

Article history:

Submitted: 25-08-2026

Received: 25-08-2026

Revised: 26-08-2026

Accepted: 27-08-2026

Ketika Kecakapan Digital Tidak Cukup: Modal Kesiapan Adaptif Digital dan Peran Mindset Inovatif Sebagai Mekanisme Konversi Menuju Employability Generasi Muda

**Noviardi Ferzi^{1*}, Abdul Wahab¹, Sumantri², Albetris³,
M. Saddan Nashwan¹, Sri Rahmadani¹**

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi

²Universitas Graha Karya Muara Bulian

³Magister Ekonomi, Universitas Tadulako

*Corresponding Author: noviardiferz91@gmail.com

ABSTRAK

Percepatan adopsi kecerdasan buatan mengubah tuntutan keterampilan pada pasar kerja dan menimbulkan ketidakpastian bagi generasi muda pada masa transisi pendidikan menuju kerja, khususnya di kota menengah pada ekonomi berkembang. Studi ini menelaah hubungan literasi digital dan keterampilan adaptif dengan persepsi employability melalui mindset inovatif. Desain survei kuantitatif eksplanatori digunakan pada 300 generasi muda di Kota Jambi. Data dianalisis dengan pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial. Hasil menunjukkan bahwa literasi digital dan keterampilan adaptif berhubungan positif dengan mindset inovatif dan employability. Mindset inovatif juga berhubungan positif dengan employability serta menjadi jalur tidak langsung yang bersifat mediasi parsial komplementer. Efek total keterampilan adaptif terhadap employability lebih besar dibandingkan literasi digital. Setelah pemurnian pengukuran, literasi digital hanya bertahan pada dimensi produktif. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi kesiapan kerja tidak semata berkaitan dengan kepemilikan kecakapan, melainkan juga dengan orientasi terhadap perubahan. Implikasi praktisnya adalah pergeseran rancangan program dari pelatihan teknis semata menuju penguatan pola pikir, pengalaman adaptasi, dan literasi digital yang relevan dengan dunia kerja. Interpretasi dibatasi oleh desain potong lintang, data laporan diri, dan validitas diskriminan yang belum sepenuhnya memadai.

Kata kunci: literasi digital; keterampilan adaptif; mindset inovatif; employability; generasi muda

ABSTRACT

The rapid adoption of artificial intelligence is reshaping skill demand in the labor market and creating uncertainty for young people in the education to work transition, particularly in secondary cities of emerging economies. This study examines the associations of digital literacy and adaptive skills with perceived employability through an innovative mindset. An explanatory quantitative survey was conducted with 300 young people in Jambi City, Indonesia, and the data were analyzed using partial least squares structural equation modeling. The results show that digital literacy and adaptive skills are positively associated with both innovative mindset and employability. Innovative mindset is also positively associated with employability and serves as a complementary partial mediator. The total effect of adaptive skills on employability is larger than that of digital literacy. After measurement purification, digital literacy is retained only in its productive dimension. These findings indicate that perceived work readiness is related not only to the possession of capabilities but also to orientation toward change. Practically, work readiness programs should move beyond technical training alone toward mindset development, adaptive experience, and work relevant digital literacy. Interpretation is limited by the cross sectional design, self report data, and incomplete discriminant validity among the perceptual constructs.

Keywords: digital literacy; adaptive skills; innovative mindset; employability; youth

PENDAHULUAN

Percepatan adopsi kecerdasan buatan mengubah komposisi keterampilan yang dituntut pasar kerja dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan gelombang teknologi sebelumnya. Proyeksi mutakhir menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja akan menghadapi pergeseran tuntutan keterampilan, sementara kemampuan yang bersifat manusiawi adaptasi, penalaran, dan kolaborasi semakin bernilai (World Economic Forum, 2025). Kajian mengenai dampak kecerdasan buatan terhadap tenaga kerja menegaskan pola ganda: teknologi ini menggantikan sebagian tugas, melengkapi sebagian lainnya, dan menumbuhkan bentuk pekerjaan baru, sehingga luaran bagi pekerja bergantung pada kapasitas adaptasi serta literasi yang mereka miliki (Bankins et al., 2024; Ersanlı et al., 2025).

Bagi generasi muda pada masa transisi pendidikan menuju kerja, pergeseran tersebut menimbulkan ketidakpastian yang khas. Mereka menyiapkan diri untuk pekerjaan yang bentuknya belum sepenuhnya mapan, dengan bekal kurikulum yang disusun sebelum lanskap teknologi berubah. Persoalan ini paling tajam di kota menengah pada ekonomi berkembang: konektivitas digital telah luas, tetapi ekosistem industri digital dan tautan pendidikan–dunia usaha masih terbatas. Indonesia merepresentasikan kondisi tersebut. Indeks literasi digital nasional berada pada kategori sedang, dengan kelemahan pada keamanan dan kolaborasi digital (Kementerian Kominfo RI & Katadata Insight Center, 2023), sementara pengangguran terbuka lulusan pendidikan tinggi di sejumlah provinsi tetap tinggi (BPS Provinsi Jambi, 2025). Kesenjangan serupa tercatat di luar konteks lokal. Lulusan pada ekonomi berkembang kerap belum memenuhi harapan pemberi kerja (Hoque et al., 2023), dan tinjauan industri di negara maju menemukan bahwa hanya sebagian kecil pemberi kerja menilai lulusan baru siap bekerja (Richardt et al., 2024).

Penjelasan yang dominan bertumpu pada logika kapabilitas: kaum muda belum siap karena kekurangan bekal, sehingga solusinya adalah menambah pelatihan. Bukti pada masing-masing dimensi memang mendukung logika ini. Literasi digital berkaitan dengan kompetensi belajar, kompetensi karier, dan persepsi kesiapan kerja (Jian et al., 2025; Kee et al., 2023; Zakir et al., 2025), sedangkan kompetensi digital dan kapabilitas berbasis kecerdasan buatan berkaitan dengan kesiapan berinovasi pada Generasi Z (Hasan, 2026). Kemampuan beradaptasi berkembang selama masa transisi dan berhubungan dengan persepsi employability serta motivasi karier (Azalea et al., 2026; Fu et al., 2023). Pola pikir bertumbuh berkaitan dengan perilaku inovatif dan penataan ulang pekerjaan (Liu & Tong, 2022; Yu et al., 2024). Namun ketiga aliran bukti tersebut jarang diuji dalam satu kerangka empiris.

Keterbatasan logika kapabilitas tampak ketika kepemilikan sumber daya tidak dengan sendirinya menghasilkan luaran yang diharapkan. Kepustakaan kesenjangan digital menunjukkan bahwa setelah hambatan akses menyusut, ketimpangan bergeser ke cara pemanfaatan teknologi (Lythreath et al., 2022; Scheerder et al., 2017; van Deursen & van Dijk, 2019). Bukti pasar kerja Eropa memperkuat pembedaan ini: kecakapan internet yang bersifat instrumental berkorelasi dengan integrasi kerja, sedangkan kecakapan media sosial tidak berhubungan bermakna dengan pendapatan (Țarcă et al., 2024). Pada ranah perilaku, niat juga hanya menjelaskan sebagian varians tindakan aktual (Tsou et al., 2023). Dengan demikian, kepemilikan kapabilitas belum merupakan jaminan bagi persepsi kesiapan kerja.

Pertanyaan yang belum terjawab adalah melalui jalur apa kapabilitas berkaitan dengan employability. Penelitian terdahulu umumnya menguji hubungan langsung antara kecakapan dan employability, atau menempatkan efikasi diri sebagai mediator tunggal (Wujema et al., 2022; Zhou et al., 2023), yang masih terbatas adalah pengujian simultan atas basis teknologis dan basis perilaku, serta pengujian pola pikir inovatif sebagai jalur yang menghubungkan keduanya dengan persepsi kesiapan kerja. Implikasi kebijakan dari dua kemungkinan ini berbeda. Apabila kapabilitas berhubungan langsung dengan employability, penguatan pelatihan teknis dapat memadai. Apabila sebagian hubungan tersebut berjalan melalui pola pikir, intervensi perlu menyentuh pengalaman menghadapi perubahan dan orientasi kognitif, bukan hanya penambahan kecakapan.

Untuk menelaah kemungkinan tersebut, penelitian ini menguji literasi digital dan keterampilan adaptif sebagai dua basis kapabilitas yang secara konseptual disebut modal kesiapan adaptif digital. Literasi digital dipahami sebagai kecakapan memanfaatkan teknologi secara produktif; keterampilan adaptif dipahami sebagai kapasitas menyesuaikan cara berpikir dan bertindak ketika

situasi berubah. Kerangka ini bertumpu pada teori karier sosial kognitif, yang menempatkan keyakinan diri, ekspektasi hasil, dan pengalaman belajar sebagai penggerak kesiapan karier (Lent & Brown, 2019), serta pada perspektif keahlian adaptif yang memandang kemampuan menyesuaikan diri sebagai kapasitas yang dapat dikembangkan melalui paparan terhadap situasi tidak terstruktur (Pelgrim et al., 2022). Mindset inovatif diposisikan sebagai jalur perantara yang berpotensi menerjemahkan kedua kapabilitas tersebut menjadi persepsi employability.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya pada 3 (tiga) hal. Secara empiris, literasi digital, keterampilan adaptif, dan mindset inovatif diuji bersama, bukan secara terpisah. Secara teoretis, perluasan teori karier sosial kognitif diarahkan pada konteks disrupsi kecerdasan buatan dengan menempatkan orientasi terhadap kebaruan—bukan semata keyakinan atas kemampuan saat ini—sebagai jalur yang diuji. Secara kontekstual, bukti diambil dari generasi muda di kota menengah pada ekonomi berkembang, yang jarang menjadi lokus kajian employability yang umumnya berpusat pada universitas besar di kota metropolitan.

Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini mengajukan 4 (empat) pertanyaan: (1) bagaimana literasi digital dan keterampilan adaptif berhubungan dengan mindset inovatif; (2) bagaimana keduanya berhubungan langsung dengan employability; (3) bagaimana mindset inovatif berhubungan dengan employability; dan (4) sejauh mana mindset inovatif menjadi jalur tidak langsung yang menghubungkan kedua kapabilitas tersebut dengan employability.

Kajian pustaka dan pengembangan hipotesis

Modal kesiapan adaptif digitalUpaya menjelaskan kesiapan kerja generasi muda selama ini dituntun oleh tiga tradisi yang berjalan terpisah: modal manusia yang menekankan keterampilan teknis, psikologi karier yang menekankan adaptasi terhadap perubahan, dan teori pola pikir yang menekankan keyakinan mengenai sifat kemampuan diri. Ketiganya menghasilkan bukti yang kuat, tetapi penjelasan yang terfragmentasi.

Penelitian ini memadukan dua basis kapabilitas. Literasi digital merujuk pada kecakapan memanfaatkan teknologi secara produktif—penelusuran dan penilaian informasi, kolaborasi daring, serta penggunaan perangkat untuk keperluan kerja. Keterampilan adaptif merujuk pada kapasitas menyesuaikan cara berpikir dan bertindak ketika situasi berubah—fleksibilitas, ketahanan dalam ketidakpastian, dan kesediaan belajar berkelanjutan. Literasi digital menjawab apa yang dapat dilakukan dengan teknologi; keterampilan adaptif menjawab bagaimana seseorang bertindak ketika kondisi berubah. Keduanya tidak otomatis berkembang bersamaan (Pelgrim et al., 2022).

Kerangka ini bertumpu pada teori karier sosial kognitif, yang menjelaskan kesiapan karier melalui keyakinan diri, ekspektasi hasil, dan pengalaman belajar (Lent & Brown, 2019), serta pada perspektif keahlian adaptif dan modal psikologis yang memandang sumber daya kognitif emosional sebagai aset yang dapat dikembangkan (Loghman et al., 2023; Lupşa et al., 2020). Mindset inovatif diposisikan sebagai orientasi kognitif yang memandang kemampuan diri sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan, disertai keterbukaan terhadap gagasan dan cara kerja baru. Employability dipahami sebagai persepsi kesiapan memasuki dan bertahan di dunia kerja.

Tabel 1
Landasan teoretis modal kesiapan adaptif digital

Komponen	Definisi ringkas	Landasan teori	Peran	Rujukan kunci
Literasi digital	Kecakapan memanfaatkan teknologi secara produktif	Modal manusia; kesenjangan digital tingkat kedua	Basis teknologis; memperluas ekspektasi hasil	de Villiers Scheepers et al. (2024); Scheerder et al. (2017); Țarcă et al. (2024)
Keterampilan adaptif	Kapasitas menyesuaikan diri terhadap perubahan	Keahlian adaptif; karier sosial kognitif	Basis perilaku; menghasilkan pengalaman penguasaan	Azalea et al. (2026); Fu et al. (2023); Pelgrim et al. (2022)

Tabel 1
Landasan teoretis modal kesiapan adaptif digital (Lanjutan)

Komponen	Definisi ringkas	Landasan teori	Peran	Rujukan kunci
Mindset inovatif	Orientasi bahwa kemampuan dapat dikembangkan; keterbukaan terhadap kebaruan	Pola pikir bertumbuh; modal psikologis	Jalur yang menghubungkan kapabilitas dengan persepsi kesiapan	Liu & Tong (2022); Loghman et al. (2023); Yu et al. (2024)
Employability	Persepsi kesiapan memasuki dan bertahan di dunia kerja	Karier sosial kognitif; kerangka employability lulusan	Hasil yang dituju	Ma & Bennett (2024); Wujema et al. (2022); Zhou et al. (2023)

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa keempat komponen dipahami sebagai satu sistem: literasi digital dan keterampilan adaptif membentuk basis sumber daya, mindset inovatif menjadi jalur perantara, dan employability merupakan hasil persepsional yang dituju. Kerangka penelitian ini bertumpu pada 3 (tiga) premis. Pertama, kapabilitas tidak otomatis menghasilkan kesiapan; rantai antara sumber daya dan luaran mudah terputus (Lythreath et al., 2022; Tsou et al., 2023). Kedua, pola pikir berperan menerjemahkan kapabilitas: keyakinan mengenai sifat kemampuan diri menentukan apakah sumber daya digunakan untuk bereksperimen atau dihindari (Liu & Tong, 2022; Yu et al., 2024). Ketiga, persepsi kesiapan kerja terbentuk dari akumulasi pengalaman penguasaan, sebagaimana dipostulatkan teori karier sosial kognitif (Lent & Brown, 2019).

Pengembangan hipotesis

Literasi digital, mindset inovatif, dan employability

Literasi digital memperluas akses terhadap informasi, praktik baru, dan model peran. Dalam kerangka karier sosial kognitif, paparan semacam itu memperkaya ekspektasi hasil. Bukti empiris menunjukkan hubungan literasi digital dengan kompetensi digital, capaian belajar, keterampilan profesional, dan kompetensi karier (Jian et al., 2025; Zakir et al., 2025). Kefasihan digital juga berpotensi menumbuhkan keterbukaan terhadap gagasan baru, termasuk penerimaan teknologi cerdas (Salhab & Aboushi, 2025).

Setelah akses tidak lagi menjadi hambatan utama, orientasi penggunaan menjadi penentu (Scheerder et al., 2017; van Deursen & van Dijk, 2019). Kecakapan internet yang bersifat instrumental berkorelasi dengan integrasi pasar kerja, sedangkan kecakapan media sosial tidak berhubungan bermakna dengan pendapatan (Țarcă et al., 2024). Dimensi digital yang relevan bagi employability berbeda dari kecakapan digital umum (de Villiers Scheepers et al., 2024). Atas dasar tersebut diajukan hipotesis berikut.

H1a. Literasi digital berpengaruh positif terhadap mindset inovatif.

H1b. Literasi digital berpengaruh positif terhadap employability.

Keterampilan adaptif, mindset inovatif, dan employability.

Keterampilan adaptif relevan ketika bentuk pekerjaan bergeser lebih cepat daripada siklus pembaruan kurikulum. Performa adaptif berkembang melalui paparan terhadap masalah otentik yang tidak terstruktur (Pelgrim et al., 2022). Pada masa transisi sekolah–kerja, kemampuan adaptasi karier berhubungan dengan luaran karier, persepsi employability, dan motivasi karier (Azalea et al., 2026; Fu et al., 2023).

Pengalaman berhasil menyesuaikan diri terhadap situasi baru memberi bukti bahwa kemampuan bersifat dapat dikembangkan. Orientasi tersebut berkaitan dengan perilaku inovatif dan penataan ulang pekerjaan (Liu & Tong, 2022; Yu et al., 2024). Meskipun hambatan struktural pasar kerja tetap membatasi prospek individual (Ma & Bennett, 2024), bukti mengarah pada peran sentral keterampilan adaptif. Atas dasar tersebut diajukan hipotesis berikut. H2a. Keterampilan adaptif berpengaruh positif terhadap mindset inovatif.

H2b. Keterampilan adaptif berpengaruh positif terhadap employability.

Mindset inovatif dan employability

Pola pikir menentukan bagaimana kapabilitas dimaknai dan digunakan. Teori karier sosial kognitif menempatkan keyakinan diri sebagai penggerak proksimal kesiapan karier (Lent & Brown, 2019). Modal psikologis memiliki jaringan nomologis yang luas terhadap luaran kerja dan dapat ditingkatkan melalui intervensi terstruktur (Loghman et al., 2023; Lupşa et al., 2020).

Pada generasi muda, sumber daya psikologis berhubungan dengan intensi kewirausahaan dan akumulasi modal kewirausahaan (Salavou et al., 2023; Zhao et al., 2020). Efikasi diri memediasi hubungan komponen employability dengan kesiapan kerja lulusan (Wujema et al., 2022; Zhou et al., 2023). Pada konteks disrupsi kecerdasan buatan, orientasi yang sulit digantikan mesin justru bersifat manusiawi (Bankins et al., 2024). Atas dasar tersebut diajukan hipotesis berikut.

H3. Mindset inovatif berpengaruh positif terhadap employability.

Mindset inovatif sebagai jalur tidak langsung

Mindset inovatif diposisikan sebagai jalur yang menghubungkan literasi digital dan keterampilan adaptif dengan employability. Perspektif ini menelaah jarak antara kepemilikan sumber daya dan hasil (Ajzen, 1991; Tsou et al., 2023) serta menjelaskan mengapa intervensi yang hanya menambah bekal teknis sering tidak mengubah persepsi kesiapan kerja.

Jalur tidak langsung diperkirakan lebih kuat pada keterampilan adaptif karena pengalaman penguasaan atas situasi berubah memberi bukti langsung bagi keyakinan mengenai kemampuan diri. Literasi digital bersifat lebih instrumental dan dapat digunakan secara konsumtif maupun produktif, sehingga jalurnya diperkirakan lebih lemah (Scheerder et al., 2017; Țarcă et al., 2024). Atas dasar tersebut diajukan hipotesis berikut.

H4a. Mindset inovatif memediasi pengaruh literasi digital terhadap employability.

H4b. Mindset inovatif memediasi pengaruh keterampilan adaptif terhadap employability.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif eksplanatori untuk menguji hubungan antarkonstrukt laten dan jalur tidak langsung mindset inovatif. Desain potong lintang tidak memungkinkan inferensi kausal; koefisien jalur ditafsirkan sebagai asosiasi terhipotesis. Pendekatan analitis yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial (PLS SEM). Pendekatan ini sesuai untuk model yang memuat mediator dan konstruk perseptual, memungkinkan estimasi simultan efek langsung dan tidak langsung, serta tidak mensyaratkan normalitas multivariat (Hair et al., 2019, 2020). PLS SEM dipilih karena orientasi penelitian bersifat prediktif eksplanatori pada konstruk yang diadaptasi, bukan pengujian kecocokan model pengukuran yang ketat sebagaimana pada CB SEM.

Populasi penelitian ini adalah generasi muda pada masa transisi pendidikan menuju dunia kerja di Kota Jambi, Indonesia, yang mencakup pelajar tingkat akhir pendidikan menengah, mahasiswa, dan lulusan baru. Kelompok ini dipilih karena berada pada titik pembentukan persepsi kesiapan kerja. Kota Jambi dipilih secara purposif sebagai representasi kota menengah pada ekonomi berkembang: konektivitas digital telah luas, tetapi ekosistem industri digital belum matang.

Penarikan sampel menggunakan acak berstrata proporsional berdasarkan institusi pendidikan. Jumlah responden yang dianalisis adalah 300. Ukuran ini melampaui rekomendasi minimum bagi model PLS SEM dengan jumlah indikator dan jalur sebagaimana diuji dalam penelitian ini (Hair et al., 2019). Komposisi akhir sampel—mahasiswa 53,00%, pelajar tingkat akhir 39,67%, lulusan baru 5,00%, dan lainnya 2,33%—menunjukkan bahwa temuan terutama merepresentasikan peserta didik pada masa pra kerja, bukan pekerja yang telah masuk pasar kerja. Heterogenitas ini menjadi batas validitas isi, khususnya pada butir employability yang menuntut penilaian kesiapan menghadapi tuntutan kerja.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima tingkat. Keempat konstruk diadaptasi dari skala yang telah dipublikasikan dan dikontekstualisasikan pada generasi muda di kota menengah Indonesia. Employability diukur sebagai persepsi kesiapan kerja (perceived employability), bukan status kerja aktual.

Literasi digital diukur melalui kecakapan memanfaatkan teknologi untuk keperluan produktif: penelusuran dan penilaian informasi, kolaborasi daring, penggunaan perangkat untuk tugas kerja,

serta penyesuaian terhadap teknologi baru (de Villiers Scheepers et al., 2024; Jian et al., 2025; Zakir et al., 2025). Setelah pemurnian, konstruk ini hanya mempertahankan empat indikator instrumental. Oleh karena itu, konstruk lebih tepat dipahami sebagai literasi digital produktif, bukan literasi digital umum. Keterampilan adaptif diukur melalui fleksibilitas menghadapi tugas baru, ketahanan dalam ketidakpastian, dan kesiediaan belajar berkelanjutan (Azalea et al., 2026; Fu et al., 2023; Pelgrim et al., 2022). Mindset inovatif diukur melalui keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan, keterbukaan terhadap gagasan baru, dan kesiediaan mencoba cara kerja berbeda (Liu & Tong, 2022; Yu et al., 2024). Employability diukur melalui keyakinan atas daya saing, kesiapan menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi, dan kesiapan memasuki dunia kerja (Ma & Bennett, 2024; Wujema et al., 2022; Zhou et al., 2023).

Tabel 2
Konstruk, indikator, dan rujukan

Konstruk	Indikator	Kode	Rujukan
Literasi digital (LDG)	Menelusuri dan menilai kredibilitas informasi daring	LDG1	de Villiers Scheepers et al. (2024); Jian et al. (2025); Zakir et al. (2025)
	Berkolaborasi melalui platform digital	LDG2	
	Memanfaatkan perangkat digital untuk tugas kerja	LDG3	
	Menyesuaikan diri dengan teknologi digital baru	LDG4	
Keterampilan adaptif (KAD)	Mengubah cara kerja ketika situasi menuntut	KAD1	Azalea et al. (2026); Fu et al. (2023); Pelgrim et al. (2022)
	Menghadapi tugas yang belum pernah dikerjakan	KAD2	
	Tenang menghadapi situasi tidak pasti	KAD3	
	Belajar keterampilan baru secara mandiri	KAD4	
	Menyesuaikan diri dengan orang dan lingkungan baru	KAD5	
	Tahan menghadapi kegagalan atau penolakan	KAD6	
	Mengatur ulang prioritas ketika rencana berubah	KAD7	
	Menerima masukan untuk memperbaiki diri	KAD8	
Mindset inovatif (MIV)	Keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan	MIV1	Liu & Tong (2022); Loghman et al. (2023); Yu et al. (2024)
	Terbuka terhadap gagasan dan sudut pandang baru	MIV2	
	Mencoba cara penyelesaian yang belum lazim	MIV3	
	Mencari peluang perbaikan pada pekerjaan yang ada	MIV4	
	Memandang kesulitan sebagai kesempatan belajar	MIV5	
	Mengambil risiko yang diperhitungkan	MIV6	
	Mengaitkan gagasan dari bidang berbeda	MIV7	
	Keyakinan mampu menciptakan nilai bagi orang lain	MIV8	
Employability (EMP)	Keyakinan memiliki keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja	EMP1	Ma & Bennett (2024); Wujema et al. (2022); Zhou et al. (2023)
	Keyakinan mampu bersaing memperoleh pekerjaan	EMP2	
	Siap menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi	EMP3	
	Mampu menjelaskan keunggulan diri kepada pemberi kerja	EMP4	
	Memahami kebutuhan dunia kerja saat ini	EMP5	
	Bekerja dalam tim lintas latar belakang	EMP6	
	Berkomunikasi secara profesional	EMP7	
	Menyelesaikan persoalan kerja secara mandiri	EMP8	
	Keyakinan mampu memenuhi harapan pemberi kerja	EMP9	
	Siap memasuki dunia kerja dalam waktu dekat	EMP10	
	Mengelola waktu dan beban kerja	EMP11	
	Kesediaan memperbarui keterampilan sesuai tuntutan kerja	EMP12	
	Keyakinan mampu bertahan pada pekerjaan yang diperoleh	EMP13	

Sumber: data olahan

Survei dilaksanakan pada institusi pendidikan di Kota Jambi. Sebelum pengisian, responden memperoleh penjelasan tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan, dan persetujuan partisipasi. Partisipasi bersifat sukarela dan anonim. Tanggapan melewati penyuntingan, pengodean, pemasukan, dan

pembersihan data sebelum dianalisis. Apabila jurnal mensyaratkan, nomor persetujuan etik dicantumkan pada naskah final.

Analisis menggunakan SmartPLS 4 dalam dua tahap. Tahap pertama mengevaluasi model pengukuran: muatan indikator, reliabilitas konsistensi internal (alfa Cronbach dan reliabilitas komposit), validitas konvergen (rerata varians terekstraksi), serta validitas diskriminan melalui rasio heterotrait monotrait dan kriteria Fornell–Larcker (Hair et al., 2020; Henseler et al., 2015), karena ketiga konstruk endogen perseptual berpotensi tumpang tindih secara konseptual, ambang HTMT dilaporkan secara terbuka, termasuk apabila melampaui 0,85 atau 0,90.

Tahap kedua mengevaluasi model struktural melalui koefisien jalur, interval kepercayaan bootstrap 95%, koefisien determinasi, ukuran efek f^2 , serta relevansi prediktif Q^2 atau PLSpredict. Kecocokan model dilengkapi dengan SRMR. Kolinearitas inner model diperiksa melalui VIF, karena seluruh data berasal dari laporan diri pada satu waktu, bias metode bersama diuji melalui uji faktor tunggal Harman dan/atau VIF kolinearitas penuh (Kock). Signifikansi diuji dengan bootstrapping.

Analisis mediasi menelaah apakah mindset inovatif menjadi jalur tidak langsung dari literasi digital dan keterampilan adaptif menuju employability. Bentuk mediasi ditentukan berdasarkan pola signifikansi efek langsung dan tidak langsung. Variabel kontrol yang relevan—jenis kelamin, status pendidikan, usia, dan pengalaman magang atau kerja—sebaiknya dimasukkan pada model struktural agar estimasi tidak tertukar dengan perbedaan komposisi sampel.

HASIL

Tabel 3 menyajikan profil 300 responden. Berdasarkan jenis kelamin, laki laki berjumlah 179 orang (59,67%) dan perempuan 121 orang (40,33%). Berdasarkan status pendidikan, mahasiswa merupakan kelompok terbesar (159 orang; 53,00%), diikuti pelajar tingkat akhir pendidikan menengah (119 orang; 39,67%), lulusan baru (15 orang; 5,00%), dan kategori lainnya (7 orang; 2,33%). Dari sisi usia, 270 responden (90,00%) berada pada rentang 16–24 tahun, dengan konsentrasi tertinggi pada kelompok 19–22 tahun (184 orang; 61,33%). Temuan deskriptif ini menunjukkan bahwa sampel merepresentasikan generasi muda pada fase transisi pendidikan menuju dunia kerja, dengan dominasi peserta didik dibandingkan individu yang telah memasuki pasar kerja.

Tabel 3
Karakteristik responden (N = 300)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki laki	179	59,67
	Perempuan	121	40,33
Status pendidikan	Mahasiswa	159	53,00
	Pelajar tingkat akhir pendidikan menengah	119	39,67
	Lulusan baru	15	5,00
	Lainnya	7	2,33
Kelompok usia (tahun)	15–18	56	18,67
	19–22	184	61,33
	23–24	38	12,67
	Di atas 24	22	7,33

Sumber: data olahan

Evaluasi model pengukuran menghasilkan 33 indikator yang memenuhi kriteria psikometrik: 13 indikator employability, masing masing 8 indikator untuk keterampilan adaptif dan mindset inovatif, serta 4 indikator literasi digital. Seluruh indikator literasi digital yang dipertahankan merefleksikan pemanfaatan teknologi secara instrumental dan produktif, sementara indikator penggunaan teknologi secara umum tidak konvergen pada konstruk yang sama. Temuan pengukuran ini konsisten dengan argumen bahwa kompetensi digital yang relevan bagi konteks karier berbeda dari kecakapan digital umum (de Villiers Scheepers et al., 2024; Țarcă et al., 2024).

Muatan luar indikator berkisar antara 0,709 dan 0,884. Reliabilitas konsistensi internal terpenuhi, dengan koefisien alfa Cronbach sebesar 0,860–0,953 dan reliabilitas komposit sebesar 0,905–0,958, seluruhnya melampaui ambang 0,70. Validitas konvergen juga terpenuhi, ditunjukkan

oleh rerata varians terekstraksi (RVT) sebesar 0,580–0,705 yang berada di atas ambang 0,50 (Hair et al., 2020).

Tabel 4
Muatan luar, reliabilitas, dan validitas konvergen

Konstruk	Kode	Muatan luar	Alfa Cronbach	Reliabilitas komposit	RVT
LDG	LDG1	0,833	0,860	0,905	0,705
	LDG2	0,798			
	LDG3	0,884			
	LDG4	0,842			
KAD	KAD1	0,783	0,914	0,930	0,626
	KAD2	0,751			
	KAD3	0,825			
	KAD4	0,792			
	KAD5	0,762			
	KAD6	0,844			
	KAD7	0,750			
	KAD8	0,818			
MIV	MIV1	0,731	0,896	0,917	0,580
	MIV2	0,726			
	MIV3	0,709			
	MIV4	0,751			
	MIV5	0,754			
	MIV6	0,827			
	MIV7	0,844			
	MIV8	0,740			
EMP	EMP1	0,786	0,953	0,958	0,638
	EMP2	0,809			
	EMP3	0,807			
	EMP4	0,823			
	EMP5	0,762			
	EMP6	0,817			
	EMP7	0,814			
	EMP8	0,849			
	EMP9	0,841			
	EMP10	0,761			
	EMP11	0,807			
	EMP12	0,767			
	EMP13	0,735			

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa validitas diskriminan diuji melalui rasio heterotrait monotrait (HTMT) dan kriteria Fornell–Larcker. Literasi digital menunjukkan pemisahan empiris yang memadai dari konstruk lainnya, dengan nilai HTMT sebesar 0,739–0,750 (di bawah ambang 0,85) dan akar RVT sebesar 0,840 yang melampaui korelasinya dengan konstruk lain.

Sebaliknya, validitas diskriminan di antara keterampilan adaptif, mindset inovatif, dan employability belum sepenuhnya terpenuhi. Nilai HTMT antara mindset inovatif dan keterampilan adaptif mencapai 0,909, melampaui ambang liberal 0,90. Nilai HTMT antara mindset inovatif dan employability (0,883) serta antara keterampilan adaptif dan employability (0,853) melampaui ambang konservatif 0,85. Kriteria Fornell–Larcker juga belum terpenuhi pada ketiga pasangan tersebut karena korelasi antarkonstruk melebihi akar RVT masing masing konstruk. Keterbatasan ini dilaporkan secara eksplisit dan menjadi dasar kehati hatian dalam menafsirkan koefisien jalur di antara ketiga konstruk perseptual tersebut.

Tabel 5
Validitas diskriminan

Panel A. Rasio heterotrait monotrait				
	LDG	KAD	MIV	EMP
LDG				
KAD	0,739			
MIV	0,739	0,909		
EMP	0,750	0,853	0,883	
Panel B. Kriteria Fornell–Larcker				
	LDG	KAD	MIV	EMP
LDG	0,840			
KAD	0,660	0,791		
MIV	0,655	0,826	0,762	
EMP	0,683	0,802	0,821	0,799

Sumber: data olahan

Hasil evaluasi model struktural menunjukkan koefisien determinasi terkoreksi sebesar 0,738 untuk employability dan 0,702 untuk mindset inovatif. Besaran tersebut mengindikasikan daya jelas yang substansial pada tataran persepsi. Namun, daya jelas persepsional tidak serta merta mencerminkan status kerja aktual, yang turut dipengaruhi struktur peluang di pasar kerja.

Tabel 6 menjelaskan hasil pengujian pengaruh langsung. Seluruh jalur yang dihipotesiskan signifikan secara statistik. Keterampilan adaptif menunjukkan hubungan paling kuat dengan mindset inovatif ($\beta = 0,698$; $t = 14,515$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,930$), sedangkan literasi digital berhubungan positif dengan besaran yang lebih kecil ($\beta = 0,194$; $t = 3,415$; $p = 0,001$; $f^2 = 0,072$). Dengan demikian, H1a dan H2a didukung.

Pada jalur menuju employability, mindset inovatif memperlihatkan koefisien terbesar ($\beta = 0,435$; $t = 5,386$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,216$), diikuti keterampilan adaptif ($\beta = 0,318$; $t = 5,072$; $p < 0,001$; $f^2 = 0,114$) dan literasi digital ($\beta = 0,188$; $t = 3,153$; $p = 0,002$; $f^2 = 0,072$). Dengan demikian, H1b, H2b, dan H3 didukung. Perbandingan besaran koefisien tersebut ditafsirkan secara hati-hati mengingat keterbatasan validitas diskriminan antarkonstruksi perseptual.

Tabel 7 hasil analisis jalur tidak langsung menjelaskan bahwa mindset inovatif berperan sebagai jalur signifikan dari keterampilan adaptif menuju employability ($\beta = 0,304$; $t = 5,741$; $p < 0,001$) dan dari literasi digital menuju employability ($\beta = 0,084$; $t = 2,492$; $p = 0,013$). Dengan demikian, H4a dan H4b didukung. Karena efek langsung kedua konstruk eksogen terhadap employability juga signifikan dan searah, pola yang teramati merupakan mediasi parsial komplementer pada tataran asosiasi. Pola ini tidak ditafsirkan sebagai bukti mekanisme kausal.

Tabel 6
Pengaruh langsung

Hipotesis	Jalur	β	SE	t	p	f^2	Keputusan
H1a	LDG → MIV	0,194	0,057	3,415	0,001	0,072	Didukung
H2a	KAD → MIV	0,698	0,048	14,515	< 0,001	0,930	Didukung
H1b	LDG → EMP	0,188	0,060	3,153	0,002	0,072	Didukung
H2b	KAD → EMP	0,318	0,063	5,072	< 0,001	0,114	Didukung
H3	MIV → EMP	0,435	0,081	5,386	< 0,001	0,216	Didukung

Sumber: data olahan

Tabel 7
Pengaruh tidak langsung

Hipotesis	Jalur	β	SE	t	p	Pola	Keputusan	Hipotesis
H4a	LDG → MIV → EMP	0,084	0,034	2,492	0,013	Mediasi parsial komplementer	Didukung	H4a
H4b	KAD → MIV → EMP	0,304	0,053	5,741	< 0,001	Mediasi parsial komplementer	Didukung	H4b

Sumber: data olahan

Tabel 8 hasil dekomposisi pengaruh total terhadap employability menemukan bahwa pengaruh total keterampilan adaptif sebesar 0,622, yang terdiri atas efek langsung 0,318 dan efek tidak langsung 0,304; dengan demikian, sekitar 48,87% asosiasi totalnya berjalan melalui mindset inovatif. Efek total literasi digital sebesar 0,272, yang terdiri atas efek langsung 0,188 dan efek tidak langsung 0,084, atau sekitar 30,88% melalui mindset inovatif. Perbandingan efek total mengindikasikan bahwa keterampilan adaptif berasosiasi sekitar 2,29 kali lebih besar dengan employability dibandingkan literasi digital dalam model yang diuji.

Tabel 8
Dekomposisi efek total terhadap employability

Basis kapabilitas	Efek langsung	Efek tidak langsung	Efek total	Proporsi tidak langsung (%)
Literasi digital (LDG)	0,188	0,084	0,272	30,88
Keterampilan adaptif (KAD)	0,318	0,304	0,622	48,87
Mindset inovatif (MIV)	0,435	–	0,435	–

Sumber: data olahan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital dan keterampilan adaptif berhubungan positif dengan persepsi kesiapan kerja, dengan besaran asosiasi yang tidak setara. Keterampilan adaptif memperlihatkan asosiasi yang lebih kuat, dan sebagian asosiasi kedua kapabilitas terhadap employability berjalan bersama mindset inovatif. Interpretasi temuan dibatasi oleh validitas diskriminan yang lemah di antara keterampilan adaptif, mindset inovatif, dan employability, serta oleh desain potong lintang berbasis data laporan diri.

Pembahasan

Interpretasi temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kesiapan kerja generasi muda di kota menengah berhubungan dengan kepemilikan kapabilitas sekaligus dengan cara kapabilitas tersebut berasosiasi dengan orientasi kognitif. Tiga pola saling melengkapi muncul dari data dan perlu dibaca dalam batas desain potong lintang serta keterbatasan validitas diskriminan di antara keterampilan adaptif, mindset inovatif, dan employability.

Dominasi asosiasi keterampilan adaptif

Pola pertama adalah dominasi keterampilan adaptif. Efek totalnya terhadap employability mencapai 0,622, sekitar 2,29 kali lipat efek total literasi digital (0,272). Pada jalur menuju mindset inovatif, ukuran efek keterampilan adaptif juga jauh lebih besar dibandingkan literasi digital. Pola ini masuk akal secara substantif. Ketika bentuk pekerjaan bergeser lebih cepat daripada siklus pembaruan kurikulum, kapasitas menyesuaikan diri cenderung bernilai lebih tinggi daripada penguasaan alat tertentu, karena alat dapat berganti sementara kebutuhan adaptasi tetap (Pelgrim et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan bukti bahwa kemampuan adaptasi karier berhubungan dengan persepsi employability pada lulusan baru (Azalea et al., 2026; Fu et al., 2023) dan dengan proyeksi bahwa kemampuan yang sulit digantikan mesin justru bersifat manusiawi (Bankins et al., 2024; World Economic Forum, 2025).

Namun, dominasi ini tidak dapat dibaca sebagai bukti kausal mutlak. Korelasi yang tinggi antara keterampilan adaptif dan mindset inovatif, termasuk nilai HTMT yang melampaui ambang liberal, mengisyaratkan kemungkinan tumpang tindih pengukuran. Karena itu, peringkat kekuatan jalur ditafsirkan sebagai pola asosiasi dalam model yang diuji, bukan sebagai hierarki kapabilitas yang telah terbukti secara definitif.

Mindset inovatif sebagai jalur perantara

Pola kedua menempatkan mindset inovatif sebagai prediktor langsung dengan koefisien terbesar terhadap employability, sekaligus sebagai jalur tidak langsung dari kedua basis kapabilitas. Sekitar 48,87% asosiasi total keterampilan adaptif dan 30,88% asosiasi total literasi digital terhadap employability berjalan bersama mindset inovatif. Temuan ini selaras dengan argumen bahwa jarak

antara kepemilikan sumber daya dan hasil yang diharapkan tidak selalu tertutup secara otomatis (Ajzen, 1991; Tsou et al., 2023). Kapabilitas yang tidak disertai orientasi bahwa kemampuan diri dapat dikembangkan cenderung tetap berada pada tataran potensi.

Interpretasi ini memperkuat bukti bahwa pola pikir bertumbuh berhubungan dengan perilaku inovatif dan penataan ulang pekerjaan (Liu & Tong, 2022; Yu et al., 2024), serta bahwa sumber daya psikologis memiliki jaringan nomologis yang luas terhadap luaran kerja (Loghman et al., 2023). Temuan ini juga memperluas kajian yang menempatkan efikasi diri sebagai mediator dalam kerangka employability (Wujema et al., 2022; Zhou et al., 2023), dengan menunjukkan bahwa orientasi terhadap kebaruan berpotensi menjadi jalur perantara, bukan hanya keyakinan atas kemampuan saat ini. Karena desain bersifat potong lintang, mediasi yang teramati tetap dipahami sebagai pola asosiasi, bukan mekanisme kausal yang telah teruji secara temporal.

Inti produktif literasi digital

Pola ketiga bersifat paradoksal. Literasi digital merupakan konstruk yang paling banyak kehilangan indikator pada tahap pemurnian, dan sekaligus memberikan kontribusi relatif lebih kecil terhadap mindset inovatif maupun employability. Indikator yang bertahan mengukur pemanfaatan teknologi untuk keperluan instrumental dan produktif, sedangkan indikator penggunaan umum tidak bertahan. Pola ini dapat dibaca sebagai manifestasi kesenjangan digital tingkat kedua pada ranah kesiapan kerja. Setelah hambatan akses menyusut, ketimpangan bergeser dari kepemilikan perangkat menuju perbedaan cara pemanfaatan (Scheerder et al., 2017; van Deursen & van Dijk, 2019), sehingga manfaat digital tidak terdistribusi secara merata (Lythreatis et al., 2022).

Bukti dari pasar kerja Eropa memberikan konfirmasi yang relevan: kecakapan internet yang bersifat menyeluruh dan instrumental berkorelasi lebih kuat dengan integrasi pasar kerja dibandingkan kecakapan media sosial (Țarcă et al., 2024). Temuan studi ini menambahkan lapisan pengukuran: konstruk literasi digital yang dioperasionalkan secara luas tidak membentuk satu kesatuan empiris pada populasi ini, dan hanya dimensi produktifnya yang berasosiasi dengan persepsi kesiapan kerja. Implikasinya, peningkatan skor literasi digital secara umum tidak dengan sendirinya berbanding lurus dengan employability; yang lebih menentukan adalah apakah kecakapan tersebut diarahkan pada fungsi yang relevan dengan dunia kerja (de Villiers Scheepers et al., 2024; Salhab & Aboushi, 2025).

Ketiga pola tersebut mengarah pada satu kesimpulan yang hati-hati: persepsi kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kelimpahan kecakapan, tetapi juga dengan orientasi terhadap perubahan dan pengalaman menyesuaikan diri. Pembacaan ini menggeser diagnosis persoalan kesiapan kerja dari sekadar defisit teknis menuju defisit pengalaman menghadapi perubahan dan cara pandang yang menyertainya, tanpa meniadakan pentingnya kapabilitas digital yang bersifat produktif.

Implikasi teoretis

Penelitian ini menawarkan tiga kontribusi teoretis yang terbatas pada konteks dan desain yang digunakan. Pertama, literasi digital dan keterampilan adaptif diuji secara simultan, bukan secara terpisah. Hasil menunjukkan bahwa keduanya tidak setara nilainya dan berhubungan dengan employability melalui jalur yang sama, tetapi dengan intensitas berbeda. Kerangka “modal kesiapan adaptif digital” pada studi ini berfungsi sebagai payung konseptual bagi dua basis kapabilitas tersebut, bukan sebagai konstruk orde dua yang diukur secara mandiri.

Kedua, penelitian ini memperluas penerapan teori karier sosial kognitif ke konteks disrupsi kecerdasan buatan (Lent & Brown, 2019). Dengan menempatkan mindset inovatif sebagai operasionalisasi orientasi kognitif yang berasosiasi dengan pengalaman penguasaan, temuan menunjukkan bahwa pembentukan persepsi kesiapan karier tetap relevan ketika lanskap pekerjaan berubah cepat. Penajamannya terletak pada orientasi terhadap kebaruan, bukan semata keyakinan atas kemampuan saat ini, dan melengkapi kajian mengenai dinamika adopsi inovasi pada Generasi Z (Hasan, 2026).

Ketiga, penelitian ini menerjemahkan kepustakaan kesenjangan digital ke ranah pengukuran employability. Konsep kesenjangan digital tingkat kedua selama ini lebih banyak dibahas pada tataran hasil pemanfaatan teknologi (Lythreatis et al., 2022; Scheerder et al., 2017). Temuan ini menunjukkan bahwa kesenjangan tersebut juga tercermin pada struktur konstruk: literasi digital yang dioperasionalkan secara luas tidak selalu membentuk satu kesatuan empiris, dan hanya dimensi

produktifnya yang berfungsi dalam model kesiapan kerja. Temuan ini memberi dasar bagi pengembangan instrumen literasi digital yang lebih spesifik pada konteks karier.

Implikasi praktis

Temuan studi ini mendorong penyesuaian rancangan program kesiapan kerja, dari penekanan tunggal pada pelatihan teknis menuju kombinasi penguatan orientasi kognitif, pengalaman adaptasi, dan literasi digital produktif.

Pertama, pembinaan pola pikir perlu ditempatkan sebagai komponen penting. Karena mindset inovatif menunjukkan asosiasi langsung yang kuat sekaligus menjadi jalur tidak langsung, program kesiapan kerja perlu memuat pembentukan keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan. Kepustakaan menunjukkan bahwa sumber daya psikologis semacam ini dapat ditingkatkan melalui intervensi terstruktur (Lupşa et al., 2020).

Kedua, penguatan keterampilan adaptif sebaiknya berbasis pengalaman. Bentuk yang relevan meliputi pembelajaran berbasis proyek dengan masalah tidak terstruktur, rotasi peran, simulasi perubahan kondisi kerja, serta pendampingan transisi pendidikan–kerja (Pelgrim et al., 2022). Ketiga, pelatihan digital perlu diarahkan pada inti produktifnya. Investasi lebih tepat difokuskan pada kompetensi yang berkaitan langsung dengan dunia kerja, seperti pemanfaatan perangkat untuk analisis dan penyelesaian tugas, kolaborasi daring, pengelolaan identitas profesional digital, dan penilaian kredibilitas informasi (de Villiers Scheepers et al., 2024; Salhab & Aboushi, 2025).

Keempat, institusi pendidikan perlu menyematkan kesiapan kerja ke dalam desain kurikulum, bukan semata kegiatan tambahan di luar kelas. Penyematan employability menuntut kolaborasi berkelanjutan dengan dunia industri (Koseda et al., 2025) serta program peningkatan keterampilan yang responsif terhadap perkembangan kecerdasan buatan (Ersanlı et al., 2025). Umpan balik berkala dari pemberi kerja mengenai kesenjangan kompetensi lulusan dapat menjadi dasar penyesuaian kurikulum (Hoque et al., 2023; Richardt et al., 2024). Kelima, bagi kota menengah yang telah mencapai konektivitas luas, dukungan tidak cukup berhenti pada infrastruktur dan pelatihan teknis. Intervensi perlu menyentuh dimensi pengalaman dan cara pandang, termasuk magang, proyek kolaboratif dengan dunia usaha, dan paparan terhadap model peran yang relevan. Relevansi arahan ini meluas ke kota menengah di kawasan dengan karakteristik serupa: konektivitas yang telah meluas, ekosistem industri digital yang belum matang, dan tautan pendidikan–kerja yang masih lemah.

Keterbatasan dan arah penelitian mendatang

Beberapa keterbatasan perlu diakui. Pertama, validitas diskriminan di antara keterampilan adaptif, mindset inovatif, dan employability belum memadai. Secara substantif, keterkaitan ini dapat dipahami karena ketiga konstruk merepresentasikan kesiapan menghadapi perubahan. Secara metodologis, kondisi ini berarti pemisahan empiris belum tegas, sehingga koefisien jalur di antaranya perlu ditafsirkan dengan hati-hati. Penelitian mendatang perlu merumuskan ulang butir agar masing-masing konstruk mengukur manifestasi perilaku yang lebih khas, dan menguji kembali struktur konstruk melalui analisis faktor konfirmatori pada sampel terpisah.

Kedua, penyempitan literasi digital menjadi empat indikator menghasilkan model yang reliabel, tetapi mempersempit cakupan konseptual. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan instrumen yang dirancang khusus untuk konteks karier, misalnya kerangka kompetensi karier digital (de Villiers Scheepers et al., 2024), atau memperlakukan literasi digital sebagai konstruk tingkat kedua dengan dimensi yang dispesifikasi secara tegas.

Ketiga, desain potong lintang membatasi inferensi kausal. Pembentukan pola pikir dan persepsi kesiapan kerja berkembang sepanjang waktu, sehingga desain longitudinal lebih memadai untuk menangkap dinamika tersebut (Fu et al., 2023). Keempat, seluruh data bersifat laporan diri, termasuk employability yang diukur sebagai persepsi. Penelitian mendatang dapat memadukan ukuran yang lebih objektif, seperti status kerja setelah kelulusan, jejak penggunaan platform profesional, atau penilaian pemberi kerja.

Kelima, fokus pada satu kota membatasi generalisasi. Meskipun Kota Jambi merepresentasikan karakteristik kota menengah pada ekonomi berkembang, penelitian lanjutan dapat melakukan perbandingan lintas kota atau lintas negara untuk menelaah peran kematangan ekosistem

industri dan kualitas tautan pendidikan–industri. Selain itu, model dapat diperluas dengan menguji moderator seperti jenis kelamin, bidang studi, pengalaman kerja sebelumnya, dan akses terhadap jejaring profesional, serta memadukan pendekatan kuantitatif dengan wawancara mendalam.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital dan keterampilan adaptif berhubungan positif dengan mindset inovatif, yang selanjutnya berhubungan positif dengan persepsi employability generasi muda pada masa transisi pendidikan menuju dunia kerja. Dengan menempatkan kedua kapabilitas tersebut sebagai basis modal kesiapan adaptif digital dan mindset inovatif sebagai jalur tidak langsung, studi ini memperluas penerapan teori karier sosial kognitif pada konteks disrupsi kecerdasan buatan serta menawarkan kerangka untuk menelaah bagaimana kapabilitas berasosiasi dengan persepsi kesiapan kerja.

Tiga temuan menonjol memberi arah yang jelas, dengan batas interpretasi yang perlu dijaga. Pertama, keterampilan adaptif menunjukkan asosiasi total yang lebih besar terhadap employability dibandingkan literasi digital. Kedua, sebagian asosiasi kedua kapabilitas terhadap employability berjalan bersama mindset inovatif; proporsi tersebut lebih tinggi pada keterampilan adaptif daripada pada literasi digital. Ketiga, hanya dimensi produktif literasi digital yang bertahan secara empiris dan berasosiasi dengan persepsi kesiapan kerja, sehingga kelimpahan kecakapan digital secara umum tidak dengan sendirinya sejalan dengan employability.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya merancang program kesiapan kerja yang tidak berhenti pada pelatihan teknis. Penguatan pola pikir, penyediaan pengalaman menghadapi perubahan, dan pengarahan pelatihan digital pada fungsi yang relevan dengan dunia kerja menjadi kombinasi yang lebih sejalan dengan bukti empiris studi ini. Relevansi arahan tersebut terasa kuat pada kota menengah di ekonomi berkembang, tempat konektivitas telah meluas, tetapi ekosistem pendukung belum matang.

Kesimpulan ini dibatasi oleh desain potong lintang, pengukuran berbasis laporan diri, validitas diskriminan yang belum memadai di antara keterampilan adaptif, mindset inovatif, dan employability, serta fokus pada satu kota. Karena itu, temuan dipahami sebagai pola asosiasi pada persepsi kesiapan kerja, bukan sebagai bukti kausal mengenai status kerja aktual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Azalea, A., Lim, P. K., Lin, M. H., Lee, M., 2026. Effects of career adaptability on university fresh graduates' perceived future employability and career motivation: Employed versus unemployed. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 26(1), 231–258. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09716-0>
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi. 2025. *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jambi*
- Bankins, S., Hu, X., Yuan, Y., 2024. Artificial intelligence, workers, and future of work skills. *Current Opinion in Psychology*, 58, 101828. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101828>
- de Villiers Scheepers, M. J., Mulcahy, R., Fleischman, D., English, P., Burgess, J., & Crimmins, G. (2024). Digital career competencies: A co created scale for the digital employability competencies we've overlooked. *Industry and Higher Education*, 38(5), 411–422. <https://doi.org/10.1177/09504222241231265>
- Ersanlı, C. Y., Çelik, F., Barjesteh, H., Duran, V., Manoochehrzadeh, M., 2025. A review of global reskilling and upskilling initiatives in the age of AI. *AI and Ethics*, 5(6), 5719–5728. <https://doi.org/10.1007/s43681-025-00767-9>
- 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>
- Hair, J. F., Howard, M. C., Nitzl, C., 2020. Assessing measurement model quality in PLS SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., 2019. When to use and how to report the results of PLS SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR_11_2018_0203
- Hasan, M., 2026. The power of entrepreneurial innovation capital in higher education: A diffusion of innovation approach to Generation Z entrepreneurship education. *The International Journal of Management Education*, 24(2), 101383. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2026.101383>
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M., 2015. A new criterion for assessing discriminant validity in variance based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747_014_0403_8
- Hoque, N., Uddin, M., Ahmad, A., Mamun, A., Uddin, M. N., Chowdhury, R. A., Noman, A. H. M., 2023. The desired employability skills and work readiness of graduates: Evidence from the perspective of established and well known employers of an emerging economy. *Industry and Higher Education*. <https://doi.org/10.1177/09504222231172551>
- Jian, C., Zou, D., Mahadi, N., 2025. Social media, digital literacy, and career competence: A mixed methods study among university students in China. *Frontiers in Psychology*, 16, 1700213. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1700213>
- Kee, D. M. H., Anwar, A., Shern, L. Y., & Gwee, S. L. (2023). Course quality and perceived employability of Malaysian youth: The mediating role of course effectiveness and satisfaction. *Education and Information Technologies*, 28(10), 13805–13822. https://doi.org/10.1007/s10639_023_11737_1
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, & Katadata Insight Center. 2023. *Status literasi digital Indonesia 2023*. Kominfo & Katadata Insight Center.
- Koseda, E., Cohen, I. K., Cooper, J., McIntosh, B., 2025. Embedding employability into curriculum design: The impact of education 4.0. *Policy Futures in Education*, 23(3), 676–688. <https://doi.org/10.1177/14782103241280696>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Liu, Q., Tong, Y., 2022. Employee growth mindset and innovative behavior: The roles of employee strengths use and strengths based leadership. *Frontiers in Psychology*, 13, 814154. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814154>
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S. O., Scott, J., 2023. A comprehensive meta analyses of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Lupşa, D., Virga, D., Maricuţoiu, L. P., Rusu, A., 2020. Increasing psychological capital: A pre registered meta analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*, 69(4), 1506–1556. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>
- Lythreathis, S., Singh, S. K., El Kassar, A. N., 2022. The digital divide: A review and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121359. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121359>
- Ma, Y., Bennett, D., 2024. Analyzing predictors of perceived graduate employability from sufficiency and necessity perspectives. *Higher Education*. 88(6), 2375–2397. https://doi.org/10.1007/s10734_023_01122_9
- Pelgrim, E., Hissink, E., Bus, L., van der Schaaf, M., Nieuwenhuis, L., van Tartwijk, J., Kuijer Siebelink, W., 2022. Professionals' adaptive expertise and adaptive performance in educational and workplace settings: An overview of reviews. *Advances in Health Sciences Education*. https://doi.org/10.1007/s10459_022_10190_y
- Richardt, S., Towner, S., Brent, G., Castley, G., 2024. An industry review of recent graduate employees' performance compared to workplace expectations: An environmental science case study. *Industry and Higher Education*. 38(6). 562 573. <https://doi.org/10.1177/0950422224125016>

- Salavou, H., Mamakou, X. J., Douglas, E. J., 2023. Entrepreneurial intention in adolescents: The impact of psychological capital. *Journal of Business Research*, 164, 114017. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114017>
- Salhab, R., Aboushi, M. M., 2025. Influence of AI literacy and 21st century skills on the acceptance of generative artificial intelligence among college students. *Frontiers in Education*, 10, 1640212. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1640212>
- Scheerder, A., van Deursen, A., van Dijk, J., 2017. Determinants of Internet skills, uses and outcomes. A systematic review of the second and third level digital divide. *Telematics and Informatics*, 34(8), 1607–1624. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.07.007>
- Țarcă, V., Țarcă, N. C., Dumitrașcu, D. D., 2024. The digital edge: Skills that matter in the European labour market after COVID 19. *Economies*, 12(10), 273. <https://doi.org/10.3390/economies12100273>
- Tsou, E., Steel, P., Osiyevskyy, O., 2023. The relationship between entrepreneurial intention and behavior: A meta analytic review. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. <https://doi.org/10.1177/14657503231214389>
- van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., 2019. The first level digital divide shifts from inequalities in physical access to inequalities in material access. *New Media & Society*, 21(2), 354–375. <https://doi.org/10.1177/1461444818797082>
- World Economic Forum. 2025. *Future of jobs report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Wujema, B. K., Mohd Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., Ahrari, S., 2022. The role of self efficacy as a mediating variable in CareerEDGE employability model: The context of undergraduate employability in the North East Region of Nigeria. *Sustainability*, 14(8), 4660. <https://doi.org/10.3390/su14084660>
- Yu, T., He, L., Ying, H., Liu, J., Wu, Y., Wang, Y., Pan, X., 2024. Growth mindset and job crafting: A trait activation perspective with job autonomy as moderator. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1221. <https://doi.org/10.3390/bs14121221>
- Zakir, S., Hoque, M. E., Susanto, P., Nisaa, V., Alam, M. K., Khatimah, H., Mulyani, E., 2025. Digital literacy and academic performance: The mediating roles of digital informal learning, self efficacy, and students' digital competence. *Frontiers in Education*, 10, 1590274. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1590274>
- Zhao, J., Wei, G., Chen, K. H., Yien, J. M., 2020. Psychological capital and university students' entrepreneurial intention in China: Mediation effect of entrepreneurial capitals. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02984>
- Zhou, D., Peng, Z., Zhou, H., 2023. The influence of career decision making self efficacy on employability of higher vocational students: Mediated by emotional intelligence. *Frontiers in Education*, 8, 1274430. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>