



Research Article

Optimisme sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir

Lidya Malau, Rilis Asterina

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta
malaulidyapsy@gmail.com

Article Information

Submitted: 04 – 11 – 2025

Accepted: 10 – 02 – 2026

Published: 02 – 03 – 2026

ABSTRAK

Mahasiswa tingkat akhir sebagai calon lulusan perlu memiliki kesiapan karier yang adaptif meliputi kemampuan untuk merencanakan, mengeksplorasi, mengontrol, serta menunjukkan kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan dan perubahan karier. Optimisme, sebagai pandangan positif terhadap masa depan diyakini sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kemampuan tersebut. Namun, penelitian yang mengkaji peran optimisme dalam memprediksi *career adaptability* beserta dimensi-dimensinya masih terbatas, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran optimisme sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penelitian ini melibatkan 134 mahasiswa tingkat akhir sarjana dan sarjana terapan yang diambil menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dan Life Orientation Test-Revised versi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimisme berperan sebagai prediktor *career adaptability*. Optimisme juga berperan dalam memprediksi tiga dari empat dimensi *career adaptability*: *career concern*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Namun, optimisme tidak memprediksi dimensi *career control*.

Kata kunci: *career adaptability*; optimisme; mahasiswa tingkat akhir

ABSTRACT

Final year students as prospective graduates need to have adaptive career readiness, including the ability to plan, explore, control, and demonstrate confidence in facing career demands and changes. Optimism, as a positive outlook on the future, is believed to be one of the factors contributing to this ability. However, research examining the role of optimism in predicting career adaptability and its dimensions is still limited, especially in final year students. Therefore, this study aims to determine the role of optimism as a predictor of career adaptability in final year students. This study used a quantitative approach with a survey design. This study involved 134 final year undergraduate and applied undergraduate students selected using an accidental sampling technique. The instruments used in this study were the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and the Life Orientation Test-Revised Indonesian version. The results showed that optimism plays a role as a predictor of career adaptability. Optimism also plays a role in predicting three of the four dimensions of career adaptability: career concern, career curiosity, and career confidence. However, optimism does not predict the career control dimension.

Keywords: career adaptability; optimism; final-year students

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami perubahan signifikan di berbagai sisi. Berbagai perubahan yang muncul dalam dunia kerja dapat dipandang dari dua sisi. Di satu sisi, perubahan menghadirkan berbagai peluang yang mengarah pada kemajuan, salah satunya peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja (Ardiansyah, 2023). Namun, di sisi lain, persaingan kerja menjadi semakin kompetitif akibat terbukanya pasar kerja secara global. Terjadi pula pergeseran kebutuhan kerja yang memunculkan berbagai sektor pekerjaan baru (Song, 2024). Individu dituntut untuk memperbarui keterampilan yang relevan dengan permintaan pasar kerja. Kondisi tersebut menjadi tantangan besar terutama bagi individu yang akan memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, individu memiliki kebutuhan akan persiapan (Dishon & Gilead, 2020).

Pendidikan tinggi merupakan jalur strategis yang ditempuh individu dalam mempersiapkan kapasitas diri sebelum memasuki dunia kerja. Melalui bangku perkuliahan, mahasiswa dididik untuk menjadi sumber daya manusia unggul yang diharapkan mampu beradaptasi dan berkontribusi secara signifikan dalam pasar tenaga kerja. Namun pada kenyataannya, fenomena pengangguran masih menjadi kendala besar bagi para lulusan baru yang belum terserap oleh sektor industri. Data Badan Pusat Statistik (2025) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (IPT) pada kelompok lulusan universitas (S1 ke atas) mencapai angka 5,39%. Jumlah ini mengalami kenaikan sebesar 0,11% poin dibandingkan periode sebelumnya. Angka ini mencerminkan tantangan serius bagi lulusan sarjana (S1) yang merupakan kelompok dominan dalam angkatan kerja terdidik, di mana peningkatan jumlah pencari kerja tidak selalu sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang relevan (BPS, 2025). Kenaikan tren pengangguran tersebut ditengarai dipicu oleh adanya diskoneksi atau kesenjangan kompetensi antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan riil pasar kerja saat ini (Pramesti et al., 2024). Hal tersebut berimplikasi pada rendahnya kesiapan lulusan dalam merespons dinamika serta tuntutan profesional yang semakin kompleks dan kompetitif (Young et al., 2025). Kondisi ini menjadi isu yang sangat krusial mengingat mahasiswa sarjana telah dipersiapkan sebagai calon SDM berkualitas, namun justru menghadapi risiko ketidakpastian dalam penyerapan tenaga kerja.

Tuntutan akan kesiapan dan kemampuan beradaptasi di dunia kerja menjadi semakin krusial bagi mahasiswa yang berada di tingkat akhir perkuliahan. Hal ini dikarenakan mahasiswa tidak hanya dihadapkan pada penyelesaian tugas akhir, tetapi juga persiapan ke dunia kerja (Keane et al., 2021). Hal ini juga didukung oleh Super (1980) dalam teori perkembangan kariernya bahwa mahasiswa tingkat akhir umumnya berada pada tahap eksplorasi, yaitu ketika individu mulai memperjelas pilihan karier dan merencanakan langkah untuk mencapai karier. Hal ini menandakan bahwa persiapan serta keputusan awal terkait arah karier menjadi sangat penting dalam perkembangan karier di masa depan (Tsai et al., 2017).

Salah satu sumber daya psikologis yang penting bagi mahasiswa tingkat akhir adalah *career adaptability*. Savickas (1997) mengemukakan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang dapat diprediksi dan mempersiapkan diri untuk terlibat dalam peran kerja serta penyesuaian yang tidak dapat diprediksi dalam dunia kerja. Individu dengan *career adaptability* tinggi menunjukkan kepedulian terhadap karier (*career concern*), control dan tanggung jawab terhadap karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan kepercayaan diri akan karier (*career confidence*) (Savickas & Porfeli, 2012).

Savickas dan Porfeli (2012) dalam teori konstruksi kariernya mengemukakan bahwa individu yang mampu bereaksi secara tepat dalam mengatasi perubahan akan menunjukkan keberhasilan dalam penyesuaian. Bagi mahasiswa tingkat akhir, Koen et al. (2012) mengemukakan bahwa kesuksesan transisi karier dipengaruhi oleh persiapan karier yang proaktif selama masa studi. *Career adaptability* dapat membantu individu dalam mengelola persiapan karier dan memiliki keyakinan dalam menentukan arah karier (Angela & Gunawan, 2021; Fu et al., 2023). Mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi juga lebih percaya diri ketika dihadapkan pada persaingan karena telah memiliki perencanaan dalam karier (Meilanda et al., 2021). Dengan demikian, ketika lulus dari perkuliahan, mahasiswa akan lebih mudah beradaptasi dan mengatasi tantangan di awal karier mereka (Monteiro et al., 2019; Nota et al., 2014).

Meskipun *career adaptability* memiliki berbagai dampak positif, faktanya masih ditemukan permasalahan *career adaptability* pada mahasiswa. Berdasarkan data *The Higher Education Policy* yang melibatkan lebih dari 1.000 mahasiswa, Hewitt (2020) menemukan sebanyak 18% mahasiswa tidak memiliki rencana karier dan sebanyak 17% mahasiswa tidak yakin akan rencana dan pilihan kariernya. Selain itu, ditemukan bahwa hanya 23% lulusan mahasiswa yang percaya diri untuk memasuki dunia kerja. Keane et al. (2021) menemukan bahwa sebagian mahasiswa menganggap transisi sebagai situasi menegangkan karena tidak yakin dengan langkah yang akan diambil setelah lulus. Berdasarkan persentase tersebut, dapat diindikasikan bahwa terdapat mahasiswa yang mengalami permasalahan terkait *career adaptability*.

Hal ini sejalan dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara pada bulan Oktober 2024. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, dapat diketahui bahwa terdapat mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Yogyakarta yang mengalami permasalahan yaitu rendahnya *career adaptability* yang ditunjukkan oleh kurangnya kepedulian dan perilaku terencana terhadap masa depan, keraguan dalam pengambilan keputusan, terbatasnya perilaku eksplorasi karier, dan ketidakpercayaan diri dalam usaha mencapai karier (Savickas, 2013). Rendahnya *career adaptability* dapat menyebabkan mahasiswa mengabaikan kesempatan karier yang ada. Mahasiswa yang kurang berinisiatif dalam melakukan perencanaan dan eksplorasi karier akan mengalami kesulitan ketika dihadapkan pada tuntutan pengambilan keputusan karier (Brown, 2016). Mahasiswa akan sulit mengatasi perubahan dan persaingan dalam dunia kerja (Monteiro et al., 2019). Hal tersebut juga dapat berdampak pada kondisi penyerapan tenaga di pasar kerja. Oleh karena itu, mahasiswa tingkat akhir perlu memiliki *career adaptability* yang tinggi.

Tingkat *career adaptability* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain harapan; optimisme; dan resiliensi (Buyukgoze-Kavas, 2016; Othman et al., 2018), *hardiness* (Ndlovu & Ferreira, 2019; Pasangkin & Huwae, 2022), kecerdasan emosional (Coetzee & Harry, 2014; Parmentier et al., 2019), dan dukungan sosial (Ataç et al., 2018). Penelitian ini akan berfokus pada salah satu faktor yaitu optimisme. Optimisme merupakan keyakinan individu bahwa hasil yang positif akan diperoleh di masa depan (Scheier & Carver, 1985). Individu memiliki pandangan bahwa masa kini yang penuh dengan tekanan akan berubah menjadi lebih baik di masa depan (Carver & Scheier, 2014). Pandangan tersebut membawa individu mampu untuk merespons perubahan dan tantangan secara lebih fleksibel. Lebih lanjut, Rottinghaus et al. (2005) mengemukakan bahwa optimisme membantu individu tetap berfokus pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, optimisme penting dimiliki individu, terutama mahasiswa tingkat akhir dalam memprediksi *career adaptability*.

Meskipun demikian, pada studi pendahuluan ditemukan bahwa keseluruhan dari lima mahasiswa menyadari bahwa situasi saat ini penuh dengan ketidakpastian. Terdapat tiga mahasiswa yang kurang yakin akan masa depan. Mahasiswa kerap berpikir apakah usaha yang dilakukan saat ini akan memberikan hasil positif di masa depan. Brown (2016) menyatakan bahwa ketika individu akan atau sedang menghadapi kondisi sulit seperti persaingan, individu dapat memiliki pandangan negatif terkait hasil yang akan diperoleh. Individu dapat merasa bahwa kehidupannya dikendalikan oleh hal eksternal sehingga muncul perasaan negatif akan masa depan dan ketidakmungkinan dalam merencanakan sesuatu. Sebaliknya, ketika individu memiliki pandangan positif terhadap masa depan maka individu akan lebih mampu merespons perubahan dan fokus terhadap pencapaian tujuan daripada kesulitan yang ada. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa optimisme dapat memprediksi *career adaptability* pada individu.

Keterkaitan antara optimisme dan *career adaptability* juga telah diselidiki dalam beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian Othman et al. (2018) yang menemukan bahwa optimisme mampu memprediksi *career adaptability* pada generasi milenial. Individu yang memiliki sikap dan pandangan positif akan lebih siap dalam merespons perubahan. Penelitian serupa oleh Sulistiani dan Syanti (2023) juga menemukan optimisme berpengaruh pada *career adaptability* pada mahasiswa di Indonesia. Optimisme mendorong individu memiliki harapan yang positif sehingga individu menjadi lebih luwes dalam situasi yang baru dan penuh dengan ketidakpastian seperti proses persiapan karier.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk mendalami optimisme sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di setting Universitas Negeri Yogyakarta. Alasan pemilihan mahasiswa tingkat akhir adalah karena mahasiswa berada pada titik krusial yaitu transisi dari perkuliahan ke dunia kerja. Fase ini menuntut kesiapan karier yang adaptif, sehingga kelompok ini relevan untuk dikaji. Namun, sejauh penelusuran peneliti, penelitian terdahulu yang menguji peran optimisme sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan kontribusi yaitu menguji peran optimisme sebagai prediktor terhadap *career adaptability* beserta keempat dimensinya yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* pada mahasiswa tingkat akhir.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *career adaptability* dan optimisme.

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup mahasiswa tingkat akhir pada jenjang sarjana dan sarjana terapan di Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menempuh tugas akhir. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, di mana partisipan dipilih berdasarkan ketersediaan subjek yang dapat ditemui oleh peneliti selama periode pengambilan data. Untuk menjamin akurasi dan kekuatan statistik dalam analisis data, peneliti melakukan estimasi ukuran sampel minimum menggunakan perangkat lunak G*Power. Penentuan ukuran sampel tersebut

didasarkan pada *a priori power analysis* dengan parameter yang direkomendasikan, yaitu tingkat signifikansi sebesar 0,05, kekuatan statistik sebesar 0,80, serta besaran efek (*effect size*) sebesar 0,15 yang termasuk dalam kategori sedang (*medium*). Berdasarkan perhitungan melalui parameter tersebut, ditetapkan bahwa jumlah sampel minimum yang diperlukan untuk memenuhi kekuatan uji statistik adalah sebanyak 55 partisipan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan keterwakilan data dan meminimalisasi kesalahan pengambilan sampel, peneliti berhasil menghimpun data dari 134 mahasiswa tingkat akhir. Demografi partisipan penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 101 orang (75,4%), sedangkan partisipan laki-laki berjumlah 33 orang (24,6%). Pada kategori usia, partisipan penelitian berada pada rentang usia 20 hingga 23 tahun. Mayoritas partisipan berusia 22 tahun sebanyak 66 orang (49,3%). Selain itu, hampir seluruh partisipan merupakan mahasiswa semester 8, dengan jumlah mencapai 133 orang (99,3%). Pada kategori fakultas, partisipan berasal dari 8 fakultas di Universitas Negeri Yogyakarta, dengan mayoritas partisipan berasal dari Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) sebanyak 51 orang (38,1%).

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk *google form* yang disebarakan secara daring melalui media sosial. Terdapat dua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen pertama digunakan untuk mengukur *career adaptability*, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) milik Savickas dan Porfeli (2012) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al. (2019). Skala terdiri atas 24 item dengan 4 subskala yang merepresentasikan 4 dimensi yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Berdasarkan uji validitas menggunakan CFA diperoleh hasil yang fit ($\chi^2 = 494,23$; $df = 128$; $p \geq 0,05$; RMSEA = 0,06; GFI = 0,87; AGFI = 0,84; CFI = 0,98.) Instrumen CAAS memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan sebesar 0,91 dan nilai masing-masing dimensi yaitu 0,84 (*career concern*), 0,85 (*career control*), 0,83 (*career curiosity*), dan 0,84 (*career confidence*).

Selanjutnya, instrumen kedua digunakan untuk mengukur optimisme, yaitu LOT-R yang digunakan pada penelitian ini merupakan adaptasi bahasa Indonesia oleh Suryadi et al. (2021) yang diuji pada 584 siswa SMA Indonesia berusia 14 hingga 18 tahun. Instrumen tersebut kemudian dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan konteks penelitian. Skala ini merupakan skala unidimensi yang terdiri atas 5 item dengan tambahan 4 item *filler*. Berdasarkan uji *item-rest correlation*, diperoleh nilai berkisar 0,328-0,559. Instrumen LOT-R memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,67. Meskipun berada sedikit di bawah batas ideal reliabilitas ($\geq 0,70$), namun nilai tersebut dianggap dapat diterima karena berada di atas 0,60 (Hair et al., 2017).

Teknik analisis

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan linearitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linear sederhana melalui *software* Jamovi 2.6.25. Pengambilan keputusan dalam analisis regresi sederhana dilakukan dengan melihat R^2 , uji F, uji t, dan *b-value* (Field, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 95 orang (70,9%), diikuti oleh 37 orang (27,6%) pada kategori tinggi, serta 2 orang (1,5%) pada kategori sedang. Sementara itu, tidak terdapat partisipan yang berada pada kategori rendah maupun sangat rendah. Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori optimisme sangat tinggi sebanyak 69 orang (51,5%), diikuti oleh 38 orang (28,4%) pada kategori tinggi, 24 orang (17,9%) pada kategori sedang, dan 3 orang (2,2%) pada kategori rendah. Sementara itu, tidak terdapat partisipan yang berada pada kategori sangat rendah.

Tabel 1. Kategorisasi Skor *Career Adaptability*

Kategori	Interval Skor	N	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 96$	95	70,9%
Tinggi	$80 < X \leq 96$	37	27,6%
Sedang	$64 < X \leq 80$	2	1,5%
Rendah	$48 < X \leq 64$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 48$	0	0%

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel Optimisme

Kategori	Interval Skor	N	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 14,99$	69	51,5%
Tinggi	$11,66 < X \leq 14,99$	38	28,4%
Sedang	$8,34 < X \leq 11,66$	24	17,9%
Rendah	$5,01 < X \leq 8,34$	3	2,2%
Sangat Rendah	$X \leq 5,01$	0	0%

Kemudian, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan linearitas dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji prasyarat, didapatkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dari kedua uji prasyarat, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap uji hipotesis meliputi uji hipotesis mayor dan minor. Hasil uji hipotesis mayor disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Regresi Optimisme pada *Career Adaptability*

Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0,262	0,0687	9,74	1	132	0,002

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 3, diketahui bahwa optimisme berperan sebagai prediktor signifikan terhadap *career adaptability* ($F(1, 132) = 9,74$; $p = 0,002$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0687. Hasil ini menunjukkan bahwa 6,87% varians *career adaptability* dijelaskan oleh optimisme, sedangkan 93,13% varians lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lebih lanjut, uji hipotesis minor dilakukan untuk mengetahui peran optimisme terhadap masing-masing dimensi *career adaptability*.

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 4, diketahui bahwa optimisme berperan sebagai prediktor signifikan terhadap dimensi *career concern* ($F(1, 132) = 11,2$; $p = 0,001$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0780. Hasil ini menunjukkan bahwa 7,8% varians *career concern* dijelaskan oleh optimisme, sedangkan 92,2% varians lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun, optimisme tidak berperan sebagai prediktor signifikan

terhadap dimensi *career control* ($F(1, 132) = 3,78$; $p = 0,054$). Dengan demikian, optimisme tidak memberikan sumbangan signifikan dalam menjelaskan varians *career control*.

Tabel 4. Uji Regresi Optimisme pada Dimensi dari *Career Adaptability*

Model	Overall Model Test					
	R	R ²	F	df1	df2	p
1. Optimisme pada <i>Career Concern</i>	0,279	0,0780	11,2	1	132	0,001
2. Optimisme pada <i>Career Control</i>	0,167	0,0278	3,78	1	132	0,054
3. Optimisme pada <i>Career Curiosity</i>	0,197	0,0390	5,35	1	132	0,022
4. Optimisme pada <i>Career Confidence</i>	0,263	0,0691	9,79	1	132	0,002

Hasil analisis regresi pada dimensi *career curiosity*, ditemukan bahwa optimisme memiliki peran sebagai prediktor yang signifikan terhadap dimensi *career curiosity*. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F(1, 132) = 5,35$ pada tingkat signifikansi $p = 0,022$. Nilai koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,0390 menunjukkan bahwa variabel optimisme memberikan kontribusi efektif sebesar 3,9% dalam menjelaskan varians pada *career curiosity*. Di sisi lain, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa optimisme merupakan prediktor yang signifikan terhadap dimensi *career confidence*, dengan perolehan nilai $F(1, 132) = 9,79$ dan signifikansi $p = 0,002$. Besarnya kontribusi optimisme terhadap dimensi ini tercermin dari nilai R^2 sebesar 0,0691, yang berarti variabel tersebut mampu menjelaskan 6,91% varians pada *career confidence*. Meskipun pengaruh optimisme terhadap kedua dimensi tersebut terbukti signifikan secara statistik, proporsi varians yang tidak dijelaskan masih sangat besar, yakni masing-masing mencapai 96,1% dan 93,09%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat berbagai faktor determinan lain di luar model penelitian ini yang memiliki pengaruh lebih dominan dalam membentuk dinamika *career curiosity* maupun *career confidence* pada subjek penelitian.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0780, diketahui bahwa variabel optimisme mampu menjelaskan 7,8% varians pada dimensi *Career Concern*. Besaran kontribusi ini merupakan yang paling dominan dibandingkan dengan dimensi lainnya, seperti *Career Confidence* (6,91%), *Career Curiosity* (3,9%), maupun *Career Control* (2,78%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kecenderungan individu untuk bersikap optimis memiliki peran kunci terutama dalam membangun kepedulian dan orientasi masa depan terhadap jenjang karier mereka, melebihi pengaruhnya terhadap rasa percaya diri maupun keingintahuan dalam mengeksplorasi peluang kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran optimisme sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa optimisme berperan sebagai prediktor *career adaptability* dengan sumbangan efektif sebesar 6,87%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Peran optimisme dalam memprediksi *career adaptability* dapat dijelaskan melalui ekspektasi individu terhadap hasil yang dapat mempengaruhi respons individu terhadap situasi tertentu (Scheier & Carver, 1985).

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa optimisme memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* (Karacan–Ozdemir & Yerin Guneri, 2017; Putri

& Yuniasanti, 2023; Sulistiani & Rahmania, 2021). Individu dengan optimisme tinggi memiliki keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi, meskipun dihadapkan pada situasi yang tidak menentu. Selain itu, individu juga percaya bahwa masalah akan dapat diatasi dengan baik apabila memiliki pandangan dan sikap positif sejak awal (Othman et al., 2018). Hal ini membuat individu lebih fleksibel dan adaptif dalam situasi karier yang dinamis.

Merujuk pada penelitian Buyukgoze-Kavas (2016), *career adaptability* merupakan sumber daya yang perlu dimiliki oleh mahasiswa untuk menghadapi tantangan dan transisi karier. Bagi mahasiswa tingkat akhir, *career adaptability* menjadi krusial karena mereka berada pada masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Hal ini membuat mahasiswa tingkat akhir memiliki tuntutan akan kesiapan dalam merencanakan, mengeksplorasi, mengambil keputusan, dan membangun rasa percaya diri terkait arah karier. Keempat dimensi tersebut mencerminkan kemampuan yang saling berkaitan dalam membantu mahasiswa menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang dinamis.

Terkait hal tersebut, optimisme menjadi salah satu faktor yang dapat memprediksi *career adaptability*. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pandangan positif terhadap masa depan cenderung berfokus pada peluang yang tersedia terkait karier (Putri & Yuniasanti, 2023). Hal ini mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam mempersiapkan diri. Ketika dihadapkan pada berbagai tantangan, mereka cenderung menunjukkan kesiapan dan arah yang jelas dalam upaya mencapai tujuan karier. Dengan demikian, optimisme berperan sebagai faktor yang membantu mahasiswa tingkat akhir untuk adaptif dalam merencanakan serta menjalani transisi ke kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini mengajukan empat hipotesis minor untuk mengetahui peran optimisme sebagai prediktor terhadap masing-masing dimensi *career adaptability*. Dimensi pertama adalah *career concern*, yang merujuk pada kepedulian dan perhatian terhadap karier di masa depan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa optimisme berperan sebagai prediktor *career concern* dengan sumbangan efektif sebesar 7,8%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis minor pertama dalam penelitian ini diterima. Peran optimisme dalam memprediksi *career concern* dapat dijelaskan melalui keterkaitan makna keduanya yang berfokus pada orientasi masa depan (Perera & McIlveen, 2014). Individu yang optimis cenderung memiliki gambaran mengenai target atau hasil positif yang dapat dicapai di masa depan (Putri & Yuniasanti, 2023). Gambaran tersebut memunculkan kepedulian terhadap masa depan meliputi kesadaran akan peluang dan tantangan karier, yang tercermin pada dimensi *career concern*.

Optimisme juga mengarahkan individu pada kesadaran akan pentingnya perencanaan karier. Pada mahasiswa tingkat akhir, perencanaan karier menjadi krusial mengingat posisi mahasiswa yang semakin dekat dengan kelulusan dan dunia kerja. Terkait hal ini, optimisme mendorong mahasiswa untuk memikirkan rencana dan strategi karier, didasari oleh keyakinan bahwa hasil yang diharapkan dapat dicapai di masa depan melalui perencanaan yang matang. Hal ini sejalan dengan temuan Bharti dan Rangnekar (2020) yang menunjukkan bahwa individu yang optimis cenderung merencanakan karier lebih awal untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Dimensi kedua dalam *career adaptability* adalah *career control*, yang merujuk pada kendali dan tanggung jawab terkait arah dan keputusan karier. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa optimisme tidak berperan sebagai prediktor *career control*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis minor kedua dalam penelitian ini ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa optimisme saja tidak cukup kuat untuk memprediksi *career control* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri

Yogyakarta. Meskipun mahasiswa yang optimis cenderung memiliki keyakinan bahwa hasil positif akan diperoleh di masa depan, mahasiswa belum tentu menunjukkan dorongan untuk aktif dalam mengambil keputusan dan merasa bertanggung jawab penuh atas kariernya.

Temuan ini dapat dikaitkan dengan konteks budaya kolektif seperti di Indonesia. Dalam budaya ini, harapan orang tua memiliki pengaruh terhadap pilihan karier individu. Individu tidak sepenuhnya mengambil keputusan karier secara mandiri, tetapi sering kali melibatkan pertimbangan keluarga, terutama orang tua (Sawitri et al., 2014). Kondisi ini dapat mengurangi rasa agensi pribadi individu, yang pada akhirnya berpotensi membatasi kontrol individu untuk mengejar karier sesuai minat pribadinya (Damas & Kurniawati, 2025).

Selain faktor budaya, hal ini juga mungkin disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih berperan dalam memprediksi *career control*. Salah satu faktor yang berperan dalam memprediksi *career control* adalah efikasi diri. Sejalan dengan teori Bandura (1977) yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya akan mempengaruhi tindakan yang dipilih, upaya yang dikeluarkan, dan ketahanan individu dalam menghadapi rintangan dan kesulitan. Dalam konteks *career control*, efikasi diri memberikan keyakinan bahwa mereka sendiri mampu mengendalikan proses kariernya. Hal ini membuat individu cenderung bertindak aktif dalam mengelola pilihan karier (Lent & Brown, 2013). Selain itu, individu akan merasa bertanggung jawab dalam mengambil keputusan terkait arah kariernya secara mandiri (Pambudi et al., 2019).

Selanjutnya, dimensi ketiga dalam *career adaptability* adalah *career curiosity*. *Career curiosity* merujuk pada keingintahuan dan eksplorasi karier. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa optimisme berperan sebagai prediktor *career curiosity* dengan sumbangan efektif sebesar 3,9%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis minor ketiga dalam penelitian ini diterima. Individu yang optimis memiliki keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi di masa depan. Keyakinan tersebut memunculkan antusiasme dan rasa ingin tahu yang tinggi terhadap berbagai kemungkinan di masa depan. Hal ini sejalan dengan temuan Putri dan Yuniasanti (2023) bahwa mahasiswa yang optimis cenderung lebih berinisiatif serta aktif dalam mengeksplorasi diri dan peluang karier. Optimisme mendorong mahasiswa tingkat akhir untuk lebih terbuka pada kemungkinan-kemungkinan dan berani mengeksplorasi beragam pilihan karier yang ada. Individu melihat hal tersebut sebagai kesempatan untuk meningkatkan kesiapan karier.

Dimensi keempat sekaligus yang terakhir adalah *career confidence*, yang merujuk pada kepercayaan diri individu dalam mengatasi hambatan serta mencapai tujuan karier. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa optimisme berperan sebagai prediktor *career confidence* dengan sumbangan efektif sebesar 6,91%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis minor keempat dalam penelitian ini diterima. Individu yang optimis cenderung percaya bahwa kesulitan dan tantangan merupakan sesuatu yang dapat diatasi (Othman et al., 2018). Hal tersebut mendorong individu untuk tetap berfokus pada potensi diri dan pencapaian tujuan, dibandingkan berfokus pada kesulitan yang dihadapi (Scheier & Carver, 1985; Tolentino et al., 2014). Bagi mahasiswa tingkat akhir, optimisme menumbuhkan rasa mampu untuk menghadapi tantangan awal dalam karier. Dengan demikian mahasiswa tingkat akhir dapat mengatasi tugas-tugas dalam perkembangan karier dengan lebih percaya diri.

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, mayoritas partisipan memiliki tingkat *career adaptability* yang sangat tinggi. Hal ini berbeda dengan hasil studi pendahuluan yang menunjukkan

bahwa terdapat mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Yogyakarta yang diindikasikan memiliki masalah terkait *career adaptability* dan optimisme. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan perbedaan partisipan yang terlibat. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti hanya melibatkan lima mahasiswa tingkat akhir sehingga hasilnya belum dapat merepresentasikan seluruh partisipan penelitian.

Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan, baik secara teoretis maupun praktis, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta bimbingan karier di perguruan tinggi. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka teori konstruksi karir dengan membuktikan bahwa optimisme merupakan prediktor penting bagi *career adaptability* mahasiswa. Secara praktis, hasil ini memberikan landasan bagi institusi pendidikan tinggi, seperti pusat karier atau unit bimbingan konseling, untuk tidak hanya memberikan pelatihan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga intervensi psikologis yang berfokus pada pengembangan pola pikir positif.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi penting, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, penggunaan teknik *accidental sampling* menyebabkan partisipan terbatas pada subjek yang secara kebetulan ditemui peneliti, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara luas untuk seluruh populasi mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Kedua, penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi R^2 yang relatif rendah, yakni berkisar antara 2,7% sampai 7,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar varians *career adaptability* (lebih dari 90%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar optimisme yang tidak dieksplorasi dalam model ini. Ketiga, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* hanya memberikan gambaran pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menjelaskan dinamika perubahan *career adaptability* seiring dengan perkembangan proses pencarian kerja mahasiswa secara jangka panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya guna memperkaya literatur dalam topik ini. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan teknik *probability sampling* dan memperluas cakupan wilayah pengambilan sampel ke berbagai universitas di wilayah yang berbeda agar tingkat generalisasi data menjadi lebih kuat. Mengingat rendahnya nilai kontribusi optimisme, penelitian selanjutnya perlu mengintegrasikan variabel prediktor lain pada *career adaptability*. Penelitian selanjutnya dapat melakukan studi kualitatif atau pendekatan *mixed-methods* untuk mengeksplorasi secara mendalam mengapa pandangan positif terhadap masa depan tidak berkontribusi pada kemandirian pengambilan keputusan karier mahasiswa. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal sangat direkomendasikan untuk melihat bagaimana efektivitas optimisme dalam memprediksi kesuksesan transisi dari dunia kuliah ke dunia kerja yang sesungguhnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa optimisme berperan sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa optimisme berperan sebagai prediktor tiga dimensi dalam *career adaptability* meliputi *career concern*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Namun demikian, optimisme ditemukan tidak menjadi prediktor dimensi *career control*.

REFERENSI

- Angela, G., & Gunawan, W. (2021). Hubungan antara dukungan orang tua dengan adaptabilitas karier pada siswa SMA di Jakarta. *Humanitas*, 5(2), 232–248.
- Ardiansyah, W. M. (2023). Peran teknologi dalam transformasi ekonomi dan bisnis di era digital. *Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(1). <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jmeb>
- Ataş, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45–61. <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>
- Badan Pusat Statistik. (2024, May 6). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bharti, T., & Rangnekar, S. (2020). A bird's eye view approach: linking optimism and career planning in millennials of an emerging economy. *Int. J. Business Forecasting and Marketing Intelligence*, 6(1), 32–49.
- Brown, A. (2016). Career adaptability and attitudes to low-skilled work by individuals with few qualifications: 'getting by', 'getting on' or 'going nowhere.' *British Journal of Guidance and Counselling*, 44(2), 221–232. <https://doi.org/10.1080/03069885.2016.1145196>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. In *Trends in Cognitive Sciences* (Vol. 18, Issue 6, pp. 293–299). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Damas, R. R., & Kurniawati, F. (2025). Parental involvement on career decision-making among students in collectivist cultures: A systematic literature review on high school and undergraduate students in Asian countries. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 11(1), 87. <https://doi.org/10.33394/jk.v11i1.13905>
- Dishon, G., & Gilead, T. (2020). Adaptability and its discontents: 21st-century skills and the preparation for an unpredictable future. *British Journal of Educational Studies*, 69(4), 1–21. <https://doi.org/10.1080/00071005.2020.1829545>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). SAGE Publications Ltd.

- Fu, C., Cai, Y., Yang, Q., Pan, G., Xu, D., & Shi, W. (2023). Career adaptability development in the school-to-work transition. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 476–492. <https://doi.org/10.1177/10690727221120366>
- Hewitt, R. (2020). *Open for business? Students' views on entering the labour market*.
- Karacan–Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2017(67), 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Keane, C., Waldeck, D., Holliman, A., Goodman, S., & Choudhry, K. (2021). Exploring the experience of anxiety among final year students at university: A thematic analysis. *The Qualitative Report*, 26(8), 2621–2630. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4874>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career Self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568.
- Meilanda, A. Y., Sugiyo, S., & Sunawan, S. (2021). The effectiveness of career decision self-efficacy group counseling to improve students' career adaptability. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(2), 130–135. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk>
- Monteiro, S., Taveira, M. do C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. *Education and Training*, 61(9), 1187–1199. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0206>
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Nota, L., Cristina Ginevra, M., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development* (pp. 247–263). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_13
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. Md. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>
- Pambudi, A. T., Mulawarman, & Japar, M. (2019). Psychoeducational group with modelling technique to improve career adaptability through career decision self-efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1), 20–31. <https://doi.org/10.15294/jubk.v8i1.26617>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>

- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(1), 64–4.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2014). The role of optimism and engagement coping in college adaptation: A career construction model. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 395–404. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.002>
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 3(4). <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>
- Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa generasi Z. *Oktober*, 16(2), 38–46.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161–180. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9247-x>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Song, Y. (2024). Impact of technological advancements on work and employment patterns. *Journal of Advanced Sociology*, 5(2), 1–14. www.carijournals.org
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan optimism dengan career adaptability mahasiswa selama pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 7(1), 36. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.23749>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). *The career adapt-abilities scale-indonesian form: psychometric properties and construct validity*. 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>

- Sulistiani, W., & Syanti, W. R. (2023). Does career adaptability serve as a mediator between optimism and life satisfaction? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 12(4), 971. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v12i4.26927>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Suryadi, B., Hayat, B., & Putra, M. D. K. (2021). The Indonesian version of the Life Orientation Test-Revised (LOT-R): Psychometric properties based on the Rasch model. *Cogent Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1869375>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: scale development and validation. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Young, F., Ashari, A. A., Zahra, D., Simanjuntak, A. C., & Tampubolon, B. R. (2025). Lulusan sarjana dan tantangan pengangguran di Indonesia - Strategi adaptasi di era digital. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8, 3821–3827.