

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja pada masa sekarang ini berada di era globalisasi digital, yang dibuktikan dengan perkembangan teknologi digital dan internet yang semakin pesat. Dengan perkembangan teknologi digital dan internet yang semakin pesat menciptakan berbagai peluang dan tantangan dalam dunia kerja (Agustina dkk., 2023). Salah satu peluang yang dihasilkan dari perkembangan teknologi digital dan internet dalam dunia kerja adalah mempermudah penyedia informasi lowongan kerja untuk menyebarluaskan informasi lowongan kerja melalui media internet, sehingga juga memudahkan para pencari kerja untuk memperoleh informasi lowongan kerja yang beraneka ragam (Dewi & Nursiyono, 2023).

Namun, perkembangan teknologi digital dan internet yang semakin pesat juga memunculkan tantangan dalam dunia kerja terkhusus bagi para pencari kerja. Tantangan tersebut berupa kesulitan yang dirasakan para pencari kerja dalam menyeleksi informasi lowongan kerja yang valid dan terpercaya. Tantangan itu muncul karena semakin banyaknya penyebaran informasi lowongan kerja palsu yang sudah direkayasa oleh oknum penipuan lowongan kerja yang mereka sebarakan melalui media internet (Ch'ng & Wong, 2025), seperti pada platform pencarian kerja digital dan media sosial (Hurley, 2024; Nadifa, 2024). Dengan begitu, kemungkinan besar para pencari kerja akan memilih lowongan kerja palsu

yang tidak valid dan mengalami penipuan lowongan kerja (Lestari & Santoso, 2024). Pencari kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Kerja yaitu sekelompok orang yang sedang menganggur dan sedang mencari pekerjaan (dalam Ningsih & Abdullah, 2021).

Kasus penipuan lowongan kerja semakin marak terjadi melalui penyebaran informasi lowongan kerja palsu di berbagai media sosial. Salah satu media sosial yang banyak digunakan untuk menyebarkan informasi lowongan kerja palsu yaitu media sosial WhatsApp. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan kasus penipuan lowongan kerja yang mengatasnamakan Basko City Mall di Kota Padang. Kasus penipuan lowongan kerja tersebut terjadi pada tahun 2025 melalui media sosial WhatsApp dan melibatkan sekitar 800 orang korban (Redaksi, 2025), namun sampai tanggal 17 Juni 2025 tercatat jumlah korban yang melapor baru sekitar 138 orang (Antara, 2025). Selanjutnya, dapat dilihat pada kasus penipuan lowongan kerja palsu untuk pekerjaan pilot yang terjadi pada tanggal 17 November 2025 melalui penyebaran informasi lowongan kerja palsu di media sosial WhatsApp juga (Amelia, 2025).

Selain itu, penyebaran informasi lowongan kerja palsu juga terjadi melalui media sosial Facebook dan Instagram. Seperti pada kasus penyebaran informasi lowongan kerja palsu yang mengatasnamakan sebuah pabrik sepatu di Serang yang terjadi pada tanggal 8 Mei 2025 dengan melibatkan sepuluh orang korban, terjadi melalui media sosial Facebook (Milenia, 2025). Selanjutnya, kasus penyebaran informasi lowongan kerja palsu yang terjadi pada tanggal 5 November

2025 dan melibatkan dua orang korban, terjadi melalui media sosial Instagram (Informasi, 2025). Selain itu, pada tanggal 20 Agustus 2025 seorang remaja menjadi korban dari penyebaran informasi lowongan kerja palsu melalui media sosial Instagram (Cinta, 2025), dan pada tanggal 20 November 2025 terdapat satu keluarga yang menjadi korban dari penyebaran informasi lowongan kerja palsu yang juga melalui media sosial Instagram (Safitri, 2025).

Penipuan lowongan kerja sebagai pengalaman negatif selama proses pencarian kerja akan memunculkan berbagai dampak negatif bagi para pencari kerja. Salah satunya yaitu penurunan *job search self-efficacy* (JSSE) atau efikasi diri dalam pencarian kerja. *Job search self-efficacy* (JSSE) atau efikasi diri dalam pencarian kerja merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat berhasil dalam melakukan perilaku pencarian kerja tertentu dan memperoleh pekerjaan (Saks dkk., 2015). Hal tersebut didukung dengan pernyataan oleh Gunawan dkk. (2024) bahwa setelah individu mengalami penipuan online maka individu akan merasakan keraguan terhadap kemampuan dirinya untuk mampu mengenali situasi yang merujuk pada penipuan online di masa mendatang.

Pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja akan merasakan ketidakadilan karena hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan dan usaha pencari kerja. Kondisi tersebut mendorong penurunan *job search self-efficacy* para pencari kerja setelah mengalami penipuan lowongan kerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Taggar dan Kuron (2016) yang menyatakan bahwa pada pencari kerja di Amerika Serikat yang merasakan ketidakadilan misalnya ketika hasil, prosedur, dan interaksi aktual selama proses pencarian kerja

tidak sesuai dengan harapan pencari kerja maka akan berdampak pada penurunan tingkat *job search self-efficacy* para pencari kerja.

Pencari kerja yang tidak mampu mengendalikan dan merespons secara positif ketidakadilan yang dirasakan setelah mengalami penipuan lowongan kerja akan cenderung memiliki tingkat *job search self-efficacy* yang rendah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Guan dkk. (2022) yang menyatakan bahwa pada mahasiswa S2 tingkat akhir Fakultas Keuangan dari sebuah Universitas di Beijing, Tiongkok yang sedang melakukan proses pencarian kerja dan pernah mengalami peristiwa negatif selama proses pencarian kerja seperti perlakuan tidak adil oleh perekrut dan peristiwa negatif akibat nasib buruk akan berdampak pada *job search self-efficacy* mereka dalam proses pencarian kerja kembali. Ketika mahasiswa pencari kerja tersebut tidak mampu mengendalikan peristiwa negatif yang dialaminya selama proses pencarian kerja maka akan berdampak pada rendahnya tingkat *job search self-efficacy* mahasiswa dalam proses pencarian kerja kembali.

Pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja juga akan merasakan ketidakpastian untuk bisa mendapatkan pekerjaan di masa mendatang. Hal tersebut juga mendorong penurunan *job search self-efficacy* pencari kerja yang tergambarkan melalui ketidakpercayaan diri para pencari kerja untuk melakukan proses pencarian kerja kembali. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil dalam literature review yang dilakukan oleh Zheng dkk. (2025) bahwa peristiwa negatif selama proses pencarian kerja seperti penolakan, ketidakpastian, dan persaingan dalam proses pencarian kerja akan menurunkan keyakinan diri

para pencari kerja terkait kompetensi yang dimiliki dalam proses pencarian kerja kembali. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengasumsikan bahwa pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja sebagai pengalaman negatif selama proses pencarian kerja akan merasakan ketidakyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk dapat melakukan proses pencarian kerja kembali dan memperoleh pekerjaan.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 19 narasumber yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja mendukung asumsi peneliti bahwa pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja merasakan ketidakyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk dapat melakukan proses pencarian kerja kembali dan memperoleh pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan terdapat 10 dari 19 (52,63%) narasumber dalam survei awal yang menyatakan bahwa penipuan lowongan kerja yang dialami menciptakan ketidakyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dan ketidakpercayaan diri dalam memilih lowongan kerja dan mengikuti proses rekrutmen lowongan kerja resmi kembali. Narasumber menyatakan bahwa hal itu karena kekhawatiran jika dirinya akan memilih lowongan kerja yang salah lagi dan mengalami berbagai kerugian, seperti kerugian sejumlah uang yang sudah mereka bayarkan kepada oknum penipuan lowongan kerja dan kerugian tersebar data pribadi penting.

Hasil survei awal juga menyatakan bahwa terdapat permasalahan yang muncul setelah para pencari kerja mengalami penipuan lowongan kerja jika ditinjau dari dimensi *job search self-efficacy*. Saks dkk. (2015) menyatakan bahwa *job search self-efficacy* terdiri atas dua dimensi, yaitu *job search self-efficacy*

behavior dan *job search self-efficacy outcomes*. *Job search self-efficacy behavior* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat berhasil melakukan perilaku pencarian kerja tertentu, sedangkan *job search self-efficacy outcomes* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat berhasil dalam memperoleh hasil dari proses pencarian kerja. Berdasarkan hasil survei awal diketahui 60% narasumber menyatakan bahwa dirinya tidak yakin untuk melakukan perilaku pencarian informasi lowongan kerja kembali setelah mengalami penipuan lowongan kerja dan 40% narasumber menyatakan bahwa dirinya tidak yakin untuk bisa mendapatkan panggilan wawancara atau tawaran pekerjaan setelah mengalami penipuan lowongan kerja.

Tidak semua pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja akan mengalami penurunan *job search self-efficacy*. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan *job search self-efficacy* pada pencari kerja, yaitu sifat individu atau *individual trait* dan dukungan kontekstual atau *contextual support* (Zheng dkk., 2025). Zheng dkk. (2025) menyatakan bahwa sifat individu atau *individual trait* merujuk pada karakteristik psikologis yang mempengaruhi bagaimana individu memandang dan merespon berbagai tantangan dalam proses pencarian kerja, misalnya pencari kerja yang memiliki perencanaan orientasi masa depan dan memiliki efikasi diri dalam mengatasi hambatan karir akan memiliki tingkat *job search self-efficacy* yang tinggi. Selanjutnya, dukungan kontekstual atau *contextual support* merujuk pada sumber daya dan pengalaman eksternal yang mendorong pembentukan *job search self-efficacy* pada individu pencari kerja, misalnya pencari kerja yang mendapatkan

dukungan sosial yang besar dan pencari kerja dengan pengalaman pencarian kerja sebelumnya yang positif akan memiliki tingkat *job search self-efficacy* yang tinggi.

Dukungan sosial atau *social support* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan *job search self-efficacy* (Zheng dkk., 2025). *Social support* diartikan sebagai keberadaan atau ketersediaan orang-orang yang dapat diandalkan oleh individu, orang-orang yang menyatakan bahwa mereka peduli, menghargai, dan mencintai individu (Sarason dkk., 1983). *Social support* berperan sebagai faktor eksternal dalam meningkatkan *job search self-efficacy* yang rendah pada pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja (Zheng dkk., 2025). Hal tersebut dikarenakan penipuan lowongan kerja yang dialami pencari kerja merupakan pengalaman eksternal yang negatif selama proses pencarian kerja.

Pencari kerja yang memiliki *self-efficacy* dalam proses pencarian kerja akan aktif dalam mencari *social support* selama proses pencarian kerja untuk berhasil mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Alessandri dkk. (2009) bahwa dengan memiliki *self-efficacy* maka individu akan aktif dalam mencari *social support* karena mengharapkan hasil positif dari pencarian dukungan sosial untuk mencapai tujuannya. Temuan tersebut juga sejalan dengan *support cultivation hypothesis* atau hipotesis pengembangan dukungan dari Schwarzer dan Knoll (2007) yang menyatakan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan *social support* bersifat timbal balik. Dalam hal ini, diartikan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung aktif mengembangkan *social*

support dengan mencari bantuan bukan hanya dengan menunggu bantuan tersebut datang.

Social support merupakan konsep yang terdiri atas beberapa sub-konstruk. Sub-konstruk dalam *social support* terdiri atas *perceived social support* atau dukungan sosial yang dirasakan dan *received social support* atau dukungan sosial yang diterima (Haber dkk., 2007). Dalam penelitian ini, peneliti meneliti variabel *perceived social support* atau dukungan sosial yang dirasakan karena berfokus pada proses persepsi, penilaian, dan memori masing-masing individu (Pierce dkk., 1997). Dukungan sosial yang dirasakan atau *perceived social support* merupakan persepsi atau keyakinan individu bahwa akan tercukupinya penerimaan dukungan sosial yang didapatkan individu dari keluarga, teman, serta orang istimewa dalam kehidupan individu ketika individu membutuhkannya (Zimet dkk., 1988).

Perceived social support yang dirasakan para pencari kerja selama proses pencarian kerja dapat meningkatkan efikasi diri dalam proses pencarian kerja. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian oleh Hua dan Ma (2022) yang menyatakan bahwa pada pencari kerja yang sedang menganggur di Shanghai, Tiongkok yang merasakan *perceived social support* yang tinggi cenderung akan memiliki efikasi diri yang lebih besar dalam menghadapi berbagai tantangan dalam proses pencarian kerja. Dengan tingginya persepsi akan terpenuhinya dukungan sosial dari orang penting disekitarnya maka akan membantu mereka dalam mengatur emosi yang dibutuhkan dalam proses pencarian kerja dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efikasi diri dalam proses pencarian kerja.

Selain itu, *perceived social support* menyediakan persuasi verbal terkait proses pencarian kerja sehingga dapat meningkatkan *job search self-efficacy*. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Wiratama dan Rifki (2024) yang menyatakan bahwa *perceived social support* menyediakan persuasi verbal dalam proses pencarian kerja yang dapat meningkatkan *job search self-efficacy*. Persuasi verbal tersebut diperoleh para pencari kerja melalui interaksi dan komunikasi sehari-hari yang positif dengan keluarga, teman, maupun orang istimewa dalam kehidupan individu terkait proses pencarian kerja. Hal ini akan meningkatkan keyakinan pencari kerja bahwa dirinya mampu dan dapat berhasil dalam melakukan perilaku pencarian kerja dan memperoleh pekerjaan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti berasumsi bahwa pada pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja dan masih menganggur membutuhkan *perceived social support* dalam meningkatkan *job search self-efficacy* setelah pencari kerja mengalami penipuan lowongan kerja.

Penelitian sebelumnya sudah banyak yang meneliti tentang *job search self-efficacy*. Namun, masih berfokus pada kaitannya dengan *social support* secara umum bukan *perceived social support* atau persepsi masing-masing individu akan tercukupinya penerimaan dukungan sosial. Seperti hasil penelitian oleh Russell dkk. (2015) yang menyatakan bahwa *social support* yang diterima selama proses pencarian kerja memiliki hubungan positif dengan *job search self-efficacy* pada pencari kerja yang baru mencari pekerjaan. Sejalan dengan itu, Maddy III dkk. (2015) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa *social support* memiliki hubungan positif dengan *job search self-efficacy* pada para pengangguran. Lebih

lanjut, Al-Jubari dkk. (2021) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif terhadap *job search self-efficacy* pada mahasiswa S1 dari universitas-universitas di Malaysia.

Berdasarkan penjelasan di atas, individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja merupakan kelompok yang rentan mengalami penurunan *job search self-efficacy*. Penurunan *job search self-efficacy* pada pencari kerja yang mengalami penipuan lowongan kerja tergambarkan melalui ketidakyakinan pencari kerja untuk mencari informasi lowongan kerja kembali dan ketidakyakinan untuk bisa mendapatkan tawaran pekerjaan setelah mengalami penipuan lowongan kerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa dibutuhkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *job search self-efficacy* yaitu *perceived social support*. Namun, hubungan antara *perceived social support* dengan *job search self-efficacy* baru diteliti oleh Wiratama dan Rifki (2024) yang berfokus pada remaja generasi Z dan belum ada yang meneliti hubungan tersebut pada individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait bagaimana hubungan antara *perceived social support* dengan *job search self-efficacy* pada individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *perceived social support* dengan *job search self-efficacy* pada individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penulisan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived social support* dengan *job search self-efficacy* pada individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan terkhususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi terkait bagaimana hubungan antara *perceived social support* dan *job search self-efficacy* pada individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan mereka mengenai penipuan lowongan kerja yang dapat berdampak negatif pada *job search self-efficacy* yang memiliki hubungan dengan *perceived social support*.
- b. Konsultan karir sebagai literatur tambahan dalam merancang program pendampingan dan intervensi psikologis di bidang karir bagi individu yang pernah mengalami penipuan lowongan kerja.