

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah kemajuan teknologi dan globalisasi, dunia kerja kini semakin kompetitif. Perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja dengan keterampilan teknis, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi, berpikir kritis, serta memiliki motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Persaingan yang ketat ini mengharuskan pencari kerja untuk tidak hanya menguasai bidang akademik, tetapi juga memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Meskipun permintaan akan tenaga kerja yang kompeten terus meningkat, mencari pekerjaan tetap menjadi tantangan besar, terutama bagi mereka yang baru memasuki pasar kerja.

Tantangan ini tercermin dari data tingkat pengangguran di Indonesia yang tergolong tinggi. Berdasarkan laporan World Economic Outlook dari International Monetary Fund (dalam GoodStats, 2024), tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,2%, menjadikannya yang tertinggi di kawasan ASEAN. Sementara itu, Badan Pusat Statistik (2024), mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2024 mencapai 4,91%, sedikit meningkat dibandingkan dengan Februari 2024 yang sebesar 4,82%

Tingkat pengangguran terbuka juga menunjukkan perbedaan mencolok antara wilayah perkotaan dan perdesaan. Di wilayah perkotaan, angkanya mencapai 5,79%, sedangkan di perdesaan hanya 3,67%. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa meskipun kota-kota besar menawarkan lebih banyak peluang kerja, tingkat persaingan yang dihadapi pun jauh lebih tinggi. DKI Jakarta, sebagai pusat bisnis utama, menjadi magnet bagi banyak orang yang datang untuk mencari pekerjaan dan kesempatan pendidikan (Suryadjaja & Herlambang, 2021; Bomo, 2023). Namun, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), tingkat pengangguran terbuka di DKI Jakarta justru mencapai 6,21%, yang mencerminkan tingginya

persaingan dalam mengakses lapangan kerja di wilayah tersebut. Zaera dan Soleman (2024) menambahkan bahwa DKI Jakarta menjadi destinasi utama bagi penduduk desa karena kekhususan wilayah dan pesatnya perputaran ekonomi yang dimilikinya.

Selain itu, data juga menunjukkan bahwa kelompok usia muda menghadapi tantangan pengangguran yang jauh lebih besar dibandingkan kelompok usia lainnya. Tingkat pengangguran terbuka pada kelompok usia 15–19 tahun mencapai 22,34%, usia 20–24 tahun sebesar 15,34%, dan usia 25–29 tahun sebesar 7,14% (Badan Pusat Statistik, 2024). Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa semakin muda usia seseorang, semakin besar pula tantangan yang dihadapi dalam memasuki pasar kerja. (GoodStats, 2024) juga mencatat bahwa tingkat pengangguran di DKI Jakarta paling banyak dialami oleh kelompok usia muda. Dari total 355 ribu pengangguran, sekitar 70,37% atau setara dengan 249 ribu orang berasal dari kelompok usia 15–29 tahun. Jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja pada kelompok usia tersebut, angka penganggurannya mencapai 17,59%.

Menurut Kemendikbudristek, setiap tahun Indonesia melahirkan sekitar 1,5 juta lulusan sarjana dan diploma, sementara peluang kerja yang tersedia hanya sekitar 300 ribu posisi (Putra dalam Zahro dkk., 2023). Ketidakseimbangan ini menyebabkan sebanyak 842.378 lulusan universitas dan 170.527 lulusan diploma belum mendapatkan pekerjaan (Badan Pusat Statistik, 2024). Peningkatan jumlah pengangguran terbesar tercatat pada kelompok lulusan perguruan tinggi, dengan persentase mencapai 6,90%. Jumlah ini naik dari 787.973 orang menjadi 842.378 orang pada Agustus 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024). Data tersebut menunjukkan bahwa persaingan di pasar kerja semakin ketat, terutama bagi para *fresh graduate* yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi mereka.

Bagi *fresh graduate*, memasuki dunia kerja merupakan tantangan tersendiri sekaligus pengalaman baru (Hariyati & Dewi, 2021). Mereka tidak hanya harus beradaptasi dengan lingkungan profesional, tetapi juga bersaing dengan pencari kerja lain, termasuk individu yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya (Noviyanti, 2021). Healy (2023) mengungkapkan bahwa harapan untuk memperoleh pekerjaan dalam waktu enam bulan setelah lulus sering kali tidak

sesuai kenyataan. Faktanya, proses pencarian kerja dapat berlangsung selama 12 hingga 18 bulan. Minimnya pengalaman kerja, ditambah dengan tingginya persaingan antarangkatan, menjadi hambatan utama yang dihadapi oleh *fresh graduate* dalam memperoleh pekerjaan (Sagita dkk., 2020).

Fresh graduate merupakan individu yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi dan sedang berada dalam masa transisi menuju dunia profesional. Status sebagai *fresh graduate* umumnya berlaku selama 1 hingga 2 tahun setelah kelulusan (Mulyani, 2023). Saat ini, *fresh graduate* di Indonesia di dominasi oleh generasi Z, yang merupakan kelompok usia 20-25 tahun yang tengah berada dalam fase perencanaan karier (Zahro dkk., 2023). Pada rentang usia tersebut, individu cenderung mengambil keputusan untuk melanjutkan pendidikan, memasuki dunia kerja, atau menjalani keduanya secara bersamaan, sebagaimana dijelaskan oleh Hamilton & Hamilton (Zahro dkk., 2023)

Generasi Z, merupakan kelompok populasi terbesar di Indonesia, mencakup 27,94% dari total penduduk atau sekitar 74,93 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2021). Kelompok yang lahir antara 1995 hingga 2010 ini tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan sangat familiar dengan dunia digital. Mereka dikenal lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki keterampilan teknologi yang kuat, serta mampu melakukan *multitasking*, yang menjadi ciri khas dan membedakan mereka dari generasi sebelumnya (Bencsik dkk.; Christiani & Ikasari; dalam Sawitri, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Daffa dkk. (2024) menunjukkan bahwa generasi ini aktif mengeksplorasi identitas budaya dan responsif terhadap berbagai tantangan sosial di era digital. Dengan kombinasi keterampilan, kreativitas, dan inovasi, generasi Z memiliki potensi besar sebagai penggerak perubahan menuju masa depan yang lebih inklusif dan inovatif. Namun, meskipun memiliki berbagai keunggulan, *fresh graduate* dari generasi Z tetap menghadapi tantangan besar dalam memasuki dunia kerja, terutama akibat persaingan yang semakin ketat.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh *fresh graduate* adalah kesenjangan keterampilan antara lulusan baru dan kebutuhan industri. Kondisi tersebut sering kali membuat mereka dianggap belum sepenuhnya siap untuk memasuki dunia kerja (Abidin & Masruroh, 2022). Menteri Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kesenjangan keterampilan menjadi salah satu penyebab

tingginya angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* (Ayu, 2024). Survei yang dilakukan oleh Mulyani (2023) juga menunjukkan bahwa *fresh graduate* menghadapi berbagai hambatan dalam memasuki dunia kerja, termasuk kurangnya keterampilan praktis dan terbatasnya jaringan profesional. Disamping itu, tekanan sosial dan ekspektasi yang tinggi baik dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar turut memengaruhi keputusan karier mereka, yang sering kali membuat mereka bingung menentukan arah karier yang tepat.

Meskipun banyak lulusan baru yang memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tinggi, kenyataannya hal tersebut belum tentu menjadi jaminan utama untuk memperoleh pekerjaan. Dalam praktiknya, kemampuan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan fleksibilitas justru lebih berperan dalam meningkatkan peluang seseorang di dunia kerja. Studi Hapsari dkk. (2024), mengungkapkan bahwa banyak *fresh graduate* yang masih kesulitan dalam menguasai keterampilan komunikasi interpersonal, *problem solving*, dan berpikir kritis, yang mana hal ini merupakan kompetensi-kompetensi yang semakin dibutuhkan oleh industri. Kurangnya penguasaan keterampilan ini tidak hanya menjadi kendala dalam proses seleksi kerja, tetapi juga mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertahan di posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Dampaknya, kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja semakin lebar (Grashinta dkk., 2018).

Selain itu hambatan psikologis juga turut memperburuk transisi mereka untuk memasuki dunia kerja. Studi Septama & Darmawan (2024), mengungkapkan bahwa generasi Z 4,7 kali lebih rentan mengalami stres dibandingkan generasi X dan 6,9 kali lebih tinggi dibandingkan generasi Y. Menurut Kronos (dalam Sakitri, n.d.) banyak *fresh graduate* generasi Z yang meragukan kemampuannya untuk sukses di lingkungan profesional, dengan merasa kurang percaya diri, cemas, kurang motivasi, akan semakin memperumit transisi mereka menuju dunia kerja. Survei yang dilakukan oleh Octavia & Purnama Sari (2023), menunjukkan bahwa mayoritas *fresh graduate* dari generasi Z menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan *passion*, fleksibel, serta menawarkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Reformasianto & Faizah (2024), yang mengungkapkan bahwa *fresh graduate* generasi Z lebih memilih lingkungan kerja

yang fleksibel, kolaboratif, dan suportif. Namun, kurangnya pengalaman kerja sering kali membuat mereka kesulitan mendapatkan posisi yang sesuai dengan minat dan kompetensinya (Zahro dkk., 2023).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan beberapa *fresh graduate* generasi Z menunjukkan bahwa mereka menghadapi berbagai tantangan signifikan saat memasuki dunia kerja. Banyak dari mereka merasa tertekan oleh ekspektasi perusahaan yang dinilai tidak realistis, terutama untuk posisi *entry level* yang mensyaratkan pengalaman kerja satu hingga dua tahun. Persyaratan semacam ini membuat banyak *fresh graduate* merasa tidak cukup layak dan meragukan kemampuan diri mereka. Selain itu, kesenjangan antara dunia akademik dan dunia kerja menjadi salah satu sumber frustrasi utama. Materi kuliah yang terlalu teoritis tidak cukup membekali mereka dengan keterampilan teknis yang kini menjadi standar dasar di banyak lowongan pekerjaan. Sebagai hasilnya, banyak *fresh graduate* merasa harus mengejar banyak hal dalam waktu singkat, mulai dari mempelajari *software* teknis, memahami alur kerja profesional, hingga menguasai keterampilan komunikasi yang tidak selalu diajarkan langsung selama masa studi.

Kondisi ini semakin diperburuk dengan kegagalan berulang dalam proses rekrutmen, seperti tidak lolos seleksi administrasi atau tidak dipanggil setelah psikotes. Beberapa narasumber mengungkapkan rasa jenuh, kehilangan motivasi, bahkan mulai mempertanyakan tujuan mereka melamar pekerjaan. Tekanan mental ini semakin besar, terutama ketika mereka membandingkan diri dengan teman sebaya yang sudah terlihat lebih mapan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, kesiapan kerja menjadi faktor kunci bagi *fresh graduate* generasi Z untuk beradaptasi dengan dunia profesional. Muspawi & Lestari (2020), mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keseimbangan antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar yang cukup untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, Caballero dan Walker (2010), mengartikan sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang mendukung untuk siap dan mampu meraih kesuksesan di lingkungan kerja. Pool & Sewell (2007), menambahkan bahwa kesiapan kerja mencakup kombinasi keahlian, pengetahuan, pemahaman, dan kepribadian yang memungkinkan seseorang mencapai kesuksesan

dalam karier. Brady (2010) pun menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya soal mendapatkan pekerjaan, tetapi juga kemampuan untuk mempertahankan dan berkembang dalam peran yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal dan eksternal (Azky & Mulyana, 2024). Faktor internal mencakup perencanaan karier, daya juang, *self efficacy*, serta modal psikologis seperti optimisme dan ketahanan mental. Pengalaman magang dan penguasaan *soft skills*, seperti komunikasi dan kerja tim, juga sangat berperan dalam membantu *fresh graduate* generasi Z beradaptasi di dunia kerja. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup dukungan sosial dari keluarga, teman, dan mentor, serta lingkungan kerja yang suportif dan akses terhadap pelatihan profesional.

Salah satu faktor penting dalam kesiapan kerja adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Individu yang memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawab umumnya lebih siap beradaptasi di lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Keyakinan semacam ini sangat berkaitan dengan adanya *growth mindset* (Athfalia & Attiq, 2024), yakni keyakinan bahwa kualitas dasar individu adalah hal-hal yang dapat dikembangkan melalui usaha, strategi, dan dukungan dari orang lain (Dweck, 2006). Dengan *mindset* ini, individu tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, melainkan melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan belajar.

Growth mindset merupakan salah satu jenis *mindset* yang diperkenalkan oleh Dweck pada tahun 2006. Dalam teorinya, Dweck membagi *mindset* menjadi dua kategori, yaitu *fixed mindset* dan *growth mindset*. Dalam konteks kesiapan kerja, *growth mindset* memegang peran penting, terutama bagi generasi Z yang akan memasuki dunia kerja dengan berbagai tantangan dan dinamika yang kompleks. Individu dengan *growth mindset* cenderung terbuka terhadap kritik, tidak takut gagal, serta menjadikan hambatan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Dengan memiliki *growth mindset*, mereka lebih tangguh dalam menghadapi tekanan, lebih adaptif terhadap perubahan, terus berupaya mengembangkan keterampilan, serta tidak hanya percaya pada potensinya, tetapi juga terdorong untuk terus meningkatkan kapasitas diri agar lebih siap menghadapi dunia kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan erat antara *growth mindset* dan kesiapan kerja. Pertiwi & Raihana (2023), menemukan hubungan signifikan antara *growth mindset* dan kesiapan kerja, dengan tingkat yang tinggi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ramadhani dkk., (2022), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *growth mindset* seseorang, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Penelitian Limeri (dalam Pertiwi & Raihana, 2023), menunjukkan bahwa individu dengan *growth mindset* cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, yang pada akhirnya membuat mereka lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Paolini (2020), yang mengungkapkan bahwa *growth mindset* berkontribusi terhadap kesiapan kerja karena individu dengan *growth mindset* tidak hanya mengandalkan keterampilan yang sudah ada, tetapi juga secara proaktif membangun kompetensi baru untuk menghadapi tantangan profesional.

Dweck (dalam Lim dkk., 2020), menegaskan bahwa individu dengan *growth mindset* lebih mampu meregulasi diri, memiliki resiliensi tinggi, serta melihat tantangan sebagai peluang belajar, yang berdampak langsung pada peningkatan performa kerja dan daya juang mereka. Hal ini juga didukung oleh penelitian Schmitt & Scheibe (2022), yang menemukan bahwa individu dengan *growth mindset* lebih aktif dalam meningkatkan keterampilan profesional sepanjang kariernya, lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, serta menunjukkan performa yang lebih unggul. Sejalan dengan itu, Dweck (2006), menegaskan bahwa individu dengan *growth mindset* memiliki kinerja lebih tinggi dan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesiapan mereka dalam dunia kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* berhubungan positif dengan kesiapan kerja. Namun, tantangan di dunia profesional terus berkembang, terutama bagi *fresh graduate* generasi Z. Hambatan seperti *skill gap* dan ketidaksesuaian ekspektasi dengan realitas kerja seringkali memengaruhi kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Peningkatan angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* semakin menegaskan pentingnya kesiapan kerja sebagai aspek yang perlu diperhatikan.

Meskipun *growth mindset* telah banyak dikaji, penelitian yang secara spesifik membahas pengaruhnya terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *growth mindset* memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi institusi pendidikan dan industri dalam merancang program pengembangan diri yang lebih efektif, guna mempersiapkan *fresh graduate* untuk sukses di dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini berjudul "Pengaruh *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh graduate* Generasi Z di DKI Jakarta."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia terus menunjukkan tren peningkatan, menandakan bahwa isu pengangguran masih menjadi permasalahan besar di tingkat nasional.
2. Kelompok usia 20–25 tahun, yang merupakan bagian dari *fresh graduate* generasi Z dan tergolong usia produktif, justru menjadi kontributor terbesar terhadap angka pengangguran.
3. Sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional, DKI Jakarta juga mencatat kenaikan tingkat pengangguran terbuka, yang turut dipengaruhi oleh urbanisasi.
4. Tingginya angka pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh terbatasnya peluang kerja, tetapi juga berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan kerja individu yang dipengaruhi oleh seberapa besar usaha mereka dalam mencari pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dibatasi pada pengaruh *growth mindset* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z berusia 20–25 tahun yang merupakan lulusan perguruan tinggi jenjang minimal D4 dalam dua tahun terakhir, sedang mencari pekerjaan, tidak sedang magang maupun bekerja, serta berdomisili di DKI Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah *growth mindset* berpengaruh terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *growth mindset* memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta dalam memasuki dunia kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan menyoroti peran *growth mindset* dalam meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta memberikan wawasan bagi *fresh graduate*, institusi pendidikan, dan dunia industri dalam memahami faktor-faktor yang mendukung kesiapan kerja. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat membantu generasi muda dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan di dunia profesional secara lebih adaptif dan percaya diri.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai peran *growth mindset* dalam membentuk kesiapan kerja *fresh graduate* generasi Z di DKI Jakarta. Dengan menyoroti bagaimana *growth mindset* dapat membantu menghadapi tantangan dunia profesional, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya yang meneliti faktor-faktor psikologis dalam kesiapan kerja. Selain itu, temuan ini juga dapat memberikan wawasan bagi *fresh graduate* dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja serta membantu institusi pendidikan dan industri merancang program pengembangan yang lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja generasi muda.

