

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, pendidikan tinggi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. *The Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) menyatakan bahwa pendidikan tinggi berperan penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi, kompetensi yang mumpuni, serta sesuai dengan tuntutan sistem ekonomi yang modern.<sup>1</sup> Jika dibandingkan dengan lulusan dari jenjang pendidikan menengah dan sederajat, umumnya lulusan perguruan tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk terserap di dunia kerja. Hal ini dikarenakan para pemberi kerja cenderung memprioritaskan pelamar kerja dengan latar pendidikan tinggi yang umumnya memiliki keterampilan berpikir kritis, berpikir analitis, dan pemecahan masalah yang bagus.<sup>2</sup>

Arnett sebagaimana dikutip dalam Santrock, memaparkan bahwa individu yang berusia 18 – 25 tahun merupakan individu yang sedang berada pada fase beranjak dewasa (*emerging adulthood*).<sup>3</sup> Sehubungan dengan hal itu, maka *fresh graduate* yang umumnya berusia 23 – 25 tahun termasuk dalam kelompok *emerging adulthood* atau kelompok usia yang sedang berada pada fase dewasa awal. Pada fase ini, individu ditandai oleh dua kriteria, yaitu kemandirian ekonomi dan kemampuan membuat keputusan secara independen.<sup>4</sup> Bagi *fresh graduate*, memiliki pekerjaan tetap dan pendapatan yang konsisten merupakan simbol kedewasaannya. *Fresh graduate*

---

<sup>1</sup> OECD, *Survei Ekonomi OECD Indonesia 2024*, (Paris: OECD Publishing), hlm. 55.

<sup>2</sup> World Bank Group, *Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia: Seberapa Responsif terhadap Pasar Kerja?*, (Policy brief Washington DC: World Bank Group, 2014), hlm. 2.

<sup>3</sup> Santrock, *Perkembangan Masa-Hidup*, ed. ke-13 jilid 2, Terj. Widyasinta, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2018), hlm. 6.

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 7.

merupakan istilah yang sering digunakan masyarakat untuk menyebut para mahasiswa yang baru menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.<sup>5</sup>

Pada umumnya, *fresh graduate* dianggap lebih berpotensi untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berevolusi. Berdasarkan hasil survei Jobstreet pada tahun 2022 – 2023, terdapat 64% atau 745 dari 1162 perusahaan cenderung memprioritaskan *fresh graduate* sebagai calon kandidatnya. Data ini menunjukkan bahwa terdapat 8 dari 10 perusahaan berskala besar tidak keberatan jika mengintegrasikan lulusan baru ke dalam struktur tenaga kerja mereka.<sup>6</sup> Selain itu, terdapat perbedaan karakteristik yang mencolok antara *fresh graduate* dan tenaga kerja berpengalaman. *Fresh graduate* umumnya memiliki tingkat antusiasme dan rasa ingin tahu yang tinggi terhadap perkembangan terkini, sementara tenaga kerja berpengalaman cenderung menunjukkan stabilitas dan rutinitas yang monoton dalam pekerjaannya.<sup>7</sup>

Namun, faktanya saat ini masih banyak lulusan dari perguruan tinggi yang belum memperoleh pekerjaan. Berdasarkan riset dari Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran lulusan universitas di Indonesia meningkat hampir dua kali lipat dalam kurun waktu 2014 hingga 2020. Pada tahun 2014, tercatat sebanyak 495.143 lulusan universitas belum memperoleh pekerjaan. Lalu, angka ini melonjak tajam menjadi 981.203 orang pada tahun 2020. Meskipun angka ini mulai menurun menjadi 842.378

---

<sup>5</sup> Laily & Isnanita, Dampak Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Fresh Graduate Alumni Bimbingan dan Konseling Islam, *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(1), 2024, hlm. 44.

<sup>6</sup> Jobstreet Team, “Ingin CV Fresh Graduate Menarik? Kuasai 4 Skill Ini Agar Direkrut!”, Jobstreet, <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/skill-terbaik-untuk-cv-fresh-graduate>, 19 Desember 2022, diakses tanggal 20 Februari 2025.

<sup>7</sup> Admin LinovHR, “Fresh Graduate vs Karyawan Berpengalaman. Rekrut yang Mana?”, *LinovHR*, <https://www.linovhr.com/fresh-graduate-vs-karyawan-berpengalaman/>, 6 Desember 2024, diakses tanggal 20 Februari 2025.

orang pada tahun 2024, namun penurunannya belum signifikan untuk menghilangkan stigma pengangguran terdidik di Indonesia.<sup>8</sup>

Franita sebagaimana dikutip dalam Chalid, mengatakan bahwa pengangguran merupakan keadaan di mana individu tergolong sebagai angkatan kerja dan aktif mencari pekerjaan, tetapi belum berhasil memperolehnya. Sementara, pengangguran terdidik merujuk pada individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan meraih gelar sarjana, namun karena berbagai faktor belum berhasil memperoleh pekerjaan yang sesuai harapan dan belum memiliki usaha mandiri.<sup>9</sup>

Faktor-faktor yang mengakibatkan *fresh graduate* belum berhasil memperoleh pekerjaan yang sesuai harapannya, diantaranya adalah karena adanya ketidakcocokan antara latar belakang bidang pendidikan yang dipelajari dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Kondisi ini terutama terjadi pada bidang-bidang tertentu yang memiliki lapangan kerja terbatas (*low supply*), sementara jumlah lulusannya terus bertambah (*high demand*). Dengan begitu, maka dapat mengakibatkan *fresh graduate* terpaksa memilih untuk mengambil posisi yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian spesifiknya.<sup>10</sup>

Selain itu, adanya mayoritas lowongan kerja saat ini yang mensyaratkan pengalaman kerja minimal 2 tahun turut menjadi tantangan bagi *fresh graduate* untuk memperoleh pekerjaan.<sup>11</sup> Hal itu dikarenakan adanya persepsi perusahaan bahwa

---

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik, "Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)", BPS, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>, 17 Januari 2025, diakses tanggal 20 Februari 2025.

<sup>9</sup> Chalid, Tingkat Kompetensi Mahasiswa Fresh Graduate dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja, *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 1(1), 2021, hlm. 10.

<sup>10</sup> Yonanda & Usman, Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18 (2), 2023.

<sup>11</sup> Nugroho. dkk., Paving Pathways for Educational Technology Talent: Connecting Fresh Graduates to Industry Opportunities in Indonesia, *Proceeding of the International Conference on Global Education and Learning*, 1(2), 2024, hlm. 88.

*fresh graduate* dinilai belum memiliki kompetensi yang memadai, pengalaman praktis yang tidak relevan, serta nilai yang belum memenuhi standar, sehingga mengakibatkan kesempatan *fresh graduate* untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai semakin menyempit.<sup>12</sup>

Fenomena pengangguran terdidik terjadi ketika jumlah ketersediaan lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah *fresh graduate*.<sup>13</sup> Sebagaimana dikutip dalam CIPD, Jim Moore, seorang pakar hubungan karyawan di firma jasa hukum Hamilton Nash, menyatakan bahwa sebagian besar penurunan jumlah lapangan kerja saat ini disebabkan karena perusahaan mengurangi perekrutan tenaga kerja baru, khususnya *fresh graduate*. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki pengeluaran yang lebih tinggi daripada pendapatan. Jika merekrut *fresh graduate* yang sebagian besar belum memiliki pengalaman kerja, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya pengembangan lebih banyak.<sup>14</sup>

Selain menghadapi tantangan karena adanya ketidakcocokan antara latar belakang bidang pendidikan yang dipelajari dengan lapangan kerja yang tersedia, perusahaan yang mengurangi perekrutan kepada tenaga kerja baru, dan minimnya pengalaman kerja, nyatanya persaingan dengan lulusan dari perguruan tinggi yang lebih ternama turut menjadi tantangan yang dihadapi *fresh graduate* dalam memperoleh pekerjaan. Dengan banyaknya lulusan dari berbagai perguruan tinggi, maka mengakibatkan adanya persaingan untuk menduduki posisi tertentu.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Firmansyah, dkk., Persaingan Jobseeker bagi Freshgraduate di Era Milenial, *Jurnal Sahmiyya*, 1(1), 2022, hlm. 151.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Isabel Jackson, "Unemployment Hits Four-Year High As Firms Reduce Hiring, Latest ONS Data Shows", CIPD, <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1925849/unemployment-hits-four-year-high-firms-reduce-hiring-latest-ons-data-shows>, 17 Juli 2025, diakses tanggal 5 November 2025.

<sup>15</sup> Furqon Young, dkk., Lulusan Sarjana dan Tantangan Pengangguran di Indonesia – Strategi Adaptasi di Era Digital, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8 (2), 2025, hlm. 3823.

Kini, fenomena tersebut turut dihadapi oleh *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang baru saja melewati satu tahun pasca selesai dari studinya. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri merupakan suatu perguruan tinggi keagamaan Islam negeri yang berlokasi di Jalan Sunan Ampel Nomor 7, Kelurahan Ngronggo, Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur. Secara legalitas dan mutu, IAIN Kediri telah terakreditasi "B" oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan Surat Keputusan Nomor 286/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/XI/2018.<sup>16</sup> IAIN Kediri memiliki 902 wisudawan sarjana yang lulus pada tahun 2024. Lulusan tersebut berasal dari 22 program studi yang terbagi menjadi 4 fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.<sup>17</sup> A, salah satu *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024, mengatakan bahwa,

*“Di dunia pekerjaan sangat banyak pesaing yang berasal dari kampus yang lebih besar dan lebih terkenal dibandingkan dengan kampus IAIN Kediri.”*<sup>18</sup>  
Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat M,

*“Karena selain kurangnya keterampilan, universitas merupakan salah satu rujukan awal bagi perusahaan untuk memulai sebuah recruitment di Indonesia.”*<sup>19</sup>

Pendidikan tinggi di Indonesia secara umum telah mengalami perkembangan yang signifikan, baik dalam hal aksesibilitas maupun kualitas.<sup>20</sup> IAIN Kediri merupakan salah satu kampus terbaik dan menjadi satu-satunya perguruan tinggi negeri non universitas yang berbasis Islam di Kota Kediri.<sup>21</sup> Berdasarkan pernyataan

---

<sup>16</sup> Adnan Syafii, “Universitas Negeri dan Swasta Terbaik di Kediri (2023)”, CalonMahasiswa.com, <https://calonmahasiswa.com/universitas-negeri-dan-swasta-terbaik-di-kediri/>, 9 Mei 2023, diakses tanggal 5 November 2025.

<sup>17</sup> Akademik IAIN Kediri, “Rekap Jumlah Lulusan Sarjana Periode Tahun 2024 – IAIN Kediri”, [akademik.iainkediri@gmail.com](mailto:akademik.iainkediri@gmail.com), 18 Februari 2025.

<sup>18</sup> A, Wawancara, 21 Februari 2025.

<sup>19</sup> M, Wawancara, 21 Februari 2025.

<sup>20</sup> Rhoni Rodin, dkk., Manajemen Sistem Pendidikan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia: Systematic Review, *Dirasah*, 8 (1), 2025, hlm. 36.

<sup>21</sup> Adnan Syafii, Op. Cit.

narasumber di atas, maka menjadi bukti bahwa terdapat paradoks bahwa keunggulan yang dimiliki oleh IAIN Kediri justru belum berbanding lurus dengan daya serap lulusannya di pasar tenaga kerja.

*Fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang umumnya berusia 23 – 25 tahun merupakan individu yang berada pada rentang usia dewasa awal. Pada fase ini, individu ditandai oleh dua kriteria, yaitu mandiri secara ekonomi dan mampu membuat keputusan secara independen.<sup>22</sup> Bagi *fresh graduate*, memiliki pekerjaan tetap dan pendapatan yang konsisten merupakan simbol kedewasaannya.<sup>23</sup> Dengan adanya fenomena di atas, dikhawatirkan *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang berada pada tahap pengembangan karir memiliki rasa cemas akan kegagalan setelah selesai dari pendidikannya, serta takut terhadap risiko menjadi pengangguran. Sebagaimana dikutip dalam Jannah & Cahyawulan, Pisarik mengemukakan bahwa kegelisahan yang dirasakan individu ketika berada ditahap pengembangan karir dapat diartikan sebagai kecemasan karir.<sup>24</sup>

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis, mengindikasikan bahwa *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja mengalami kecemasan karir. Data menunjukkan bahwa dari 125 responden, terdapat 107 responden (86%) mengaku merasa cemas sebagai lulusan sarjana yang belum memiliki pekerjaan.<sup>25</sup> Permasalahan ini diduga berhubungan dengan aspek-aspek kecemasan karir menurut perspektif Tsai, yaitu meliputi keterampilan personal,

---

<sup>22</sup> Santrock, op. cit., hlm. 7.

<sup>23</sup> Laily & Isnanita, Dampak Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Fresh Graduate Alumni Bimbingan dan Konseling Islam, *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(1), 2024, hlm. 44.

<sup>24</sup> Jannah & Cahyawulan, Gambaran Kecemasan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi COVID-19, *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 12(1), 2023, hlm. 48.

<sup>25</sup> Survei Pendahuluan, 9 – 22 Februari 2025.

pendapat irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan profesional.<sup>26</sup>

Menurut temuan survei pendahuluan mengenai aspek-aspek kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri yang belum bekerja, dari 125 responden, diperoleh data sebagai berikut: Pertama, pada aspek keterampilan personal, sebanyak 77 responden (62%) menyatakan bahwa mereka cemas karena kurang memiliki *hard skill* dan *soft skill*. Kedua, terkait aspek pendapat irasional tentang pekerjaan, terdapat 65 responden (52%) merasa cemas karena takut jika tidak dapat mengemban tanggung jawab ketika sudah bekerja. Ketiga, pada aspek lingkungan kerja, sebanyak 105 responden (84%) merasa cemas karena ketatnya persaingan kerja saat ini. Terakhir, terkait aspek pendidikan dan pelatihan profesional, terdapat 71 responden (57%) merasa tidak yakin dengan keahlian dan minat yang mereka miliki.<sup>27</sup>

Scarnovi & Putri menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengatasi kecemasan karir dapat dilakukan dengan meningkatkan regulasi diri.<sup>28</sup> Zimmerman sebagaimana dikutip dalam Ghufron & Risnawita, mengemukakan bahwa regulasi diri merupakan proses menghasilkan pikiran, perasaan, dan tindakan dengan cara merencanakan dan melaksanakannya secara konsisten untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.<sup>29</sup> Dalam penelitian ini, tujuan tersebut dapat diartikan sebagai tujuan untuk memperoleh pekerjaan. Sejalan dengan teori tersebut, survei pendahuluan pun menemukan bahwa dari 125 responden, terdapat 79 responden (63%) belum memiliki perencanaan untuk

---

<sup>26</sup> Tsai. Hsu & Hsu, Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 2017, hlm. 5.

<sup>27</sup> Survei Pendahuluan, op. cit.

<sup>28</sup> Scarnovi & Putri, Harapan, Locus of Control Internal dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Disabilitas Fisik, *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 11(2), 2020, hlm. 14.

<sup>29</sup> Ghufron & Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hlm. 59.

memperoleh pekerjaan.<sup>30</sup> Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 belum memiliki regulasi diri yang baik.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mantigi & Purwantini yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri terhadap kecemasan karir. Dalam penelitian tersebut menghasilkan bahwa regulasi diri berhubungan negatif yang signifikan terhadap kecemasan karir mahasiswa semester akhir di Universitas Islam 45. Artinya, jika regulasi diri berada pada tingkat yang tinggi, maka kecemasan karir akan berada pada tingkat yang rendah. Begitupun sebaliknya, jika regulasi diri berada pada tingkat yang rendah, maka kecemasan karir akan berada pada tingkat yang tinggi.<sup>31</sup>

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian Athiyah & Lucia yang bertujuan untuk mengetahui hubungan regulasi diri dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian yang ditujukan kepada *fresh graduated* di Universitas Al-Azhar Indonesia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tersebut menghasilkan bahwa regulasi diri berhubungan negatif yang signifikan terhadap kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.<sup>32</sup>

Berdasarkan uraian di atas, ditunjukkan bahwa regulasi diri dapat berhubungan dengan kecemasan karir. Namun, sebagian besar literatur terdahulu yang membahas kedua variabel ini hanya berfokus pada subjek mahasiswa akhir dari fakultas atau program studi tertentu, sehingga belum ada penelitian yang membahas kedua variabel

---

<sup>30</sup> Ghufron & Risnawita, Op. Cit., hlm. 59.

<sup>31</sup> Mantigi & Purwantini, Regulasi Diri, Optimisme, dan Kecemasan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir, *Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-3 Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2023, hlm. 466.

<sup>32</sup> Athiyah & Lucia, Hubungan Antara Regulasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduated, *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(1), 2024, hlm. 22 – 23.

ini dan berfokus pada subjek *fresh graduate* yang belum bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Regulasi Diri dengan Kecemasan Karir pada *Fresh Graduate* Lulusan IAIN Kediri Tahun 2024 yang Belum Bekerja”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja?
2. Bagaimana tingkat regulasi diri pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja?
3. Adakah hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.
2. Untuk mengetahui tingkat regulasi diri pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.
3. Untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Setelah dilaksanakannya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi klinis karena membahas topik regulasi diri dan kecemasan karir.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan praktis bagi mahasiswa untuk mengantisipasi adanya potensi kecemasan karir setelah menjadi *fresh graduate*.

#### **b. Bagi Institusi Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi institusi pendidikan untuk menyusun kurikulum yang lebih relevan dengan dinamika pasar kerja dan kebutuhan kompetensi lulusannya. Sebagai upaya strategis, institusi dapat menambahkan program praktik. Sehingga, kemampuan praktik dari *fresh graduate* dapat meningkat dan potensi kecemasan karir pun akan menurun.

#### **c. Bagi Pemerintah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah untuk mempercepat realisasi salah satu programnya, yaitu menciptakan 19 juta lapangan kerja.

## E. Penelitian Terdahulu

1. Athiyah & Lucia. 2024. “Hubungan Antara Regulasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduated*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan regulasi diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif multivariate korelasional. Menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* sebesar  $r = -0,743$  dengan  $p = 0,000$ .<sup>33</sup> Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel bebas berupa regulasi diri dan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat berupa kecemasan menghadapi dunia kerja dan menggunakan populasi *fresh graduated* di Universitas Al-Azhar Indonesia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi tahun 2018, sementara penelitian sekarang menggunakan variabel terikat berupa kecemasan karir dan menggunakan populasi *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.
2. Mantigi & Purwantini. 2023. “Regulasi Diri, Optimisme, dan Kecemasan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri terhadap kecemasan karier, optimisme terhadap kecemasan karier, dan hubungan antara regulasi diri dan optimisme terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dan regresi ganda.

---

<sup>33</sup> Athiyah & Lucia, op, cit., hlm. 22.

Menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara regulasi diri terhadap kecemasan karier ( $r = -0,571$ ,  $p < 0,001$ ), terdapat hubungan negatif yang signifikan antara optimisme dengan kecemasan karier ( $r = -0,601$ ,  $p < 0,001$ ), serta regulasi diri dan optimisme secara bersama-sama dapat menurunkan kecemasan karier ( $F = 252,670$ ,  $p < 0,001$ ) sebesar 61,9%.<sup>34</sup> Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel bebas berupa regulasi diri dan menggunakan variabel terikat berupa kecemasan karir. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan populasi mahasiswa tingkat akhir, sementara penelitian sekarang menggunakan populasi *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja. Serta, penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif korelasional dan regresi ganda, sementara penelitian sekarang menggunakan metode kuantitatif korelasional saja.

3. Jannah & Cahyawulan. 2023. “Gambaran Kecemasan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi COVID-19”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir di masa pandemi COVID-19. Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menghasilkan bahwa kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir memperoleh skor rata-rata jumlah sebesar 68,4, aspek yang mendominasi adalah aspek *personal ability* dengan skor 3,15, dan aspek yang kurang mendominasi adalah aspek *irrational beliefs* dengan skor 2,41.<sup>35</sup> Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel kecemasan karir. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif deskriptif, serta menggunakan populasi berupa mahasiswa tingkat akhir. Sementara, penelitian

---

<sup>34</sup> Mantigi & Purwantini, op, cit., hlm. 466.

<sup>35</sup> Jannah & Cahyawulan, op, cit., hlm. 45.

sekarang menggunakan metode kuantitatif korelasi yang menghubungkan antara regulasi diri dan kecemasan karir, serta menggunakan populasi berupa *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.

4. Rahmawati & Meita. 2022. “Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Kecemasan Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Ilmu Pendidikan dalam Masa Pandemi Covid-19”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan pada mahasiswa akhir Fakultas Ilmu Pendidikan dalam masa pandemi. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara regulasi diri dan kecemasan, yaitu sebesar -0,634.<sup>36</sup> Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel bebas berupa regulasi diri dan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat berupa kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dan menggunakan populasi dan sampel mahasiswa mahasiswa semester akhir Fakultas Ilmu Pendidikan. Sementara penelitian sekarang menggunakan variabel terikat berupa kecemasan karir dan menggunakan populasi *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.
5. Nugroho, dkk. 2022. “Hubungan Regulasi Diri dan Grit dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir Psikologi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dan grit terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akhir psikologi. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional.

---

<sup>36</sup> Rahmawati & Meita, op, cit., hlm. 217.

Menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan dengan tingkat hubungan yang rendah antara regulasi diri dan kecemasan menghadapi dunia kerja, yaitu sebesar -0,312. Serta, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara grit dengan kecemasan menghadapi dunia kerja, yaitu sebesar -0,114.<sup>37</sup> Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel bebas berupa regulasi diri dan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat kecemasan menghadapi kerja dan menggunakan sampel mahasiswa di Universitas Sebelas Maret. Sementara, penelitian sekarang menggunakan variabel terikat berupa kecemasan karir dan menggunakan populasi *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Kecemasan Karir**

Kecemasan karir adalah kekhawatiran psikologis yang dialami individu terkait masa depan pekerjaan dan pengambilan keputusan karir.

### **2. Regulasi Diri**

Regulasi diri adalah kemampuan individu dalam mengontrol, mengarahkan, dan menyesuaikan pikiran, perasaan, serta perilaku secara sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. *Fresh Graduate***

*Fresh graduate* adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi pada jenjang Strata Satu (S1) dan telah dinyatakan lulus secara resmi, serta berada dalam periode 6 bulan pertama setelah wisuda.

---

<sup>37</sup> Nugroho, dkk, op, cit., hlm. 32.