

# BAB I

## PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

### A. Latar Belakang

Individu yang baru lulus dari bangku kuliah dan memperoleh gelar biasanya disebut sebagai *fresh graduate*. Gelar *fresh graduate* ini dapat digunakan selama 1 – 2 tahun setelah lulus dari perkuliahan (Prospects UK, 2021). Mendapatkan gelar sarjana merupakan sebuah kebanggaan bagi tiap individu, namun harus diingat bahwa ini adalah langkah awal individu untuk memasuki sebuah fase baru, yaitu dunia kerja.

Pada saat memasuki dunia kerja *fresh graduate* dihadapkan pada sebuah kenyataan bahwa Indonesia menduduki peringkat kedua pengangguran tertinggi di kawasan Asia Tenggara pada tahun 2023 (Trading Economy, 2023). Tercatat, tingkat pengangguran di dalam negeri mencapai 5,45% pada Februari 2023 (Annur, 2023). Data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) sebanyak 12% atau sekitar 958.000 sarjana mengalami pengangguran (Ilham, 2023). Tingginya angka pengangguran dapat menimbulkan kecemasan bagi para *fresh graduate* mengenai peluang mereka dalam mendapatkan pekerjaan (Rizki & Pasaribu, 2021).

Mendikbud Ristek Nadiem Makarim mengatakan bahwa di Indonesia, sebanyak 80% mahasiswanya tidak bisa bekerja sesuai dengan jurusan atau bidang akademiknya, akibatnya untuk mendapatkan pekerjaan *fresh graduate* masih harus bersaing dengan teman seangkatannya, sarjana-sarjana sebelumnya dan para pencari kerja yang telah memiliki banyak pengalaman (Hermawan, 2017). Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara lapangan pekerjaan yang tersedia dengan tingginya jumlah pengangguran di Indonesia. Dampaknya, *fresh graduate* akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya,

tidak memperoleh pekerjaan yang layak, bahkan menjadi seorang pengangguran (Putri & Frieda, 2015; Lilyana, 2022).

Survey yang dilakukan oleh situs iklan lowongan kerja JobStreet.com menyatakan bahwa sebagian besar *fresh graduate* (terutama lulusan tingkat S1) belum memiliki keahlian yang mumpuni dan spesifik, hanya memiliki kemampuan umum saja (Embu, 2018). Tanpa kemampuan spesifik yang dimiliki, *fresh graduate* kurang memiliki daya saing dalam mencari pekerjaan, sehingga hal tersebut membuat *fresh graduate* kurang percaya diri. Hal ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Susilarini (2022) yang menyatakan bahwa sebagian besar individu tidak yakin dengan potensi yang dimilikinya, sehingga muncul perasaan kurang percaya diri dan menimbulkan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Chen (2005) berpendapat bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja adalah rasa ragu yang timbul akibat ketidakmampuan individu dalam memenuhi kebutuhan di dunia kerja, disebabkan oleh kurangnya informasi tentang pekerjaan serta ketidakcocokan antara keterampilan dengan pekerjaan yang dijalani, sehingga menimbulkan perasaan cemas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadi dan Aprilia (2018) *fresh graduate* yang mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja akan menghindari pembicaraan tentang dunia kerja, dapat tersinggung dengan apa yang dikatakan oleh orang lain, dan lebih mudah marah (Wati, 2020). Individu dengan kecemasan menghadapi dunia kerja yang tinggi cenderung kurang yakin bahwa mereka memiliki keterampilan yang efektif, lebih banyak merasa pesimis, dan berpikir apakah yang mereka lakukan akan membuat perbedaan di hidupnya (Rizki & Pasaribu, 2021).

Di sisi lain, penelitian oleh Cheung *et al.* (2014) keraguan yang dialami oleh individu dalam menghadapi dunia kerja cenderung memiliki kecemasan, seperti takut gagal bersaing dengan calon tenaga kerja lain, merasa belum memiliki kemampuan dalam dunia kerja, merasa takut gagal dalam mengikuti wawancara dan cemas tidak akan diterima dalam pekerjaan. Selain itu, *fresh graduate* yang mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja dikarenakan pada saat kuliah, mereka lebih banyak

memahami teori dibandingkan dengan praktiknya untuk terjun langsung ke lapangan (Syahrani, 2022). Lebih lanjut, hasil analisis oleh Sulastiana dan Sulistiobudi (2017) menunjukkan bahwa 51.07% *fresh graduate* memerlukan persiapan yang intensif sebelum memasuki dunia kerja.

Peneliti melakukan wawancara pada Oktober 2023 kepada lima orang *fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan. Jika disimpulkan, empat dari lima *fresh graduate* merasa cemas karena belum memiliki persiapan yang matang untuk memasuki dunia kerja, ragu dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, bahkan merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup baik atau mumpuni, cemas karena mengetahui banyaknya pesaing dalam mencari kerja, cemas jika menganggur terlalu lama, takut tidak dapat menjawab pertanyaan saat melakukan wawancara kerja karena beranggapan wawancara adalah hal yang menakutkan, takut tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, serta takut tidak dapat bekerja dengan baik nantinya.

Untuk mengatasi kecemasan menghadapi dunia kerja, *fresh graduate* harus bisa meningkatkan kualitas dirinya. Apalagi saat ini perusahaan membutuhkan karyawan atau pekerja yang berkualitas, yaitu yang memiliki modal untuk mengembangkan daya saing perusahaan (Syahrani, 2022). Modal yang ada dalam diri individu ini disebut sebagai modal karir, yang istilahnya dikenal dengan sebutan *career capital*.

*Career capital* merupakan modal karir yang terfokus pada kompetensi internal individu, yang digunakan untuk memilih dan mengembangkan jalur karir sesuai dengan keterampilan dan minat pribadi (Arthur & Inkson, 2001). Modal karir ini mencakup kemampuan individu, motivasi, jaringan sosial, dan segala aspek lain dari diri individu yang berperan sebagai pendukung dalam meningkatkan kemajuan karir, terutama bagi *fresh graduate* yang sedang aktif mencari pekerjaan (Ardyan, 2018).

Penelitian oleh Sari & Astuti (2014) menyatakan bahwa ketika individu memahami diri sendiri, memiliki keterampilan yang diperlukan dalam karir, memiliki akses informasi yang memadai terkait dunia pekerjaan, serta manajemen diri yang baik, maka dapat mengurangi tingkat

kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Dengan memiliki *career capital* yang tinggi diharapkan dapat mengurangi kecemasan saat menghadapi dunia kerja.

Pada dasarnya, individu dengan *career capital* yang tinggi memiliki kemampuan untuk membangun jaringan dan meningkatkan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan (Kong, 2013). Penelitian lain oleh Ula dkk. (2015) menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *career capital* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi juga nilai *work-life balance* yang mereka capai. Secara praktis, seorang pencari kerja yang memiliki *career capital* yang tinggi akan memiliki motivasi, keterampilan, dan relasi sosial yang baik (Elyta, 2015).

Manfaat dari pengembangan *career capital* yaitu dapat mendukung pencapaian karir yang cemerlang pada individu, seperti yang diungkapkan secara langsung dalam penelitian Huang dan Lin (2013) yang berjudul "*Moderating Effect of Psychological Capital on the Relationship between Career Capital and Career Success.*" Penelitian ini melibatkan subjek pekerja di Taiwan dan menyimpulkan bahwa *career capital* memiliki hubungan positif dengan kesuksesan karir.

Sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian yang membahas mengenai *career capital* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja di DKI Jakarta, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan oleh peneliti. Dikutip dari seleksikerja.id (2021) mahasiswa *fresh graduate* di DKI Jakarta mengalami tingkat kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan kota lainnya. Hal ini dikarenakan DKI Jakarta adalah Ibu kota yang menjadi pusat perusahaan nasional dan multinasional, sehingga banyak sarjana yang datang dari luar kota untuk mencari pekerjaan di DKI Jakarta, serta banyaknya lulusan dari perguruan tinggi di DKI Jakarta yang meningkatkan persaingan dalam mencari pekerjaan. Maka dengan pemaparan dan fenomena yang telah disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti **"Hubungan *Career Capital* dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* di DKI Jakarta"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti di atas pada penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara *career capital* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di DKI Jakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah *career capital* memiliki korelasi dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di DKI Jakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terkait pengetahuan dan memperkaya wawasan serta menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu Psikologi, khususnya terkait dengan *career capital* dan kecemasan menghadapi dunia kerja. Serta dapat menjadi bahan perbandingan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

- Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi *fresh graduate* agar lebih percaya diri dengan kemampuan dan kompetensinya.
- Penelitian ini diharapkan dapat membantu *fresh graduate* agar lebih mempersiapkan dirinya untuk menghadapi dunia kerja serta mengurangi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.
- Penelitian ini diharapkan dapat membantu *fresh graduate* agar dapat meningkatkan *career capital* (modal karir) yang

dimilikinya, serta memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.