

## Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa di Pulau Jawa

### *Career Adaptability Among College Students on Java*

Evelyne Ie<sup>(1)</sup> & William Gunawan<sup>(2)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia

Disubmit: 21 November 2025; Direview: 25 November 2025; Diaccept: 18 Desember 2025; Dipublish: 19 Desember 2025

\*Corresponding author: william.gunawan@ukrida.ac.id

#### Abstrak

Perkembangan teknologi, termasuk kecerdasan buatan, telah mempercepat dinamika perubahan di dunia kerja dan menuntut individu untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang memadai agar tetap relevan di masa sekarang. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa sebagai respons terhadap tuntutan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan memakai data sekunder dari 1.501 mahasiswa yang diambil menggunakan teknik *cluster quota sampling*. Instrumen yang digunakan adalah *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) versi Bahasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 59,5. Secara keseluruhan, dimensi *concern* dan *confidence* memperoleh skor relatif lebih tinggi dibandingkan *control* dan *curiosity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan adaptif yang kuat dalam hal orientasi masa depan dan keyakinan diri, tetapi beberapa aspek terkait pengendalian diri dan eksplorasi karier masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Variasi antardimensi tersebut memberikan gambaran bahwa pengembangan adaptabilitas karier perlu mempertimbangkan area yang masih lemah agar kesiapan mahasiswa dalam menghadapi perubahan dunia kerja lebih merata dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Adaptabilitas Karier; Dimensi Adaptabilitas Karier; Mahasiswa; Pulau Jawa.

#### Abstract

Technological developments, including artificial intelligence, have accelerated changes in the world of work and require individuals to possess adequate adaptive capabilities. This study aims to describe the level of career adaptability among university students in Java as a response to these demands. Using a descriptive quantitative approach, the study employed secondary data from 1,501 students selected through cluster quota sampling. The instrument used was the Indonesian version of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). The results indicate that students' career adaptability falls within the high category, with an average score of 59.5. Overall, the dimensions of concern and confidence demonstrated relatively higher scores compared to control and curiosity. These findings suggest that students possess strong adaptive strengths in future orientation and self-confidence, although aspects related to self-regulation and career exploration still require further development. The variation across dimensions highlights the need to focus on areas with lower scores to ensure more balanced and sustainable career adaptability among students facing rapid changes in the labor market.

**Keywords:** Career Adaptability; Career Adaptability Dimensions; College Student; Java.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.867>

#### Rekomendasi mensitasi :

Ie, E. & Gunawan, W. (2025), Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa di Pulau Jawa. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1373-1383.

## PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan teknologi telah mengubah secara signifikan struktur dan tren dunia kerja. Banyak pekerjaan yang dikerjakan manusia tergantikan oleh sistem berbasis AI. Pergeseran ini menunjukkan bahwa tenaga kerja manusia dituntut untuk memiliki keterampilan baru (World Economic Forum, 2025) agar dapat menempatkan diri di dunia digital ini. Laporan World Economic Forum (2023) juga menyebutkan kemampuan seperti kemampuan beradaptasi terhadap teknologi merupakan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan.

Di era revolusi industri 5.0 dengan segala ketidakpastian, kompleksitas, dan ambigu (Ayu, 2021) atau biasa disebut VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity*), manusia diharapkan dapat bekerja sama dengan teknologi untuk menciptakan sistem yang lebih adaptif dan fleksibel (Rusyanti, 2024). VUCA adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan situasi ketika individu dipaksa untuk beradaptasi terus menerus terhadap perubahan (APD dalam Benchea et al., 2024). Perubahan cepat antar pekerjaan telah menyebabkan disrupsi pada struktur pekerjaan tradisional, menghilangkan beberapa peran lama, dan menciptakan jenis pekerjaan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Diperkirakan pada tahun 2025, 85 juta pekerjaan akan tergantikan oleh mesin, tetapi 97 juta pekerjaan baru akan muncul (World Economic Forum, 2020). Dalam menghadapi dunia kerja dengan situasi VUCA, individu dituntut untuk memiliki kemampuan adaptabilitas yang tinggi agar dapat menyesuaikan diri dan tetap relevan di tengah munculnya pekerjaan-pekerjaan baru.

Indonesia tercatat sebagai negara dengan jumlah mahasiswa terbanyak di Asia Tenggara, yakni mencapai 9,9 juta orang (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, 2024). Namun demikian, tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi yang mencapai 1 juta orang dari 7,4 juta (Badan Pusat Statistik, 2024) mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara *output* pendidikan tinggi dan kebutuhan pasar kerja. Di tingkat regional, Indonesia menempati peringkat tertinggi dalam hal pengangguran, dengan tingkat pengangguran nasional sebesar 5,2% berdasarkan data International Monetary Fund (2024). Angka ini masih lebih tinggi dibandingkan negara Asia Tenggara lainnya seperti Filipina (5,1%), Brunei Darussalam (4,9%), dan Malaysia (3,5%). Fenomena ini menegaskan bahwa di tengah dinamika Revolusi Industri 5.0 dan situasi VUCA, kemampuan adaptasi menjadi krusial bagi mahasiswa karena individu yang tidak adaptif akan sulit bersaing dalam dunia kerja yang terus bertransformasi (Soesatyo, 2024).

Meski begitu, fenomena ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan pasar kerja ini sangat terasa di Pulau Jawa, yang menjadi pusat populasi mahasiswa di Indonesia. Pulau Jawa merupakan pulau yang paling padat penduduk di Indonesia dengan 158 juta masyarakat (Badan Pusat Statistik, 2025). Sebanyak 56,1% masyarakat Indonesia berada di Pulau Jawa (Kumparan, 2025). Selain itu, Pulau Jawa merupakan pulau dengan konsentrasi teknologi terbesar (58,76%) di Indonesia (Huda et al., 2024). Pulau Jawa juga merupakan pulau dengan populasi mahasiswa terbanyak di Indonesia dengan 63,18% (Badan Pusat

Statistik, 2024). Meskipun begitu, angka pengangguran pada lulusan perguruan tinggi justru mengalami peningkatan tiap tahunnya. Terjadi peningkatan sebesar 0,24% pada lulusan diploma dan 0,45% pada lulusan universitas dari tahun 2022 hingga 2024 (Badan Pusat Statistik, 2025). Hal ini menunjukkan jika terdapat kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan kemampuan penyesuaian diri dengan dunia kerja saat ini.

Mahasiswa dipersiapkan untuk menjadi lulusan yang berkualitas dengan kemampuan tiap individu agar dapat digunakan di masyarakat (Kurniawati & Dewi, 2022). Mahasiswa tidak hanya perlu menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Kesiapan ini tercermin dalam konsep *career adaptability*, yaitu kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karier secara fleksibel dan proaktif. Oleh karena itu, di era digital yang terus berkembang, adaptabilitas karier menjadi kunci kesuksesan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja (Denanti et al., 2021) karena individu adaptif memiliki peluang lebih besar mempertahankan kariernya (Rindanah, 2020).

Konstruk adaptabilitas karier pertama kali diperkenalkan oleh Mark Savickas pada tahun 1997 sebagai pengembangan dari teori perkembangan karier milik Super (1980). Savickas menilai bahwa konsep *career maturity* (kematangan karier) yang dikemukakan Super tidak lagi memadai dalam menjelaskan dinamika dunia kerja modern. Ia kemudian memperluas konsep tersebut menjadi *career adaptability*, yakni

kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan, tugas perkembangan karier, dan transisi pekerjaan (Savickas, 1997).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), adaptabilitas karier merupakan konstruk psikososial yang menggambarkan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan dan tantangan dalam perjalanan kariernya. Duffy (2010) menegaskan bahwa adaptabilitas karier mencerminkan kesiapan aktif individu dalam menghadapi berbagai tugas dan perubahan pekerjaan (Dewi & Rosidah, 2020). Dengan demikian, adaptabilitas karier dapat dipahami sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk secara proaktif berpartisipasi dalam pengembangan kariernya.

Savickas dan Porfeli (2012) membagi adaptabilitas karier menjadi empat dimensi utama, yaitu:

1. *Career Concern* (Kepedulian Karier): kesadaran dan perhatian individu terhadap masa depan kariernya (Afifah & Salim, 2020).
2. *Career Control* (Pengendalian Karier): tanggung jawab dan disiplin diri dalam mengarahkan perkembangan karier (Afifah & Salim, 2020).
3. *Career Curiosity* (Keingintahuan Karier): keaktifan individu dalam mengeksplorasi berbagai informasi dan peluang karier (Candra et al., 2021).
4. *Career Confidence* (Keyakinan Karier): keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan karier (Putri et al., 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier antara lain dukungan

keluarga dan sosial, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, serta status sosial-ekonomi (Husna & Mayangsari, 2017; Yousefi et al., 2011).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait tingkat adaptabilitas karier. Pasangkin dan Huwae (2022) menemukan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa tergolong sangat tinggi, sementara Anggraini et al. (2023) menunjukkan hasil tinggi pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, Febriani et al. (2023) serta Dewi & Rosidah (2020) menemukan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa berada pada kategori sedang. Inkonsistensi hasil tersebut menandakan adanya kebutuhan penelitian lanjutan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan representatif.

Penelitian ini menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* dengan 12 aitem, yang lebih ringkas dibandingkan versi 24 aitem namun tetap memiliki reliabilitas tinggi (Sugiyono dalam Kosasi, 2023). Selain itu, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus meneliti adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa, meskipun wilayah ini merupakan pusat pendidikan tinggi dan memiliki tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa, serta menjadi dasar pengembangan strategi pendidikan dan konseling karier yang lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari penelitian yang dilakukan Gunawan et al. (2024), bertemakan Membangun Generasi Muda Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk

mengkaji upaya mencapai generasi muda yang mandiri. Total responden yang dimiliki penelitian ini adalah 1590 responden. Kemudian, setelah *data cleaning*, total akhir responden pada penelitian ini adalah 1501 responden.

Perubahan dunia kerja akibat kecerdasan buatan dalam era Revolusi 5.0 dan situasi VUCA menuntut mahasiswa memiliki adaptabilitas karier (APD dalam Benchea et al., 2024); Savickas (dalam Candra et al., 2021). Pulau Jawa, dengan proporsi mahasiswa tertinggi di Indonesia (63,18%; BPS, 2024), justru mencatat peningkatan pengangguran lulusan perguruan tinggi (BPS, 2025), yang mencerminkan kesenjangan antara kesiapan dan tuntutan kerja. Sementara itu, temuan penelitian sebelumnya terkait adaptabilitas karier mahasiswa masih tidak konsisten dan umumnya terbatas pada mahasiswa tingkat akhir (Afifah & Salim, 2020; Febriani et al., 2023). Hingga kini, belum ada studi yang secara khusus meneliti adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa dengan instrumen 12 aitem yang reliabel (Kosasi, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif. Hardani (2020) mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai suatu metode yang digunakan untuk mengeksplorasi gejala secara holistik dengan mengumpulkan data dari populasi tertentu. Pendekatan kuantitatif ini bersifat deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang menempuh

pendidikan tinggi di Pulau Jawa, dengan jumlah sebanyak 5.349.807 orang (Badan Pusat Statistik, 2024). Berdasarkan perhitungan kebutuhan sampel minimum untuk populasi tersebut, jumlah sampel yang diperlukan adalah setidaknya 385 responden.

Penelitian ini menggunakan data sekunder dengan jumlah responden akhir sebanyak 1.501 mahasiswa, sehingga telah memenuhi bahkan melebihi jumlah sampel minimum yang dibutuhkan. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini meliputi mahasiswa aktif yang sedang menempuh pendidikan pada jenjang Diploma III, Diploma IV, dan Sarjana di berbagai perguruan tinggi di Pulau Jawa, dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Data dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder, yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung oleh peneliti, melainkan dari penelitian lain (Hardani., 2020). Sumber sekunder yang digunakan adalah data dari penelitian Membangun Generasi Muda Mandiri (Gunawan et al., 2024).

Variabel dalam penelitian ini adalah *career adaptability*, yaitu kesiapan individu untuk menghadapi tugas pekerjaan, berpartisipasi dalam dunia kerja, dan beradaptasi terhadap perubahan yang tidak terduga (Savickas & Porfeli, 2012). Konstruk ini terdiri dari empat dimensi: *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Pengukuran dilakukan menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) serta telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh (Panjaitan & Sahrah, 2023). Skor yang

lebih tinggi menunjukkan tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi.

*Career Adapt-Abilities Scale - Short Form* merupakan alat ukur yang mengukur Adaptabilitas Karier yang dibuat oleh Savickas dan Porfeli (2012). CAAS-SF memiliki 4 dimensi dengan 3 aitem di masing-masing dimensi. Penelitian ini merupakan unidimensional dan multidimensional. Oleh karena itu, penelitian ini akan menghasilkan skor total dari keempat dimensi dan skor total keseluruhan. Skor akan dihitung dengan menghitung *mean* dan standar deviasi dan akan dibandingkan dengan norma yang ada. Norma akan terbagi menjadi lima kategori: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah (Azwar, 2013).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi data demografis dan *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF). Bagian demografis mencakup nama, jenis kelamin, domisili universitas, dan semester. Skala CAAS-SF menggunakan skala Likert 6 poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Sesuai hingga 6 = Sangat Sesuai.

Penelitian ini menerapkan kombinasi *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2013), *probability sampling* memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk menjadi sampel, sedangkan *nonprobability sampling* tidak. Secara spesifik, penelitian ini menggunakan *cluster sampling* dan *quota sampling*. *Cluster sampling* digunakan untuk mengelompokkan populasi berdasarkan provinsi di Pulau Jawa, sedangkan *quota sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari setiap cluster agar mencerminkan proporsi populasi. Setelah



kuota ditetapkan, pemilihan sampel dilakukan secara acak untuk menjaga keragaman demografis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan data apa adanya tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2013). Analisis dilakukan dengan menghitung rata-rata dan persentase dari setiap variabel penelitian. Selain itu, dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi data berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Uji ini dilakukan dengan melihat plot probability untuk memastikan data membentuk pola garis lurus (Amruddin., 2022).

Variabel adaptabilitas karier yang dianalisis bersifat multidimensional, terdiri atas empat dimensi: *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Analisis dilakukan dengan menghitung skor tiap dimensi dan skor total keseluruhan, kemudian menggambarkan hasilnya dalam bentuk persentase pada setiap dimensi berdasarkan data demografis partisipan. Hasil analisis ini memberikan gambaran umum mengenai tingkat adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap skala adaptabilitas karier (CAAS-SF), seluruh aitem memiliki nilai korelasi item-total lebih besar dari 0,30, yang menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan valid ( $r = 0,604-0,808$ ).

Secara unidimensional, hasil uji menunjukkan bahwa keseluruhan skala adaptabilitas karier memiliki validitas

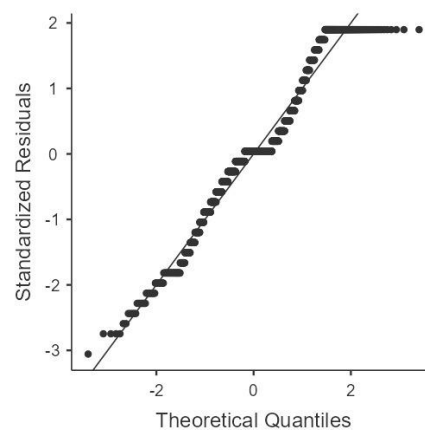
yang baik. Sementara itu, secara multidimensional, seluruh dimensi juga menunjukkan rentang nilai korelasi item-total di atas batas minimal 0,30, dengan rincian sebagai berikut:

- *Career concern*:  $r = 0,592-0,627$
- *Career control*:  $r = 0,505-0,682$
- *Career curiosity*:  $r = 0,653-0,738$
- *Career confidence*:  $r = 0,770-0,805$

Dengan demikian, baik secara unidimensional maupun multidimensional, skala adaptabilitas karier dinyatakan memiliki validitas yang memadai.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896 untuk keseluruhan skala, yang menandakan konsistensi internal yang sangat baik.

Hasil uji normalitas menggunakan Q-Q Plot (Gambar 1) menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis referensi diagonal, yang menandakan bahwa data variabel adaptabilitas karier berdistribusi normal.



Gambar 1. Q-Q Plot Skala Adaptabilitas Karier  
Tabel 1. Tingkat Adaptabilitas Karier Mahasiswa

Kategorisasi	Kriteria	Jumlah	%
Sangat Rendah	$12 < X \leq 24$	0	0%
Rendah	$24 < X \leq 36$	0	0%
Sedang	$36 < X \leq 48$	98	6,5%
Tinggi	$48 < X \leq 60$	872	58,1%
Sangat Tinggi	$60 < X \leq 72$	531	35,4%

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seperti apa gambaran

adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa. Berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan, adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa berada pada kategori tinggi ( $\bar{x} = 59,7$ ) dengan total 871 responden (58,1%). Temuan ini dapat diartikan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tuntutan transisi karier serta menyesuaikan diri dengan perubahan dunia kerja (Savickas, 1997). Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil mahasiswa yang berada pada kategori sedang, sehingga diperlukan perhatian lebih melalui dukungan pendidikan atau layanan konseling karier guna mengoptimalkan kemampuan adaptif seluruh mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husniah et al. (2025). Hasil temuan penelitian sebelumnya menunjukkan jika adaptabilitas karier mahasiswa berada pada kategori tinggi (94%). Namun, hal yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Husniah et al. (2025) dan penelitian ini adalah populasi pada penelitian. Populasi pada penelitian sebelumnya spesifik pada mahasiswa tingkat akhir Psikologi Universitas Hang Tuah, sedangkan populasi pada penelitian ini merupakan mahasiswa di Pulau Jawa.

Savickas dan Porfeli (2012) berpendapat jika adaptabilitas karier merupakan variabel multidimensional dan bertingkat. Dimensi-dimensi tersebut disebut sebagai *adapt-abilities: concern, control, curiosity*, dan *confidence*. Keempatnya merupakan sumber daya adaptasi karier. Dari keempat dimensi yang ada, dimensi *career control* merupakan dimensi dengan rata-rata

terendah ( $\bar{x} = 14,7$ ). *Career control* adalah dimensi yang menjelaskan bagaimana individu bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan dengan disiplin, usaha, dan ketekunan (Savickas & Porfeli, 2012). Aitem dengan skor terendah pada dimensi ini adalah aitem nomor 4 yang berbunyi "Saya mampu mengambil keputusan secara mandiri." Hal ini dapat menunjukkan jika mahasiswa masih perlu pendampingan dalam menentukan keputusan karier mereka. Penelitian (R. P. Dewi & Rochmani, 2020) menjelaskan konseling karier kelompok dapat meningkatkan pengambilan keputusan karier mahasiswa.

Tabel 2. Tingkat Dimensi *Career Concern* Mahasiswa

Kategorisasi	Kriteria	Jumlah	%
Sangat Rendah	$3 < X \leq 6$	0	0%
Rendah	$6 < X \leq 9$	6	0,4%
Sedang	$9 < X \leq 12$	154	10,3%
Tinggi	$12 < X \leq 15$	848	56,5%
Sangat Tinggi	$15 < X \leq 18$	493	32,8%

Hasil uji deskriptif pada dimensi *career concern* menunjukkan jika kepedulian karier mahasiswa di Pulau Jawa berada pada kategori sangat tinggi ( $\bar{x} = 15,1$ ) dengan total 493 responden. Tingkat kepedulian karier yang sangat tinggi menggambarkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki kepedulian yang sangat kuat terhadap masa depan karier mereka, termasuk dalam hal perencanaan, orientasi tujuan, dan kesadaran akan pentingnya persiapan karier sejak dini (Savickas, 1997). Meskipun posisi rata-rata *career concern* berada pada kategori sangat tinggi, masih terdapat sejumlah mahasiswa yang berada pada kategori sedang hingga rendah, sehingga dukungan institusi pendidikan melalui bimbingan karier dan program pengembangan diri tetap diperlukan agar

seluruh mahasiswa mampu memproyeksikan masa depan kariernya secara lebih adaptif.

Tabel 3. Tingkat Dimensi *Career Control* Mahasiswa

Kategorisasi	Kriteria	Jumlah	%
Sangat Rendah	$3 < X \leq 6$	0	0%
Rendah	$6 < X \leq 9$	7	0,5%
Sedang	$9 < X \leq 12$	208	13,9%
Tinggi	$12 < X \leq 15$	893	59,5%
Sangat Tinggi	$15 < X \leq 18$	393	26,2%

Pada dimensi *career control*, hasil uji deskriptif menunjukkan jika pengendalian karier mahasiswa di Pulau Jawa berada pada kategori tinggi ( $\bar{x} = 14,7$ ) dengan total 893 responden. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam membentuk diri dan lingkungan mereka, termasuk ke dalam disiplin diri, usaha yang dilakukan, dan ketekunan diri (Afifah & Salim, 2020). Rata-rata *career control* yang mendekati batas kategori sangat tinggi dapat juga memperlihatkan kecenderungan positif bahwa mahasiswa mampu dalam mengontrol diri mereka dalam mempersiapkan masa depan yang terus berubah. Meskipun *career control* berada pada kategori tinggi, masih terdapat mahasiswa yang berada pada kategori rendah dan sedang. Hal ini menunjukkan jika perlunya bimbingan karier dan program pengembangan diri yang membantu mahasiswa untuk membentuk diri dan lingkungan ideal bagi karier mereka.

Tabel 4. Tingkat Dimensi *Career Curiosity* Mahasiswa

Kategorisasi	Kriteria	Jumlah	%
Sangat Rendah	$3 < X \leq 6$	0	0%
Rendah	$6 < X \leq 9$	9	0,6%
Sedang	$9 < X \leq 12$	218	14,5%
Tinggi	$12 < X \leq 15$	898	59,8%
Sangat Tinggi	$15 < X \leq 18$	376	25%

Berlanjut ke *career curiosity*, hasil menunjukkan bahwa keingintahuan karier

mahasiswa di Pulau Jawa berada pada kategori tinggi ( $\bar{x} = 14,8$ ) dengan total 898 responden. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar mahasiswa aktif mencari informasi terkait karier masa depan dan langkah-langkah mengembangkannya (Candra et al., 2021). Rata-rata *career curiosity* yang mendekati batas kategori sangat tinggi juga mengindikasikan adanya kecenderungan positif bahwa mahasiswa mengeksplorasi berbagai kemungkinan diri dan skenario alternatif yang dapat mereka bentuk. Meskipun demikian, masih terdapat kelompok kecil mahasiswa yang berada pada kategori rendah dan sedang, sehingga dukungan institusi pendidikan melalui bimbingan karier dan program pengembangan diri tetap diperlukan agar seluruh mahasiswa menunjukkan bahwa rasa ingin tahu mendorong individu untuk berpikir secara reflektif mengenai dirinya dalam berbagai situasi dan peran yang berpotensi dijalani di masa depan.

Tabel 5. Tingkat Dimensi *Career Confidence* Mahasiswa

Kategorisasi	Kriteria	Jumlah	%
Sangat Rendah	$3 < X \leq 6$	0	0%
Rendah	$6 < X \leq 9$	0	0%
Sedang	$9 < X \leq 12$	173	11,5%
Tinggi	$12 < X \leq 15$	856	57%
Sangat Tinggi	$15 < X \leq 18$	472	31,4%

Terakhir, hasil uji deskriptif pada dimensi *career confidence* menunjukkan bahwa keyakinan pada karier mahasiswa di Pulau Jawa berada pada kategori sangat tinggi ( $\bar{x} = 15,1$ ) dengan total 472 responden. Tingkat *career confidence* yang sangat tinggi mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya dalam mengatasi tantangan untuk meraih karier mereka (Putri et al., 2024). Meskipun posisi rata-rata *career*



*confidence* berada pada kategori sangat tinggi, masih terdapat mahasiswa yang berada pada kategori sedang, sehingga intervensi pendidikan melalui bimbingan karier diperlukan agar seluruh mahasiswa mampu membentuk aspirasi karier yang lebih jelas dan mengembangkan kepercayaan diri untuk melaksanakan pilihan kariernya sebagai bagian dari implementasi rancangan hidup yang terarah.

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan pada keempat dimensi, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa di Pulau Jawa memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi hingga sangat tinggi. Mahasiswa menunjukkan kepedulian yang kuat terhadap masa depannya, kemampuan mengontrol diri dan lingkungan yang baik, rasa ingin tahu yang mendorong eksplorasi karier, serta keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus menerus berubah. Hal ini menjadi penting melihat fenomena saat ini menunjukkan terjadinya perubahan besar dalam struktur dan tren pekerjaan akibat perkembangan teknologi, khususnya kecerdasan buatan. Dalam situasi ini, individu dituntut untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan dan bekerja sama dengan teknologi agar tetap relevan.

Oleh karena itu, meskipun tingkat adaptabilitas karier mahasiswa di Pulau Jawa berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, masih terdapat sebagian kecil mahasiswa dengan tingkat adaptabilitas sedang hingga rendah, sehingga dukungan institusi pendidikan tetap diperlukan agar seluruh mahasiswa

dapat mengembangkan kesiapan dan fleksibilitas dalam merancang serta mewujudkan karier yang sesuai dengan potensi dan tujuan hidup mereka.

Perbedaan hasil dari multidimensi tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik populasi; studi Dewi & Rosidah (2020) meneliti mahasiswa kependidikan Universitas Negeri Jakarta angkatan 2012–2015, sementara penelitian ini melibatkan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Pulau Jawa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konteks populasi berpengaruh signifikan terhadap variasi adaptabilitas karier, sehingga generalisasi hasil penelitian harus mempertimbangkan latar belakang institusi dan periode angkatan.

Secara praktis, ini indikasi bahwa mahasiswa non-kependidikan di Pulau Jawa mungkin memiliki eksposur lebih luas terhadap peluang karier, akses ke program pengembangan diri, serta tekanan kompetitif yang lebih tinggi dibanding mahasiswa kependidikan, sehingga mendorong tingkat kepedulian, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan diri karier yang lebih besar. Oleh karena itu, intervensi karier di perguruan tinggi, khususnya pada program studi kependidikan, perlu diperkuat melalui bimbingan karier, pelatihan *soft skills*, dan pengembangan orientasi masa depan agar mahasiswa memiliki kesiapan adaptif yang setara.

Hasil temuan penelitian menunjukkan jika mahasiswa, sebagai individu yang disiapkan untuk menjadi lulusan berkualitas, memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan psikologis yang baik

dalam menghadapi tuntutan transisi karier, perubahan teknologi, serta dinamika dunia kerja di era revolusi industri 5.0 dan situasi VUCA.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa di Pulau Jawa memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi, dengan skor rata-rata 59,7. Secara lebih rinci, aspek *career concern* dan *career confidence* berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata masing-masing 15,1, sedangkan aspek *career control* dan *career curiosity* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 14,7 dan 14,8. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya memiliki kepedulian dan keyakinan diri yang kuat terhadap masa depan karier, tetapi juga cukup mampu mengendalikan dan mengeksplorasi pilihan karier. Secara konseptual, hasil ini mendukung pentingnya *career adaptability* sebagai sumber daya psikologis dalam menghadapi transisi dunia kerja yang dinamis dan kondisi VUCA. Secara praktis, implikasinya adalah perlunya program pengembangan karier yang berfokus pada peningkatan kontrol dan keingintahuan karier agar seluruh aspek adaptabilitas karier mahasiswa dapat berkembang secara seimbang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. N., & Salim, R. M. A. (2020). Peran mediasi perilaku eksplorasi karier dalam pengaruh dukungan teman terhadap adaptabilitas karier mahasiswa. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 4(3), 197–209.
- Amruddin. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Anggraini, D., Rachmawati., & Iswari, R. D. (2023). Optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era new normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.35814/mindset.v13i01.3313>
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi Ed 2*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan (orang)*, 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjcolZI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Penduduk, laju pertumbuhan penduduk, distribusi persentase penduduk, kepadatan penduduk, rasio jenis kelamin penduduk menurut provinsi*, 2025. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/ViZSbFRUY3lTbFpEYTNsVWNGcDZjek53YkhsNFFUMDkjMyMwMDAw/jumlah-penduduk--laju-pertumbuhan-penduduk--distribusi-persentase-penduduk--kepadatan-penduduk--rasio-jenis-kelamin-penduduk-menurut-provinsi.html>
- 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. *Sciendo*. <https://doi.org/10.2478/picbe-2024-0245>
- Candra, I., Bernhard, J., & Kurniawan, H. (2021). Hubungan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier pada karyawan BNI cabang rengat. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 79–87.
- Denanti, M. U., Wijaya, J., & Purwantini, L. (2021). Adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir universitas islam 45 bekasi. *Prosiding Konferensi Penelitian Mahasiswa Dan Dosen*, 161–171.
- Dewi, R. P., & Rochmani, K. W. (2020). Pengaruh konseling karier terhadap pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 143–151.
- Dewi, R. S., & Rosidah, N. S. (2020). Pengaruh pelatihan group work terhadap adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan universitas negeri jakarta. *Prophetic Guidance and Counseling Journal*, 1(2), 77–89. <https://doi.org/10.32832/progcj.vii2.3266>
- Febriani, L. M., Sihabudin, M. A., & Fitri, H. U. (2023). Hubungan adaptabilitas karier

- terhadap prestasi akademik. *Journal Society of Counseling*, 1(2), 120–129.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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*. Universitas Kristen Krida Wacana.
- Hardani. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Huda, N., Ayu, D., & Septyarini, R. (2024). *Outlook ekonomi digital 2025*. Celios. [https://celios.co.id/wp-content/uploads/2024/12/CELIOS\\_Outlook-Ekonomi-Digital-2025.pdf](https://celios.co.id/wp-content/uploads/2024/12/CELIOS_Outlook-Ekonomi-Digital-2025.pdf)
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran adaptabilitas karir pada siswa dengan gangguan low vision. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 85–95. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i2.3849>
- Husniah, W. O., Sadif, R. S., & Sufiana. (2025). Adaptabilitas karier mahasiswa program studi bimbingan dan konseling di era digital. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(8), 6233–6242.
- International Monetary Fund. (2024). Steady but slow: Resilience amid divergence. In *World Economic Outlook*.
- Kosasi, F. (2023). *Pengaruh direct marketing shopee terhadap keputusan pembelian mahasiswa UMN*.
- Kurniawati, R., & Dewi, D. K. (2022). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 153–163.
- Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. (2024). *Statistik perguruan tinggi di indonesia*. <https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/statistik>
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi career adapt-abilities – short form ke versi indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1421–1431. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935>
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(1), 64–74. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v12i1.11949>
- Putri, F. A., Setyawan, N. F. B., & Efendy, M. (2024). Hubungan career adaptability terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di universitas mercubuana yogyakarta. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 4955–4966.
- Rindanah, R. (2020). Adaptabilitas karier generasi milineal menghadapi kemajuan teknologi Era Industri 3. *Jurnal Pamomong*, 1(2), 111–121.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*.
- World Economic Forum. (2023). *This is what the world's youth say they need for a secure future*.
- World Economic Forum. (2025). *Future of jobs report 2025*.
- Yousefi, Z., Abedi, M., & Baghban, I. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263–271. [https://doi.org/10.5209/rev\\_SJOP.2011.v14.n1.23](https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.23)