

Penguatan *Career Adaptability* Sebagai Strategi Pemberdayaan Masyarakat Berbasis AI Agent dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja

Strengthening Career Adaptability as an AI Agent-Based Community Empowerment Strategy to Increase Job Readiness

Nauval Habibullo^{1*}, Nida Hasanati², Djudiyah³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

*Penulis korespondensi; nauvalhabibullo@gmail.com¹

Article History:

Naskah Masuk: 03 November 2025;

Revisi: 01 Desember 2025;

Diterima: 29 Desember 2025;

Terbit: 05 Januari 2026

Keywords:

Artificial Intelligence;
Career Adaptability; Career
Psychoeducation; Digital
Transformation; Job Readiness

Abstract: Digital transformation and advances in artificial intelligence (AI) have fundamentally changed the demands of the workplace, creating a gap between graduate competencies and industry needs. This study aims to evaluate the effectiveness of AI Agent-based career adaptability psychoeducation as a community empowerment strategy to improve the work readiness of high school/vocational school and university graduates. The study design used a descriptive-interventional approach with 27 participants who participated in a four-week online training. Data were collected through a pre-post survey using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and qualitative observations during the training. The results of the Wilcoxon Signed-Rank test showed a significant increase in career adaptability scores ($Z = -4.543$, $p < .001$), with all participants experiencing increased career adaptability. Observations showed that participants became more confident, reflective, and proactive in designing their career directions after interacting with the AI Agent. These findings indicate that psychoeducational interventions integrated with intelligent technology can strengthen the adaptive capacity and work readiness of the younger generation. Theoretically, this study expands the application of the career adaptability concept in the context of AI-based learning; In practice, the results provide a relevant community empowerment model for educational and employment institutions in the era of digital disruption.

Abstrak

Transformasi digital dan kemajuan kecerdasan buatan (AI) telah mengubah tuntutan dunia kerja secara fundamental, menimbulkan kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas psikoedukasi *career adaptability* berbasis AI Agent sebagai strategi pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi. Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif-intervensi dengan 27 partisipan yang mengikuti pelatihan daring selama empat minggu. Data dikumpulkan melalui survei pra-pasca menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) serta observasi kualitatif selama pelatihan. Hasil uji Wilcoxon Signed-Rank menunjukkan peningkatan signifikan skor *career adaptability* ($Z = -4.543$, $p < .001$), dengan seluruh peserta mengalami peningkatan kemampuan adaptasi karier. Observasi menunjukkan bahwa peserta menjadi lebih percaya diri, reflektif, dan proaktif dalam merancang arah kariernya setelah berinteraksi dengan AI Agent. Temuan ini mengindikasikan bahwa intervensi psikoedukatif yang terintegrasi dengan teknologi cerdas dapat memperkuat kapasitas adaptif dan kesiapan kerja generasi muda. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan konsep *career adaptability* dalam konteks pembelajaran berbasis AI secara praktis, hasilnya memberikan model pemberdayaan masyarakat yang relevan bagi lembaga pendidikan dan ketenagakerjaan di era disrupsi digital.

Kata kunci: Kecerdasan Buatan; Kemampuan Beradaptasi Karir; Kesiapan Kerja; Psikoedukasi Karir; Transformasi Digital

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan disrupsi digital, dinamika ketenagakerjaan mengalami perubahan yang sangat cepat dan kompleks. Dunia kerja kini tidak hanya menuntut penguasaan aspek akademik, tetapi juga kemampuan adaptif yang memungkinkan individu bertransformasi seiring perubahan teknologi, dinamika industri, dan pola rekrutmen modern. Perusahaan di berbagai sektor semakin menitikberatkan pada keterampilan yang bersifat lintas fungsi seperti literasi digital, kecerdasan emosional, fleksibilitas kognitif, serta kemampuan berjejaring yang semuanya berkontribusi terhadap kesiapan kerja atau work readiness. Kesiapan ini menjadi faktor penentu apakah seorang lulusan dapat segera terserap ke dunia kerja atau justru terjebak dalam situasi pengangguran struktural.

Kondisi di Indonesia menunjukkan bahwa kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri masih cukup lebar. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) memperlihatkan bahwa lulusan SMA/SMK menyumbang 36,64% dari total pengangguran terbuka, sementara lulusan perguruan tinggi berada pada kisaran 9,49%. Angka ini menegaskan adanya skills mismatch yang persisten, di mana kemampuan lulusan belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan lapangan kerja kontemporer. Dunia kerja saat ini tidak hanya menilai kecakapan teknis, tetapi juga kemampuan untuk memahami sistem digital yang telah menjadi bagian integral dari proses rekrutmen, seperti penggunaan *Applicant Tracking System* (ATS) dalam seleksi CV dan pemanfaatan platform profesional seperti LinkedIn untuk membangun reputasi serta jejaring karier. Sayangnya, banyak lulusan belum memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem-sistem tersebut, sehingga berimplikasi pada rendahnya daya saing meskipun secara akademik tergolong kompeten.

Dari perspektif psikologi karier, kesenjangan ini dapat dijembatani melalui penguatan career adaptability, yaitu kemampuan psikososial individu untuk menavigasi perubahan dan ketidakpastian dalam perjalanan karier. Savickas (2013) menjelaskan bahwa career adaptability terdiri atas empat dimensi utama: concern atau kesadaran terhadap masa depan karier, control atau kemampuan mengarahkan dan mengambil keputusan karier, curiosity atau keinginan mengeksplorasi berbagai peluang dan confidence atau keyakinan diri menghadapi tantangan karier. Keempat dimensi ini mencerminkan kapasitas individu untuk tetap fleksibel dan resilience dalam menghadapi disrupsi dunia kerja. Individu yang memiliki tingkat career adaptability tinggi cenderung lebih siap terhadap transisi karier, lebih efektif membaca peluang, serta lebih percaya diri dalam mengelola ketidakpastian. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa career adaptability berperan penting dalam meningkatkan employability, kesejahteraan, dan kepuasan kerja, serta menjadi prediktor penting terhadap kesiapan kerja di

tengah ketidakstabilan pasar tenaga kerja (Akkermans & De Vos, 2018; Maree, 2019).

Berdasarkan pemahaman tersebut, proyek psikoedukasi ini dikembangkan dengan tujuan untuk memperkuat career adaptability sebagai strategi pemberdayaan masyarakat, khususnya bagi lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi yang sedang memasuki dunia kerja. Intervensi ini tidak hanya berfokus pada pelatihan tatap muka, tetapi juga mengintegrasikan AI Agent sebagai co-asisten digital yang berperan sebagai fasilitator belajar adaptif. AI Agent dirancang untuk memberikan pendampingan personal melalui fitur konsultasi karier, penyusunan CV berbasis ATS, optimalisasi profil LinkedIn, serta pemberian umpan balik terkait strategi melamar pekerjaan. Dengan kemampuan akses 24 jam dan interaktivitas yang responsif, AI Agent memungkinkan peserta memperoleh pendampingan berkelanjutan di luar batas ruang dan waktu pelatihan formal. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat literasi digital, menumbuhkan otonomi belajar, serta meningkatkan kesiapan kerja peserta melalui dukungan psikologis dan teknologi yang saling melengkapi.

Secara konseptual, pelatihan ini mengintegrasikan teori career construction Savickas, (2013) dan pendekatan social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013), di mana career adaptability dipandang sebagai mekanisme psikososial yang dapat dikembangkan melalui pengalaman belajar dan dukungan lingkungan. Integrasi ini diperkuat dengan pemanfaatan AI Agent yang berfungsi sebagai sarana pembelajaran adaptif berbasis teknologi, memberikan umpan balik kontekstual, dan menstimulasi eksplorasi karier yang lebih luas. Dengan demikian, proyek ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kesiapan kerja secara praktis, tetapi juga memperkenalkan model pemberdayaan masyarakat berbasis psikologi karier dan kecerdasan buatan yang inovatif.

Manfaat praktis dari inisiatif ini terletak pada peningkatan kemampuan adaptasi karier dan keterampilan digital yang sesuai dengan kebutuhan industri, sekaligus membuka akses terhadap pendampingan karier berkelanjutan bagi kelompok masyarakat yang rentan terhadap disrupsi ketenagakerjaan. Sementara itu, kontribusi teoretisnya terletak pada perluasan penerapan konsep career adaptability dalam konteks pemberdayaan masyarakat berbasis teknologi, serta pengembangan model intervensi psikologis yang memanfaatkan AI Agent sebagai instrumen pendukung. Secara keseluruhan, pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan dampak ganda yakni peningkatan kesiapan kerja individu secara praktis dan penguatan kapasitas adaptif masyarakat secara kolektif dalam menghadapi transformasi kerja yang dipicu oleh kemajuan teknologi digital

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-intervensional dengan tujuan mengevaluasi efektivitas program psikoedukasi career adaptability berbasis AI Agent dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis perubahan perilaku, persepsi, dan kemampuan adaptasi peserta sebelum dan sesudah intervensi pelatihan. Program psikoedukasi dilaksanakan secara daring melalui webinar interaktif, yang memadukan penyampaian teori, latihan reflektif, simulasi digital, dan pendampingan adaptif menggunakan AI Agent. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 27 orang, terdiri atas lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi yang belum mendapatkan pekerjaan tetap.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) berada pada rentang usia 18–25 tahun, (2) belum memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun, dan (3) memiliki akses terhadap perangkat digital serta koneksi internet. Seluruh partisipan berpartisipasi secara sukarela dan telah memberikan persetujuan melalui formulir informed consent daring. Instrumen utama yang digunakan adalah Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Skala ini terdiri atas 24 butir pernyataan yang mencakup empat aspek utama: concern, control, curiosity, dan confidence. Setiap item diukur menggunakan skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 4 = sangat setuju). Contoh butir item: “Saya memikirkan seperti apa masa depan karier saya.” Nilai reliabilitas internal skala ini mencapai $\alpha = 0,920$, yang menunjukkan konsistensi internal sangat baik.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis data dilakukan menggunakan uji Wilcoxon Signed-Rank Test untuk mengetahui perbedaan tingkat *career adaptability* peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan psikoedukasi berbasis *AI Agent*. Uji nonparametrik ini dipilih karena data tidak berdistribusi normal berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov ($p < .05$). Hasil analisis ditampilkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Statistik.

Statistik Uji	Nilai
Negative Ranks	0
Positive Ranks	27
Ties	0
Z	−4.543
Sig	< .001

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh partisipan ($N = 27$) mengalami peningkatan skor career adaptability dari pra ke pascaintervensi. Tidak terdapat penurunan skor pada peserta

(Negative Ranks = 0), dan seluruh peserta menunjukkan peningkatan (Positive Ranks = 27). Nilai $Z = -4.543$ dengan Asymp. Sig. (2-tailed) $< .001$ menunjukkan bahwa peningkatan tersebut sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan psikoedukasi career adaptability berbasis AI Agent efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier peserta secara keseluruhan. Peningkatan signifikan ini mencerminkan perubahan positif pada seluruh dimensi career adaptability: concern, control, curiosity, dan confidence. Setelah mengikuti program, peserta menunjukkan kesadaran karier yang lebih tinggi, kontrol diri yang lebih baik dalam mengambil keputusan, peningkatan rasa ingin tahu terhadap berbagai peluang karier, serta kepercayaan diri yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa career adaptability merupakan prediktor kuat terhadap kesiapan kerja dan kesejahteraan psikologis individu dalam masa transisi karier (Akkermans & De Vos, 2018; Maree, 2019). Peningkatan dimensi ini memperkuat argumen Savickas (2013) bahwa career adaptability adalah kemampuan psikososial yang dapat dikembangkan melalui proses belajar terarah dan reflektif. Secara konseptual, hasil ini mempertegas bahwa pelatihan psikoedukatif berbasis refleksi diri mampu menumbuhkan kesadaran karier (career concern) dan efikasi diri peserta (career confidence). Dalam konteks ini, kehadiran AI Agent berfungsi sebagai fasilitator augmentatif yang memperkaya proses belajar. Peserta dapat berlatih secara mandiri, memperoleh umpan balik personal, dan mengeksplorasi arah karier dengan cara yang interaktif dan kontekstual.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi Wang et al. (2025) dan Mullens & Shen (2025), yang menunjukkan bahwa integrasi sistem AI-powered career exploration dapat meningkatkan kejelasan tujuan karier, keterlibatan pengguna, serta pengalaman belajar yang imersif. Dengan demikian, teknologi tidak menggantikan peran edukatif manusia, melainkan memperkuatnya melalui dukungan adaptif dan personalisasi. Hasil observasi selama pelatihan turut memperkuat temuan kuantitatif. Peserta menunjukkan peningkatan keterlibatan emosional dan kognitif dari sesi ke sesi. Pada tahap awal, sebagian peserta tampak ragu dalam mengekspresikan minat kariernya, namun setelah memperoleh bimbingan dari AI Agent serta latihan penyusunan CV dan profil LinkedIn, mereka menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan partisipasi aktif. Beberapa peserta mengungkapkan bahwa kehadiran AI Agent membantu mereka "lebih memahami arah karier pribadi" dan "berani mencoba strategi baru dalam melamar pekerjaan". Perubahan perilaku ini menunjukkan adanya internalisasi nilai adaptabilitas karier dan kesiapan menghadapi dunia kerja yang lebih tinggi, sebagaimana

dikemukakan dalam career construction theory (Savickas, 2013), bahwa makna dan tindakan karier terbentuk melalui pengalaman reflektif yang bermakna.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Mahmood et al. (2025), yang menemukan bahwa career adaptability berperan penting dalam mengurangi ketidakamanan karier dan meningkatkan keyakinan diri pekerja di tengah transisi akibat otomatisasi berbasis AI. Demikian pula, Uren et al. (2023) menegaskan bahwa keberhasilan adopsi teknologi AI dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan psikologis dan kemampuan adaptif individu, bukan hanya oleh kesiapan teknis. Oleh karena itu, peningkatan signifikan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dipandang sebagai bukti empiris bahwa intervensi berbasis psikoedukasi dan teknologi cerdas memiliki potensi sinergis dalam memperkuat kesiapan kerja generasi muda di era transformasi digital. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan career adaptability yang diintegrasikan dengan AI Agent tidak hanya efektif secara statistik, tetapi juga bermakna secara psikologis. Program ini berhasil meningkatkan kesadaran karier, kepercayaan diri, dan keterampilan eksplorasi peserta terhadap peluang kerja digital. Dalam konteks pemberdayaan masyarakat, model intervensi seperti ini dapat menjadi strategi yang relevan untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri, sekaligus memperkuat kapasitas adaptif tenaga kerja muda menghadapi disrupsi ketenagakerjaan berbasis AI.

4. KESIMPUAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa psikoedukasi berbasis *career adaptability* yang dikombinasikan dengan pemanfaatan *AI Agent* merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi. Hasil uji Wilcoxon Signed-Rank menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan ($Z = -4.543$, $p < .001$) antara skor pra dan pascaintervensi, dengan seluruh peserta mengalami peningkatan kemampuan adaptasi karier. Temuan ini memperkuat konsep bahwa *career adaptability*—yang mencakup dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*—dapat ditingkatkan melalui intervensi psikoedukatif terarah yang berbasis refleksi, eksplorasi diri, dan dukungan teknologi adaptif.

Kehadiran *AI Agent* dalam proses pelatihan terbukti berperan sebagai pendamping digital yang memperluas akses pembelajaran, meningkatkan keterlibatan peserta, serta memfasilitasi umpan balik personal yang mendorong kemandirian karier. Pendekatan ini mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi karier klasik, seperti *Career Construction Theory* (Savickas, 2013), dengan inovasi teknologi mutakhir yang berorientasi pada pemberdayaan

masyarakat di era digital. Dengan demikian, intervensi ini tidak hanya efektif secara statistik, tetapi juga memiliki makna psikologis dan sosial yang mendalam, karena membantu individu mengembangkan kapasitas adaptif menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan konsep *career adaptability* ke dalam konteks pembelajaran berbasis AI, serta memperkuat pandangan bahwa adaptabilitas merupakan kompetensi inti dalam era transformasi digital. Secara praktis, model pelatihan ini menawarkan kerangka pemberdayaan masyarakat yang dapat diterapkan secara luas oleh lembaga pendidikan, pusat pelatihan vokasional, dan lembaga ketenagakerjaan sebagai upaya mengatasi *skills mismatch* yang masih menjadi masalah utama di Indonesia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan *career adaptability* melalui integrasi teknologi *AI Agent* tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja individu, tetapi juga membangun ekosistem pembelajaran karier yang lebih adaptif, berkelanjutan, dan inklusif. Inovasi ini membuka peluang baru bagi psikologi karier untuk memainkan peran strategis dalam membentuk generasi tenaga kerja yang tangguh, reflektif, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berubah.

DAFTAR REFERENSI

- Akkermans, J., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1678. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Dipoatmodjo, T. S. P. (2025). Experiencing change: A phenomenological study of employee adaptation to AI-driven digital transformation in a tech company. *International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences*, 3(1), 25–34. <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v3i1.448>
- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh career adaptability terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 6(1), 22–38. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Mahmood, M., Hyder, K., Zeeshan, A., Usman, A., & Ahmed, I. (2025). AI the double-edged sword: Navigating career adaptability through the mediation of fear of failure and career insecurity. *International Journal of Organizational Leadership*, 14, 126–138.
- Maree, J. G. (Ed.). (2019). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer.
- Mullens, D., & Shen, S. (2025). 2ACT: AI-accentuated career transitions via skill bridges. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2505.07914>
- Noviati, N. P., Nu'man, T. M., & Akmala, L. A. (2024). Self-perceived employability in the digital era: Social support, social media use, and career adaptability. *Psikologika*, 29(2), 307–326. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss2.art8>

- 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). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sultana, R. G. (2018). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberal discourses*. Routledge.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Uren, V., et al. (2023). Technology readiness and the organizational journey toward long-term operational success with AI. *Journal of Management Studies*.
- Wang, Z., Zeng, Z., Li, Y., & Ding, Z. (2025). CareerPooler: AI-powered metaphorical pool simulation improves experience and outcomes in career exploration. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2509.11461>