



Pelatihan dan Pendampingan C-Agile Program dalam Mengoptimalkan Adaptabilitas Karier Mahasiswa UQISA Australia

Olievia Prabandini Mulyana^{1*}, Umi Anugerah Izzati², Ira Khairani Panjaitan³, Min Hajul Abidin⁴, Muhammad Wildan Nasywan⁵, Nesyanda Rahma Rosyadi⁶, Salma Ayu Selinove⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia, Kode Pos: 60231

E-mail:* olieviaprabandini@unesa.ac.id

Doi : <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v7i3.3449>

Info Artikel:

Diterima :

2026-08-22

Diperbaiki :

2026-08-25

Disetujui :

2026-08-25

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier; Disrupsi AI; C-Agile Program; UQISA Australia; SDG 4 & 8

Abstrak: Disrupsi kecerdasan buatan (AI) memicu kecemasan karier pada Generasi Z akibat career ladder truncation. Pengabdian masyarakat ini bertujuan merekonstruksi adaptabilitas karier mahasiswa Indonesia di University of Queensland Indonesian Students Association (UQISA), Brisbane, Australia. Intervensi dioperasikan melalui C-Agile Program berbasis experiential action-learning cycle (Model 3C: Compass, Capability, Connection). Evaluasi dampak menggunakan desain lagged evaluation pre-post test dengan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) pada 20 mahasiswa selama 4 minggu (16 Mei – 13 Juni 2026). Hasil uji paired samples t-test menunjukkan peningkatan signifikan skor adaptabilitas karier dari sebelum intervensi ($M = 96,65$; $SD = 11,73$) ke sesudah intervensi ($M = 110,45$; $SD = 8,45$) dengan $t(19) = -5,492$ ($p < 0,001$). Terjadi eliminasi kategori rendah (25,00% ke 0,00%) dan lonjakan kategori tinggi (20,00% ke 75,00%). Program ini terbukti memulihkan agensi karier mahasiswa serta mendukung pencapaian SDGs 4 dan 8.

Abstract: Workplace disruption caused by artificial intelligence (AI) has intensified career anxiety among Generation Z due to career ladder truncation. This community engagement program aimed to reconstruct the career adaptability of Indonesian students at the University of Queensland Indonesian Students Association (UQISA) in Brisbane, Australia. The intervention was implemented through the C-Agile Program based on an

Keywords: Career Adaptability;
AI Disruption; C-Agile Program;
UQISA Australia; SDG 4 & 8

experiential action-learning cycle utilizing the 3C Model (Compass, Capability, Connection). The impact was evaluated over 4 weeks (May 16 – June 13, 2026) using a lagged evaluation design involving 20 students measured with the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Paired-samples t-test results demonstrated a statistically significant increase in career adaptability scores from pre-intervention (M = 96.65; SD = 11.73) to post-intervention (M = 110.45; SD = 8.45) with $t(19) = -5.492$ ($p < .001$). Low category participants were eliminated (25.00% to 0.00%) alongside a sharp increase in the high category (20.00% to 75.00%). The program effectively restored career agency and supported SDGs 4 and 8.

Pendahuluan

Lanskap ketenagakerjaan global kini menghadapi titik infleksi kritis akibat penetrasi kecerdasan buatan atau Artificial Intelligence (AI) yang memicu transformasi struktural dan mengubah tugas pekerjaan secara fundamental (George, 2024; Leon, 2026). Fenomena disrupsi ini melahirkan kondisi *career ladder truncation*, di mana para lulusan baru kini kehilangan ruang untuk memulai karier dan mengasah pengalaman kerja karena tugas-tugas yang dapat mereka lakukan dapat digantikan dengan adanya *Artificial Intelligence* (AI) (Cui & Huang, 2025; Mansour et al., 2025). Dampak dari adanya transformasi ini berdampak secara nyata pada Generasi Z, data menunjukkan bahwa 68% mahasiswa di Indonesia mengalami kecemasan karier (*career anxiety*) akibat ketidakpastian masa depan profesional. Kondisi ini diperparah oleh data Badan Pusat Statistik yang mencatat angka Not in Education, Employment, or Training (NEET) pada usia muda mencapai 20,31%, sebuah indikator mengkhawatirkan yang mengancam potensi Bonus Demografi berbalik menjadi Beban Demografi nasional.

Dinamika disrupsi global tersebut berimplikasi langsung pada kelompok mahasiswa Indonesia yang menempuh pendidikan di luar negeri, salah satunya yang tergabung dalam University of Queensland Indonesian Students Association (UQISA) di Brisbane, Australia. Sebagai kelompok akademik yang berada di ekosistem internasional bersaing tinggi, mahasiswa di lingkungan ini dituntut memiliki ketangkasan adaptasi yang melebihi standar domestik (das Neves, 2007; Meiri et al., 2026). Namun, studi pendahuluan menunjukkan bahwa anggota UQISA mengalami defisit adaptabilitas karier yang bermanifestasi sebagai perasaan tidak berdaya (*hopelessness*), lemahnya kendali atas perencanaan masa depan, serta krisis efikasi diri berupa *imposter syndrome* akibat kesulitan mengidentifikasi keunikan kompetensi intrinsik yang kebal dari otomatisasi AI. Permasalahan psikologis ini diperberat oleh

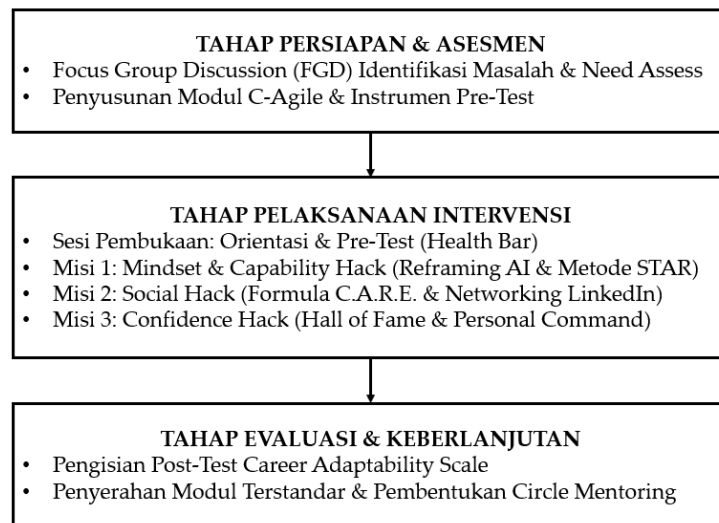
kondisi isolasi strategis pascastudi, di mana mahasiswa mengalami keterbatasan akses navigasi karier dan dukungan sosial pasca-kelulusan.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan intervensi dan layanan bimbingan karier perguruan tinggi saat ini. Program pengembangan karier konvensional sejauh ini masih berfokus pada pelatihan keterampilan teknis linier serta belum mengintegrasikan mekanisme dukungan kolektif berbasis psikologi positif secara organik di tingkat mahasiswa (Robertson, 2018). Untuk menjawab kesenjangan ini, pengabdian masyarakat menawarkan C-Agile Program yang mengoperasionalkan empat sumber daya adaptabilitas karier (*concern, control, curiosity, confidence*) dari Savickas (2013) ke dalam tiga pilar intervensi (C-Compass, C-Capability, C-Connection). Tujuan utama dari kegiatan pengabdian ini adalah merekonstruksi agensi pribadi dan adaptabilitas karier mahasiswa Generasi Z secara berkelanjutan di tengah ketidakpastian industri global. Bagi mitra, program ini memberikan dampak keberlanjutan berupa pembekalan modul intervensi terstandar dan pelembagaan pendampingan sebaya (Circle Mentoring), sehingga pengurus UQISA memiliki kemandirian institusional untuk mereplikasi program secara berkala. Secara makro, pengabdian ini memperkuat daya saing generasi muda dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) Nomor 4 (Pendidikan Berkualitas) dan Nomor 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi).

Metode

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential action-learning cycle*) yang diintegrasikan ke dalam modul interaktif "Quarter-Life Navigator: C-Agile Experience". Subjek pengabdian melibatkan 20 mahasiswa Indonesia yang menempuh pendidikan di University of Queensland dan terdaftar secara aktif dalam himpunan mitra University of Queensland Indonesian Students Association (UQISA) di Brisbane, Australia. Untuk menjamin kedalaman dampak intervensi, meminimalkan bias pengukuran sesaat (*immediate recall bias*), serta memberikan ruang yang realistis bagi peserta dalam mengeksekusi jejaring profesional internasional, seluruh rangkaian program didesain secara bertahap selama 4 (empat) minggu (16 Mei hingga 13 Juni 2026). Pengurus UQISA dilibatkan secara substantif sejak awal sebagai co-creator modul dan fasilitator sebaya (Circle Facilitators) untuk menjamin keberlanjutan program secara mandiri. Rangkaian tahapan pelaksanaan pengabdian terbagi ke dalam tiga fase utama yang terstruktur sebagai berikut:

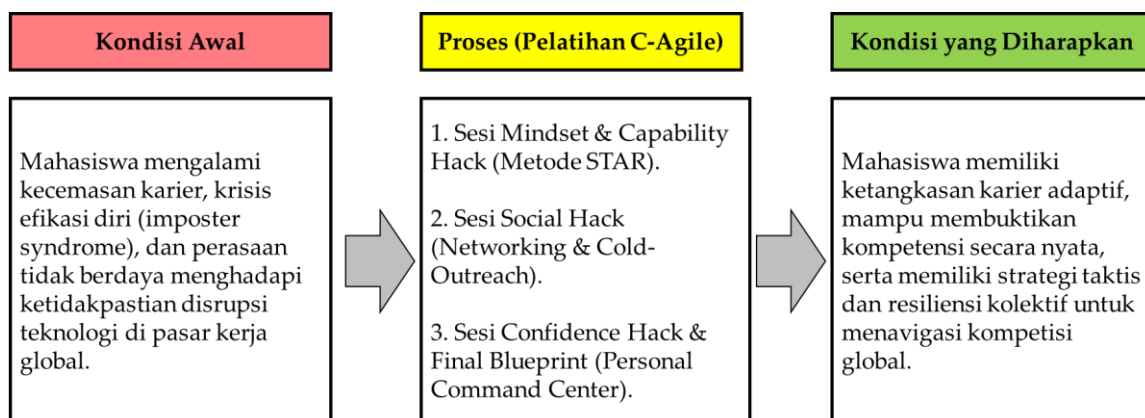
1. Tahap Persiapan dan Asesmen Awal



Gambar 1. Diagram Alir Tahapan Pelaksanaan C-Agile Program

Tim pelaksana bersama pengurus UQISA menyelenggarakan Focus Group Discussion (FGD) secara daring untuk memetakan kebutuhan spesifik mitra, khususnya terkait isu kecemasan karier (career anxiety) dan hambatan navigasi kerja akibat disrupsi Artificial Intelligence (AI). Sebagai dasar evaluasi, instrumen Pre-Test berbasis Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) disebarakan secara asynchronous via Google Form kepada 20 peserta. Pengukuran awal yang dilakukan secara terpisah sebelum sesi intervensi bertujuan untuk memperoleh skor baseline yang murni tanpa terpengaruh oleh atmosfer pelatihan. Instrumen CAAS mengukur empat dimensi psikososial adaptabilitas karier: concern, control, curiosity, dan confidence.

2. Tahap Pelaksanaan Intervensi Utama (Synchronous Virtual Workshop: 23 Mei 2026)



Gambar 2. Rancangan Kegiatan PKM

Pelaksanaan intervensi inti dilakukan secara sinkronus melalui platform Zoom pada tanggal 23 Mei 2026. Dalam sesi ini, 20 peserta diposisikan sebagai pemain (Player 1) yang menyelesaikan tiga misi utama berkonsep gamifikasi untuk memancing keterlibatan aktif:

- a. **Sesi Pembukaan (Player 1 Ready!):** Fasilitator membangun ruang aman psikologis (psychological safety), menyelaraskan norma kelompok, dan mengorientasikan alur kerja program.
- b. **Misi 1 (Mindset & Capability Hack / C-Compass):** Fasilitator memandu peserta mengurai kecemasan karier (overthinking) akibat otomatisasi AI. Peserta mempraktikkan perumusan kualifikasi diri terukur menggunakan Metode STAR (Situation, Task, Action, Result).
- c. **Misi 2 (Social Hack / C-Connection):** Fasilitator melatih taktik penjangkauan jejaring profesional (cold-outreach) di LinkedIn menggunakan Formula C.A.R.E. (Context, Appreciation, Request, Easy Out) untuk mengikis rasa canggung berjejaring di luar negeri.
- d. **Misi 3 (Confidence Hack / C-Capability):** Peserta meruntuhkan Imposter Syndrome melalui penyusunan Hall of Fame (Galeri Bukti) serta merancang Personal Command Center sebagai sistem navigasi strategi Plan A dan Plan B.
- e. **Sesi Penutup (Mission Completed & Action Briefing):** Fasilitator menetapkan target aksi mandiri peserta untuk 3 minggu ke depan dan menyerahkan alur pendampingan kepada pengurus UQISA selaku Circle Facilitators.

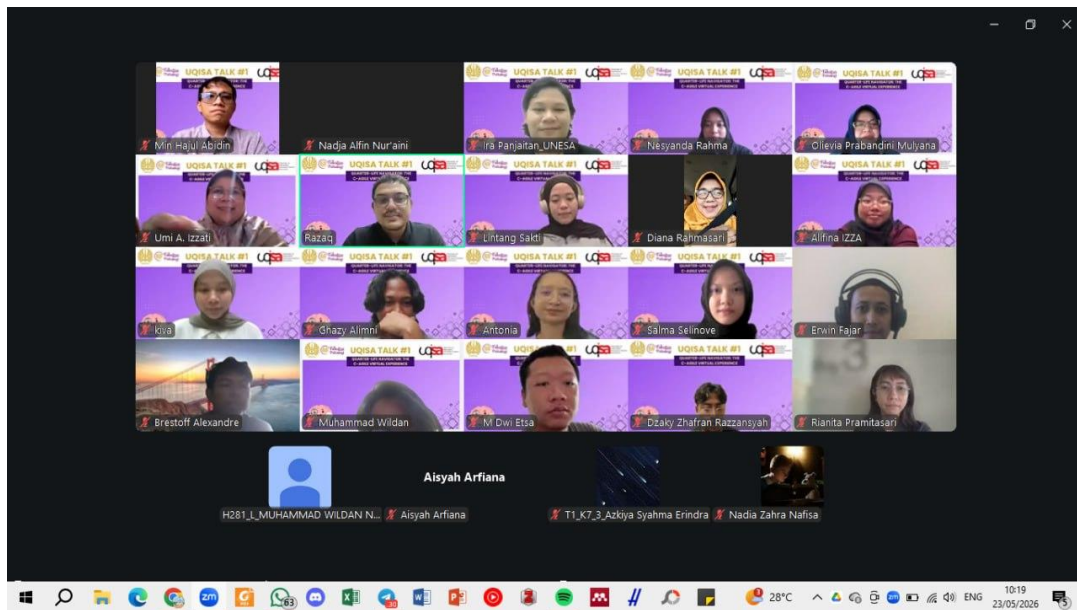
3. Tahap Mentoring, Penerapan Mandiri, dan Evaluasi Dampak (Post-Intervention Phase: 24 Mei – 13 Juni 2026)

Pasca-pelatihan sinkronus, peserta menjalani periode aplikasi mandiri selama 3 (tiga) minggu. Durasi ini ditetapkan secara rasional untuk memberi kesempatan bagi peserta memfinalisasi profil LinkedIn, mengeksekusi minimal 2 pesan cold-outreach Formula C.A.R.E., serta menunggu balasan dan umpan balik riil dari profesional industri di Australia. Selama fase ini, pengurus UQISA mendampingi peserta melalui kelompok kecil (Circle Mentoring) berbasis WhatsApp Group. Pada tanggal 13 Juni 2026 (21 hari pasca-pelatihan), instrumen Post-Test CAAS disebarakan kembali (lagged evaluation design) untuk mengukur retensi adaptabilitas karier (career adaptability) dan keberlanjutan perubahan perilaku peserta secara empiris. Data pre-test dan post-test selanjutnya diuji secara komparatif menggunakan Paired Samples T-Test.

Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Intervensi C-Agile Program

Pelaksanaan pengabdian fase virtual bertajuk Quarter-Life Navigator: C-Agile Virtual Experience telah terlaksana secara sinkronus via Zoom pada 23 Mei 2026. Sebanyak 20 mahasiswa Indonesia di University of Queensland mengikuti intervensi ini secara penuh. Fasilitator menerapkan metode pelatihan interaktif untuk menjaga tingkat keterlibatan mental peserta. Peserta memosisikan diri sebagai Player yang menjalankan rangkaian misi penataan karier global.



Gambar 3. Pelaksanaan *Quarter-Life Navigator: C-Agile Experience*

Misi pertama diawali dengan pembekalan Mindset dan Capability Hack. Sesi ini mengurai kecemasan quarter-life crisis dan ancaman otomatisasi AI. Peserta mempraktikkan perumusan kualifikasi diri menggunakan Metode STAR (Situation, Task, Action, Result). Latihan ini mengubah deskripsi tugas yang pasif menjadi narasi capaian kinerja yang terukur dengan metrik kuantitatif. Misi kedua dilanjutkan dengan Social Hack untuk melatih keterampilan penjangkauan jejaring profesional secara elegan (cold-outreach) untuk mengatasi kecanggungan sosial dan cemas berjejaring di luar negeri. Peserta mempelajari formula C.A.R.E. (Context, Appreciation, Request, Easy Out) dan membangun sistem dukungan sosial tiga lapis (Inner, Middle, Outer Circle). Sesi inti ketiga berfokus pada Confidence Hack yang merancang galeri bukti keberhasilan sebagai tameng psikologis penangkal imposter syndrome. Peserta juga merancang personal command center untuk menetapkan eksekusi strategi Plan A dan Plan B.

2. Evaluasi Capaian Adaptabilitas Karier (Pre-Test dan Post-Test)

Evaluasi efektivitas program diukur melalui analisis komparatif skor Career Adaptability sebelum intervensi (16–20 Mei 2026) dan 21 hari pasca-workshop sinkronus (13 Juni 2026) pada 20 mahasiswa UQISA. Pengukuran berbasis jeda waktu (lagged evaluation design) ini memastikan bahwa peningkatan skor mencerminkan adopsi perilaku adaptif yang bertahan (sustained adaptation).

Tabel 1. Descriptive Statistics Adaptabilitas Karier (N = 20)

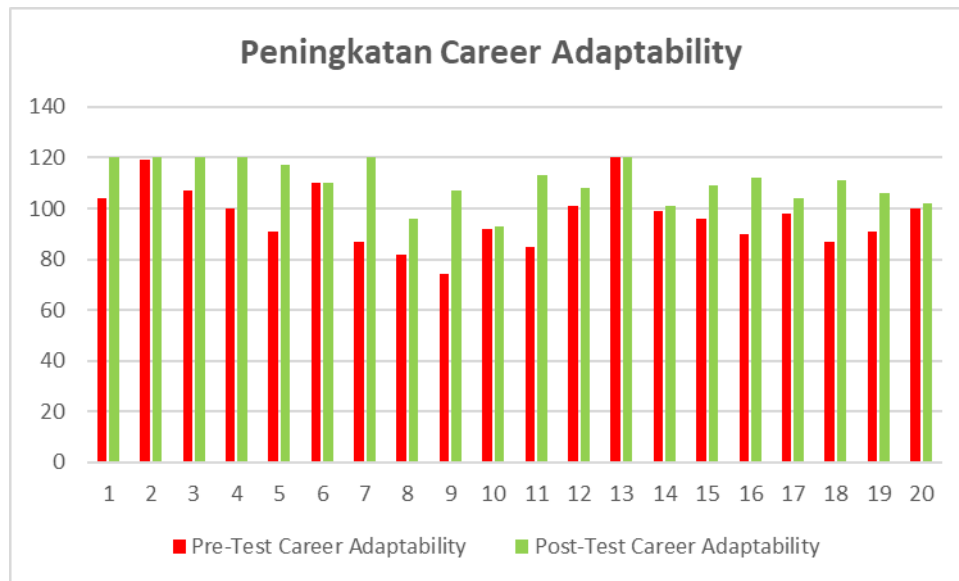
Pengukuran	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
Pre-test	20	74.00	120.00	96.65	11.726
Post-test	20	93.00	120.00	110.45	8.445

Pengukuran kuantitatif berbasis data empiris menunjukkan peningkatan rata-rata skor adaptabilitas karier yang signifikan dari kondisi awal (Pre-Test) sebesar $M = 96,65$ ($SD = 11,726$) menjadi $M = 110,45$ ($SD = 8,445$) pada kondisi akhir (Post-Test). Peningkatan rata-rata sebesar 13,80 poin ini mencerminkan penguatan kesiapan adaptif mahasiswa. Uji hipotesis menggunakan Paired Samples T-Test menghasilkan nilai $t(19) = -5,492$ dengan signifikansi $p < 0,001$, yang membuktikan peningkatan adaptabilitas karier secara nyata.

Tabel 2. Categorization Statistics Adaptabilitas Karier (N = 20)

Kategori	Norma Rentang	Pre-Test (Jumlah)	Pre-Test (%)	Post-Test (Jumlah)	Post-Test (%)
Rendah	$X < 88$	5	25,00%	0	0,00%
Sedang	$88 \leq X \leq 104$	11	55,00%	5	25,00%
Tinggi	$X > 104$	4	20,00%	15	75,00%

Perubahan sebaran kategorisasi tingkat adaptabilitas karier (Career Adaptability) peserta memperlihatkan eliminasi total pada kategori rendah, dari 25,00% (5 mahasiswa) pada Pre-Test menjadi 0,00% pada Post-Test. Kategori sedang bergeser dari 55,00% (11 mahasiswa) menjadi 25,00% (5 mahasiswa) akibat pergeseran skor peserta ke kelompok yang lebih tinggi. Sementara itu, kategori tinggi mengalami lonjakan tajam dari 20,00% (4 mahasiswa) pada Pre-Test menjadi 75,00% (15 mahasiswa) pada Post-Test. Temuan ini membuktikan efektivitas C-Agile Program dalam mentransformasi kesiapan adaptif mahasiswa secara nyata dari pola pikir pasif-reaktif menjadi aktif-tangkas di tengah dinamika pasar kerja global. Selain peningkatan rata-rata skor, efektivitas intervensi juga terlihat dari dinamika perbandingan skor adaptabilitas karier peserta secara individual sebelum dan sesudah mengikuti C-Agile Program, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Peningkatan Skor Adaptabilitas Karier Peserta

Keberhasilan intervensi C-Agile Program tidak hanya terbukti melalui lonjakan skor kuantitatif skala CAAS, tetapi juga terkonfirmasi secara eksplisit melalui evaluasi kualitatif dan artefak belajar (learning artifacts) yang dihasilkan peserta selama 21 hari masa pendampingan mandiri. Melalui skema Circle Mentoring yang difasilitasi pengurus UQISA, peserta berhasil mengonversi portofolio pasif menjadi narasi capaian kinerja terukur berbasis metode STAR pada profil LinkedIn mereka. Selain itu, peserta mengeksekusi minimal dua pesan cold-outreach kepada profesional industri di Australia menggunakan Formula C.A.R.E.. Perubahan pola pikir dan penguatan kontrol psikologis ini tercermin dari ungkapan kualitatif salah satu peserta UQISA berikut:

"Sebelum mengikuti C-Agile Program, kami merasa sangat cemas dan hopeless menghadapi ancaman disrupsi AI di pasar kerja Australia. Namun, kombinasi penyusunan Personal Command Center dan simulasi cold-outreach C.A.R.E. memberikan kami alat navigasi yang nyata. Kami tidak lagi memandang AI sebagai ancaman yang mematikan, melainkan sebagai dorongan untuk memetakan keahlian T-shaped skills dan membangun jejaring profesional secara percaya diri." (Peserta UQISA, M-08)

Secara empiris, skor rata-rata career adaptability meningkat sebesar 13,80 poin, dari $M = 96,65$ ($SD = 11,726$) pada pre-test menjadi $M = 110,45$ ($SD = 8,445$) pada post-test, dengan hasil paired samples t-test yang signifikan, $t(19) = -5,492$, $p < 0,001$. Pergeseran distribusi kategori juga memperlihatkan eliminasi peserta dalam kategori rendah dari 25% menjadi 0% dan peningkatan kategori tinggi dari 20% menjadi 75%. Temuan tersebut dapat dipahami melalui *Career Construction Theory* yang memandang *career adaptability* sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan

individu mengantisipasi tugas karier, mengendalikan respons terhadap perubahan, mengeksplorasi kemungkinan masa depan, dan mempertahankan keyakinan untuk menghadapi persoalan karier (Rudolph et al., 2017). Keempat sumber daya tersebut, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence, merupakan mekanisme psikologis yang saling berinteraksi dalam proses adaptasi, bukan kapasitas yang berdiri secara terpisah (Porfeli & Savickas, 2012). Dengan demikian, efektivitas C-Agile Program terutama dapat dijelaskan melalui integrasi tiga pilar intervensi, yaitu C-Compass, C-Capability, dan C-Connection, yang secara berurutan mengarahkan mahasiswa untuk memiliki orientasi masa depan, memperkuat agensi dan efikasi diri, serta memperluas eksplorasi dan kapasitas manuver sosial.

Pilar C-Compass berperan pada sumber daya concern dan control dengan mengintervensi persoalan psikologis yang muncul ketika mahasiswa menghadapi ketidakpastian akibat disrupsi AI. Dalam *Career Construction Theory*, dimensi concern berkaitan dengan orientasi terhadap masa depan, sedangkan control merujuk pada kemampuan mengambil tanggung jawab dan mengarahkan tindakan karier (Mulyana et al, 2024). Individu yang memiliki kedua sumber daya tersebut tidak sekadar memikirkan masa depan, tetapi mampu mengubah orientasi masa depan menjadi tindakan yang berada dalam kendali dirinya (Rudolph et al., 2017; Savickas, 2002). Dalam C-Agile Program, teknik *The Future-Self Letter* mendorong mahasiswa merefleksikan identitas profesional masa depan mereka secara tertulis. Proses penulisan ini memicu reframing kognitif mendalam (Chishima et al., 2021). Mahasiswa mengubah persepsi ancaman disrupsi teknologi menjadi dorongan kolektif untuk membangun kecakapan T-shaped skills, yaitu kombinasi keahlian teknis yang mendalam dan fleksibilitas adaptasi yang luas. Kerangka Circle of Control kemudian memperjelas batasan antara variabel yang dapat dikendalikan langsung oleh mahasiswa dan variabel eksternal di luar jangkauan mereka. Penggabungan dua strategi ini secara efektif merestorasi locus of control internal mahasiswa. Hasil ini mendukung argumen Savickas & Porfeli (2012) bahwa fokus pada tindakan mandiri menghancurkan krisis agensi (hopelessness) serta memperkuat orientasi masa depan mahasiswa.

Pilar kedua, yaitu C-Capability, menargetkan dimensi Confidence dan Self-Efficacy mahasiswa melalui tiga instrumen praktis: Strength Audit menggunakan C-Agile Strength Cards, Galeri Bukti (Hall of Fame), dan perumusan portofolio dengan Metode STAR (Situation, Task, Action, Result). Banyak mahasiswa internasional berprestasi mengalami Imposter Syndrome ketika berhadapan dengan standar rekrutmen internasional yang kompetitif di Australia. Mereka cenderung

meremehkan pencapaian akademik dan organisasi masa lalu. Melalui C-Agile Strength Cards, mahasiswa mengidentifikasi dan mengelompokkan kekuatan inti mereka secara objektif. Selanjutnya, metode STAR mentransformasikan deskripsi pengalaman naratif yang pasif menjadi learning artifacts terukur yang siap ditampilkan pada profil LinkedIn dan resume profesional. Proses penyusunan artefak belajar ini memberikan pengalaman penguasaan (enactive mastery experience) yang nyata. Pembentukan bukti pencapaian berulang dalam Hall of Fame memperkuat efikasi diri karier mahasiswa. Penataan portofolio yang terstruktur meruntuhkan keraguan diri secara bertahap dan menumbuhkan rasa percaya diri yang kokoh saat mahasiswa berinteraksi dengan pemberi kerja.

Pilar ketiga, yaitu C-Connection, mengkristalkan dimensi Curiosity dan Behavioral Agility berbasis Social Cognitive Career Theory (Lent & Brown, 2019). Pembentukan The Resilience Circle, penerapan Formula C.A.R.E. (cold-outreach), dan penyediaan jaringan dukungan tiga lapis terbukti memecahkan rasa canggung berjejaring (social anxiety) yang sering menghambat mahasiswa diaspora. Lingkungan The Resilience Circle menciptakan psychological safety yang memungkinkan mahasiswa mendiskusikan kegagalan aplikasi kerja tanpa rasa takut akan stigma. Sementara itu, Formula C.A.R.E. memberikan panduan terstruktur untuk menghubungi profesional industri melalui saluran media sosial profesional secara bermakna. Langkah eksploratif ini menstimulasi rasa ingin tahu (Curiosity) mahasiswa terhadap dunia industri nyata. Untuk menjaga kelincahan manuver karier, Personal Command Center memfasilitasi mahasiswa merancang skenario Plan A dan Plan B secara simultan. Pembentukan strategi ganda ini memberikan kebebasan fleksibilitas perilaku ketika jalur karier utama menghadapi hambatan regulasi visa atau dinamika ekonomi.

Dampak intervensi ini tidak hanya terbatas pada dinamika psikologis individu, tetapi juga berekspansi pada kontribusi implikasi makro dan keberlanjutan. Efektivitas pilar intervensi C-Agile terhubung secara substantif dengan pencapaian target Sustainable Development Goals (SDGs). Dalam konteks SDG 4 (Pendidikan Berkualitas), keberlanjutan model ini terjamin melalui kodifikasi modul terstandar dan mekanisme pendampingan sebaya (Circle Mentoring). Pelatihan konsisten pada mentor mahasiswa menciptakan ekosistem pembelajaran inklusif yang mandiri dan berkelanjutan di lingkungan kampus UQISA. Dalam skala yang lebih luas, program ini mendukung pencapaian SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Program C-Agile menyiapkan sumber daya manusia diaspora Indonesia yang resilien, berdaya saing, dan siap beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja global.

Transformasi ini memperkuat mobilitas sosial mahasiswa sekaligus meningkatkan pasokan tenaga kerja profesional berkualitas bagi perekonomian nasional maupun internasional.

Kombinasi teori konstruksi karier dan pendekatan kognitif sosial dalam pengabdian ini membuktikan bahwa adaptabilitas karier merupakan kapasitas yang dapat dibentuk melalui desain intervensi kontekstual yang tepat. Hasil pengujian membuktikan bahwa Generasi Z tidak memerlukan dorongan motivasi generik, melainkan alat navigasi sistematis yang mampu menerjemahkan kecemasan menjadi aksi nyata. Integrasi antara pilar C-Compass, C-Capability, dan C-Connection membentuk arsitektur intervensi karier terpadu yang memfasilitasi transisi pendidikan menuju dunia kerja secara mulus. Peneliti dan praktisi pengembangan karier di perguruan tinggi dapat mereplikasi struktur program C-Agile untuk menangani isu kesehatan mental karier dan ketidakpastian kerja pada kelompok mahasiswa internasional lainnya.

Kesimpulan

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat melalui C-Agile Program terbukti efektif dalam mengoptimalkan adaptabilitas karier mahasiswa Indonesia yang tergabung dalam University of Queensland Indonesian Students Association (UQISA) di Brisbane, Australia. Penerapan Model Intervensi 3C (Compass, Capability, Connection) berbasis experiential action-learning cycle selama 4 minggu berhasil mentransformasi pola pikir peserta dari kondisi pasif-reaktif akibat ancaman otomatisasi AI menjadi individu yang aktif dan tangkas dalam merencanakan masa depan profesionalnya. Hasil evaluasi empiris menunjukkan kenaikan rata-rata skor adaptabilitas karier secara signifikan dari $M = 96,65$ menjadi $M = 110,45$ ($p < 0,001$), yang ditandai dengan eliminasi total peserta pada kategori rendah (25,00% menjadi 0,00%) serta lonjakan pesat pada kategori tinggi (20,00% menjadi 75,00%).

Rekomendasi tindak lanjut bagi pengurus UQISA adalah melembagakan modul pelatihan C-Agile dan mengoptimalkan skema pendampingan sebaya (Circle Mentoring) secara berkala di kampus University of Queensland guna menjamin keberlanjutan resiliensi psikologis mahasiswa diaspora. Bagi akademisi dan praktisi pengabdian masyarakat berikutnya, model pelatihan terintegrasi berbasis gamifikasi ini dapat direplikasi pada perhimpunan pelajar Indonesia di negara lain guna mengamankan daya saing talenta muda nasional di kancah industri global sekaligus mendukung pencapaian SDGs Nomor 4 dan Nomor 8.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya (UNESA) atas arahan dan dukungan administratif, serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UNESA atas dukungan finansial melalui skema pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Kebijakan Fakultas Psikologi UNESA Tahun Anggaran 2026. Penulis juga menyampaikan penghargaan mendalam kepada seluruh jajaran pengurus dan anggota University of Queensland Indonesian Students Association (UQISA) di Brisbane, Australia, atas kemitraan yang solid selaku co-creator dan fasilitator sebaya dalam menyukseskan program ini.

Referensi

- Chishima, Y., Huai-Ching Liu, I.-T., & E Wilson, A. (2021). Temporal distancing during the COVID-19 pandemic: Letter writing with future self can mitigate negative affect. *Applied Psychology. Health and Well-Being*, 13(2), 406–418. <https://doi.org/10.1111/aphw.12256>
- Cui, Y., & Huang, L. (2025). Career shocks in the age of AI: A double-edged sword for job insecurity and career compromise. *Acta Psychologica*, 261. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105925>
- das Neves Mira Freitas, H. C. (2007). Coping strategies in adaptation of higher education students. *Servir (Lisbon, Portugal)*, 55(4–5), 116–121.
- George, A. S. (2024). Artificial intelligence and the future of work: job shifting not job loss. *Partners Universal Innovative Research Publication*, 2(2), 17–37.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of vocational behavior*, 115, 103316.
- Leon, M. (2026). Generative ai as a general-purpose technology: Foundations, applications, and labor market implications through 2030. *Big Data and Cognitive Computing*, 10(3), 69.
- Mansour, J., Prinsloo, T., Steyn, R., & Van Slyke, C. (2025). Ai-driven skills pipeline disruption and the future of is jobs. In *Proceedings of the 2025 AIS SIGED International Conference on Information Systems Education and Research, ICISER 2025*.
- Meiri, E. W. A., Alghadyan, S. A., & Mistarihi, W. F. (2026). Psychometric Properties of the Academic Agility Scale: Validity and Reliability Evidence. *International Journal of Special Education*, 41(4S), 130–150.

- Mulyana, O. P., Hidayah, N., Eva, N., & Setiyowati, N. (2024). *Adaptabilitas Karier: Strategi Efektif bagi Mahasiswa di Era Karier Modern*. (U. A. Izzati, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753.
- Robertson, P. J. (2018). Positive psychology and career development. *British Journal of Guidance and Counselling*, 46(2), 241–254. <https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1318433>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173.
- Rudolph, Cort 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>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In *Career Choice and Development* (4 ed., hal. 149–205). in *Career Choice and Development*, Jossey-Bass. Diambil dari <http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&pgis=1%0Awww.josseybass.com>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In *Career Development and Counseling* (2 ed., hal. 147–186). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey
- 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>