

**Kajian Komparatif: Career Adaptability sebagai Indikator Kesiapan SDM
Mahasiswa Manajemen Universitas Negeri Makassar**

¹ Muhaidir Ikram

² Mufidatul Azmi

^{1, 2} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹ muhaidir.ikram@unm.ac.id

² mufidatulazmi@unm.ac.id

Abstract

The increasingly dynamic world of work requires students to possess career adaptability as a psychosocial resource in managing the transition from higher education to employment. This study aimed to analyze the level of career adaptability among students of the Management Study Program at Universitas Negeri Makassar and to examine differences across cohorts. The study employed a quantitative approach with a comparative design. The population consisted of 851 active students from the 2021, 2022, and 2023 cohorts, with 130 respondents selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire measuring four dimensions of career adaptability: concern, control, curiosity, and confidence. Data were analyzed using descriptive statistics and One-Way ANOVA with SPSS version 25. The findings revealed that all dimensions of career adaptability were at a moderate level. Concern was the most prominent dimension, while confidence was the lowest. Descriptively, students from the 2022 cohort showed slightly higher scores than those from the 2021 and 2023 cohorts. However, ANOVA results indicated no significant differences across cohorts. These findings suggest that strengthening career adaptability should be carried out continuously across all cohorts.

Keywords: Career Adaptability; Students; Comparative Study.

Abstrak

Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut mahasiswa memiliki career adaptability sebagai sumber daya psikososial untuk menghadapi transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat *career adaptability* mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar serta menguji perbedaannya berdasarkan angkatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif. Populasi penelitian berjumlah 851 mahasiswa aktif angkatan 2021, 2022, dan 2023, dengan sampel 130 responden yang ditentukan melalui *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur empat dimensi *career adaptability*, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan uji *One-Way ANOVA* menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi *career adaptability* berada pada kategori sedang. Dimensi concern merupakan aspek yang paling menonjol, sedangkan confidence menjadi aspek terendah. Secara deskriptif, mahasiswa angkatan 2022 memiliki kecenderungan skor lebih tinggi dibandingkan angkatan 2021 dan 2023. Namun, hasil ANOVA menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan angkatan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan *career adaptability* perlu dilakukan secara berkelanjutan pada seluruh angkatan.

Kata kunci: Adaptabilitas Karir; Mahasiswa; Studi Komparatif.

PENDAHULUAN

Perubahan lanskap dunia kerja pada era kontemporer menuntut lulusan perguruan tinggi untuk memiliki kapasitas adaptif yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Disrupsi teknologi, digitalisasi proses bisnis, perubahan struktur pekerjaan, dan meningkatnya ketidakpastian karier menjadikan keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja tidak lagi cukup ditopang oleh

penguasaan akademik semata (Hui et al., 2021). Laporan *Future of Jobs Report 2025* menunjukkan bahwa 39% keterampilan inti pekerja diperkirakan akan berubah hingga tahun 2030, yang menegaskan bahwa fleksibilitas, kesiapan belajar, dan kemampuan menavigasi perubahan menjadi kebutuhan utama dalam pengembangan karier generasi muda (World Economic Forum, 2025). Dalam konteks ini, perguruan tinggi tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang kompeten secara akademik, tetapi juga individu yang siap menghadapi dinamika karier secara berkelanjutan.

Urgensi tersebut semakin nyata ketika dikaitkan dengan realitas ketenagakerjaan di Indonesia. Data menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka nasional pada Agustus 2025 mencapai 4,85% (BPS, 2025). Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi masih berada pada angka 5,39% pada tahun 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025). Data ini memberi isyarat bahwa gelar pendidikan tinggi belum secara otomatis menjamin kelancaran transisi ke pasar kerja. Dengan demikian, persoalan utama tidak hanya terletak pada akses terhadap pendidikan tinggi, tetapi juga pada kesiapan psikososial mahasiswa dalam mengelola pilihan, tantangan, dan perubahan karier. Dari sudut pandang pendidikan tinggi, kondisi ini menguatkan bahwa pengembangan *career adaptability* harus dipahami sebagai salah satu tujuan penting proses pembelajaran di universitas (Fu et al., 2023).

Secara teoretis, isu tersebut dapat dijelaskan melalui *Career Construction Theory* yang menempatkan karier sebagai proses konstruksi aktif oleh individu ketika menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan perubahan dalam peran kerja (Cybal-Michalska, 2025; Savickas & Porfeli, 2012). Dalam kerangka ini, *career adaptability* dipahami sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan individu menghadapi tugas-tugas karier yang dapat diprediksi sekaligus penyesuaian terhadap perubahan yang tidak terduga. Konstruk ini terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Rudolph et al., 2017). Oleh karena itu, *career adaptability* menjadi konsep yang sangat relevan untuk menjelaskan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi fase transisi dari kampus menuju dunia kerja.

Career adaptability memiliki posisi strategis dalam konteks mahasiswa karena masa studi merupakan periode penting pembentukan identitas vokasional dan kesiapan transisi sekolah-ke-kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *career adaptability* berhubungan positif dengan *job search self-efficacy*, status bekerja setelah lulus, dan persepsi *person-environment fit* pada lulusan perguruan tinggi (Guan et al., 2013; Wetstone & Rice, 2023). Selain itu, *career adaptability* bukanlah karakteristik yang statis, melainkan kompetensi yang dapat berkembang melalui pengalaman belajar dan pengalaman transisional yang relevan (Ocampo et al., 2020). Bukti empiris menunjukkan bahwa partisipasi magang mendorong peningkatan linear pada dimensi-dimensi *career adaptability* dari waktu ke waktu (Fu et al., 2023). Temuan longitudinal juga menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara *career adaptability* dan pencapaian akademik, terutama pada dimensi *concern*, serta pengaruh akademik terhadap *control* dan *confidence* (Negru-Subtirica & Pop, 2016). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa pengalaman belajar dan tahapan perkembangan mahasiswa dapat menciptakan variasi tingkat *career adaptability* antarkelompok mahasiswa.

Oleh karena itu, fenomena perbedaan *career adaptability* lintas angkatan menjadi isu yang penting untuk dikaji. Mahasiswa pada angkatan awal umumnya masih berada pada tahap eksplorasi identitas akademik dan karier, sedangkan mahasiswa pada angkatan menengah mulai berhadapan dengan pilihan peminatan, organisasi, dan pengalaman pembelajaran aplikatif (Brunner-Larson & Campbell, 2024; Nuutinen et al., 2025). Sementara itu, mahasiswa pada angkatan akhir biasanya berada lebih dekat dengan realitas kelulusan, magang, penyusunan tugas akhir, serta tekanan memasuki pasar kerja (Ayuni & Nio, 2025). Dalam perspektif teoritis, perbedaan tugas perkembangan dan konteks pengalaman ini sangat mungkin menghasilkan variasi pada *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dengan kata lain, perbedaan angkatan bukan sekadar kategori administratif, tetapi dapat merepresentasikan perbedaan tahap perkembangan karier mahasiswa. Hal ini sejalan dengan literatur yang menegaskan bahwa *career adaptability* bersifat *malleable*, berubah seiring waktu, dan dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan situasinya (Q. Zhang et al., 2025).

Meski demikian, studi tentang *career adaptability* selama ini masih banyak didominasi oleh pendekatan *variable-centered* yang menelaah hubungan antarvariabel pada level rata-rata sampel

(Parmentier et al., 2022). Literatur menunjukkan bahwa perhatian terhadap profil, pola kombinasi dimensi, dan variasi antarkelompok masih relatif lebih terbatas dibandingkan studi korelasional umum (Zain et al., 2025). Kesenjangan ini membuka ruang bagi penelitian komparatif lintas angkatan, khususnya pada mahasiswa Program Studi Manajemen yang akan memasuki pasar kerja yang dinamis, kompetitif, dan menuntut kombinasi kompetensi bisnis, sosial, dan adaptif. Oleh sebab itu, kajian *Career Adaptability Mahasiswa Manajemen Universitas Negeri Makassar: Kajian Komparatif Lintas Angkatan* memiliki relevansi teoretis untuk memperkaya pengembangan *Career Construction Theory* pada konteks mahasiswa, sekaligus relevansi praktis untuk memberikan dasar bagi program studi dalam merancang intervensi karier yang lebih tepat sasaran pada tiap fase studi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan mengukur variabel secara numerik dan menguji perbedaan antar kelompok secara statistik, sedangkan desain komparatif dipilih untuk membandingkan tingkat *career adaptability* mahasiswa berdasarkan angkatan. Penelitian ini juga bersifat *cross-sectional* karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa mengikuti perkembangan responden secara longitudinal (Creswell & Creswell, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar dari angkatan 2021, 2022, dan 2023 yang berjumlah 851 orang. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 130 responden dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel acak berstrata secara proporsional agar setiap angkatan memperoleh keterwakilan sesuai dengan proporsi jumlah populasinya (Sugiyono, 2020). Penentuan jumlah sampel pada masing-masing angkatan dilakukan secara proporsional, sehingga diperoleh 51 responden dari angkatan 2023, 66 responden dari angkatan 2022, dan 13 responden dari angkatan 2021.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert, karena instrumen jenis ini sesuai untuk mengukur persepsi, sikap, dan kecenderungan responden terhadap konstruk yang diteliti secara sistematis (Sekaran, 2003). Instrumen disusun berdasarkan indikator teoritik *career adaptability* yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian perlu memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas agar butir-butir pertanyaan mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten (Hair & Alamer, 2022).

Teknik analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat *career adaptability* mahasiswa berdasarkan skor rata-rata setiap dimensi dan skor total pada masing-masing angkatan. Analisis deskriptif berguna untuk memberikan gambaran empiris mengenai kecenderungan data sebelum dilakukan pengujian inferensial (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, hasil deskriptif diinterpretasikan ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk memudahkan pembacaan profil adaptabilitas karier mahasiswa.

Kedua, dilakukan uji asumsi homogenitas varians sebagai prasyarat analisis komparatif. Uji homogenitas diperlukan untuk memastikan bahwa varians antar kelompok relatif sama sehingga analisis parametrik dapat diterapkan secara tepat (Field, 2024). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh dimensi memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga asumsi homogenitas terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji komparatif.

Ketiga, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *One-Way Analysis of Variance (ANOVA)*. Uji ANOVA digunakan ketika peneliti ingin membandingkan rata-rata lebih dari dua kelompok independen pada satu variabel terikat (Field, 2013). Dalam penelitian ini, ANOVA digunakan untuk menguji perbedaan *career adaptability* mahasiswa berdasarkan angkatan 2021, 2022, dan 2023, baik pada masing-masing dimensi maupun secara keseluruhan. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05; apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok (Ghozali, 2021). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 agar hasil analisis lebih sistematis dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut karakteristik responden penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	18,0%
	Perempuan	107	82,0%
Angkatan	2021	13	10,0%
	2022	66	50,8%
	2023	51	39,2%
Total		130	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini didominasi oleh mahasiswa perempuan. Ditinjau dari angkatan, mayoritas responden berasal dari angkatan 2022, diikuti oleh angkatan 2023, sedangkan angkatan 2021 memiliki proporsi paling sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran responden dalam penelitian lebih banyak merepresentasikan mahasiswa perempuan dan mahasiswa angkatan 2022 pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar.

Setelah karakteristik responden diuraikan, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis secara deskriptif adalah *career adaptability*, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai tingkat *adaptability* karier pada mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar.

Tabel 2. Deskriptif Career Adaptability Berdasarkan Angkatan

Dimensi	Angkatan 2021	Angkatan 2022	Angkatan 2023	Keterangan
<i>Concern</i>	3,58	3,62	3,50	Sedang
<i>Control</i>	3,45	3,49	3,34	Sedang
<i>Curiosity</i>	3,44	3,45	3,34	Sedang
<i>Confidence</i>	3,29	3,38	3,23	Sedang
Total Score	3,43	3,48	3,34	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan tiga kategori interpretasi, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, seluruh dimensi *career adaptability* pada mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen telah memiliki tingkat adaptabilitas karier yang cukup memadai, meskipun belum mencapai kategori tinggi. Secara umum, dimensi *concern* merupakan dimensi yang paling menonjol pada seluruh angkatan, sedangkan dimensi *confidence* merupakan dimensi yang paling rendah. Di samping itu, secara keseluruhan mahasiswa angkatan 2022 menunjukkan kecenderungan yang paling baik, diikuti oleh angkatan 2021, sedangkan angkatan 2023 menunjukkan kecenderungan yang relatif lebih rendah.

Pada mahasiswa Prodi Manajemen angkatan 2021, seluruh dimensi *career adaptability* berada pada kategori sedang. Di antara keempat dimensi tersebut, *concern* tampak sebagai dimensi yang paling menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2021 telah memiliki perhatian yang cukup baik terhadap masa depan kariernya, yang tercermin dari kecenderungan untuk memikirkan masa depan, mempersiapkan diri, dan menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara itu, dimensi *confidence* tampak paling rendah, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa angkatan 2021 masih memerlukan penguatan dalam hal keyakinan diri untuk mempelajari keterampilan baru, menghadapi hambatan, dan menemukan solusi atas persoalan yang dihadapi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2021 telah memiliki dasar *career awareness* yang cukup baik, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek *self-efficacy* dan *resilience* sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Pada mahasiswa Prodi Manajemen angkatan 2022, seluruh dimensi juga berada pada kategori sedang, namun angkatan ini memperlihatkan kecenderungan yang paling menonjol dibandingkan angkatan lainnya. Seperti halnya angkatan 2021, dimensi *concern* tetap menjadi dimensi yang paling

menonjol, sedangkan *confidence* merupakan dimensi yang paling rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2022 relatif lebih siap dalam memikirkan dan merencanakan masa depan kariernya, serta menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam mengendalikan keputusan dan mengeksplorasi peluang pengembangan diri. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut mencerminkan adanya kombinasi *career planning*, *self-management*, dan *learning orientation* yang relatif lebih kuat. Dengan demikian, mahasiswa angkatan 2022 dapat dipandang memiliki kesiapan adaptabilitas karier yang lebih baik dibandingkan angkatan lainnya, meskipun aspek keyakinan diri tetap perlu diperkuat.

Sementara itu, pada mahasiswa Prodi Manajemen angkatan 2023, seluruh dimensi *career adaptability* juga berada pada kategori sedang, tetapi memperlihatkan kecenderungan yang relatif lebih rendah dibandingkan dua angkatan lainnya. Meskipun demikian, pola yang muncul tetap sama, yaitu dimensi *concern* menjadi dimensi yang paling menonjol, sedangkan *confidence* merupakan dimensi yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2023 telah memiliki orientasi awal terhadap masa depan karier, tetapi kesiapan mereka dalam aspek pengendalian diri, eksplorasi peluang, dan terutama keyakinan menghadapi tantangan masih memerlukan penguatan lebih lanjut. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini mengindikasikan bahwa mahasiswa angkatan 2023 masih berada pada tahap awal pengembangan *career adaptability*, sehingga membutuhkan dukungan yang lebih besar dalam pembentukan *self-confidence*, *problem solving ability*, dan kesiapan menghadapi perubahan.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar cenderung lebih kuat pada aspek orientasi terhadap masa depan karier dibandingkan pada aspek keyakinan dalam menghadapi tantangan karier. Pola tersebut tampak konsisten pada seluruh angkatan. Oleh karena itu, pengembangan *career adaptability* pada mahasiswa Prodi Manajemen perlu diarahkan tidak hanya pada penguatan perencanaan karier, tetapi juga pada peningkatan kepercayaan diri, ketahanan diri, dan kesiapan menghadapi dinamika dunia kerja.

Langkah berikutnya adalah melakukan uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Dimensi	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
Concern	0,746	2	127	0,477	Homogen
Control	0,540	2	127	0,584	Homogen
Curiosity	0,371	2	127	0,691	Homogen
Confidence	1,149	2	127	0,320	Homogen

Sumber: SPSS Versi 25 (2026).

Hasil uji homogenitas varians menunjukkan bahwa dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa varians antar kelompok angkatan adalah homogen. Oleh karena itu, asumsi homogenitas terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji komparatif untuk menguji perbedaan *career adaptability* pada mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar berdasarkan angkatan.

Tabel 4. Hasil Uji Komparatif Career Adaptability Berdasarkan Angkatan

Dimensi	df	F	Sig.	Keterangan
Concern	2, 127	0,938	0,394	Tidak signifikan
Control	2, 127	2,368	0,098	Tidak signifikan
Curiosity	2, 127	1,404	0,249	Tidak signifikan
Confidence	2, 127	0,546	0,580	Tidak signifikan

Sumber: SPSS Versi 25 (2026).

Berdasarkan hasil uji komparatif menggunakan ANOVA, seluruh dimensi *career adaptability* pada mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* berdasarkan angkatan.

Career Adaptability Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi *career adaptability* pada mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar berada pada kategori sedang. Secara deskriptif, dimensi *concern* merupakan dimensi yang paling menonjol pada seluruh angkatan, sedangkan *confidence* menjadi dimensi yang paling rendah. Di samping itu, hasil uji komparatif menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* berdasarkan angkatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat variasi kecenderungan antarangkatan pada tingkat deskriptif, perbedaan tersebut belum cukup kuat untuk menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna secara statistik dalam adaptabilitas karier mahasiswa.

Secara teoretik, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Career Construction Theory* yang memandang *career adaptability* sebagai kumpulan sumber daya psikososial yang digunakan individu untuk menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan tantangan dalam karier (Khampirat, 2024). Dalam kerangka ini, *career adaptability* terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan demikian, posisi seluruh dimensi pada kategori sedang menunjukkan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen telah memiliki sumber daya adaptasi karier yang cukup memadai, namun belum berkembang secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2021) yang menemukan bahwa adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di Universitas Negeri Jakarta secara umum juga berada pada kategori sedang, yang menandakan bahwa mahasiswa telah memiliki modal dasar adaptabilitas karier namun masih memerlukan penguatan yang lebih sistematis. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki modal awal sebagai calon sumber daya manusia, tetapi masih berada pada tahap pengembangan sehingga membutuhkan penguatan yang lebih sistematis agar siap menghadapi tuntutan organisasi dan pasar kerja yang dinamis (Savickas, 2005).

Dimensi *concern* yang paling menonjol menunjukkan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen relatif telah memiliki orientasi yang cukup baik terhadap masa depan kariernya. Menurut Savickas & Porfeli (2012), *concern* merefleksikan kesiapan untuk menjadi lebih berorientasi pada masa depan, memikirkan kemungkinan karier, dan mempersiapkan diri terhadap peran kerja di masa mendatang. Khampirat (2024) juga menegaskan bahwa *concern* mencerminkan kesiapan seseorang untuk merencanakan dan menghadapi skenario karier masa depan secara proaktif. Karena itu, tingginya *concern* pada mahasiswa Prodi Manajemen dapat dimaknai sebagai adanya kesadaran awal untuk merencanakan karier serta mengantisipasi tuntutan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian pada mahasiswa di Indonesia yang menunjukkan bahwa dimensi *career concern* merupakan dimensi yang paling dominan, berupa kesadaran bahwa pilihan yang dijalankan saat ini dapat menentukan masa depan individu (Ie & others, 2025). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini penting karena organisasi modern membutuhkan individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki orientasi masa depan, kesadaran pengembangan diri, dan kesiapan belajar berkelanjutan. Dengan kata lain, *concern* yang relatif lebih menonjol menunjukkan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen telah memiliki fondasi *career awareness* dan *career planning* yang cukup baik sebagai bagian dari pembentukan human capital.

Pada dimensi *control* dan *curiosity*, hasil penelitian juga menunjukkan kategori sedang. Secara teoretik, *control* berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengambil tanggung jawab atas masa depan kariernya, sedangkan *curiosity* berkaitan dengan kecenderungan mengeksplorasi kemungkinan diri dan berbagai alternatif masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Putri et al. (2022) dalam penelitiannya pada mahasiswa bidikmisi Universitas Sebelas Maret menemukan bahwa perasaan memegang kendali (*sense of control*) berkorelasi signifikan dengan adaptabilitas karir, sehingga penguatan dimensi *control* menjadi hal yang penting bagi kesiapan karier mahasiswa. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kedua dimensi ini sangat relevan dengan kebutuhan organisasi terhadap tenaga kerja yang mampu *self-management*, menunjukkan *personal accountability*, terbuka terhadap pembelajaran, dan aktif mencari peluang pengembangan kompetensi. Posisi *control* dan *curiosity* pada kategori sedang menunjukkan bahwa mahasiswa Prodi

Manajemen telah memiliki dasar kemandirian dan eksplorasi karier, tetapi kemampuan tersebut belum sepenuhnya kuat. Hal ini sejalan dengan studi deskriptif pada mahasiswa di Pulau Jawa yang menemukan bahwa dimensi control dan curiosity memperoleh skor yang relatif lebih rendah dibandingkan concern dan confidence, mengindikasikan bahwa aspek pengendalian diri dan eksplorasi karier masih memiliki ruang untuk ditingkatkan (Ie & others, 2025).

Sementara itu, dimensi *confidence* yang menjadi dimensi paling rendah menunjukkan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen masih memerlukan penguatan dalam aspek keyakinan diri untuk mempelajari keterampilan baru, menghadapi hambatan, dan menyelesaikan masalah karier. Dalam *Career Construction Theory*, confidence dipahami sebagai sumber daya yang membuat individu yakin dapat mewujudkan aspirasi kariernya (Savickas, 2005). Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, dimensi ini sangat dekat dengan konsep *self-efficacy*, *resilience*, dan *problem solving ability* yaitu kompetensi yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang menuntut adaptasi cepat dan kemampuan menghadapi tekanan. Temuan ini juga selaras dengan penelitian longitudinal Li & others (2025) yang menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* berperan penting dalam memprediksi *career adaptability* mahasiswa, serta dapat memediasi hubungan antara resiliensi dan career adaptability. Pada konteks Indonesia, penelitian Salim et al. (2023) menemukan bahwa dukungan teman sebaya saja tidak cukup untuk meningkatkan career adaptability mahasiswa tanpa adanya keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karier. Penelitian Nabilah & Indianti (2019) juga menegaskan bahwa efikasi diri dalam keputusan karier memediasi hubungan antara *future work self* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Indonesia. Dengan demikian, rendahnya confidence dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai titik lemah utama yang perlu menjadi fokus intervensi pengembangan.

Tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan berdasarkan angkatan menunjukkan bahwa angkatan bukan faktor pembeda utama dalam *career adaptability* mahasiswa Prodi Manajemen. Hasil ini penting untuk dibaca secara hati-hati. Di satu sisi, terdapat studi longitudinal Y. Zhang & others (2025) yang menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *academic self-efficacy* cenderung berkembang secara dinamis selama masa kuliah. Namun, studi yang sama juga menegaskan bahwa perkembangan tersebut bersifat dinamis dan dapat berbeda antarindividu, bahkan career adaptability bisa meningkat maupun menurun seiring respons individu terhadap lingkungan sosial dan tugas-tugas perkembangan karier.

Penelitian pada mahasiswa di Indonesia juga menunjukkan bahwa tidak semua perbedaan angkatan atau tahun studi menghasilkan perbedaan adaptabilitas karier yang signifikan (Hidayat et al., 2021). Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa lamanya masa studi saja tidak cukup untuk menjelaskan perbedaan adaptabilitas karier. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesiapan karier kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas pengalaman yang diperoleh mahasiswa, seperti pengalaman organisasi, magang, pembelajaran berbasis proyek, dukungan sosial, serta pengalaman keberhasilan dalam tugas-tugas akademik dan nonakademik. Artinya, pengembangan *talent pool* di perguruan tinggi tidak dapat semata-mata mengandalkan asumsi bahwa mahasiswa akan menjadi lebih siap hanya karena bertambahnya angkatan atau semester (Y. Zhang & others, 2025).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan career adaptability pada mahasiswa Prodi Manajemen sebaiknya tidak hanya difokuskan pada mahasiswa tingkat akhir, tetapi perlu dirancang secara berkelanjutan untuk seluruh angkatan. Kajian sistematis mengenai intervensi karier bagi mahasiswa menunjukkan bahwa pendekatan yang bertumpu pada *career construction theory* dan *social-cognitive career theory* banyak digunakan dan efektif untuk membantu mahasiswa menghadapi volatilitas pasar kerja (Whiston & others, 2022). Bahkan, program peningkatan career adaptability yang terintegrasi dalam kurikulum mahasiswa terbukti dapat meningkatkan career adaptability secara signifikan (Kim, 2022). Studi pada mahasiswa Indonesia oleh Salim et al. (2023) juga menegaskan perlunya intervensi yang tidak hanya bersandar pada dukungan eksternal, tetapi juga memperkuat faktor internal mahasiswa terutama keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karier. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan yang bersifat preventif dan developmental, bukan hanya remedial. Program studi

dapat mengintegrasikan penguatan adaptability ke dalam kurikulum dan layanan kemahasiswaan melalui perencanaan karier, pelatihan pengambilan keputusan, simulasi pemecahan masalah, magang, mentoring, dan refleksi pengalaman belajar.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Makassar telah memiliki *career adaptability* pada tingkat yang cukup memadai, tetapi masih memerlukan penguatan agar berkembang ke tingkat yang lebih optimal. Kekuatan utama mahasiswa terletak pada orientasi terhadap masa depan karier (*concern*), sedangkan area yang paling membutuhkan perhatian adalah keyakinan diri dalam menghadapi tantangan karier (*confidence*). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki fondasi awal sebagai calon sumber daya manusia yang sadar akan pentingnya perencanaan karier, tetapi masih perlu dibantu untuk menjadi lebih tangguh, percaya diri, dan siap menghadapi dinamika kerja. Oleh karena itu, pengembangan *career adaptability* pada mahasiswa Prodi Manajemen perlu diarahkan secara lebih komprehensif tidak hanya pada penguatan *career planning*, tetapi juga pada peningkatan *self-efficacy*, *resilience*, dan kemampuan pemecahan masalah sebagai kompetensi inti dalam kesiapan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar secara umum berada pada kategori sedang. Seluruh dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, menunjukkan tingkat yang cukup memadai, namun belum mencapai kategori tinggi. Secara deskriptif, dimensi *concern* merupakan aspek yang paling menonjol, sedangkan dimensi *confidence* menjadi aspek yang paling rendah. Hasil uji komparatif menggunakan juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam *career adaptability* berdasarkan angkatan 2021, 2022, dan 2023. Dengan demikian, angkatan bukan merupakan faktor pembeda utama dalam menjelaskan tingkat adaptabilitas karier mahasiswa, sehingga kesiapan karier lebih mungkin dipengaruhi oleh kualitas pengalaman belajar, pengalaman organisasi, magang, dan penguatan psikologis yang diperoleh mahasiswa selama masa studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuni, S., & Nio, S. R. (2025). Hubungan Career Adaptability dengan Work Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir D3 di Universitas Negeri Padang. *TSAQOFAH*, 5(3), 2953–2969. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i3.6050>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/2479/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-85-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-33-juta-rupiah-.html>
- Brunner-Larson, L., & Campbell, B. (2024). Explore, Plan, Succeed!: A Career Development Study. *Carleton Undergraduate Journal of Science*, 3(1). <https://doi.org/10.22215/cujs.v3i1.4804>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Cybal-Michalska, A. (2025). *Career constructing and management as a determinant of career success in the globalizing society*. <https://doi.org/10.54941/ahfe1006592>
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (6th ed.). SAGE Publications Ltd.
- Fu, C., Cai, Y., Yang, Q., Pan, G., Xu, D., & Shi, W. (2023). Career Adaptability Development in the School-To-Work Transition. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 476–492. <https://doi.org/10.1177/10690727221120366>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>

- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hidayat, D. R., Amalia, A. A., Ramadhani, D., Nurfatimah, D. A., Amatullah, N. W., & Adawiyah, R. (2021). Adaptabilitas karir mahasiswa Universitas Negeri Jakarta selama masa pandemi Covid-19. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 5(1), 108–120. <https://doi.org/10.31100/jurkam.v5i1.1220>
- Hui, T., Lau, S. S. S., & Yuen, M. (2021). Active Learning as a Beyond-the-Classroom Strategy to Improve University Students' Career Adaptability. *Sustainability*, 13(11), 6246. <https://doi.org/10.3390/su13116246>
- Ie, C. A., & others. (2025). Adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 6(1).
- Khampirat, B. (2024). Psychometric characteristics of the career adapt-abilities scale in Thai undergraduate students: A multiple indicators multiple causes model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1338401. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1338401>
- Kim, J. (2022). Development and effectiveness verification of an online career adaptability program for undergraduate students. *Frontiers in Psychology*, 13, 835930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.835930>
- Li, Y., & others. (2025). Relationships among resilience, career adaptability and career decision self-efficacy in university students: A two-wave longitudinal mediation study. *BMC Psychology*, 13(246). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03456-8>
- 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 (JPTT)*, 9(2), 160–174. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n2.p160-174>
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>
- Nuutinen, H., Viljaranta, J., Hirvonen, R., Souto, A.-M., & Lappalainen, K. (2025). Career Adaptability in General Upper Secondary Education: The Role of SES, Gender, and Socioemotional Factors. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727251378130>
- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y.-Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103426. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103426>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2022). Career Adaptability Profiles and Their Relations With Emotional and Decision-Making Correlates Among Belgian Undergraduate Students. *Journal of Career Development*, 49(4), 934–950. <https://doi.org/10.1177/08948453211005553>
- Putri, R. N. I., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2022). Sense of control dan adaptabilitas karir: Studi korelasional pada mahasiswa tingkat akhir bidikmisi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.29080/jpp.v13i2.785>
- 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>
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Situmorang, D. D. B. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). 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>
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business A Skill Building Approach* (fourth). John Wiley & Sons, Inc. <http://www.wiley.com/college>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wetstone, H., & Rice, K. G. (2023). Enhancing Career Adaptability Among University Students: An Intervention Study. *Journal of Career Development*, 50(6), 1279–1292. <https://doi.org/10.1177/08948453231187910>
- Whiston, S. C., & others. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(1). <https://doi.org/10.1177/10384162221100460>
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Zain, T. S., Asfitri, M. K., Angguna, W. M., Nugraha, Y. A., Sakti, I. P., & Junianto, M. (2025). Konsep dan Dinamika Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Vokasi: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Psychology and Social Sciences*, 3(3), 119–133. <https://doi.org/10.61994/jpss.v3i3.1082>
- Zhang, Q., Amat, S., Omar, M., & Mansor, A. Z. (2025). Predictors of Career Adaptability among Chinese Higher Education Students: A Systematic Literature Review. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 24(8), 1–20. <https://doi.org/10.26803/ijlter.24.8.1>
- Zhang, Y., & others. (2025). Co-development of career adaptability and academic self-efficacy in college: A four-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 149, 104079. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104079>