

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja terus mengalami perubahan yang dinamis akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan pergeseran pola kerja. Perubahan ini membawa tantangan baru bagi individu yang hendak memasuki dunia kerja, terutama terkait keterampilan yang dibutuhkan, ekspektasi terhadap pekerjaan, serta tekanan akibat persaingan yang semakin ketat (Septama & Darmawan, 2025). Dalam situasi ini, keberhasilan individu di dunia kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan mental yang tepat agar mereka mampu bertahan dan berkembang.

Menurut Wijaya & Wicaksono (2023), permasalahan terkait keterampilan kerja sering menjadi hambatan dan menyebabkan kegagalan dalam mencari pekerjaan yang pada akhirnya menimbulkan perasaan menyerah. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa keterampilan yang memadai, pencarian kerja bukan sekadar tantangan, tetapi juga memunculkan ketidakpastian akan masa depan. Pentingnya keterampilan kerja ini selaras dengan pernyataan dari Nasution & Irham (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan keterampilan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Apabila keterampilan ini tidak terpenuhi, maka berdampak pada penurunan daya saing sehingga berkontribusi pada angka pengangguran.

Badan Pusat Statistik (2021), dalam Booklet Survei Angkatan Nasional menyatakan bahwa pengangguran didefinisikan sebagai individu yang belum bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Selain itu, pengangguran juga merujuk pada suatu keadaan di mana individu dalam angkatan kerja tidak mendapatkan kesempatan kerja yang diharapkan atau dibutuhkan (Suparmono, 2018).

Laporan dari International Monetary Fund yang dikutip oleh Kompas (2024), mengungkapkan bahwa Indonesia masih memiliki tingkat pengangguran tertinggi di kawasan ASEAN. Badan Pusat Statistik (2024), melaporkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7.465.599 orang atau 4,91% pada Agustus 2024. Angka tersebut menunjukkan peningkatan pengangguran jika dibandingkan data pada Februari 2024, yang hanya sebesar 4,82%.

Jika merujuk pada angkatan kerja, mayoritas pengangguran di Indonesia berasal dari tiga kelompok usia, yaitu 15-29 tahun (Badan Pusat Statistik, 2024). Secara keseluruhan, kelompok usia tersebut menyumbang 5.188.781 jiwa atau 69,51% dari total pengangguran. Lebih rinci, kelompok usia 20-24 tahun menjadi penyumbang pengangguran tertinggi sebesar 2.497.979 orang (33,46%), penyumbang kedua kelompok usia 15-19 tahun sebesar 1.431.960 orang (19,18%), dan penyumbang ketiga kelompok usia 25-29 tahun sebesar 1.258.842 orang (16,87%).

Kelompok usia 15-29 tahun yang menjadi penyumbang terbesar tingkat pengangguran di Indonesia sebelumnya, termasuk dalam kategori individu generasi Z. Pernyataan ini selaras dengan Kristyowati (2021), yang menyatakan bahwa generasi Z adalah kelompok muda yang lahir antara tahun 1995-2010. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa mayoritas angkatan kerja dan pencari kerja di Indonesia adalah generasi Z, yang mana memiliki karakteristik maupun preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga perlu dicermati faktor-faktor yang pengaruhi proses pencarian kerja mereka.

Hapsari et al. (2024), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor hambatan yang memengaruhi generasi Z memasuki persaingan dunia kerja, yaitu kurangnya keterampilan komunikasi langsung dan rendahnya *self-image*. Minimnya keterampilan komunikasi ini berdampak pada kesulitan mereka dalam menyampaikan pendapat. Selain itu, rendahnya *self-image* juga turut menghambat pengembangan keterampilan generasi Z (Hapsari et al., 2024). Rasa ragu dan kekhawatiran terhadap penilaian individu lain membuat mereka enggan mengungkapkan pendapatnya, sehingga berdampak pada pengembangan dirinya sendiri.

Situasi ini juga semakin diperburuk oleh ekspektasi generasi Z, yang sering kali tidak sejalan dengan realitas di dunia kerja. Fatiha'Alya et al. (2024), menyatakan bahwa generasi Z memiliki karakteristik yang lebih selektif dalam memilih tempat kerja yang menawarkan fleksibilitas, keberagaman, kesejahteraan mental, dan stabilitas karir. Sejalan dengan pendapat tersebut, Febriana & Mujib (2024), menyatakan bahwa generasi Z memiliki alasan yang berbeda dibanding generasi sebelumnya dalam hal motivasi kerja, salah satunya adalah berkaitan dengan fleksibilitas. Jika fleksibilitas itu tidak terpenuhi, maka motivasi yang mempengaruhi kinerja mereka untuk bekerja bisa menurun.

Lebih lanjut jika ditinjau berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dalam periode Agustus 2023 hingga Agustus 2024, perguruan tinggi menjadi kelompok dengan kontribusi peningkatan persentase pengangguran terbesar (Badan Pusat Statistik, 2024). Peningkatan persentase penganggurannya mencapai 6,90%, dari 787.973 menjadi 842.378. Individu yang lulus perguruan tinggi pada periode waktu tersebut, dapat disebut sebagai *fresh graduate*. Kondisi ini selaras dengan pendapat dari Mulyani (2023), yang menyatakan bahwa *fresh graduate* adalah individu yang baru lulus perguruan tinggi dan menyanding status demikian selama 1-2 tahun dan sedang dalam tahap proses pekerjaan. Data terkini yang digunakan sebagai acuan adalah Agustus 2024, sehingga mencakup definisi *fresh graduate*.

Peningkatan angka pengangguran yang terjadi pada sejumlah kelompok muda ini tentu menjadi fokus utama yang perlu ditindaklanjuti. Mereka yang menjadi mayoritas penyumbang pengangguran, baik individu usia 20-24 tahun maupun lulusan perguruan tinggi, diketahui sebagai *fresh graduate* generasi Z. Pernyataan ini selaras dengan pendapat dari Zahro et al. (2023), yang menyatakan bahwa *fresh graduate* di Indonesia umumnya berusia 20-25 tahun dan berada dalam fase peralihan menuju dunia kerja. Dalam hal ini, usia menjadi faktor krusial dalam mengklasifikasikan *fresh graduate* untuk membedakan individu yang melampaui batas usia yang ditetapkan (Nurul, 2024). Situasi tersebut juga semakin mempertegas pentingnya aspek demografis lain, dalam dinamika tantangan dunia kerja.

Merujuk pada laporan lanjutan dari Badan Pusat Statistik (2024), angka pengangguran terbuka di kawasan perkotaan mencapai 5,97, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah pedesaan yang hanya sebesar 3,67. DKI Jakarta, sebagai salah satu daerah perkotaan sekaligus Ibu Kota, mengalami pertumbuhan penduduk setiap tahunnya Bomo et al. (2023). Kondisi tersebut juga didukung oleh Arifin & Lubis (2019), yang menyatakan bahwa wilayah perkotaan menjadi sasaran utama urbanisasi, karena menjadi pusat daya tarik bagi untuk memperoleh pekerjaan. Sayangnya, urbanisasi ini juga menimbulkan efek negatif bagi wilayahnya. Hal ini tercermin dari data Badan Pusat Statistik (2024), yang mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka di DKI Jakarta mengalami kenaikan dari 6,03% pada Februari 2024, menjadi 6,21% pada Agustus 2024.

Kedudukan ketenagakerjaan di DKI Jakarta diketahui mengalami beberapa hambatan pengembangan, khususnya pada masyarakat yang tergolong *fresh graduate* generasi Z. Hal ini terbukti melalui data-data dari Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (2024), menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka jenjang perguruan tinggi yang menunjukkan adanya peningkatan. Pada Agustus 2023 sebesar 4,80, kemudian melonjak menjadi 5,05 pada Agustus 2024. Kondisi ini juga semakin dikuatkan dengan adanya penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja, pada Agustus 2023 sebesar 65,21%, kemudian turun menjadi 65,10% pada Agustus 2024.

Terdapat publikasi dari GoodStats (2024), yang menyatakan bahwa mayoritas pengangguran di DKI Jakarta berasal dari kelompok usia muda, dengan persentase mencapai 70,37% dari total pengangguran, yang berada pada rentang usia 15 -29 tahun. Kegiatan ekonomi berskala besar seperti industri jasa, sektor keuangan, dan perdagangan juga terpusat di DKI Jakarta, karena kompleksitasnya tidak memungkinkan untuk tersebar ke wilayah lain (Tullah, 2023). Oleh karena itu, konsentrasi kegiatan ekonomi yang berpusat di DKI Jakarta dapat memperbesar tekanan bagi pencari kerja muda terutama *fresh graduate* generasi Z, yang baru memasuki dunia kerja ditambah dengan banyaknya saingan yang tertarik dengan wilayah ini.

Situasi yang telah dipaparkan sebelumnya semakin mengindikasikan perlunya intervensi strategis yang menysasar kelompok usia produktif, terutama *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta. Hasim et al. (2023), pengangguran juga dipengaruhi oleh jumlah pencari kerja yang tinggi di DKI Jakarta. Adanya arus perpindahan penduduk dari berbagai daerah untuk mencari peluang hidup dan karir, membuat DKI Jakarta menjadi wilayah dengan jumlah pencari kerja yang tinggi, salah satu alasannya adalah karena tawaran pendapatan yang lebih tinggi (Oppusunggu et al., 2022). Akumulasi dari tingginya angka pengangguran, meningkatnya jumlah pencari kerja terdidik, pusat kegiatan ekonomi, tingginya urbanisasi penduduk, serta menurunnya tingkat partisipasi angkatan kerja menjadi indikasi bahwa tantangan ketenagakerjaan di wilayah perkotaan seperti DKI Jakarta, semakin kompleks.

Adanya kenaikan angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta, menunjukkan bahwa banyak faktor-faktor kompleks yang saling berkaitan sehingga memengaruhi situasi ini. Kondisi tersebut juga diperburuk dengan adanya perasaan cemas yang sering kali mereka alami dalam menghadapi dunia kerja, terutama saat mereka mulai mencari pekerjaan (Qurrata'Aini, 2023). Perasaan cemas ini dapat muncul akibat adanya faktor-faktor seperti keterbatasan *soft skill*, kurangnya informasi mengenai dunia kerja, serta rendahnya kepercayaan diri terhadap kemampuan sehingga menjadi penyebab kondisi tersebut (Nurjanah, 2018). Akibatnya, kecemasan yang dirasakan ini dapat menghambat kesiapan *fresh graduate* generasi Z dalam bersaing di dunia kerja.

Salah satu faktor kunci dalam menekan angka pengangguran ini adalah dengan meningkatkan kesiapan kerja melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan (Dasmandi et al., 2023). Selaras dengan pendapat dari Parerungan (2018), yang menyatakan bahwa tingginya angka pengangguran sebagian besar disebabkan oleh kurangnya kompetensi dan keahlian kerja. Minimnya kesiapan kerja individu turut menjadi faktor utama dalam meningkatnya angka pengangguran di DKI Jakarta (Hasim et al., 2023). Caballero & Walker (2010), mendefinisikan kesiapan kerja sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan

atribut yang mendukung untuk siap dan mampu meraih kesuksesan di lingkungan kerja. Situasi ini semakin mendukung kesiapan kerja sebagai aspek krusial yang perlu diperhatikan agar mereka dapat lebih mudah menyesuaikan diri dan bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Al Kholidy (2023), menegaskan bahwa generasi Z, yang akan mendominasi kelompok usia produktif saat bonus demografi terjadi pada 2025 masih perlu meningkatkan kesiapan kerja secara komprehensif agar dapat bertahan di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Januariyansah et al. (2022), menambahkan bahwa semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki oleh *fresh graduate*, semakin besar pula kontribusinya dalam mengurangi pengangguran karena mereka lebih cepat dan efektif dalam memasuki dunia kerja. Minimnya kesiapan kerja juga dapat berkontribusi terhadap meningkatnya angka *turnover*, karena mereka akan lebih rentan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi (Santoso et al., 2024). Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja dapat menentukan peluang dalam memperoleh pekerjaan, sehingga penting memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja.

Menurut Azky & Mulyana (2024), faktor kesiapan kerja terdiri dari dua kategori utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup perencanaan karir, daya juang, keyakinan diri terhadap kemampuan (efikasi diri), modal psikologis, pengalaman magang, *soft skills* dan kemampuan manajerial. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan dukungan sosial yang berperan dalam membantu individu beradaptasi dan menghadapi tantangan di dunia kerja. Qomariyah & Febriyanti (2021), menyatakan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kekuatan internal, peluang, kompetensi (termasuk sikap kerja dan pola pikir *digital*), serta kesiapan dalam memahami posisi kerja.

Dalam menghadapi tantangan dunia kerja, kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan atau dikenal sebagai daya juang atau *adversity quotient*. Studi yang dilakukan oleh Violinda, et al. (2023), menunjukkan bahwa individu dengan daya juang yang lebih tinggi memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa daya juang dapat menjadi faktor pembeda

bagi individu yang mampu beradaptasi untuk melewati kesulitan saat bertahan di dunia kerja. Pernyataan ini juga selaras dengan penelitian Dewantari & Soetjningsih (2022), yang mengungkapkan bahwa daya juang yang kuat dapat membuat individu menganggap bahwa hambatan yang dihadapi bukanlah suatu kesulitan, sehingga mereka mampu mengatasi hambatan serta berusaha secara konsisten mencapai tujuan karir mereka. Dengan demikian, perlu dianalisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi *adversity quotient* ini.

Salah satu faktor yang memengaruhi *adversity quotient* adalah ketekunan, yang berperan penting dalam menghadapi tantangan dan kegagalan (Stoltz; dalam Farisuci et al., 2019). Ketekunan menjadi salah satu komponen utama dalam konsep *grit*, yang berkaitan dengan daya juang seseorang dalam mencapai tujuan. Duckworth et al. (2007), mendefinisikan *grit* sebagai ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang. *Grit* bukan hanya sekadar ketekunan dan semangat semata, tetapi juga tentang bagaimana mempertahankan usaha untuk mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai rintangan. Individu dengan tingkat *grit* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan kerja saat mencari pekerjaan (Wijaya & Wicaksono, 2023). Dengan kata lain, *grit* berperan sebagai faktor yang mendorong kesiapan kerja melalui peningkatan *employability skills* yang mana dibutuhkan didunia kerja saat ini bagi para pencari kerja.

Grit secara signifikan menurunkan *turnover intention*, sehingga karyawan yang memiliki kegigihan tinggi cenderung tidak mudah meninggalkan pekerjaannya (Pratama et al., 2024). Situasi ini secara tidak langsung dapat membantu menekan angka pengangguran, karena *grit* mengurangi *turnover* serta menjaga stabilitas kerja. Penelitian dari Lestari (2024), juga mengungkapkan bahwa *grit* memiliki peran penting dalam mengurangi rasa takut akan kegagalan (*fear of failure*) pada *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan. Apabila individu tidak menerapkan *grit*, salah satu dampak yang akan timbul adalah kurangnya percaya diri sehingga mengurangi kesiapan kerja yang berguna saat mencari pekerjaan.

Fenomena-fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya semakin diperkuat melalui studi pendahuluan yang peneliti lakukan, dengan menggunakan metode wawancara. Kegiatan ini melibatkan 5 responden dari kalangan *fresh graduate* generasi Z yang sedang berada dalam tahap pencarian kerja, di DKI Jakarta. Temuan wawancara tersebut menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara kesiapan kerja individu, kompetensi yang mereka miliki, dan juga kegigihan dalam mencari pekerjaan. Meskipun beberapa responden memiliki pengalaman magang atau telah mengikuti pelatihan tambahan, sebagian di antaranya tetap merasa kurang percaya diri dalam menghadapi persaingan dengan pelamar lainnya.

Lebih jauh, aspek psikologis juga turut membentuk dinamika pencarian kerja pada generasi ini. Beberapa responden mengaku mengalami penurunan semangat setelah menghadapi penolakan berulang, munculnya rasa cemas saat wawancara, hingga keraguan dalam mengambil keputusan karir. Oleh karena itu, *grit* menjadi sangat relevan, karena dapat membantu individu untuk tetap gigih dalam proses pencarian kerja yang kompetitif sekaligus meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia profesional. Temuan ini memperkuat urgensi pengembangan *grit* sebagai fondasi penting bagi generasi muda yang tengah memasuki dunia kerja.

Berbagai penelitian lain juga menunjukkan bahwa *grit* memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diva & Satwika (2024), mengungkapkan bahwa *grit* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain, individu yang memiliki ketekunan tinggi lebih cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang gigih. Firdaus & Cahyanti (2022), juga menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *grit* dan kesiapan kerja pada *fresh graduate*, dimana semakin tinggi tingkat ketekunan seseorang maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya.

Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan *grit* yang tinggi lebih mampu mempertahankan fokus pada tujuan karirnya, tetap gigih dalam mencapai target, serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan dalam dunia

kerja. Temuan-temuan ini semakin menguatkan bahwa *grit* merupakan salah satu domain utama dalam kesiapan kerja. Untuk menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif, *fresh graduate* generasi Z perlu mengembangkan *grit* agar lebih siap dalam memasuki dunia profesional.

Berdasarkan data-data yang menunjukkan adanya peningkatan angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta, kesiapan kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan terutama dalam kaitannya dengan *grit*. Minimnya penelitian yang membahas pengaruh antara kedua variabel tersebut dalam konteks mereka yang sedang berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja dan sedang mencari pekerjaan, membuat peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *grit* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa poin identifikasi masalah yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mengalami peningkatan, menunjukkan bahwa persoalan pengangguran masih menjadi tantangan serius secara nasional.
2. Kelompok usia 20–25 tahun, yang termasuk dalam *fresh graduate* generasi Z merupakan usia produktif yang justru menjadi penyumbang terbesar dalam angka pengangguran.
3. DKI Jakarta, sebagai Ibu Kota dan pusat ekonomi nasional yang turut mengalami peningkatan angka pengangguran terbuka dan dipengaruhi juga oleh faktor urbanisasi.
4. Tingginya tingkat pengangguran tidak semata disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja, tetapi juga berkaitan dengan keterampilan dan kompetensi kerja yang juga dipengaruhi kegigihan individu dalam mencari pekerjaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian yang dibahas ini akan terbatas pada pengaruh *grit* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang lulus jenjang perguruan tinggi D4 ke atas dalam waktu maksimal 2 tahun terakhir dan generasi Z usia 20-25 tahun yang sedang mencari pekerjaan di DKI Jakarta.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *grit* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta?”

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *grit* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait *grit* dan kesiapan kerja, selain itu dapat menjadi sumber referensi tambahan untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja, *grit*, *fresh graduate*, generasi Z dan pencarian kerja di DKI Jakarta.

1.6.2. Manfaat Praktis

Terdapat beberapa manfaat praktis yang disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya *grit* dalam meningkatkan kesiapan kerja. Dengan memahami peran ketekunan dan semangat, mereka dapat lebih mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang kompetitif sehingga mampu bertahan dan berkembang.
2. Bagi institusi pendidikan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi universitas dalam merancang kurikulum yang lebih aplikatif dan mendukung pengembangan keterampilan mahasiswa, khususnya dalam ketekunan sebagai bekal memasuki dunia kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian mendatang yang ingin menelusuri lebih dalam keterkaitan antara *grit* dan kesiapan kerja.

