

HUBUNGAN CAREER ADAPTABILITY DENGAN PERCEIVED FUTURE EMPLOYABILITY PADA MAHASISWA DI JAKARTA

Daniela Putri¹, William Gunawan²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana^{1,2}

e-mail: william.gunawan@ukrida.ac.id

ABSTRAK

Dinamika dunia kerja yang semakin kompleks akibat globalisasi dan digitalisasi menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan tinggi dalam menghadapi tantangan karier. Salah satu kompetensi penting yang perlu dimiliki mahasiswa adalah kemampuan untuk beradaptasi dalam karier atau *career adaptability*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *career adaptability* dengan *perceived future employability* pada mahasiswa di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik purposive sampling dan melibatkan 390 mahasiswa berusia 18–29 tahun. Instrumen yang digunakan adalah *Career Adapt-Ability Scale-Short Form* (CAAS-SF) dan *Perceived Future Employability Scale* (PFES). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item-item pada CAAS-SF memiliki nilai koefisien antara 0,419 hingga 0,751 dan PFES antara 0,501 hingga 0,789, dengan reliabilitas tinggi (CAAS-SF: $\alpha = 0,874$; PFES: $\alpha = 0,947$). Hasil uji korelasi *Spearman* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *career adaptability* dan *perceived future employability* ($r = 0,691$; $p < 0,001$). Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan *career adaptability* di kalangan mahasiswa sebagai upaya untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja masa depan.

Kata kunci: *career adaptability, perceived future employability, mahasiswa, dunia kerja*

ABSTRACT

The increasingly competitive dynamics of the global labor market, driven by globalization and digitalization, require university graduates to develop high adaptability to face career challenges. This study aims to examine the relationship between career adaptability and perceived future employability among university students in Jakarta. The study employed a quantitative correlational approach with purposive sampling, involving 390 students aged 18–29 from various universities in Jakarta. The instruments used were the Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) and the Perceived Future Employability Scale (PFES). The validity test results showed that CAAS-SF items had coefficients ranging from 0.419 to 0.751 and PFES from 0.501 to 0.789, all above the acceptable threshold of $r > 0.30$. Reliability analysis showed high internal consistency (CAAS-SF: $\alpha = 0.874$; PFES: $\alpha = 0.947$). Spearman correlation analysis revealed a significant positive relationship between career adaptability and perceived future employability ($r = 0.691$; $p < 0.001$). These findings suggest that the higher the level of career adaptability among students, the more positive their perceptions of future employment prospects.

Keywords: *career adaptability, perceived future employability, students, labor market*

PENDAHULUAN

Karier merupakan sebuah aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang secara signifikan membentuk identitas diri, stabilitas ekonomi, serta kesejahteraan sosial dan psikologis. Jauh melampaui sekadar pekerjaan, karier adalah sebuah perjalanan dinamis yang merangkum keseluruhan pengalaman, pembelajaran, dan pencapaian seseorang sepanjang hidupnya. Di tengah era modern yang ditandai oleh disrupsi globalisasi dan digitalisasi, lanskap

dunia kerja telah mengalami transformasi yang mendalam. Perubahan ini menuntut para calon tenaga kerja, khususnya lulusan perguruan tinggi, untuk tidak lagi hanya mengandalkan ijazah, tetapi juga membekali diri dengan kapasitas resiliensi dan adaptabilitas karier yang tinggi. Kemampuan untuk secara proaktif menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang terus berubah menjadi sebuah prasyarat mutlak untuk dapat bertahan dan unggul dalam persaingan yang semakin kompetitif dan tidak dapat diprediksi (Lyons et al., 2013; Wulandari et al., 2024).

Pendidikan tinggi dipandang sebagai gerbang utama untuk meraih masa depan karier yang lebih cerah dan menjanjikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Firdaus dan Kuncoro (2023), masyarakat menaruh harapan besar pada institusi pendidikan tinggi untuk dapat mencetak lulusan yang siap kerja. Namun, terdapat sebuah paradoks yang mengkhawatirkan di Indonesia. Di satu sisi, pertumbuhan jumlah institusi dan lulusan perguruan tinggi meningkat pesat, menempatkan Indonesia di peringkat ketiga dunia dengan pertumbuhan lulusan lebih dari 4% per tahun (Gewati, 2018). Di sisi lain, fenomena ini tidak diimbangi dengan daya serap industri yang memadai. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2024 menunjukkan angka pengangguran terbuka yang mengkhawatirkan, di mana 842.378 jiwa di antaranya adalah lulusan universitas. Angka ini secara gamblang menyoroti adanya kesenjangan yang lebar antara kualifikasi yang dimiliki lulusan dengan kompetensi yang sesungguhnya dibutuhkan oleh dunia industri (Yolanda et al., 2022).

Kesenjangan ini berakar pada permasalahan yang lebih dalam di tingkat individu mahasiswa terkait perencanaan karier. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2025) mengidentifikasi tiga isu krusial yang kerap dihadapi mahasiswa. Pertama, banyak mahasiswa merasa bingung dan tidak yakin dalam menentukan jalur karier yang ingin mereka tempuh. Kedua, mereka seringkali memiliki ekspektasi yang tidak realistis terhadap dunia kerja, yang berujung pada kekecewaan ketika menghadapi realitas. Ketiga, terdapat ketidakpahaman yang signifikan mengenai relevansi antara program studi yang mereka jalani dengan peluang karier yang tersedia di masa depan. Kurangnya akses terhadap informasi karier yang komprehensif dan bimbingan yang terstruktur menyebabkan proses perencanaan karier menjadi tidak optimal dan reaktif, bukan proaktif (Puspitaningrum, 2018), sehingga mereka memasuki pasar kerja dengan persiapan yang minim.

Untuk menavigasi ketidakpastian ini, individu memerlukan sumber daya psikologis yang dikenal sebagai adaptabilitas karier (*career adaptability*). Konsep yang dirumuskan oleh Savickas dan Porfeli (2012) ini merujuk pada kapasitas individu untuk secara aktif dan fleksibel menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, tantangan, dan transisi dalam perjalanan karier mereka. Kemampuan ini mencakup kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas pengembangan karier, mengatasi hambatan yang tak terduga, serta secara proaktif membentuk masa depan pekerjaan mereka. Idealnya, setiap lulusan perguruan tinggi memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Namun, realitasnya menunjukkan bahwa banyak dari mereka yang masih berjuang keras dalam masa transisi dari dunia akademik ke dunia profesional, seringkali merasa tidak siap menghadapi tuntutan kerja, kurang pengalaman praktis, dan mengalami ketidaksesuaian keterampilan yang signifikan (Meridasi, 2022).

Tingkat adaptabilitas karier yang dimiliki seorang individu sangat memengaruhi persepsi mereka terhadap prospek kerja di masa depan, sebuah konstruk psikologis yang dikenal sebagai *perceived future employability*. Konsep ini didefinisikan sebagai keyakinan dan persepsi subjektif individu mengenai kelayakan kerja serta kemampuannya untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang diinginkan setelah menyelesaikan pendidikannya (Gunawan et al., 2019). Ini bukan tentang status pekerjaan saat ini, melainkan tentang optimisme dan kepercayaan diri terhadap masa depan karier. Penelitian yang dilakukan oleh Aydin (2022) menunjukkan hubungan positif yang kuat, di mana mahasiswa dengan tingkat

adaptabilitas karier yang tinggi cenderung memiliki persepsi masa depan kerja yang lebih positif. Mereka lebih proaktif, lebih siap menghadapi tantangan, dan lebih percaya diri dalam menavigasi pasar kerja yang kompetitif.

Meskipun hubungan antara kedua variabel ini secara teoretis sangat kuat, penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *career adaptability* dan *perceived future employability* dalam konteks mahasiswa Indonesia masih sangat terbatas. Studi-studi sebelumnya di Indonesia lebih banyak berfokus pada konsep *employability* secara umum, yang seringkali diukur dari status pekerjaan atau kesiapan kerja secara umum, bukan pada aspek persepsi masa depan yang bersifat psikologis (Lodi et al., 2020; Atitsogbe et al., 2019; Rahma et al., 2023; Putri et al., 2024). Adanya celah penelitian (research gap) inilah yang menjadi landasan utama urgensi penelitian ini. Oleh karena itu, nilai kebaruan yang ditawarkan adalah eksplorasi mendalam terhadap hubungan kedua variabel krusial tersebut pada populasi yang sangat relevan, yaitu mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur tersebut dengan mengeksplorasi secara kuantitatif hubungan antara *career adaptability* dengan *perceived future employability* pada mahasiswa di Jakarta. Pemilihan Jakarta sebagai lokasi penelitian didasarkan pada statusnya sebagai pusat ekonomi, industri, dan pendidikan tinggi di Indonesia, yang merepresentasikan tantangan persaingan kerja yang paling nyata. Rentang usia partisipan (18–29 tahun) dipilih secara sengaja untuk menangkap fenomena pada tahap perkembangan *emerging adulthood*, sebuah fase krusial yang ditandai oleh eksplorasi intensif terhadap identitas, relasi interpersonal, dan arah karier (Arnett, 2006). Diharapkan, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga dapat menjadi landasan bagi pengembangan program bimbingan dan pelatihan karier yang lebih efektif dan relevan di lingkungan perguruan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menerapkan desain korelasional. Tujuan utama dari desain ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara empiris hubungan antara dua variabel psikologis utama, yaitu adaptabilitas karier (*career adaptability*) dan persepsi kelayakan kerja di masa depan (*perceived future employability*). Populasi target dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang sedang menempuh pendidikan di berbagai perguruan tinggi yang berlokasi di Jakarta. Untuk menjaring partisipan, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu sebuah metode pengambilan sampel bertujuan yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria utama yang ditetapkan adalah rentang usia partisipan antara 18 hingga 29 tahun. Rentang usia ini dipilih karena secara teoritis selaras dengan fase perkembangan *emerging adulthood*, sebuah periode krusial dalam pembentukan identitas dan karier individu (Arnett, 2006). Berdasarkan prosedur tersebut, penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari total 390 mahasiswa yang memenuhi kriteria.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua instrumen utama yang telah teruji. Untuk mengukur variabel adaptabilitas karier, penelitian ini menggunakan versi adaptasi Bahasa Indonesia dari instrumen *Career Adapt-Ability Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang diadaptasi oleh Panjaitan dan Sahrah (2023). Alat ukur ini dirancang untuk menilai kapasitas individu dalam menghadapi tugas, transisi, dan tantangan dalam karier mereka melalui empat dimensi utama, yaitu kepedulian (*concern*), kontrol (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) (Savickas & Porfeli, 2012). Sementara itu, untuk mengukur variabel persepsi kelayakan kerja di masa depan, digunakan instrumen *Perceived Future Employability Scale* (PFES) yang dikembangkan oleh Gunawan et al. (2019). Skala ini mengukur persepsi subjektif individu mengenai peluang mereka di pasar kerja berdasarkan

enam aspek: keterampilan, pengalaman kerja, jaringan profesional, karakter pribadi, pemahaman pasar kerja, dan reputasi institusi pendidikan.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan sepenuhnya secara daring melalui penyebaran kuesioner digital. Kuesioner yang berisi kedua set alat ukur tersebut didistribusikan secara luas kepada target populasi melalui berbagai platform digital, termasuk aplikasi pesan instan seperti WhatsApp dan Line, serta media sosial Instagram, untuk memaksimalkan jangkauan partisipan. Setelah data dari 390 responden terkumpul, dilakukan tahap analisis data secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Proses analisis data ini mencakup beberapa tahapan penting, dimulai dari uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan data layak dianalisis secara korelasional. Tahap terakhir adalah uji hipotesis utama menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui arah dan signifikansi hubungan antara kedua variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 390 mahasiswa aktif di Jakarta yang telah diseleksi berdasarkan kriteria inklusi. Instrumen yang digunakan adalah Career Adapt-Ability Scale Short Form (CAAS-SF) dan Perceived Future Employability Scale (PFES).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total. Hasil menunjukkan bahwa semua item pada CAAS-SF dan PFES memiliki koefisien korelasi di atas 0,30. Pada CAAS-SF, koefisien berkisar antara 0,419 hingga 0,751, sedangkan pada PFES berkisar antara 0,501 hingga 0,789. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid.

Tabel 1. Koefisien Validitas Item CAAS-SF dan PFES

| Instrumen | Rentang Koefisien | Keterangan |
|-----------|-------------------|------------|
| CAAS-SF | 0,419 – 0,751 | Valid |
| PFES | 0,501 – 0,789 | Valid |

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai $\alpha = 0,874$ untuk CAAS-SF dan $\alpha = 0,947$ untuk PFES. Nilai ini berada di atas ambang batas 0,70, yang menunjukkan bahwa kedua instrumen sangat reliabel.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas Instrumen

| Instrumen | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------|------------------|------------------------|
| CAAS-SF | 0,874 | Reliabel Tinggi |
| PFES | 0,947 | Reliabel Sangat Tinggi |

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan nilai signifikansi $p = 0,000$, yang berarti data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | p-value | Keterangan |
|---------------|---------|--------------|
| CAAS dan PFES | 0,000 | Tidak Normal |

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Hasil uji menunjukkan nilai $p = 0,096$ ($p > 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | p-value | Keterangan |
|---------------|---------|------------|
| CAAS dan PFES | 0,096 | Linear |

4. Uji Korelasi (Uji Hipotesis)

Karena data tidak normal, digunakan uji Spearman untuk menguji hubungan antara Career Adaptability dan Perceived Future Employability. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi $r = 0,691$ dengan $p = 0,001$, yang berarti terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antar kedua variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Spearman

| Variabel | r | p-value | Keterangan |
|---------------|-------|---------|-----------------------------|
| CAAS dan PFES | 0,691 | 0,001 | Hubungan Positif Signifikan |

5. Kategorisasi Hipotetik

Pengkategorian dilakukan menggunakan norma hipotetik (Azwar, 2017) untuk mengetahui tingkat Career Adaptability dan Perceived Future Employability responden.

Tabel 6. Distribusi Kategori Career Adaptability

| Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Sangat Rendah | 0 | 0% |
| Rendah | 2 | 0,5% |
| Sedang | 17 | 4,4% |
| Tinggi | 112 | 28,7% |
| Sangat Tinggi | 259 | 66,4% |

Tabel 6 menyajikan distribusi kategori tingkat adaptabilitas karier (career adaptability) dari 390 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Data secara jelas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat adaptabilitas karier yang sangat baik. Kategori ‘Sangat Tinggi’ menjadi kelompok dominan, mencakup 259 responden atau sekitar 66,4% dari total sampel. Jika digabungkan dengan kategori ‘Tinggi’ yang terdiri dari 112 responden (28,7%), maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar, atau sekitar 95,1% dari responden, merasa memiliki kemampuan adaptasi karier yang tinggi hingga sangat tinggi. Sebaliknya, hanya sebagian kecil responden yang berada di kategori ‘Sedang’ (4,4%), dan jumlah yang berada di kategori ‘Rendah’ (0,5%) sangatlah minimal, tanpa ada satupun yang teridentifikasi dalam kategori ‘Sangat Rendah’.

Tabel 7. Distribusi Kategori Perceived Future Employability

| Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Sangat Rendah | 0 | 0% |
| Rendah | 5 | 1,3% |
| Sedang | 51 | 13,1% |
| Tinggi | 121 | 31,0% |
| Sangat Tinggi | 213 | 54,6% |

Tabel 7 menguraikan distribusi persepsi responden mengenai kemampuan kerja mereka di masa depan (perceived future employability) dari total 390 partisipan. Hasil analisis menunjukkan kecenderungan yang sangat positif, di mana mayoritas responden memiliki keyakinan tinggi terhadap prospek kerja mereka. Kategori ‘Sangat Tinggi’ merupakan kelompok terbesar dengan 213 responden, atau mencakup 54,6% dari keseluruhan sampel. Kelompok ini diikuti oleh kategori ‘Tinggi’ yang terdiri dari 121 responden (31,0%). Secara

kolektif, lebih dari 85% responden merasa optimis dengan kemampuan mereka untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan di masa depan. Sementara itu, sebagian kecil responden berada dalam kategori ‘Sedang’ dengan jumlah 51 orang (13,1%), dan hanya sedikit yang berada di kategori ‘Rendah’ (1,3%), tanpa ada responden dalam kategori ‘Sangat Rendah’.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Career Adaptability dan Perceived Future Employability ($r = 0,691$; $p = 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi karier yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap kesiapan memasuki dunia kerja di masa depan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian dan memperkuat teori Career Construction yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yang menyatakan bahwa Career Adaptability merupakan kapasitas psikososial individu untuk menghadapi tugas, transisi, dan trauma dalam peran kerja dan karier. Dimensi Career Adaptability seperti *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* memberikan kontribusi signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki *concern* tinggi menunjukkan kesadaran dan perhatian pada masa depan mereka. *Control* mencerminkan tanggung jawab dalam mengarahkan pilihan karier. *Curiosity* mendorong eksplorasi informasi karier, dan *confidence* memberikan keyakinan dalam menghadapi hambatan. Keempat dimensi tersebut mendukung pembentukan persepsi positif terhadap employability masa depan (Savickas & Porfeli, 2012; Sundari & Prastika, 2022).

Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydin (2022), yang menemukan bahwa career adaptability berpengaruh signifikan terhadap perceived future employability ($\beta = 0,342$; $r = 0,713$). Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Atitsogbe et al. (2019), yang mengidentifikasi bahwa career adaptability memiliki korelasi positif dengan perceived employability di kalangan mahasiswa dan pencari kerja di Togo. Selain itu, Lodi et al. (2020) menemukan bahwa career adaptability berhubungan dengan self-perceived employability dan well-being di Italia, meskipun korelasinya lebih rendah. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam konteks mahasiswa di Indonesia, khususnya di Jakarta, yang merupakan pusat pendidikan tinggi dan pasar kerja nasional. Mahasiswa Jakarta dituntut memiliki daya saing yang tinggi akibat dinamika pasar kerja yang kompetitif dan kompleks (OECD, 2025). Oleh karena itu, tingginya tingkat career adaptability pada mayoritas partisipan (66,4% kategori sangat tinggi) menjadi modal penting dalam menavigasi ketidakpastian karier.

Lebih lanjut, temuan ini juga menegaskan pentingnya masing-masing dimensi dalam Perceived Future Employability Scale (PFES). Dimensi *future skills* mencerminkan keyakinan mahasiswa bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja masa depan, termasuk keterampilan digital dan interpersonal. Dimensi *expected experience* menunjukkan bahwa mahasiswa telah menyadari pentingnya pengalaman praktis seperti magang atau kegiatan organisasi dalam meningkatkan daya saing kerja. Selain itu, dimensi *future networks* menegaskan bahwa jaringan profesional menjadi aset penting dalam membuka peluang kerja. Mahasiswa mulai aktif membangun relasi melalui kegiatan kampus, organisasi, relawan, atau platform profesional seperti LinkedIn. Dimensi *future personal characteristics* seperti ketekunan, adaptabilitas, dan rasa percaya diri juga mendukung kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Dimensi *future labour market knowledge* menunjukkan bahwa mahasiswa telah mulai memahami tren dan tuntutan pasar kerja, seperti kebutuhan terhadap talenta teknologi dan pekerjaan berbasis kompetensi. Namun, literasi karier tetap perlu diperkuat melalui akses informasi karier yang sistematis. Terakhir, dimensi *anticipated reputation of educational*

institution menggarisbawahi bagaimana persepsi positif terhadap reputasi kampus ikut memengaruhi rasa percaya diri mahasiswa dalam mencari pekerjaan. Dengan demikian, keenam dimensi PFES saling melengkapi dan memperkuat persepsi mahasiswa terhadap peluang karier di masa depan. Penguatan terhadap setiap aspek ini dapat menjadi fokus intervensi strategis institusi pendidikan dalam meningkatkan *career readiness* lulusan (Gunawan et al., 2019).

Dalam konteks perkembangan psikologis, seluruh partisipan penelitian ini berada pada rentang usia 18 hingga 29 tahun, yang secara teoretis masuk dalam fase *emerging adulthood*. Menurut Arnett (2006), periode ini merupakan masa transisi krusial yang ditandai oleh eksplorasi identitas secara intensif, terutama dalam domain cinta dan pekerjaan. Fase ini sering kali diwarnai oleh ketidakstabilan, baik dalam hal tempat tinggal, pendidikan, maupun hubungan, seiring individu secara aktif mencari arah dan makna hidup. Oleh karena itu, *career adaptability* atau kemampuan beradaptasi dalam karier menjadi sebuah kompetensi yang sangat relevan untuk dikembangkan. Kemampuan ini bukan hanya sekadar keterampilan teknis, melainkan sebuah sumber daya psikologis yang membantu individu menavigasi ketidakpastian, membuat keputusan karier yang matang, dan secara bertahap membentuk identitas profesional yang koheren. Dengan demikian, pengembangan adaptabilitas karier pada masa ini menjadi fondasi penting untuk transisi yang sukses menuju masa dewasa yang lebih stabil.

Implikasi praktis dari temuan ini mengarah pada perlunya peran proaktif dari berbagai pihak, terutama institusi pendidikan tinggi dan individu itu sendiri. Universitas memiliki tanggung jawab untuk tidak hanya memberikan pengetahuan akademis, tetapi juga membekali mahasiswa dengan kesiapan karier melalui intervensi yang terstruktur. Program seperti pelatihan perencanaan karier, lokakarya untuk penguatan *soft skills* (misalnya, komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah), serta fasilitasi pembentukan komunitas profesional melalui acara jejaring dengan alumni dan industri adalah strategi yang terbukti efektif (Rahma et al., 2023; Putri et al., 2024). Di sisi lain, mahasiswa juga didorong untuk tidak bersikap pasif. Mereka perlu secara aktif membangun kesiapan personal dengan mencari pengalaman magang, terlibat dalam organisasi, serta melakukan refleksi diri secara mendalam untuk memahami nilai, minat, dan tujuan karier mereka di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa *career adaptability* memiliki peran penting dalam membentuk persepsi mahasiswa terhadap kelayakan kerja mereka di masa depan (*perceived future employability*). Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi—yang ditandai dengan kemampuan untuk merencanakan masa depan, mengambil kendali atas keputusan, mengeksplorasi peluang, dan percaya diri dalam menghadapi tantangan—lebih mungkin memiliki persepsi positif terhadap kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Korelasi positif yang kuat antara *career adaptability* dan *perceived future employability* tidak hanya mencerminkan hubungan statistik, tetapi juga merefleksikan dinamika kesiapan psikososial mahasiswa dalam menjawab tantangan globalisasi, ketidakpastian pasar kerja, dan kompleksitas transisi pendidikan ke dunia kerja. Keenam dimensi dalam *perceived future employability* (*future skills, expected experience, future networks, personal characteristics, labour market knowledge, dan reputation of institution*) menjadi elemen penting yang turut dipengaruhi oleh kekuatan adaptabilitas karier.

Dengan demikian, hasil ini memberi sinyal kuat kepada lembaga pendidikan tinggi untuk lebih menekankan pada pengembangan *career adaptability* sejak dini, melalui pelatihan karier, penguatan literasi kerja, serta fasilitasi eksplorasi karier yang lebih sistematis dan aplikatif. Mahasiswa tidak hanya dipersiapkan untuk lulus secara akademik, tetapi juga untuk

menjadi individu yang tangguh, fleksibel, dan kompeten dalam menghadapi ketidakpastian masa depan. Ke depan, penelitian lanjutan dapat mengkaji peran variabel yang berbeda, serta memperluas konteks subjek ke wilayah dan jenjang pendidikan yang berbeda. Selain itu, pendekatan longitudinal juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan career adaptability dan employability secara berkelanjutan sepanjang siklus pendidikan hingga transisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnett, J. J. (2006). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- Atitsogbe, K. A., et al. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 180.
- Aydin, E. (2022). Exploring the impact of career adaptability on perceived future employability: The mediation role of self-efficacy. *Global Business Research Congress*, 15(8), 1–5.
- Badan Pusat Statistik. (2024, 5 Februari). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan*. Diakses 26 Juli 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/02/05/2029/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh--sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Firdaus, H., & Kuncoro, E. A. (2023). Peran pendidikan tinggi dalam meningkatkan employability mahasiswa. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 15(1), 55–67.
- Gewati, M. (2018, 6 September). *Sarjana melimpah, tapi perusahaan sulit dapat tenaga siap pakai*. Kompas.com. <https://edukasi.kompas.com/read/2018/09/06/13140861/sarjana-melimpah-tapi-perusahaan-sulit-dapat-tenaga-kerja-siap-pakai>
- Gunawan, W., et al. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Indrayanti, H. A., & Himam, F. (2020). Peran resiliensi karier sebagai mediator antara perceived supervisor support dan employability generasi milenial. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6(2), 191-209.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1997). *Career information, career counseling, and career development* (edisi ke-6). Allyn and Bacon.
- Lodi, E., et al. (2020). Italian adaption of self-perceived employability scale: Psychometric properties and relations with the career adaptability and well-being. *Behavioral Sciences*, 10(5), 82.
- Lyons, S. T., et al. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>
- Meridasi, D. (2022). Perencanaan karier pada mahasiswa Program Studi Psikologi Kristen IAKN Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5), 1613–1619.
- OECD. (2025). *The state of global teenage career preparation*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d5f8e3f2-en>
- Puspitaningrum, T. D. (2018). Teknik modeling terhadap perencanaan karir peserta didik SMA. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 3(1).

- Putri, F. A., et al. (2024). Hubungan career adaptability terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 4955–4966.
- Rahma, A., et al. (2023). Career adaptability dan self perceived employability pada mahasiswa magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59.
- Savickas, M. L. (2012). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (hlm. 147-183). Wiley.
- 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>
- Wulandari, M., et al. (2024). Strategi adaptasi dalam menghadapi perubahan ekonomi terbaru. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 85–92.
- Yolanda, et al. (2022). Hardiness dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa fakultas psikologi. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5(1).