

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan struktur ekonomi global yang terjadi secara masif saat ini ditandai dengan akselerasi digitalisasi yang merambah ke seluruh sektor industri, disrupsi teknologi melalui kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), dan transformasi pola kerja berbasis fleksibilitas yang dikenal sebagai *gig economy* (Vallas & Schor, 2020). Fenomena ini telah mengubah parameter kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi secara fundamental, di mana batasan antara ruang kerja fisik dan digital kian memudar. Menurut laporan (WEF Future of Jobs Report, 2025), diperkirakan lebih dari 44% keterampilan inti pekerja akan berubah dalam lima tahun ke depan akibat adopsi teknologi canggih. Kondisi ini menuntut institusi pendidikan tinggi untuk tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan teoritis, tetapi juga pada pembentukan karakter lulusan yang mampu menavigasi ketidakpastian pasar tenaga kerja yang kian dinamis dan tidak terprediksi. Data tersebut juga didukung dengan laporan masa depan pekerjaan 2025 yang menyatakan bahwasanya akan tercipta setara dengan 14% dari total lapangan kerja saat ini terjadi perkembangan teknologi, transisi hijau, pergeseran ekonomi dan demografis pasar tenaga kerja global. Bersamaan dengan itu, 92 juta pekerjaan akan hilang akibat tren yang sama. Ini berarti akan ada peningkatan sebanyak 78 juta pekerjaan baru.



Gambar 1. 1 Diagram jumlah penambahan dan pengurangan tenaga kerja pada jangka 5 tahun ke depan

Sumber: future of job report (2025)

Gambar diatas menunjukkan bahwasanya akan terdapat jenis pekerjaan baru sebesar 170 juta pekerjaan dalam jangka 5 tahun mendatang. Jumlah tersebut diprediksi akan tumbuh dikarenakan perkembangan teknologi yang kian pesat. Dari kelonjakan angka lapangan pekerjaan tersebut memunculkan side effect yaitu penurunan jumlah lapangan pekerjaan yang diduga ketinggalan jaman. Tercatat sejumlah 92 juta lapangan pekerjaan akan kehilangan posisinya dan nantinya akan digantikan dengan pekerjaan yang baru dan sesuai dengan perkembangan jaman dan pesatnya teknologi. Dari data tersebut juga akan memunculkan jenis pekerjaan baru yang sesuai dan relevan pada masa akan datang. Tentunya lonjakan kecil terkait lapangan pekerjaan baru menuntut mahasiswa untuk meningkatkan adaptabilitas karir dalam menghadapi dinamika industri, memperkuat effikasi diri dalam menavigasi

peluang kerja, dan menajamkan personal branding agar tetap kompetitif dan relevan di pasar kerja yang semakin luas dan berkembang.

Dunia kerja kontemporer menuntut lulusan baru bergeser dari hanya sekadar penguasaan kompetensi akademik atau indeks prestasi kumulatif (IPK) menuju kepemilikan kapasitas adaptif yang tinggi (Tomlinson, 2017). Mahasiswa kini diwajibkan memiliki keyakinan diri yang kuat dalam strategi pencarian kerja (*job search self-efficacy*) serta kemampuan untuk membangun identitas profesional yang kredibel di ruang publik digital melalui *personal branding*. Penelitian empiris mempertegas bahwa persepsi mahasiswa mengenai kemampuan mereka menghadapi ekosistem kerja digital berhubungan secara signifikan dengan tingkat *employability competency* yang mereka miliki (Okolie et al., 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa penguasaan kompetensi digital dan literasi teknologi yang mumpuni, lulusan perguruan tinggi akan mengalami kesulitan dalam memenangkan persaingan di bursa kerja global yang semakin kompetitif.

Penguatan aspek psikologis dan keterampilan interpersonal menjadi determinan krusial dalam menentukan keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Efektivitas berbagai program kesiapan karier, seperti magang dan pelatihan profesional, terbukti mampu meningkatkan *self-efficacy*, mempertajam keterampilan komunikasi, serta memperkuat kemampuan pengambilan keputusan karier, yang keseluruhannya merupakan komponen integral dari *work readiness* (Hora et al., 2020). Secara meta-analitik, ditemukan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan korelasional

yang stabil dan positif dengan *career decision self-efficacy* (Stead, LaVeck, & Hurtado Rúa, 2022). Hubungan ini menjadi fondasi psikologis yang memungkinkan mahasiswa untuk tetap tenang dan strategis saat menghadapi tantangan transisional, sehingga mereka tidak hanya menjadi pencari kerja yang pasif, tetapi menjadi individu yang proaktif dalam mengelola jalur karier mereka.

Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa isu kemampuan kerja mahasiswa bukan lagi sekadar persoalan administratif internal perguruan tinggi atau isu lokal di tingkat daerah, melainkan telah menjadi bagian dari agenda global dalam penguatan kualitas sumber daya manusia (Succi & Wieandt, 2023). Di tengah dinamika pasar tenaga kerja modern yang penuh dengan ketidakpastian ekonomi, investasi pada modal manusia yang adaptif menjadi kunci keberlanjutan sebuah bangsa. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mendalam mengenai bagaimana variabel-variabel seperti *career adaptability*, *job research self-efficacy*, dan *personal branding* berinteraksi dalam membentuk kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir (Ouyang et al., 2025). Hal ini krusial untuk memastikan bahwa lulusan perguruan tinggi memiliki daya saing yang berkelanjutan dan mampu berkontribusi secara signifikan dalam ekosistem ekonomi digital yang sedang berkembang pesat.

Persoalan kemampuan kerja mahasiswa telah bergeser dari isu pendidikan marginal menjadi agenda strategis nasional. Hal ini didorong oleh posisi kawasan ini yang tengah mengalami percepatan pertumbuhan ekonomi berbasis inovasi serta integrasi regional yang semakin erat melalui Masyarakat

Ekonomi ASEAN (MEA) (Tran et al., 2019). Dinamika ini menuntut standarisasi kompetensi yang lebih tinggi agar tenaga kerja lokal tidak hanya mampu bersaing di pasar domestik, tetapi juga memiliki mobilitas profesional di tingkat regional. Tinjauan sistematis terhadap berbagai literatur mengenai *career adaptability* di Asia Tenggara mengonfirmasi bahwa mahasiswa merupakan populasi paling dominan dalam studi kesiapan karier, mengingat fase transisi mereka yang krusial. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kemampuan adaptasi karier berkontribusi secara linear terhadap peningkatan *employability* dan berbagai *outcome* karier positif lainnya bagi lulusan baru (Li et al., 2021)

Di Indonesia sendiri tantangan kesiapan kerja diperumit oleh fenomena *skill mismatch* yang masih menjadi hambatan utama dalam penyerapan tenaga kerja terdidik.

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan + Total	Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)		
	2025		
	Februari	Agustus	Tahunan
Tidak/belum pernah sekolah	47.351	41.217	-
Tidak/belum tamat SD	317.796	357.939	-
SD	878.512	802.284	-
SLTP	1.179.187	991.984	-
SLTA Umum/SMU	2.038.893	2.293.563	-
SLTA Kejuruan/SMK	1.628.517	1.923.756	-
Akademi/Diploma	177.399	146.324	-
Universitas	1.010.652	904.440	-
Total	7.278.307	7.461.507	-

Gambar 1. 2 Data Jumlah Pengangguran Nasional Periode 2025

Sumber: Badan Pusat Statistik 2025

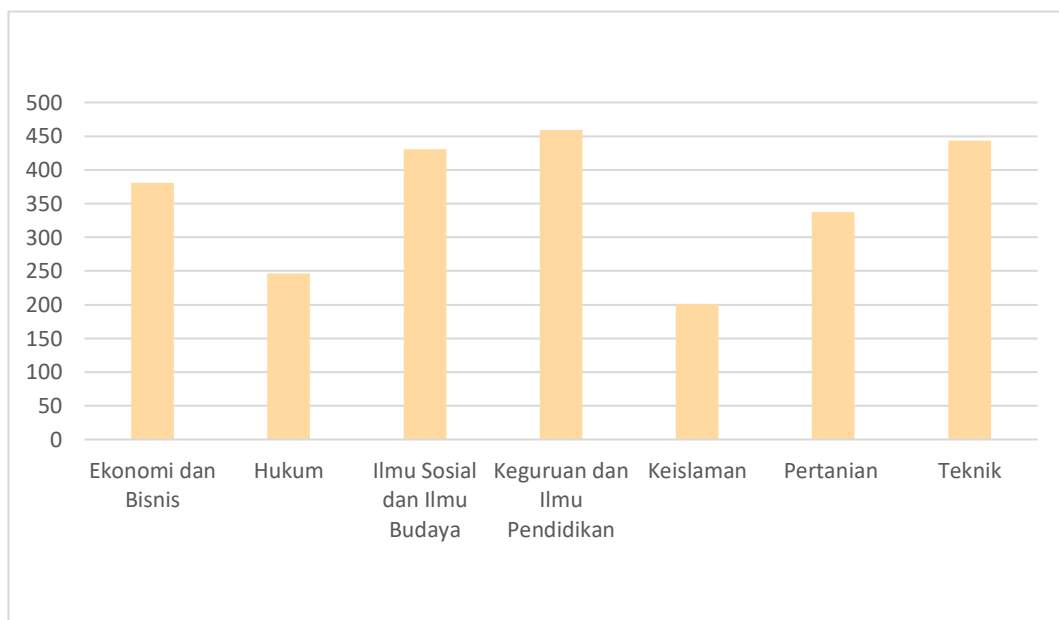
Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) secara konsisten menunjukkan bahwa meskipun angka pengangguran nasional fluktuatif, kelompok lulusan universitas sering kali menyumbang persentase yang signifikan pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Penelitian kuantitatif terbaru menemukan bahwa faktor-faktor internal seperti *self-efficacy* (keyakinan diri) dan motivasi intrinsik untuk memasuki dunia kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir. (Monteiro et al., 2020). Kontribusi penjelasan varians yang substansial dari temuan ini membuktikan bahwa tanpa kesiapan psikologis yang matang, kecanggihan kurikulum akademik saja tidak cukup untuk menjamin seorang lulusan mampu menghadapi kerasnya realitas pasar tenaga kerja modern. (Succi & Canovi, 2020).

Tingkat Pendidikan	Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Tingkat Pendidikan	
	2023	
Tidak Sekolah		93,00
Tidak Tamat SD/MI		85,04
SD		77,35
SMP		68,09
SMA Umum		50,34
SMA Kejuruan		38,97
Diploma I/II/III		27,35
Universitas		17,30
Indonesia		59,11

Gambar 1. 3 Data Proporsi Lapangan Pekerjaan 2023

Sumber : Badan Pusat Statistik 2023

Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, proporsi lulusan universitas yang bekerja di sektor informal sebesar 17,30%, sedangkan sekitar 82,70% telah bekerja di sektor formal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk memasuki sektor formal dibandingkan lulusan pada jenjang pendidikan yang lebih rendah. Meskipun demikian, peluang tersebut tidak berarti bahwa seluruh lulusan perguruan tinggi dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan. Persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut mahasiswa tingkat akhir untuk tidak hanya mengandalkan ijazah, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, keyakinan dalam menghadapi proses pencarian kerja, serta kemampuan menunjukkan potensi diri secara profesional



Gambar 1. 4 Data Magang Dan PKL Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Trunodjoyo Madura 2026

Sumber : Data Sekunder magang dan PKL mahasiswa akhir dari Biro akademik kemahasiswaan universitas trunodjoyo madura 2026

Data diatas menunjukkan bahwa dikelompokkan oleh setiap fakultas. Sebanyak 381 mahasiswa dari fakultas FEB, 246 mahasiswa dari Fakultas Hukum, 431 mahasiswa dari Fakultas FISIB, 459 mahasiswa dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 201 mahasiswa dari Fakultas Keislaman, 337 mahasiswa dari Fakultas Pertanian, dan 443 mahasiswa dari Fakultas Teknik, maka total keseluruhan mahasiswa sebanyak 2.110 mahasiswa. Data tersebut mencakup mahasiswa laki-laki sebanyak 1.123 dan mahasiswa Perempuan sebanyak 987 mahasiswa.

Penelitian terbaru menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hubungan antara *career adaptability* dan kemampuan kerja. Studi yang dilakukan oleh (Lee et al. 2025) menemukan bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan kerja, melainkan melalui variabel mediasi seperti *perceived employability*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi karier saja belum cukup untuk meningkatkan kemampuan kerja secara langsung, sehingga diperlukan faktor lain yang dapat memperkuat hubungan tersebut

Keseluruhan temuan tersebut memberikan indikasi kuat bahwa kemampuan kerja mahasiswa Indonesia merupakan sebuah konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh sinergi antara faktor psikologis, pengalaman praktis, dan kesiapan adaptif. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pendekatan penelitian yang mampu menelaah faktor-faktor determinan ini secara integratif dan komprehensif. Dengan memahami interaksi antara *career*

adaptability sebagai sumber daya psikososial, *self-efficacy* sebagai penggerak kepercayaan diri, dan strategi personal dalam membangun identitas profesional, institusi pendidikan tinggi dapat merumuskan kebijakan pengembangan karier yang lebih tepat sasaran (Rudolph et al., 2020). Hal ini sangat penting untuk memberikan gambaran utuh mengenai determinan utama yang paling berpengaruh dalam memfasilitasi transisi mulus dari status mahasiswa menjadi tenaga kerja profesional yang kompetitif.

Perspektif Teori *Career Construction Theory* (CCT) yang dikembangkan oleh Mark L. Savickas. Teori ini menekankan bahwa individu secara aktif “membangun” kariernya sendiri melalui pengalaman hidup, makna pribadi, dan interaksi dengan lingkungan. Dalam perspektif ini *career adaptability* dipandang bukan sekadar sifat kepribadian yang statis, melainkan sebuah sumber daya psikososial yang dinamis. Sumber daya ini memungkinkan individu untuk merespons berbagai perubahan tugas, transisi perkembangan karier, dan trauma pekerjaan secara efektif melalui regulasi diri yang terarah (Johnston, 2018). Teori ini menekankan bahwa di tengah lingkungan kerja yang tidak stabil, kemampuan individu untuk melakukan adaptasi yang mencakup dimensi kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) menjadi pembeda utama antara lulusan yang berhasil bertahan dengan mereka yang mengalami hambatan karier sejak dini.

Adaptabilitas karier berfungsi sebagai mediator krusial yang menghubungkan antara kesiapan teknologi dengan perilaku adaptif di tempat

kerja. Di era transformasi digital, individu yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi terbukti lebih mampu menyerap teknologi baru dan mengubahnya menjadi produktivitas nyata, sehingga memperkuat kapasitas mereka dalam menghadapi perubahan organisasi yang cepat (Urbanaviciute et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi saja tidak cukup, diperlukan mekanisme psikologis yang mampu mengonversi keahlian tersebut menjadi perilaku profesional yang relevan. Selain itu, keterampilan kerja generik (*employability skills*) seperti kemampuan memecahkan masalah (*problem-solving*) dan kerjasama tim (*teamwork*) memiliki hubungan timbal balik yang signifikan dengan *career adaptability* mahasiswa (Tentama & Abdillah, 2019)

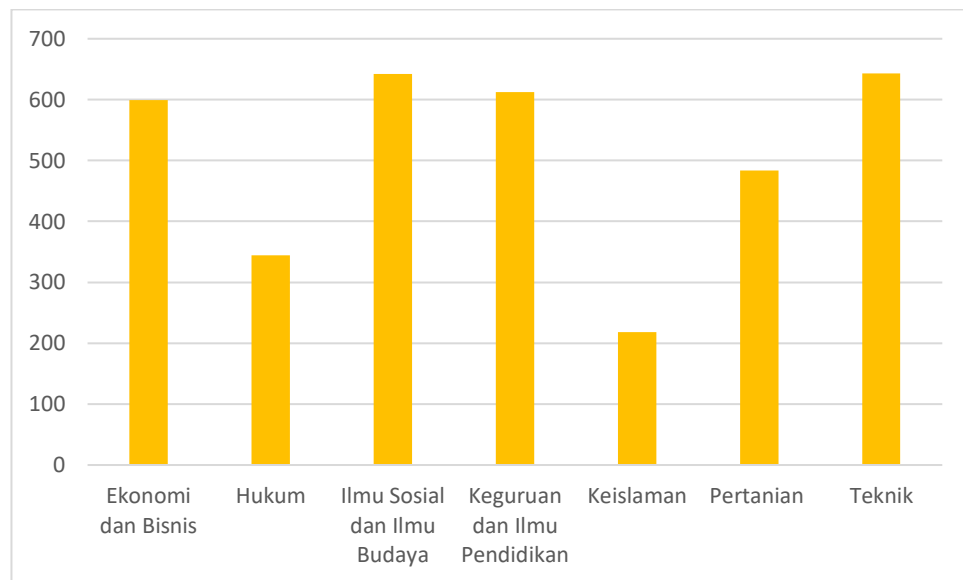
Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi penting dalam menelaah hubungan antara variabel-variabel psikologis dengan kemampuan kerja, namun sebagian besar studi tersebut masih menempatkan variabel-variabel tersebut secara parsial atau berdiri sendiri (Aminah et al., 2024).

Keterbatasan studi yang menggabungkan dimensi adaptabilitas, efikasi diri dalam riset pekerjaan, dan kekuatan *branding* pribadi pada mahasiswa tingkat akhir menciptakan celah konseptual (*research gap*) yang sangat penting untuk diisi. Penelitian ini hadir untuk menjembatani celah tersebut dengan menguji bagaimana modal psikososial (*career adaptability*) dan keyakinan diri dalam mencari kerja (*job search self-efficacy*) berinteraksi dengan strategi komunikasi profesional (*personal branding*) dalam membentuk kemampuan kerja yang holistik. Melalui pendekatan integratif ini, diharapkan akan

ditemukan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang paling berperan dalam memfasilitasi transisi sukses mahasiswa dari dunia akademik ke pasar tenaga kerja kontemporer.

Urgensi akademik penelitian ini menjadi semakin krusial apabila mempertimbangkan bahwa keterlibatan akademik (*academic engagement*) bukan sekadar rutinitas perkuliahan, melainkan prediktor signifikan bagi pembentukan *career adaptability*. Mahasiswa yang terlibat aktif dalam lingkungan akademik cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih matang dalam menghadapi tantangan karier yang tidak menentu di masa depan. Penelitian lain turut memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa kepercayaan diri mahasiswa memiliki korelasi positif terhadap kemampuan kerja, meskipun disadari masih terdapat variabel-variabel intervensi lain yang turut memberikan pengaruh dominan dalam ekosistem kemampuan kerja tersebut (Donnellan et al., 2020). Oleh karena itu, membedah variabel-variabel ini dalam satu kesatuan model menjadi langkah penting untuk memahami mekanisme psikologis mahasiswa secara utuh.

Sebagai institusi pendidikan tinggi negeri yang strategis di wilayah Jawa Timur, Universitas Trunodjoyo Madura (UTM) memikul tanggung jawab besar dalam menyelaraskan profil lulusannya dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.



Gambar 1. 5 Data Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Trunodjoyo Madura 2026

Sumber: Data Sekunder mahasiswa akhir Dari Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Trunodjoyo Madura 2026

Tabel diatas, data menunjukkan jumlah mahasiswa tingkat akhir yang dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu, seperti program studi atau klasifikasi lainnya. Terlihat bahwa setiap kategori memiliki jumlah mahasiswa yang berbeda, sehingga menunjukkan adanya variasi distribusi mahasiswa. Perbedaan tersebut menggambarkan kondisi populasi yang tidak merata antar kelompok. Secara umum, tabel tersebut memberikan gambaran mengenai sebaran jumlah mahasiswa yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Data diatas tercatat sebanyak 599 mahasiswa dari fakultas ekonomi dan bisnis, 344 mahasiswa dari fakultas hukum, 642 mahasiswa dari fakultas FISIB, 612 mahasiswa dari FKIP, 281 dari Fakultas keislaman, 484 dari fakultas pertanian, dan 643 dari fakultas teknik.

Mahasiswa tingkat akhir di UTM menghadapi tantangan unik dalam mensinergikan identitas lokal dengan tuntutan industri global yang menuntut literasi digital dan *personal branding* yang kuat. Integrasi antara *career adaptability*, *job research self-efficacy*, dan *personal branding* dalam satu model penelitian di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia, tetapi juga memberikan solusi praktis bagi universitas dalam merancang intervensi pengembangan karier yang berbasis pada data empiris (*evidence-based policy*).

Keseluruhan uraian yang telah dipaparkan, dapat ditegaskan bahwa kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir merupakan isu strategis nasional yang memerlukan analisis komprehensif berbasis variabel psikologis dan perilaku karier yang terukur secara ilmiah (Donald E. Super, 2020). Penelitian ini menjadi langkah krusial untuk mengisi celah konseptual yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam studi-studi terdahulu, sekaligus menjadi kompas bagi kebijakan pendidikan tinggi dalam meningkatkan daya saing lulusan secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan demikian, peneliti memandang bahwa pengujian pengaruh *career adaptability*, *job Search self-efficacy*, dan *personal branding* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura sangat relevan dan mendesak untuk segera dilaksanakan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun secara sistematis berdasarkan identifikasi kesenjangan konseptual dan empiris yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, khususnya terkait pentingnya faktor psikologis dan perilaku karier dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, kemampuan kerja tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir proses pendidikan, tetapi juga sebagai outcome dari berbagai sumber daya individual seperti *career adaptability*, *job research self-efficacy*, dan *personal branding* yang secara teoritis berperan dalam meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh masing-masing variabel tersebut secara parsial, masih terdapat kebutuhan untuk menguji bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi dalam satu model empiris yang terintegrasi pada populasi mahasiswa tingkat akhir Universitas Trunojoyo Madura. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. bagaimana pengaruh *career adaptability* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura.
2. bagaimana pengaruh *job search self-efficacy* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura?
3. bagaimana pengaruh *personal branding* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura?

4. bagaimana pengaruh *career adaptability*, *job search self-efficacy*, dan *personal branding* secara simultan terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura?

Rumusan masalah ini dirancang untuk memberikan arah analisis yang terfokus, terukur, dan relevan dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia berbasis perguruan tinggi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai respon langsung terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan, dengan menekankan pada analisis empiris mengenai determinan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel psikologis dan perilaku karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Trunojoyo Madura. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura
2. menganalisis pengaruh *job search self-efficacy* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura
3. menganalisis pengaruh *personal branding* terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura
4. menganalisis pengaruh *career adaptability*, *job search self-efficacy*, dan *personal branding* secara simultan terhadap kemampuan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Trunojoyo Madura.

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kontribusi relatif masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa, sehingga dapat menjadi dasar penyusunan strategi pengembangan karier berbasis bukti empiris di lingkungan perguruan tinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada kajian pengembangan karier dan kemampuan kerja mahasiswa sebagai calon tenaga kerja profesional. Dengan mengintegrasikan *career adaptability*, *job search self-efficacy*, dan *personal branding* dalam satu model analitis, penelitian ini berpotensi memperluas pemahaman teoretis mengenai faktor-faktor psikologis dan perilaku yang memengaruhi kemampuan kerja. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi konseptual dengan menguji relevansi teori *career construction* dan *teori self-efficacy* dalam konteks mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi daerah, yang selama ini masih relatif terbatas dalam literatur nasional. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan model penelitian serupa dengan variabel moderasi atau mediasi yang berbeda, sehingga memperkuat akumulasi pengetahuan ilmiah secara berkelanjutan. Dengan demikian, manfaat akademik penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperdalam analisis determinan kesiapan

kerja serta memperluas konteks aplikatif teori-teori karier dalam lingkungan pendidikan tinggi Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat konkret bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi pihak Universitas Trunojoyo Madura, khususnya program studi dan unit pengembangan karier mahasiswa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan yang berfokus pada peningkatan adaptabilitas karier, penguatan *self-efficacy* dalam pencarian kerja, serta pengembangan personal branding mahasiswa melalui platform digital profesional. Bagi dosen dan pengelola kurikulum, temuan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek, simulasi rekrutmen, maupun pelatihan *soft skills* yang relevan dengan kebutuhan industri. Bagi mahasiswa, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor internal yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja. Selain itu, bagi praktisi sumber daya manusia dan perusahaan yang merekrut lulusan perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami karakteristik kemampuan kerja calon karyawan dari aspek psikologis dan perilaku karier. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga menawarkan implikasi aplikatif dalam kebijakan pendidikan, sistem pengembangan karier, dan praktik rekrutmen tenaga kerja.