisian dan saksi dari orang tua, korban diduga stres karena terlalu lama menganggur. Berdasarkan keterangan sang ayah, korban merupakan lulusan Universitas Al-Azhar di Jakarta dan setelah lulus kuliah selalu terlihat murung karena tidak pernah mendapat panggilan walaupun sudah berkali-kali melamar kerja. Kasus serupa terjadi pada tahun 2019 dimana seorang lulusan perguruan tinggi Australia bunuh diri dengan terjun dari lantai empat Emporium Mall Jakarta (Safitri dalam detik News, 2019). Menurut keterangan polisi, korban diduga frustrasi karena tidak kunjung mendapat pekerjaan walaupun ia merupakan lulusan Australia.

Dalam hal ini, provinsi Banten sebagai salah satu provinsi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi (7,97%) berdasarkan data dari BPS memiliki gambaran permasalahan yang jauh berbeda dengan provinsi lainnya. Peneliti telah melakukan suatu *pilot study* melalui *google form* yang dibagikan secara *online* pada 11 Mei 2023 sampai dengan 8 Juli 2023 kepada 91 *fresh graduate* sarjana dan diploma di Banten yang belum pernah memiliki pengalaman kerja. Berdasarkan hasil *pilot study* menunjukkan bahwa dari 91 *fresh graduate*, sebanyak 49,5% menganggap persaingan kerja saat ini sangat sulit, 42,9% menganggap sulit dan 7,7% lainnya menganggap mudah. Sejalan dengan hasil *pilot study*, terdapat sebanyak 36,3% *fresh graduate* menganggap persaingan dunia kerja sebagai hal yang paling ditakutkan setelah lulus. Jadi, sebagian besar dari mereka menilai bahwa mendapatkan pekerjaan saat ini sangat sulit dan para *fresh graduate* memiliki ketakutan terhadap persaingan kerja.

Adapun respon yang mereka rasakan ketika memikirkan pekerjaan yang akan didapatkan, yaitu sebanyak 72,5% merasakan gangguan psikis seperti khawatir, sedih, marah, gugup dan lain-lain, 30,8% tidak mengalami gangguan apapun dan 9,9% mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, jantung berdebar, keringat dingin dan lain-lain. Jadi, jika dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* mengalami gangguan fisik dan gangguan psikis ketika memikirkan pekerjaan yang akan didapatkan.

Berdasarkan data-data, reaksi atau respon yang mereka alami merupakan salah satu ciri kecemasan. Greenberger dan Padesky (2004) mendeskripsikan kecemasan sebagai periode singkat perasaan gugup atau takut yang dialami individu ketika menghadapi pengalaman sulit dalam kehidupan. Lebih lanjut, Greenberger dan Padesky (2004) membagi kecemasan kedalam 4 aspek, yaitu aspek reaksi fisik (telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi merona, dan pusing saat menghadapi situasi yang mencemaskan), aspek

pemikiran (memikirkan bahaya secara berlebihan, menganggap diri sendiri tidak mampu mengatasi masalah, dan khawatir keburukan akan terjadi), aspek perilaku (menghindari situasi yang membuat kecemasan terjadi, individu juga akan meninggalkan situasi tersebut jika kecemasan mulai terjadi, dan menjauhi hal yang menimbulkan cemas) dan aspek suasana hati (perasaan gugup, jengkel, panik, dan suasana hati berubah tiba-tiba).

Menurut Browman (dalam Rahmawati & Dwityanto, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja salah satunya adalah kepercayaan diri. Lauster (2002), menjelaskan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan dalam diri sendiri, merasa bebas dalam melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginan diri sendiri dan bertanggung jawab atas perbuatannya, sopan ketika berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi yang tinggi dan dapat mengenal kelebihan dan kekurangan dalam diri sendiri. lebih lanjut, Lauster (dalam Ghufroon & Risnawita, 2017) membagi kepercayaan diri menjadi 5 aspek yaitu keyakinan akan kemampuan diri, optimis, obyektif, bertanggung jawab dan rasional.

Peneliti juga telah melakukan wawancara awal kepada 2 (dua) subjek *fresh graduate* berdomisili di Banten yaitu subjek F dan N pada tanggal 02 dan 03 Juni 2023. Subjek F (23 tahun) adalah seorang *fresh graduate* S-1 yang belum mendapatkan pekerjaan selama 5 bulan sejak kelulusannya di bulan Oktober 2022. Subjek F menjelaskan bahwa kehidupan setelah wisuda sangat membuatnya tertekan karena ia tidak mengira bahwa proses mencari pekerjaan sangat sulit dan rumit. Terlebih selama berkuliah, ia tidak pernah memiliki pengalaman magang atau pelatihan yang menurutnya dapat menjadi nilai tambah dalam mencari kerja. Sehingga ketika ia gagal dalam proses melamar kerja, ia selalu merasa ada yang kurang pada dirinya dan cenderung membandingkan diri dengan orang lain.

Berbeda dengan subjek N (23 tahun), seorang *fresh graduate* S-1 yang juga belum memiliki pekerjaan selama 5 bulan sejak kelulusannya di bulan Oktober 2022. Subjek N menceritakan bahwa mencari pekerjaan saat ini sangat sulit, tetapi ia selalu berusaha untuk berpikir positif bahwa ia mampu melewati masa sulit tersebut. Menurutnya persaingan kerja saat ini membuatnya termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri. Misalnya, setiap kali ia ditolak atau gagal dalam seleksi kerja, ia akan mengevaluasi kesalahannya dan terus aktif mengikuti kelas-kelas pelatihan.

Berdasarkan gambaran di atas, dapat diketahui bahwa seorang *fresh graduate* yang diduga memiliki kepercayaan diri yang tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sehingga memiliki sikap yang optimis. Ia juga memiliki cara pandang yang obyektif dan rasional, dimana memandang segala sesuatu secara apa adanya dan dapat diterima akal sehingga tidak mudah terpengaruh. Selain itu, *fresh graduate* dengan kepercayaan diri tinggi bersedia untuk menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi konsekuensinya. Dengan kata lain ia mampu bertanggung jawab dalam mengevaluasi dan mengatasi permasalahan yang

dihadapi. Dengan sikapnya yang positif dalam menilai diri dan tuntutan sosialnya, maka ia cenderung tidak akan cemas karena lebih tenang, tidak khawatir, gugup dan takut secara berlebihan, berpikir positif, tidak mudah frustrasi ataupun berputus asa sehingga berani dalam menghadapi segala tantangan yang sedang dihadapi.

Sebaliknya, *fresh graduate* yang diduga memiliki kepercayaan diri yang rendah tidak yakin akan kemampuan diri dengan kata lain selalu pesimis, memiliki cara pandang subjektif dan irasional sehingga memandang segala sesuatu secara negatif dan berlebihan. Ia juga mudah khawatir sehingga akan lepas tangan atas sesuatu yang menjadi konsekuensinya seperti bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Maka *fresh graduate* dengan kepercayaan diri yang rendah cenderung akan lebih cemas karena mudah panik, tegang, takut, khawatir berlebihan, selalu berpikiran negatif, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah, dan selalu menghindar dari sumber-sumber ketakutan seperti mencari pekerjaan.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risnia dan Sugiasih (2019) dengan judul “Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Semarang” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Artinya semakin tinggi tingkat kecemasan maka semakin rendah tingkat kepercayaan diri pada mahasiswa semester akhir di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat kecemasan maka semakin tinggi kepercayaan diri pada mahasiswa semester akhir di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Lebih lanjut pada penelitian lain yang dilakukan oleh Silaban (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Di Masa Pandemi Covid-19”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen di masa pandemi Covid-19 dan besar kontribusi pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan sebesar 20,9% sedangkan sisanya yaitu 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian ini dapat mengisi area kekosongan sekaligus menambah wawasan kajian teoritis. Adapun perbedaan yang paling mendasar antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian dan subjek penelitian yang akan dituju. Dimana penelitian ini berjenis kausal dan menggunakan *fresh graduate* di Banten yang belum pernah mendapatkan pekerjaan sebagai subjek penelitian. Melalui penelitian ini, peneliti akan menginvestigasi pengaruh antara kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* serta gambaran kecemasan berdasarkan data penunjang. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kontribusi kepercayaan diri dalam

menurunkan kecemasan pada *fresh graduate* dan mampu memberikan masukan bagi para *fresh graduate* dalam menghadapi persaingan kerja. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan karena masih tingginya angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* akibat minimnya lapangan kerja dan tidak adanya kesesuaian antara kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja. Maka dari itu, perlu adanya kesiapan kerja pada diri *fresh graduate* sehingga dapat berdaya saing dan mampu menghadapi perkembangan zaman dengan penuh percaya diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kecemasan dalam Menghadapi Persaingan Kerja pada *Fresh Graduate* di Banten”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten?
2. Bagaimana gambaran kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten berdasarkan data penunjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten
2. Untuk mengetahui gambaran kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten berdasarkan data penunjang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat di berbagai bidang. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah pengetahuan bagi pembaca terkait kondisi kecemasan yang dirasakan *fresh graduate* dalam menghadapi persaingan kerja dan bagaimana rasa percaya diri mempengaruhi kecemasan pada *fresh graduate*.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi *fresh graduate*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipraktikkan oleh mahasiswa *fresh graduate* dalam mengatasi maupun meminimalisir kecemasan serta meningkatkan kepercayaan diri agar tidak pesimis dan mudah putus asa saat berjuang mencari pekerjaan.

b. Bagi Pemerintah Daerah Banten

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan mengenai kontribusi kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja yang dialami oleh *fresh graduate* di Banten. Sehingga pemerintah daerah dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri *fresh graduate* untuk meminimalisir kecemasannya menghadapi persaingan kerja.