

JENIS KELAMIN DAN ADAPTABILITAS KARIER: BUKTI EMPIRIS PADA MAHASISWA JABODETABEK DI ERA DINAMIKA DUNIA KERJA

Yohana Sri Rahayu¹, William Gunawan²

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

Center for Career Development and Assessment^{1,2}

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

Diterima: 11/12/2025; Direvisi: 4/01/2026; Diterbitkan: 10/01/2026

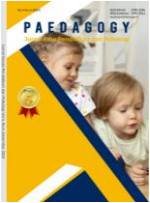
ABSTRAK

Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap tantangan dalam perkembangan karier secara proaktif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa S1 di wilayah Jabodetabek. Kawasan ini memiliki dinamika pasar kerja yang tinggi, namun penelitian mengenai kesiapan adaptif mahasiswa masih terbatas. Penggunaan Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) dalam konteks Indonesia juga belum banyak dilakukan, sehingga studi ini mengisi celah metodologis yang ada. Sebanyak 507 mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta terlibat dalam penelitian ini, yang merupakan bagian dari program Membangun Generasi Muda Mandiri (MGMM). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif komparatif dengan instrumen CAAS-SF skala Likert 6 poin. Hasil uji independent samples t-test menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan adaptabilitas karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan ($p = 0,165$). Tingkat adaptabilitas karier mahasiswa secara keseluruhan tinggi, termasuk pada keempat dimensinya: concern, control, curiosity, dan confidence. Hasil ini menunjukkan bahwa jenis kelamin bukan penentu utama dalam perbedaan adaptabilitas karier mahasiswa. Secara praktis, temuan ini menjadi dasar pengembangan layanan karier yang setara dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa di wilayah metropolitan, tanpa membedakan berdasarkan jenis kelamin.

Kata Kunci: *Adaptabilitas Karier, Jenis Kelamin, Mahasiswa, CAAS-SF*

ABSTRACT

Career adaptability refers to an individual's capacity to proactively cope with and adjust to challenges in career development. This study aims to examine gender differences in career adaptability among undergraduate students in the Greater Jakarta area (Jabodetabek). Despite the region's high labor market dynamics, research on students' adaptive readiness remains limited. Moreover, the use of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) within the Indonesian context is still rare, highlighting a methodological gap addressed in this study. A total of 507 undergraduate students from various public and private universities participated in this study, which is part of the "Membangun Generasi Muda Mandiri" (MGMM) research program. A quantitative comparative approach was employed using the CAAS-SF with a 6-point Likert scale. The results of the independent samples t-test showed no significant difference in career adaptability between male and female students ($p = 0.165$). Overall, the students demonstrated a high level of career adaptability, reflected across all four dimensions:



concern, control, curiosity, and confidence. These findings suggest that gender is not a primary determinant of students' career adaptability. Practically, this study provides an empirical foundation for developing inclusive and gender-equitable career services in higher education institutions, particularly in metropolitan areas like Jabodetabek, by focusing on strengthening adaptability dimensions rather than differentiating interventions by gender.

Keywords: *Career Adaptability, Gender Differences, College Students, CAAS-SF.*

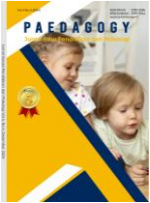
PENDAHULUAN

Perubahan teknologi yang berlangsung pesat pada era digital menjadikan dunia kerja semakin dinamis dan kompetitif. Dalam menghadapi kondisi tersebut, adaptabilitas karier dipandang sebagai kompetensi kunci untuk menjaga *employability* sekaligus mencapai kesuksesan karier (Rudolph et al., 2017). Sejalan dengan hal itu, kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan berperan penting dalam mendukung pencapaian karier individu (Sisca & Gunawan, 2015). Lebih lanjut, adaptabilitas karier terbukti dapat memperluas prospek masa depan, mengurangi hambatan dalam meraih tujuan, serta mencerminkan komitmen individu terhadap jalur karier yang dipilih (Negru-Subtirica et al., 2015). Tidak terbatas pada konteks dunia kerja, adaptabilitas karier juga relevan sepanjang rentang kehidupan individu (Mardiyati & Yuniawati, 2015). Dengan demikian, di tengah dinamika era digital yang sarat ketidakpastian, adaptabilitas karier menjadi strategi esensial yang perlu dimiliki oleh setiap individu, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Di kawasan metropolitan seperti Jabodetabek, kompleksitas dan persaingan kerja menjadi tantangan yang sangat nyata. Laporan World Economic Forum (2020) menunjukkan bahwa separuh dari tenaga kerja global memerlukan pelatihan ulang atau peningkatan keterampilan dalam lima tahun ke depan. Kondisi ini selaras dengan konsep dunia kerja VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) yang menuntut ketahanan dan fleksibilitas individu dalam menghadapi perubahan (Benchea et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan kemampuan adaptabilitas karier menjadi kebutuhan mendesak bagi mahasiswa di kawasan Jabodetabek.

Meskipun memiliki potensi ekonomi tinggi, wilayah Jabodetabek masih menghadapi masalah ketenagakerjaan yang serius, seperti tingginya tingkat pengangguran terbuka. Berdasarkan data BPS (2025), tingkat pengangguran di DKI Jakarta mencapai 6,18%, sementara di kota-kota sekitarnya seperti Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi memiliki angka TPT yang lebih tinggi dibandingkan provinsi Jawa Tengah (4,78%) dan Jawa Timur (4,19%) (BPS, 2024; BPS, 2025). Lulusan pendidikan tinggi menjadi kelompok yang cukup terdampak, dengan penganggurabpsn mencapai 10,08% dari total pengangguran nasional (BPS, 2024). Ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dan kebutuhan pasar kerja menjadi salah satu penyebab utamanya (Handayani, 2015).

Mahasiswa berada dalam tahap transisi menuju dunia kerja, sehingga kemampuan untuk adaptabilitas karier menjadi sangat penting. Idealnya, mahasiswa akan lebih aktif dalam merencanakan kariernya untuk masa depan (Sa'adah & Khair, 2024). Namun, tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi salah satunya disebabkan oleh kebingungan mahasiswa dalam menentukan arah hidup dan pekerjaan yang akan dijalani setelah lulus



(Rachmawati et al., 2012). Ketidaksiapan menghadapi dunia kerja masih menjadi tantangan nyata bagi banyak lulusan. Koen et al. (2012) menekankan bahwa mahasiswa seharusnya sejak awal mempersiapkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk mendukung karier mereka, karena hal ini krusial dalam masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja.

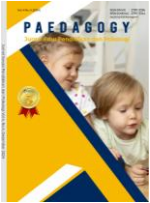
Secara teoritis, adaptabilitas karir adalah kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang dapat diprediksi dan tidak dapat diprediksi (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir membantu individu untuk memantau perkembangan karir sepanjang hidup mereka, terutama dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian di dunia kerja (Nabilah & Indianti, 2019). Individu yang memiliki tingkat adaptasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi masa depan (Lakshmi & Elmartha, 2022). Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan aspek-aspek utama dalam adaptabilitas karir, yaitu kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir (*career confidence*).

Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Angelika dan Gunawan (2016) mengidentifikasi bahwa usia, jenis kelamin, latar belakang sosial ekonomi, lingkungan keluarga, institusi pendidikan, serta aktivitas eksplorasi karir merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kemampuan adaptif individu dalam merespons dinamika dunia kerja. Dalam studi lainnya, Angela dan Gunawan (2021) menekankan bahwa intelegensi, karakter kepribadian, kondisi ekonomi, serta pengaruh teman sebaya juga turut berperan dalam membentuk adaptabilitas karir siswa. Selain itu, Hirschi (2009) menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat menjadi salah satu determinan dalam pengembangan adaptabilitas karir, meskipun pengaruhnya bersifat kontekstual.

Jenis kelamin, sebagaimana dijelaskan oleh Baron dan Byrne (2005), merujuk pada perbedaan biologis yang ditentukan secara genetik antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam aspek fisik dan anatomi. Secara normatif, keduanya seharusnya memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan adaptabilitas karir. Namun, kenyataan di dunia kerja menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan struktural yang membatasi akses mereka terhadap peluang karir. Data dari International Labour Organization (ILO, 2022) menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih sulit memperoleh pekerjaan dibandingkan laki-laki. Hal ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) yang mencatat partisipasi angkatan kerja laki-laki di Jabodetabek mencapai 82,93%, sedangkan partisipasi perempuan hanya sebesar 46,75%, mencerminkan kesenjangan yang signifikan dalam partisipasi kerja berdasarkan jenis kelamin.

Fenomena glass ceiling menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan. Adams & Funk (2012) serta Septiana dan Haryanti (2023) mengidentifikasi hambatan tersebut berasal dari faktor internal (ambisi, self-efficacy), eksternal (stereotip, diskriminasi), dan preferensi keluarga (*work-family balance*). Budaya patriarki dan ketimpangan upah semakin memperparah hambatan tersebut (Leovani et al., 2023). Meskipun perlindungan hukum telah tersedia, hambatan terhadap pengembangan karir perempuan masih nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoni et al. (2024) melibatkan 17 mahasiswa laki-laki dan 157 mahasiswa perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji adaptabilitas karir mahasiswa di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jambi dengan menggunakan instrumen CAAS 20 item. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat



perbedaan signifikan dalam adaptabilitas karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan, dengan adaptabilitas perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2020) melibatkan 177 *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya dengan menggunakan instrumen CAAS 24 item menunjukkan laki-laki memiliki adaptabilitas karier yang lebih tinggi daripada perempuan.

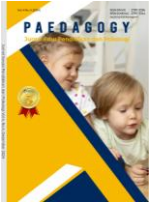
Namun, belum ada studi yang secara khusus meneliti perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa di wilayah Jabodetabek dengan menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) skala Likert 1–6. Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian terdahulu lebih berfokus mengkaji adaptabilitas karier pada satu institusi pendidikan atau satu wilayah tertentu saja. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks partisipan yang berbeda, seperti siswa, *fresh graduate*, atau karyawan, serta menggunakan variasi instrumen pengukuran. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* baik secara kontekstual maupun metodologis, khususnya terkait mahasiswa di kawasan metropolitan dengan tingkat kompetisi dan dinamika pasar kerja yang tinggi.

Dengan mempertimbangkan dinamika dan tingkat kompetisi tinggi yang dihadapi oleh mahasiswa di wilayah Jabodetabek, terdapat celah penelitian yang signifikan baik dari segi konteks maupun metodologi. Salah satu kekosongan yang teridentifikasi adalah minimnya studi yang menggunakan instrumen *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang telah divalidasi secara lokal dalam konteks mahasiswa Indonesia (Panjaitan & Sahrah, 2023). Selain itu, perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin masih menjadi isu yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, mengingat temuan sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini memiliki urgensi teoretis untuk memperkuat pemahaman ilmiah mengenai adaptabilitas karier serta kontribusi praktis dalam mendukung pengembangan strategi perencanaan karier yang responsif terhadap kebutuhan mahasiswa di wilayah metropolitan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan utama: apakah terdapat perbedaan signifikan dalam adaptabilitas karier antara mahasiswa dan mahasiswi di Jabodetabek ?.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan adaptabilitas karier pada mahasiswa dan mahasiswi di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai adaptabilitas karier, meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang pentingnya adaptabilitas karier dalam menghadapi perubahan dunia kerja, mendorong universitas untuk memfasilitasi pengembangan adaptabilitas karier mahasiswa melalui program yang inklusif dan responsif, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait adaptabilitas karier pada mahasiswa di wilayah Jabodetabek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif untuk menguji perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) pada mahasiswa S1 di wilayah Jabodetabek. Desain ini dipilih karena memungkinkan analisis perbandingan dua kelompok berdasarkan satu variabel, yaitu adaptabilitas karier (Zayu et al., 2023). Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dari proyek "Membangun Generasi Muda Mandiri" (MGMM) yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek pada periode April hingga Desember 2024. Program MGMM melibatkan akademisi dari berbagai perguruan tinggi dan



menjangkau wilayah-wilayah utama di Pulau Jawa, termasuk DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, dan sekitarnya.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini difokuskan pada mahasiswa yang berdomisili dan sedang menempuh pendidikan di kawasan metropolitan Jabodetabek. Teknik purposive sampling digunakan dengan kriteria inklusi yang spesifik, yaitu mahasiswa S1 aktif di perguruan tinggi negeri atau swasta di wilayah tersebut serta memiliki data jenis kelamin yang lengkap. Teknik purposive dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi fenomena pada kelompok tertentu yang dianggap paling relevan. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk secara langsung mengakses data dari subjek yang memenuhi karakteristik penelitian secara kontekstual dan geografis.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF), yang terdiri dari 12 item dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Panjaitan dan Sahrah (2023). CAAS-SF mengukur empat dimensi utama dalam adaptabilitas karier, yaitu career concern (kepedulian), career control (pengendalian), career curiosity (keingintahuan), dan career confidence (kepercayaan diri). Setiap item dijawab menggunakan skala Likert 6 poin, mulai dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 6 (sangat sesuai), dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi. Instrumen ini telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik untuk digunakan dalam konteks mahasiswa Indonesia.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring yang disebar oleh Career Center di berbagai perguruan tinggi peserta program MGMM. Partisipasi mahasiswa bersifat sukarela, dan tidak terdapat kompensasi untuk pengisian kuesioner. Data yang diperoleh telah melalui proses de-identifikasi guna menjaga kerahasiaan dan privasi partisipan. Penelitian ini mengikuti prinsip-prinsip etika penggunaan data sekunder yang telah ditetapkan oleh tim MGMM, termasuk persetujuan awal atas penggunaan data untuk keperluan penelitian lanjutan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik Jamovi versi 2.3.21. Prosedur analisis dimulai dengan uji deskriptif untuk menggambarkan sebaran nilai, diikuti oleh uji asumsi berupa normalitas (menggunakan QQ plot) dan homogenitas (Levene's test). Setelah prasyarat terpenuhi, dilakukan uji independent samples t-test untuk menguji perbedaan adaptabilitas karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. Hasil analisis digunakan untuk menentukan signifikansi statistik dari perbedaan yang diamati serta untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat adaptabilitas karier mahasiswa di Jabodetabek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Uji Validitas dan Realibilitas

Penelitian ini dilakukan pada 507 responden mahasiswa S1 aktif di Jabodetabek. Instrumen yang digunakan adalah *Career Adapt-Ability Scale Short Form* (CAAS-SF). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode validitas konstruk, yang diukur melalui teknik *item-rest correlation*.

Tabel 1. Validitas CAAS-SF

| Instrumen | Rentang Koefisien | Keterangan |
|-----------|-------------------|------------|
| CAAS-SF | 0.390-0.796 | Valid |

Pada tabel 1. Perhitungan validitas dilakukan secara terpisah untuk setiap dimensi dalam CAAS-SF, yaitu *Concern*, *Control*, *Curiosity*, dan *Confidence*. Setelah melalui tahap analisis, didapatkan bahwa nilai korelasi item berkisar antara 0,390 hingga 0,796. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen ini memiliki validitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian

Uji Reabilitas

Peneliti menggunakan metode pengukuran reliabilitas yaitu Cronbach's alpha. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal antar item dalam instrumen.

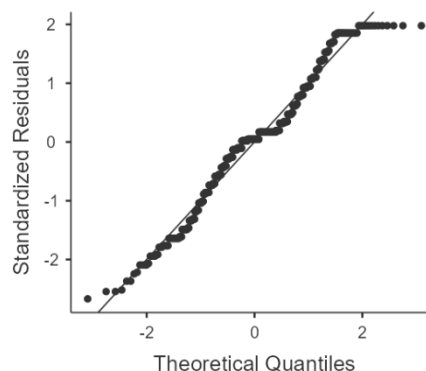
Tabel 2. Reliabilitas CAAS-SF

| Instrumen | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------|------------------|------------------------|
| CAAS-SF | 0.923 | Reliabel Sangat Tinggi |

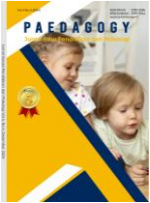
Berdasarkan Tabel 2, hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha menunjukkan angka sebesar 0,923. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dinilai layak dan dapat dipercaya untuk mengukur adaptabilitas karier.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat gambar QQ Plot. QQ plot memperlihatkan bahwa sebagian besar titik menyebar mengikuti garis diagonal. Pola titik yang sejajar dengan garis diagonal menunjukkan bahwa asumsi normalitas secara umum terpenuhi.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas CAAS-SF



Pada Gambar 1 ditampilkan plot QQ (Quantile-Quantile) yang menunjukkan hubungan antara kuantil teoritis dan residual terstandarisasi dari data penelitian. Titik-titik data sebagian besar berada di sekitar garis diagonal, yang menandakan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan di kedua ujung kurva (ekstrem bawah dan atas), pola titik secara umum mengikuti garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis data telah terpenuhi, sehingga uji statistik selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih valid.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas pada data dilakukan dengan menggunakan Levene's Test untuk mengukur kesamaan varians antar kelompok. Data dikatakan memiliki sifat homogen apabila nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan antar kelompok yang dibandingkan. Dengan demikian, asumsi homogenitas terpenuhi sebagai prasyarat untuk analisis lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas CAAS-SF

| Instrumen | <i>p</i> | Distribusi Data |
|-----------|----------|-----------------|
| CAAS-SF | 0.990 | Homogen |

Pada Tabel 4 ditunjukkan bahwa hasil uji homogenitas untuk instrumen CAAS-SF menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,990. Nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki varians yang seragam antar kelompok. Kondisi ini menunjukkan bahwa asumsi homogenitas terpenuhi. Dengan demikian, data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji statistik parametrik.

Uji daya Beda

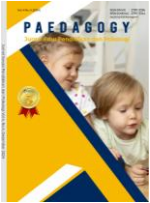
Tabel 5. Hasil Uji Beda

| Instrumen | <i>p</i> |
|-----------|----------|
| CAAS-SF | 0.165 |

Pada Tabel 5 disajikan hasil uji perbedaan menggunakan Student's t-test terhadap variabel adaptabilitas karier, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,165. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan dalam hal adaptabilitas karier. Hasil ini menunjukkan bahwa jenis kelamin bukanlah faktor yang membedakan tingkat adaptabilitas karier dalam konteks mahasiswa di wilayah Jabodetabek. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa adaptabilitas karier bersifat netral terhadap gender.

Deskripsi Responden

Tabel 6. Deskripsi Responden Penelitian



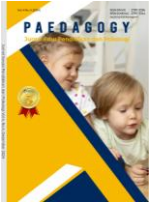
| Faktor | N | Persentase |
|--|-----|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Perempuan | 285 | 56.2% |
| Laki-laki | 222 | 43.8% |
| Universitas | | |
| Universitas Katolik Atma Jaya | 259 | 51.1% |
| Universitas Kristen Krida Wacana | 93 | 18.3% |
| Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan Bogor | 49 | 9.7% |
| Universitas Pamulang | 17 | 3.4% |
| Universitas Bina Nusantara Jakarta | 9 | 1.8% |
| Institut Teknologi Indonesia | 9 | 1.8% |
| Lainnya | 69 | 13.6% |
| Semester | | |
| 1 | 162 | 32.2% |
| 2 | 3 | 0.6% |
| 3 | 90 | 17.6% |
| 4 | 1 | 0.2% |
| 5 | 139 | 27.3% |
| 6 | 3 | 0.6% |
| 7 | 90 | 17.8% |
| 8 | 11 | 2.2% |
| > 8 | 8 | 1.6% |

Pada Tabel 6 ditampilkan karakteristik responden penelitian yang terdiri dari 285 mahasiswa perempuan (56,2%) dan 222 mahasiswa laki-laki (43,8%), menunjukkan bahwa partisipasi responden didominasi oleh perempuan. Responden berasal dari 23 perguruan tinggi yang tersebar di wilayah Jabodetabek, dengan mayoritas berasal dari Universitas Katolik Atma Jaya, Universitas Kristen Krida Wacana, dan Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan Bogor, yang secara kumulatif menyumbang hampir 80% dari total partisipan. Berdasarkan jenjang studi, responden berasal dari semester 1 hingga semester 11, dengan konsentrasi terbesar pada semester 1, 3, 5, dan 7. Hal ini mencerminkan keberagaman tingkat pendidikan dan institusi yang cukup representatif dalam sampel penelitian.

Kategorisasi Hipotetik

Tabel 7. Mean Adaptabilitas Karier

| | Mean |
|--------------------|------|
| Mean (Keseluruhan) | 59.2 |
| Mean (Laki-laki) | 59.7 |
| Mean (Perempuan) | 58.9 |



Pada Tabel 7 disajikan nilai rata-rata (mean) adaptabilitas karier mahasiswa berdasarkan jenis kelamin. Rata-rata keseluruhan adaptabilitas karier adalah 59,2, yang menunjukkan tingkat adaptabilitas yang tinggi dalam skala pengukuran CAAS-SF. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, mahasiswa laki-laki memiliki rata-rata sebesar 59,7, sedikit lebih tinggi dibandingkan mahasiswa perempuan yang memiliki rata-rata 58,9. Perbedaan ini tergolong kecil, sehingga mendukung hasil uji statistik sebelumnya bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan adaptabilitas karier antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 8. Deskripsi Responden Penelitian

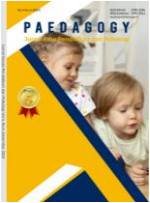
| Kategorisasi | Kriteria | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------------|--------|------------|
| Sangat rendah | $12 < X \leq 24$ | 0 | 0% |
| Rendah | $24 < X \leq 36$ | 0 | 0% |
| Sedang | $36 < X \leq 48$ | 41 | 8.1% |
| Tinggi | $48 < X \leq 60$ | 291 | 57.4% |
| Sangat tinggi | $60 < X \leq 72$ | 175 | 34.5% |

Tabel 8 memperlihatkan distribusi tingkat adaptabilitas karier dari 507 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Kategori “Tinggi” merupakan kelompok yang paling dominan dengan jumlah 291 responden (57,4%), diikuti oleh kategori “Sangat Tinggi” sebanyak 175 responden (34,5%). Jika kedua kategori ini digabungkan, maka terdapat 466 responden atau sekitar 91,9% dari total sampel yang memiliki tingkat kemampuan adaptasi karier tergolong tinggi hingga sangat tinggi. Sementara itu, kategori “Sedang” mencakup 41 responden (8,1%), menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karier pada level moderat. Tidak ditemukan responden yang berada dalam kategori “Rendah” maupun “Sangat Rendah”. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, para responden memiliki kemampuan yang baik dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karier.

Tabel 9. Dimensi Adaptabilitas Karier

| Dimensi | SR | R | S | T | ST | Mean | Kategori |
|------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|------|---------------|
| <i>Concern</i> | 55 (10.8%) | 92 (18.1%) | 207 (40.8%) | 73 (14.4%) | 80 (15.8%) | 15,0 | Sangat Tinggi |
| <i>Control</i> | 24 (4.7%) | 118 (23.3%) | 225 (44.4%) | 89 (17.6%) | 51 (10.1%) | 14,6 | Tinggi |
| <i>Curiosity</i> | 28 (5.5%) | 109 (21.5%) | 248 (48.9%) | 57 (11.2%) | 65 (12.8%) | 14,6 | Tinggi |
| <i>Confident</i> | 73 (14.4%) | 76 (15.0%) | 193 (38.1%) | 104 (20.5%) | 61 (12.0%) | 15,0 | Sangat Tinggi |

Tabel 9 memperlihatkan hasil gambaran per dimensi dari adaptabilitas karier, dimensi *concern* dan *confident* berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi *control* dan *curiosity* berada pada kategori tinggi. Distribusi data pada masing-masing dimensi adaptabilitas



karier menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa di Jabodetabek berada pada kategori tinggi. Tidak ditemukan responden yang berada pada kategori sangat rendah maupun rendah pada keempat dimensi tersebut.

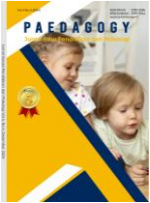
Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan adaptabilitas karier antara mahasiswa dan mahasiswi di wilayah Jabodetabek. Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan bersifat homogen. Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan adaptabilitas karier antara mahasiswa dan mahasiswi di Jabodetabek. Berdasarkan perspektif *career construction theory* (Savickas, 2013), adaptabilitas karier dipengaruhi oleh faktor personal dan kontekstual seperti *self-regulation*, pengalaman belajar, dan lingkungan pendidikan. Sejalan dengan hal itu, terdapat enam penelitian lain yang mendukung bahwa tidak ada perbedaan adaptabilitas karier antara laki-laki dan perempuan (Hartono & Gunawan, 2017; Fitri et al., 2023; Pranoto & Kuncoro, 2020; Hirschi, 2009; Maggiori et al., 2013). Dengan demikian, jenis kelamin bukanlah faktor utama yang membedakan adaptabilitas karier mahasiswa di Jabodetabek.

Lebih lanjut, berbagai studi sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah faktor internal dan eksternal adaptabilitas karier. Faktor internal berupa nilai kerja, karakteristik kepribadian, kepribadian proaktif, kecerdasan emosional, serta efikasi diri (Sharma et al., 2017; Dursun & Argan, 2017; Bullock-Yowell et al., 2011; Yahya et al., 2019; Coetzee & Harry, 2013; Harris & Rottinghaus, 2017; Chuang et al., 2022). Sementara itu, faktor eksternal berupa pola asuh orang tua dan dukungan keluarga, pengalaman sebelumnya, status sosial ekonomi, dukungan sosial, serta usia (Guan et al., 2013; Tian & Fan, 2014; Sisca & Gunawan, 2015; Wang & Fu, 2015; Harris & Rottinghaus, 2017; Hirschi, 2009).

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Ramadhoni et al. (2024) yang menghasilkan adanya perbedaan signifikan adaptabilitas karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan, dengan adaptabilitas perempuan lebih tinggi. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek metodologis dan kontekstual. Pertama, penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Jambi dengan konteks institusional yang lebih spesifik dan relatif homogen, serta menggunakan instrumen adaptabilitas karier berjumlah 20 item. Kedua, distribusi partisipan yang tidak seimbang (17 laki-laki dan 157 perempuan) berpotensi memengaruhi sensitivitas statistik terhadap perbedaan kelompok. Sebaliknya, penelitian ini melibatkan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta di wilayah metropolitan Jabodetabek, yang memiliki dinamika pendidikan dan pasar kerja yang lebih kompleks.

Perbedaan temuan juga terlihat jika dibandingkan dengan penelitian Sari et al. (2020) yang menemukan bahwa *fresh graduate* laki-laki memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi dibandingkan perempuan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik partisipan penelitian Sari et al. (2020) yang berfokus pada lulusan baru, telah memasuki fase transisi kerja secara aktual, sementara penelitian ini berfokus pada mahasiswa aktif yang masih berada pada tahap persiapan karier. Selain itu, penelitian Sari et al. (2020) menggunakan instrumen CAAS versi 24 item skala likert 1-5, sedangkan penelitian ini menggunakan CAAS-SF 12 item dengan skala likert 1-6, yang berpotensi menghasilkan perbedaan sensitivitas pengukuran.



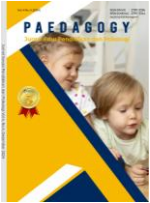
Dengan demikian, ketidakkonsistenan temuan antarpelitian menunjukkan bahwa perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin bersifat kontekstual, dipengaruhi oleh tahap perkembangan karier, karakteristik sampel, dan instrumen yang digunakan. Temuan penelitian ini memperkuat argumen bahwa pada konteks mahasiswa di wilayah metropolitan dengan akses pendidikan dan informasi yang relatif setara, tidak ditemukan perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin.

Analisa lebih lanjut menunjukkan bahwa rata-rata adaptabilitas karier mahasiswa secara keseluruhan tergolong dalam kategori tinggi. Adaptabilitas karier mahasiswa (laki-laki) dan mahasiswi (perempuan) juga berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, baik mahasiswa laki-laki maupun perempuan sama-sama mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan karier serta memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi perubahan karier. Jika ditinjau lebih lanjut berdasarkan dimensi dalam adaptabilitas karier (Tabel 8), terlihat bahwa seluruh dimensi berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dimensi *Concern* dan *Confident* termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kesadaran yang kuat terhadap pentingnya mempersiapkan masa depan karier serta memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan karier. Sementara itu, dimensi *Control* dan *Curiosity* termasuk dalam kategori “Tinggi”. Artinya, mahasiswa juga menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengendalikan keputusan kariernya serta memiliki keingintahuan terhadap berbagai peluang pengembangan diri, meskipun masih sedikit di bawah dua dimensi lainnya.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa di wilayah Jabodetabek memiliki tingkat adaptabilitas karier yang optimal. Kecenderungan skor tinggi pada seluruh dimensi menunjukkan kesiapan yang kuat dalam menavigasi dinamika dunia kerja yang terus berubah, baik dari segi perencanaan, kontrol, eksplorasi, maupun kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka sendiri. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harum dan Hikmah (2023) yang meneliti *career adaptability* pada 981 siswa di Sulawesi Selatan, mencakup jenjang SMP, SMA, dan sekolah kejuruan dengan variasi jenis kelamin. Penelitian ini juga menggunakan instrumen *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* versi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* siswa berada pada kategori tinggi. Selain itu, tidak ditemukan perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan temuan bahwa individu, baik pada tingkat pendidikan menengah maupun perguruan tinggi, dapat memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi.

Selain itu, dari segi jenis kelamin, mayoritas partisipan merupakan mahasiswi. Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipan penelitian lebih banyak didominasi oleh mahasiswi. Gambaran yang ditemukan dalam penelitian cenderung merepresentasikan kondisi adaptabilitas karier dari perspektif perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki, meskipun kedua kelompok tetap memiliki kontribusi yang signifikan dalam analisis.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai adaptabilitas karier dengan menegaskan bahwa faktor jenis kelamin bukan determinan signifikan dalam konteks mahasiswa, khususnya di wilayah metropolitan seperti Jabodetabek. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pijakan bagi studi lanjutan yang mengeksplorasi variabel lain, seperti efikasi diri, dukungan sosial, dan pengalaman kerja, dalam kaitannya dengan adaptabilitas karier. Secara



praktis, hasil penelitian ini memberi arah bagi institusi pendidikan tinggi untuk merancang program pengembangan karier yang lebih terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa. Program tersebut tidak perlu dibedakan berdasarkan jenis kelamin, melainkan lebih difokuskan pada penguatan tiap dimensi adaptabilitas karier. Dengan demikian, mahasiswa diharapkan mampu meningkatkan adaptabilitas karier dan meraih peluang kerja secara lebih proaktif.

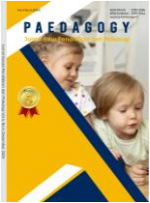
Adapun beberapa keterbatasan dari penelitian ini dapat dicatat sebagai berikut. Pertama, secara demografi partisipan didominasi oleh mahasiswa di Jakarta sebesar 78.50%, disusul oleh Bogor sebesar 11.83%, Tangerang sebesar 7.69%, Bekasi 1,58%, dan Depok sebesar 0,39%. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi partisipan belum merepresentasikan secara proporsional populasi mahasiswa di Jabodetabek. Kedua, penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari program hibah MGMM (Gunawan et al., 2024). Penggunaan data sekunder membatasi kontrol peneliti dalam karakteristik demografis responden dan pengalaman karier partisipan, sehingga interpretasi tidak terlalu beragam, mendalam, dan komprehensif terhadap fenomena adaptabilitas karier. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel, yaitu adaptabilitas karier. Hasil penelitian bisa lebih komprehensif apabila disandingkan dengan konstruk psikologi lain yang memiliki keterkaitan erat, seperti *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) dan *Perceived Future Employability* (PFE).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa di wilayah Jabodetabek berada pada kategori tinggi, dan tidak ditemukan perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin. Dalam konteks pendidikan tinggi di kawasan metropolitan yang penuh dinamika, mahasiswa laki-laki dan perempuan menunjukkan tingkat kesiapan karier yang relatif setara. Hasil ini mengindikasikan bahwa adaptabilitas karier lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman pendidikan, dukungan lingkungan, dan kemampuan regulasi diri dibandingkan dengan perbedaan biologis. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan karier perlu lebih menekankan aspek-aspek personal dan kontekstual daripada membedakan berdasarkan gender.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa adaptabilitas karier terbentuk melalui interaksi individu dengan lingkungannya dalam merancang arah dan makna karier mereka. Dalam situasi di mana akses informasi dan peluang pengembangan karier terbuka luas bagi semua mahasiswa, perbedaan jenis kelamin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini memperluas pemahaman terhadap konsep adaptabilitas karier dalam lingkungan pendidikan tinggi Indonesia, khususnya di wilayah dengan karakteristik pasar kerja yang kompetitif. Penelitian ini juga mengkonfirmasi pentingnya pendekatan yang setara dalam pemberdayaan kesiapan karier mahasiswa lintas latar belakang.

Kontribusi orisinal dari penelitian ini terletak pada pemanfaatan instrumen CAAS-SF versi Likert 6 poin yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia serta cakupan responden dari berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta di wilayah Jabodetabek. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih representatif terhadap realitas adaptabilitas karier mahasiswa di kawasan metropolitan. Temuan ini menjadi dasar yang kuat bagi institusi pendidikan tinggi untuk menyusun layanan pengembangan karier yang inklusif dan tidak bias gender. Fokus

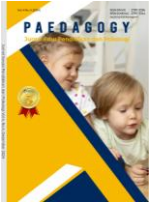


intervensi sebaiknya diarahkan pada penguatan empat dimensi adaptabilitas, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence, yang esensial dalam membangun kesiapan menghadapi dunia kerja.

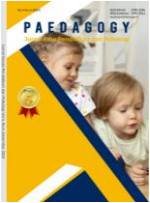
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi peran faktor-faktor spesifik seperti usia, lokasi kampus (perkotaan vs pinggiran), jenis program studi, serta pengalaman kerja atau magang mahasiswa. Penelitian juga dapat memperluas cakupan wilayah agar hasilnya lebih representatif secara nasional. Penggunaan pendekatan campuran (*mixed-method*) juga penting untuk menggali lebih dalam aspek subjektif yang tidak tercermin melalui survei kuantitatif semata. Dengan pendekatan yang lebih mendalam dan variabel yang lebih beragam, studi masa depan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk adaptabilitas karier mahasiswa Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

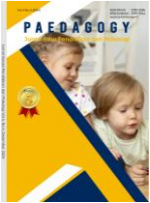
- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science*, 58(2), 219–235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Angela, G., & Gunawan, W. (2021). Hubungan antara dukungan orang tua dengan adaptabilitas karier pada siswa SMA di Jakarta. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 5(2), 123–134. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i2.3637>
- Angelika, S., & Gunawan, W. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier remaja di Kecamatan Grogol Petamburan. *Mindset: Jurnal Psikologi*, 7(1), 8–16. <https://doi.org/10.35814/mindset.v7i01.304>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI%3D/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2025, May 5). *Keadaan ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Februari 2025*. <https://jakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/1214/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-dki-jakarta-februari-2025.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka menurut kabupaten/kota (%)*, 2024. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/Nzg4IzI%3D/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-kabupaten-kota.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2025). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT)*. <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024, November 5). *Agustus 2024: Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Timur sebesar 4,19 persen*. <https://jatim.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/1452/agustus-2024--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--di-jawa-timur-sebesar-4-19-persen.html>
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2003). *Social psychology* (10th ed.). Allyn & Bacon.
- Benchea, L., Candidatu, C., Ilie, A. G., & Dumitriu, D. (2024). Career Management in a VUCA World—An Ongoing Debate between Threats and Opportunities under the Technological Imperative. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence* (Vol. 18, No. 1, pp. 2968-2979). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/picbe-2024-0245>



- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *Career Development Quarterly*, 59(5), 400–411. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x>
- Chuang, Y. T., Huang, T. H., Lin, S. Y., & Chen, B. C. (2022). The influence of motivation, self-efficacy, and fear of failure on the career adaptability of vocational school students: Moderated by meaning in life. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958334>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2013). 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>
- Dursun, M. T., & Argan, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability? *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, 4(10), 1-12. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijhsse/v4-i10/14.pdf>
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P. A., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A. P., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 20–30. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/2510>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Gunawan, W., Riasnugrahani, M., Putri, N. I., Djaja, N., & Budiwan, T. I. (2024). *Membangun generasi muda mandiri: Menelusuri anteseden kelayakan kerja dan kewirausahaan mahasiswa Indonesia* [Laporan akhir penelitian]. Universitas Kristen Krida Wacana. https://repository-bkd.ukrida.ac.id/data/url/idf_6915af67e61e6
- Handayani, T. (2015). Relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53-64. <https://ejournal.brin.go.id/jki/article/view/11260>
- Harris, K. L., & Rottinghaus, P. J. (2017). Vocational Interest and Personal Style Patterns: Exploring Subjective Well-Being Using the Strong Interest Inventory. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 203–218. <https://doi.org/10.1177/1069072715621009>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Relationship of job search self-efficacy with career adaptability. *Journal of Career Development Studies*, 8(2), 45–56. <https://doi.org/10.35814/mindset.v8i02.326>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Women's entrepreneurship development*. <https://www.ilo.org/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/areas-work/womens-entrepreneurship-development>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (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>



- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh career adaptability terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi. *IJCCS*, 6, 45–60. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan gender di tempat kerja: Tinjauan mengenai proses dan praktik dalam organisasi. *Analisis*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. Ô. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah (SMA dan SMK). *Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 45–56. <https://doi.org/10.12928/empathy.v3i1.3033>
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran efikasi diri dalam keputusan karier terhadap hubungan antara *future work self* dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 160–174. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v9n2.p160-174>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2). <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Pranoto, W. A. & Kuncoro, J. (2020). Indonesian Values dan Adaptabilitas Karir (Career Adaptability) pada Siswa SMK NU Ungaran. *Jurnal PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 282-292. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/psisula/article/view/13091>
- Rahmawati, D., Sari, R. P., & Nisa, A. (2022). Kontribusi konsep diri terhadap perencanaan karier siswa. *Orchids: Journal of Counseling and Education Innovation*, 2(2). <https://doi.org/10.30998/ocim.v2i2.8132>
- Ramadhoni, S. R., Wahyuni, H., Zubaidah, Handoko, Y., & Soleha, S. N. (2024). Career adaptability among FTTE students at Jambi University. *Konseli: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 11(2), 199–204. <https://doi.org/10.24042/kons.v11i2.24484>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sa'adah, L., & Khair, Z. (2024). Hambatan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Milenial di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(4), 397-403. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i4.3331>
- Sari, K. E. A., Arya, L., & Syanti, W. R. (2022). Benarkah Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Penting? Studi Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10(3), 585–595. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/8468>



- 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). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 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>
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1), 168–177. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.58384>
- Sharma, S., Sunny, N., & Parmar, J. S. (2017). Role of work values in predicting career adaptability: A study of university students of the state of Himachal Pradesh. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6(6), 14–18. <https://www.longdom.org/abstract/role-of-work-values-in-predicting-career-adaptability-a-study-of-university-students-of-the-state-of-himachal-pradesh-2830.html>
- Sisca, & Gunawan, W. (2015). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 45–56. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1402>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Yahya, K. K., Tan, F. Y., Johari, J., & Fawehinmi, O. (2019). Career adaptability among undergraduate students: Do self-esteem and proactive personalities play a role? In *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017 - Volume 1* (pp. 61–72). Springer Singapore <https://philpapers.org/rec/YAHCAA>
- Zayu, W. P., Herman, H., & Vitri, G. (2023). Studi komparatif pelaksanaan tugas besar perencanaan geometrik jalan secara daring dan luring. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Eksakta*, 2(1), 92–96. <https://doi.org/10.47233/jppie.v2i1.762>