



PENGEMBANGAN SKALA *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA MAGISTER BERDASARKAN DEMOGRAFI PENGALAMAN KERJA

Aulia Aniz Syabily

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, email: auliaanizsyabily@mail.ugm.ac.id

Jihan Hanifah

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, email: jihanhanifah@mail.ugm.ac.id

Restu Rahmana Putra

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, email: resturahmanaputra@mail.ugm.ac.id

Abstract: This article explores the importance of career adaptability in supporting individuals, both in the academic realm for pursuing higher education and in the workforce post-campus life. Lack of career adaptability can lead to apathy, poor decision-making skills, unrealistic expectations, and obstacles in achieving career goals. This study aims to develop a career adaptability measurement tool for students based on the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) theory. The measurement tool underwent reliability and validity testing. Results showed good reliability (Cronbach's $\alpha = 0.85$) and adequate construct validity (CFI = 0.763; TLI = 0.728; RMSEA = 0.091). The study also examined unidimensional and multidimensional models and measured item invariance. These findings contribute to understanding and measuring students' career adaptability, particularly based on their work experience demographics. The implications of this study are expected to assist career counseling in improving students' career readiness.

Keywords: career adaptability; measurement tool; students; work experience

Abstrak: Artikel ini membahas pentingnya adaptabilitas karir dalam mendukung individu, baik dalam dunia akademik untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi maupun di dunia kerja pasca kampus. Kurangnya adaptabilitas karir dapat menyebabkan sifat apatis, kemampuan pengambilan keputusan yang rendah, ketidakrealistisan, dan hambatan dalam mencapai tujuan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur adaptabilitas karir pada mahasiswa berdasarkan teori *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*. Proses pengembangan alat ukur ini melibatkan pengujian reliabilitas dan validitas. Hasil pengujian menunjukkan reliabilitas yang baik (α Cronbach = 0,85) dan validitas konstruk yang memadai (CFI = 0,763; TLI = 0,728; RMSEA = 0,091). Penelitian ini juga menguji model unidimensi dan multidimensi, serta mengukur invariansi item. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dan mengukur adaptabilitas karir mahasiswa, khususnya berdasarkan demografi pengalaman kerja mereka. Implikasi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam konseling karir untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci: adaptabilitas karir; alat ukur; mahasiswa; pengalaman kerja

PENDAHULUAN

Dalam masa transisi antara dunia perkuliahan jenjang sarjana, ke dunia kerja ataupun langsung melanjutkan ke jenjang pascasarjana, terdapat beberapa fenomena dimana individu melakukan eksperimen dan eksplorasi terhadap jalur karirnya. Menurut Santrock (2011) Masa dewasa awal yang terjadi antara usia 18-25 tahun, dan rentang usia ini masih banyak dialami mahasiswa pascasarjana. Sehingga beberapa eksplorasi karirpun dilakukan untuk memenuhi keinginan untuk ingin menjadi seperti *lifestyle* yang diinginkan. Atas penggambaran ini terlihat bahwa pentingnya kematangan karir dalam memilih ataupun merencanakan karir yang tepat. Kematangan karir ini lah yang mencakup pada perencanaan, eksplorasi, pengetahuan dunia kerja, serta dalam pengambilan keputusan karir. Dari teori kematangan karir ini, memunculkan teori pengembangan karir di masa dewasa awal menekankan pentingnya kesiapan individu dalam membuat pilihan karir yang sesuai, dan teori ini disebut juga sebagai "*Career Adaptability*".

Career Adaptability mengarah pada kesiapan individu dalam meniti jenjang karir dengan segala upaya dan usaha dalam menyelesaikan segala tugas perkembangan yang berkaitan dengan karirnya di dunia kerja. Adaptabilitas karir ini kelanjutan dari kematangan karir yang melibatkan pada perencanaan yang matang bukan hanya sekedar memperoleh keuntungan yang bersifat sementara. Minimnya adaptabilitas karir dapat menimbulkan sifat apatis, decision making skill yang rendah, pemenuhan terhadap realitas yang minim, tumbuhnya hambatan dalam mencapai tujuan karir. Menurut Savickas *Career Adaptability* terdiri atas empat keyakinan prinsip sikap tertentu dan kompetensi seperti concern, controll, curiosity, confidence yang membentuk strategi pemecahan masalah dan perilaku coping individu dalam mensintesis konsep diri dalam hal vokasional dan peran mereka dalam dunia kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa pascasarjana. Mahasiswa pascasarjana umumnya telah maupun sedang memiliki pekerjaan selagi menempuh bangku perkuliahan. Terlebih apabila telah lulus dari universitas, mahasiswa pascasarjana yang belum bekerja akan mengalami tuntutan yang lebih kuat untuk bekerja. Skala *career adaptability* yang akan dibuat peneliti berguna untuk mengetahui bagaimana kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa pascasarjana sehingga bisa menjadi bahan informasi mengenai hal tersebut bagi mahasiswa pascasarjana, universitas, maupun berbagai bidang kerja yang membutuhkan kompetensi mahasiswa pascasarjana.

Penelitian ini ingin mengubah respon aitem dari 5 = *Strongest*, 4 = *Very Strong*, 3 = *Strong*, 2 = *Somenbat Strong*, 1 = *Not Strong* (Savickas & Porfeli, 2012), yang digunakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya pada skala baku maupun adaptasi skala baku menjadi respon aitem 5 = Sangat Sesuai, 4

= Sesuai, 3 = Netral, 2 = Tidak Sesuai, 1 = Sangat Tidak Sesuai. Hal ini dikarenakan respon aitem yang peneliti pilih lebih sesuai dengan aitem yang akan peneliti buat. Selain itu, respon aitem tersebut sudah lebih familiar digunakan dalam penelitian-penelitian psikologis di sehingga akan lebih mudah untuk dipahami oleh responden penelitian

Skala baku maupun skala adaptasi baku baik yang utuh maupun *short form* dari *career adaptability* sudah pernah digunakan di Indonesia. Skala yang digunakan biasanya adalah *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dibuat oleh Savickas dan Porfeli (2012) serta *Career Adapt Abilities Scale-Short Form* (CAAS - SF) yang dibuat oleh Maggiori dkk. (2017). Penggunaan skala tersebut di Indonesia dilakukan dengan mengadaptasi skala sedangkan penelitian ini membuat aitem baru berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan disesuaikan dengan konteks mahasiswa pascasarjana di Indonesia. Selain itu CAAS maupun CAAS-SF yang telah diadaptasi di Indonesia memuat aitem-aitem yang terlalu general sehingga belum sesuai dengan konteks yang ingin diteliti seperti aitem “menyelesaikan masalah” dan “tetap optimis” yang tidak menunjukkan tentang adaptabilitas karir yang hendak diukur.

Sejauh ini belum ada penelitian yang menggunakan subjek penelitian mahasiswa pascasarjana secara khusus di Indonesia. Penelitian sebelumnya di Indonesia dengan menggunakan *Career Adapt Abilities-Short Form* (CAAS - SF) mengambil subjek dewasa awal yang terdiri atas mahasiswa dan yang telah bekerja sehingga tidak spesifik dan juga subjek mahasiswa tidak dibedakan stratanya (Panjaitan & Sahrah, 2023). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rensburg, dkk., (2022) menggunakan CAAS hanya mengambil subjek dari mahasiswa S1 di Jakarta dan Surabaya. Maka dari itu, kami membuat penelitian ini agar subjek mahasiswa pascasarjana bisa lebih terepresentasikan dengan skala yang dibuat khusus untuk subjek ini.

Pada penelitian ini, peneliti memperbanyak aitem pada dimensi *Control* dan memangkas sedikit aitem pada dimensi *Concern*. Hal ini dikarenakan hasil dari *loading factor* pada CAAS versi Indonesia yang dibuat oleh Sulistiani, dkk., (2019) pada mahasiswa S1 yang menunjukkan bahwa dimensi *Control* memiliki nilai *loading factor* paling tinggi (0.89) yang diartikan bahwa mahasiswa Indonesia memiliki derajat yang lebih tinggi untuk mempersiapkan dirinya dalam menggapai karir dibandingkan dimensi lainnya. Sedangkan dimensi *Concern* memiliki nilai *loading factor* paling rendah (0.79).

Dalam dunia kerja, *career adaptability* memiliki peran yang cukup penting yakni diantaranya pertimbangan bahwa adanya sumber daya manusia yang dapat beradaptasi dan berubah menjadi

prekursor penting untuk respons terhadap *career adaptability* ini. Sebagaimana yang dibutuhkan dalam bidang praktik yang berharga adalah desain, implementasi yang bertujuan guna meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan karir yang sedang dijalani. Sejauh ini cukup banyak penelitian tentang intervensi di dunia kerja yang menjadi jalan untuk meningkatkan kredibilitas pekerjaan yang penting dilakukan di bidang ini serta dapat dibuat dalam form sebuah literatur yang bertujuan membangun kemajuan dalam adanya signifikansi klinis dari intervensi karir itu secara umum (Brown, 2015). Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terdapat gap penelitian yakni adanya kebutuhan dalam memahami kapasitas seseorang untuk mengenali perilaku adaptasi karir pada orang lain, khususnya di jenjang tertentu, penting karena berbagai alasan, tidak terkecuali dapat membantu konselor karir dalam membangun kapasitas dalam, memberikan bimbingan terhadap klien mereka. Dengan demikian studi kami bertujuan untuk ekspansi dari penelitian sebelumnya secara spesifik mengatasi kesenjangannya dalam pemahaman tentang *career adaptability* (Rudolph, dkk., 2017).

A. Grand Theory

Career adaptability pertama kali didefinisikan oleh Super dan Knasel pada tahun 1981 sebagai "kesiapan orang dewasa untuk mengatasi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja" (hal. 195) (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008). Sepanjang karirnya, Super terus menyempurnakan teorinya tersebut hingga pada tahun 1997, Savickas (1997) menelusuri perkembangan teoritis yang mengarah pada pembentukan kemampuan beradaptasi dalam karir. Savickas (1997) mengusulkan kemampuan beradaptasi karir sebagai pengganti konsep kematangan karir dan cara untuk mengintegrasikan empat segmen rentang hidup yang dikembangkan oleh Super, yaitu teori ruang hidup yang terdiri atas perspektif individu, perkembangan, identitas, dan kontekstual.

Pada tahun 2005 Savickas mengembangkan teori konstruksi karirnya dengan mendefinisikan *career adaptability* sebagai "konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan yang akan datang, transisi pekerjaan, dan trauma pribadi". (hal.51). Dia juga menyempurnakan struktur teoretis dengan membagi kemampuan adaptasi menjadi empat dimensi yaitu: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dalam literatur, diidentifikasi terdapat delapan instrumen yang digunakan untuk mengukur *Career adaptability*; *the Career Adapt-Abilities Scale* (Savickas & Porfeli, 2012), *the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2015), *the Career and Work Adaptability Questionnaire* (CWAQ; Nota, Ginevra, & Soresi, 2012), *the Career Maturity Inventory–Form C* (CMI-Form C; Savickas & Porfeli,

2011), *the Career Adaptability Inventory* (CAI; Ferreira & Coetzee, 2013; Ferreira, Coetzee, & Masenge, 2013), *the Student's Career Construction Inventory* (SCCI; Savickas, 2009), *the Career Futures Inventory* (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005), dan *the I-Adapt Scale* (Ployhart & Bliese, 2006). Literatur tentang *career adaptability* didominasi oleh studi kuantitatif. Namun, ada sejumlah penelitian kualitatif yang menjanjikan dan memberikan kekayaan dan kedalaman penting pada konsep tersebut, karena menyoroti relevansi sumber daya *career adaptability* dalam kisah hidup pribadi.

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) merupakan ukuran standar internasional yang dirancang untuk menilai kemampuan adaptabilitas karir individu. Alat ukur ini telah teruji secara internasional di 13 negara dan terbukti memiliki keandalan yang tinggi dalam berbagai konteks budaya (Sulistiyani, 2018). CAAS mengukur empat dimensi utama adaptabilitas karir, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. *Concern* mengacu pada kemampuan individu untuk melihat ke depan dan merencanakan masa depan, sementara *control* mencerminkan tanggung jawab pribadi dalam membentuk masa depan. *Curiosity* merujuk pada eksplorasi diri dan berbagai kemungkinan peran, sedangkan *confidence* adalah keyakinan bahwa individu mampu mengimplementasikan pilihan dan mencapai tujuannya (Savickas & Porfeli, 2012).

Individu dengan tingkat adaptabilitas karir yang tinggi memiliki sejumlah karakteristik positif. Mereka cenderung optimis, peduli terhadap orientasi karir masa depan, dan merencanakan dengan baik. Mereka juga bertanggung jawab dalam mengendalikan dan membangun karir secara mandiri, antusias dalam mencari tahu dan menganalisis pilihan karir, serta mampu memecahkan masalah untuk mengambil keputusan karir yang lebih baik. Adaptabilitas karir ini menjadi kapasitas penting bagi individu dalam mengantisipasi atau menghadapi perubahan, sekaligus memperkuat kemampuan regulasi diri mereka.

B. METODE

- Partisipan

Subjek yang digunakan dalam pengembangan alat ukur ini yakni mahasiswa magister dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia

Tabel 1. Data demografis Partisipan penelitian

Jumlah Responden: 191			
JenisKelamin	Counts	% of Total	Cumulative %
Laki-Laki	64	33.5 %	33.5 %
Perempuan	127	66.5 %	100.0 %

Domisili	Counts	% of Total	Cumulative %
Kabupaten	79	41.4 %	41.4 %
Kota	112	58.6 %	100.0 %
KlasterBidang Ilmu	Counts	% of Total	Cumulative %
Soshum	114	59.7 %	59.7 %
Saintek	77	40.3 %	100.0 %
StatusPekerjaan	Counts	% of Total	Cumulative %
Pernah Bekerja	162	84.8 %	84.8 %
Tidak Pernah Bekerja	29	15.2 %	100.0 %
SumberDanaPendidikan	Counts	% of Total	Cumulative %
Dana Pribadi	114	59.7 %	59.7 %
Beasiswa	77	40.3 %	100.0 %

Partisipan berjumlah 191 mahasiswa yang terdiri atas 64 orang berjenis kelamin laki-laki (33.5%) dan 127 orang perempuan (66.5%). Selain itu, 79 orang partisipan berdomisili di kabupaten(41.4%) 112 orang berdomisili di kota (58.6%). Dari segi klaster bidang Ilmu, mayoritas dari klaster Ilmu soshum sebanyak 114 orang (59.7%) dan klaster saintek 77 orang (40.3%). Untuk status pekerjaan/pengalaman kerja, kelompok partisipan yang pernah bekerja atau memiliki pengalaman kerja sebanyak 162 orang (84.8%), dan yang paling sedikit partisipan tidak pernah bekerja sebanyak 29 orang (15.2%). Pada demografi sumber dana pendidikan mayoritas menggunakan dana pribadi sebanyak 114 partisipan (59.7%), dan disusul dana dari beasiswa sebanyak 77 partisipan (40.3%).

- Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada studi ini menggunakan metode survei. Penelitian survei digunakan untuk memecahkan masalah-masalah isu skala besar yang aktual dengan populasi sangat besar, sehingga diperlukan sampel ukuran besar (Widodo, 2008:43). Sejalan dengan pendapat diatas, dalam penelitian survei informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

- Uji validitas

Pada setiap pengembangan alat ukur dilakukan uji validitas. Pertama, validitas isi diuji secara logis atau empirik. Validitas isi digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir dalam skala penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Azwar, 2015). Secara empiris ini, validitas isi diuji dengan mencermati kesesuaian butir aitem yang ditulis dengan kisi-kisinya, ini dapat dilakukan sendiri oleh pengembang instrumen atau meminta pendapat para ahli (professional judgement). Secara empiris pengujian kesesuaian butir dengan kisi-kisi itu diuji dengan analisis korelasi butir untuk melihat seberapa besar korelasi antara butir dan variabel keseluruhan. Yang kedua, validitas kriteria ini dapat dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan kriteria untuk mengujinya, yaitu validitas konkuren dan prediktif. Jika kriteria telah tersedia saat pengujian validitas instrumen dilakukan, maka yang dilakukan adalah pengujian validitas konkuren. Sebaliknya jika kriteria yang menjadi dasar pengujian validitas belum ada pada saat pengujian, karena masih harus diprediksi oleh hasil ukur menggunakan instrumen tersebut, maka validitas diuji sebagai validitas prediktif. Yang ketiga, ketepatan konstruksi diuji dengan uji validitas konstruk, pengujian dapat dilakukan dengan metode: konvergensi dan diskriminabilitas, matriks multitrait-multimethod (MTMM) dan analisis faktor (Kerlinger, 1996:736-750).

Penentuan suatu data valid atau tidaknya adalah dengan membandingkan corrected item total correlation yang harus lebih besar dari 0.388 (angka kritis r pada tabel nilai-nilai r product moment). Hasil pengolahan uji validitas diperoleh corrected item-total correlation disimpulkan bahwa atribut aitem valid.

- Uji Reliabilitas

Perlu dilakukannya uji reliabilitas untuk melihat apakah pengukuran ini menghasilkan hasil yang reliabel. Analisis menggunakan software Jamovi untuk melihat nilai Alpha Cronbach. Menurut (Sujarweni, 2014:193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten dan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel yakni Concern, controll, curiosity, dan confidence dinyatakan reliabel yakni nilai Cronbach's Alpha yakni

0.862.

- Analisis Data

Dalam menganalisis data tahap pertama yang dilakukan menggunakan analisis faktor, metode analisis faktor ini sudah dikenal cukup luas terutama di kalangan ilmuwan sosial kuantitatif. Fungsi penggunaan uji ini adalah untuk memastikan apakah butir-butir tertentu faktornya dan faktor-faktor yang terbentuk mendukung variabel. Uji analisis faktor ini dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang mendukung penjelasan atas variabel terikat tertentu. Sehingga uji tersebut menghasilkan sejumlah faktor yang dapat menjelaskan atau menjadi indikator mengenai suatu variabel. Adanya faktor ini karena sifat struktur yang berada dalam satu garis hubungan (Fergusson, 1989).

HASIL

- *Exploratory Factor Analysis (EFA)*

Tahap pertama dalam pengolahan data dibutuhkan interpretasi data dari hasil survei. Dalam pengembangan alat ukur diperlukan sebuah penggambaran data, penggambaran data ini dilakukan untuk mencari model yang cocok untuk analisis lebih lanjut, maka digunakan analisis faktorial EFA(*Exploratory Factor Analysis*). Hal ini dilakukan untuk menggambarkan data dengan melihat berapa faktor yang terbentuk dari 40 aitem yang diujikan ke dalam survei yang diisi partisipan. Hasil analisis menunjukkan hasil KMO sebesar 0.846, serta nilai Barlett's Test Sphericity sebesar dengan signifikansi <0.01 . Menggunakan metode rotasi varimax pada analisis ini yang menunjukkan 3 buah faktor terhadap faktor 1 yang mendominasi keseluruhan butir aitem. EFA tidak menghipotesiskan adanya sejumlah factor dari butir-butir pengukuran variabel. Butir-butir dibebaskan membentuk polanya sendiri dan memberikan informasi ditemukannya faktor-faktor.

Tabel.1 *Bartlett's Test Sphericity*

χ^2	df	p
3092	780	$<.001$

Tabel 2. Hasil analisis *Exploratory factor Analysis*
Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	5.70	14.26	14.3
2	3.43	8.58	22.8
3	2.83	7.06	29.9
4	2.26	5.64	35.5
5	1.47	3.69	39.2
Total		387	100

Inter-factor Correlation

Factor	1	2	3	4	5
1	-	0.00	0.00	0.00	0.00
2		-	0.00	0.00	0.00
3			-	0.00	0.00
4				-	0.00
5					-

Penetapan keputusan aitem

- Factor loading* tertinggi dimulai dari jumlah pada kelompok faktor
 - Pemilihan jumlah aitem setiap faktor dipilih berdasarkan jumlah aitem pada dimensi awal dengan rata-rata 4-5 aitem (seperti pada tabel)
 - Jumlah aitem terpilih ditelaah lebih lanjut melalui analisis *confirmatory factor analysis*
- *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

CFA menghipotesiskan telah ditemukannya sejumlah faktor dari variabel dan analisis dilakukan untuk menegaskan kemandirian faktor yang terbentuk dan menguji kontribusi butir terhadap faktor-faktornya.

- Terdapat faktor loading < 0.3 pada salah satu faktor faktor 2 dengan nilai 0.292 sehingga perlu digugurkan dan mengganti dengan butir aitem yang lain, hanya saja setiap kali ditambahkan dengan butir aitem yang lain, besar factor loading tidak dapat memenuhi nilai $> 0,3$
- Sehingga diputuskan untuk menggugurkan aitem tersebut dan menetapkan jumlah butir seperti pada tabel sekian.

Tabel 3. Hasil Analisis *Confirmatory Factor Analysis*

Test for Exact Fit				
X^2	df	df	P	
18.9	9	9	0.026	
Fit Measures				
CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
0.959	0.931	0.0758	0.0250	0.124

- *Measurement Invariance*

MI berdasarkan pengembangan alat ukur career adaptability berdasarkan demografi pengalaman kerja.

Tabel 4. Hasil Analisis *Measurement Invariance*

Deskripsi		χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	Δ CFI	Δ RMSEA
Model	Parameter							
1	Configural		196	0.917	0.899	0.059		
2	Metric		366	0.763	0.728	0.091	0.189	0.002
3	Scalar		366	0.763	0.728	0.091	0.00	0.00
4	Strict		366	0.763	0.728	0.091	0.00	0.00

Dari hasil analisis invarians terlihat pada model 2 yang memenuhi kriteria dengan nilai CFI, TLI, dan RMSEA yang mencukupi nilai standar.

Tabel 5. Hasil Analisis *Structural Equation Modeling*
Fit indices

SRMR	RMSEA	95% Confidence Intervals		RMSEA p
		Lower	Upper	
0.063	0.059	0.038	0.077	0.226

C. Blueprint skala uji coba *career adaptability*

Tabel 6. *Blueprint* skala *career adaptability*

No	Dimensi	Indikator	Bobot	Jumlah item Skala
1	<i>Concern</i>	Menyadari relevansi bidang ilmu studi dan minat karir	13.3%	2
		Persiapan <i>soft skill</i> sesuai minat karir		
		Menyusun <i>pathway</i> sesuai dengan minat karir		
2	<i>Control</i>	Membuat rencana tentang karir	26.6%	4
		Membuat pengambilan keputusan dengan teliti dan bertanggung jawab		
		Membentuk diri dan lingkungan untuk persiapan karir		
3	<i>Curiosity</i>	Mengeksplorasi karir lingkungan sekitar	33.3%	5
		Mencari kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik		
		Menggali informasi sebelum membuat keputusan dan melakukan sesuatu		
		Memiliki rasa ingin tahu tentang peluang baru		

4	<i>Confidence</i>	Merasa mampu mengerjakan pekerjaan dengan efisien	26.6%	4
		Merasa mampu mengerjakan tugas semaksimal kemampuan yang dimiliki		
		Merasa memiliki kemampuan <i>problem solving</i> yang baik		
	Total		100%	15

D. Aitem pengukuran

Aitem pengukuran akan dikembangkan dengan memperhatikan validitas dan reliabilitas, fungsi reliabilitas dan validitas aitem dalam penyusunan tes psikologi yaitu adalah seleksi aitem yang bertujuan untuk mendapatkan hasil pengukuran terbaik. Validitas mengacu pada sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas mengacu pada bagaimana alat ukur konsisten dan akurat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur (Azwar, 1995). Sebelum pengujian validitas dan reliabilitas perlu disusun rekomendasi aitem sebanyak dua hingga tiga kali lipat sebagai cadangan jika ada aitem yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas di bawah standar.

Aitem dibawah ini dibuat berdasarkan urutan aspek pengukuran, jika data sudah disetujui maka bisa diuji coba dengan urutan acak, agar dapat meningkatkan kepercayaan hasil pengukuran, bukan hasil prediksi subjektif responden akan hasil yang diharapkan.

Tabel. 2 Aitem pengukuran *career adaptability*

No	Indikator	Aitem	F/U
1	Menyadari relevansi bidang ilmu studi dan minat karir	Saya berada pada program studi atau jurusan yang sesuai dengan minat karir	F
2		Karir yang saya inginkan bisa dicapai dengan jurusan yang saat ini saya	F

No	Indikator	Aitem	F/U
		tempuh	
3		Tidak ada hubungan antara jurusan dan minat karir	UF
4	Persiapan <i>soft skill</i> sesuai minat karir	Menentukan <i>softskill</i> yang diperlukan dengan mengidentifikasi aktivitas yang diperlukan	F
5		Keikutsertaan pada kegiatan ekstrakurikuler bisa mengasah <i>softskill</i> sesuai minat karir	F
6		<i>Softskill</i> diperoleh diperoleh dengan hanya dengan mengikuti kegiatan akademik saja	UF
7	Menyusun <i>pathway</i> aktivitas sesuai dengan minat karir	Merencanakan keikutsertaan pada kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang relevan dengan minat karir	F
8		Hanya fokus pada aktivitas sesuai rencana studi yang sudah diberikan oleh kampus	UF
9	Membuat rencana tentang karir	Setelah lulus nanti, saya belum tahu apa yang ingin saya lakukan	UF
10		Saya sudah tau pilihan karir setelah lulus nanti	F
11		Saya melakukan riset agar dapat mencapai karir yang saya tuju	F
12		Saya akan memilih karir sesuai dengan kesempatan yang diperoleh saja	UF
13	Membuat pengambilan keputusan dengan teliti dan bertanggung jawab	Saya mengikuti perkuliahan secara optimal	F
14		Saya bertanggung jawab pada setiap keputusan yang saya ambil	F

No	Indikator	Aitem	F/U
15		Saya akan mengambil keputusan yang menurut saya baik	F
16		Keputusan yang saya ambil adalah arahan dari orang tua saya	UF
17	Membentuk diri dan lingkungan untuk persiapan karir	Saya mengikuti berbagai kegiatan untuk memperluas relasi saya	F
18		Saya bergabung pada komunitas sesuai dengan minat karir	F
19		Saya percaya pada diri akan bisa mencapai impian karir saya	F
20		Saya tidak pernah membayangkan bagaimana saya bekerja	UF
21	Mengeksplorasi karir lingkungan sekitar	Saya mencari tahu potensi dan peluang karir dari lingkungan terdekat saya	F
22		Saya tidak mengeksplorasi karir dari sumber manapun	U
24	Mencari kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik	Saya tergerak untuk mencari kesempatan-kesempatan baru	F
25		Saya mencari kesempatan untuk mengembangkan diri	F
27	Menggali informasi sebelum membuat keputusan dan melakukan sesuatu	Saya mengikuti konseling karir sebelum melanjutkan studi	F
28		Saya menyelidiki pilihan sebelum membuat keputusan	F

29	Memiliki rasa ingin tahu tentang peluang baru	Saya tertarik mempelajari hal baru yang berkaitan dengan peluang karir di masa depan	F
----	---	--	---

No	Indikator	Aitem	F/U
30		Saya acuh terhadap peluang karir dimasa depan	UF
31	Merasa mampu mengerjakan pekerjaan dengan efisien	Saya merasa mampu mengerjakan pekerjaan dengan efisien	F
32		Saya merasa mampu mengerjakan tuga tugas yang bermanfaat dan produktif	F
33	Merasa mampu mengerjakan tugas semaksimal kemampuan yang dimiliki	Saya merasa selalu mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam melakukan pekerjaan	F
34		Saya selalu puas jika telah mengerjakan usaha sebaik mungkin	F
35		Dalam kondisi sulit pada saat belajar, saya yakin ini akan memberikan dampak baik pada karir yang ingin saya capai	F
36	Merasa memiliki kemampuan <i>problem solving</i> yang baik	Saya merasa mampu menyelesaikan masalah dengan baik	F
37		Saya bisa memberikan alternatif pada setiap keputusan dalam kondisi kritis	
38		Saya sering bingung dalam beraktivitas dan tidak ada jalan keluar	UF
39	Terbiasa untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan diri	Saya merasa mampu meningkatkan kemampuan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi	F
40		Saya sering menambah pengetahuan tentang apa yang diperlukan sesuai minat karir saya	F

E. Diskusi

Penelitian ini dilakukan guna pengembangan alat ukur Career Adaptability pada konteks mahasiswa yang sudah memiliki pengalaman kerja dan yang belum memiliki pengalaman kerja serta mengevaluasi alat ukur dari properti psikometri yang tengah dikembangkan. Setelah melalui beberapa uji yang dilakukan dapat dikatakan alat ukur ini memiliki instrumen psikometri yang diharapkan, yakni tergolong cukup baik.

Beberapa uji yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji EFA, dan Uji CFA, serta uji Invariansi. Menurut Furr & Bacharach, 2013 Uji EFA berfungsi untuk mengeksplorasi faktor yang ada pada butir-butir skala yang digunakan. Dalam melakukan pengujian, sebagai uji pendahuluan dalam penelitian ini menggunakan uji KMO MSA(Kaiser Meyer Olkin) ini digunakan untuk mengukur kecukupan sampling, nilai yang didapat ini membandingkan besarnya koefisien korelasi terobservasi dengan koefisien korelasi secara parsial. Interpretasi nilai KMO yang kecil maka menunjukkan bahwa korelasi antara pasangan variabel tidak bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor mungkin tidak tepat. Sedangkan MSA(Measurement Sampling Adequacy) digunakan untuk menilai kelayakan setiap variabel. MSA merupakan ukuran lain yang digunakan untuk mengukur interkorelasi antar variabel dan kesesuaian dari analisis faktor(Hair, et.al, 1998). Dengan kriteria pengujian $MSA=1$ merupakan variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain, $MSA > 0.5$ variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut, dan $MSA < 0.5$ variabel dapat dieliminasi untuk tidak disertakan dalam analisis faktor(Santosa, 2002).

Setelah melalui analisis pendahuluan menunjukkan hasil yang sesuai untuk analisis EFA. Hasil analisis EFA yang menggunakan rotasi varimax. Dilanjutkan analisis invariansi didapatkan hasil hanya mencapai analisis configural untuk mendapatkan model yang fit,

karena pada saat dianalisis pada tingkat lanjut sampai matrik, skalar, dan strict tidak mendapatkan fit model.

KESIMPULAN

Pengembangan alat ukur dalam penelitian ini menunjukkan properti skala psikometris yang cukup memuaskan. Secara spesifik pengembangan skala ini valid dan menghasilkan skor reliabilitas yang menggunakan formula Alpha Cronbach 0.884. Berimplikasi pada adanya perbedaan Career Adaptability antara mahasiswa yang sudah pernah bekerja, belum pernah bekerja, dan sedang bekerja. Adapun faktor-faktor pendukung lainnya dalam Career Adaptability yakni seperti motivasi, keterampilan personal, dukungan sosial, dan persepsi terhadap peluang karir. Studi ini memberikan rekomendasi atau implikasi praktis bagi lembaga pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan career adaptability pada mahasiswa magister.

REFERENSI

- Ahmadai, Drs, H, Abu, dan Supriyono, Drs, Widodo. 2008. Psikologi Belajar. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1995). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar
- Brown, A., & Croudace, T. J. (2015). *Scoring and estimating score precision using multidimensional IRT1*. In Handbook of Item Response Theory Modeling: Applications to Typical Performance Assessment (a volume in the Multivariate Applications Series) (Issue March, pp. 307–333). Routledge
- Epskamp, S. (2017). *semPlot: Path Diagrams and Visual Analysis of Various SEM Packages' Output*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=semPlot>.

- Gallucci, M., Jentschke, S. (2021). *SEMLj: jamovi SEM Analysis*. [jamovi module]. For help please visit <https://semlj.github.io/>.
- Fergusson, George A dan Takane, Yoshio. (1989). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. New York: McGraw Hill Book Company
- Furr, M. R., & Bacharach, V. R. (2013). *Psychometric: An Introduction* (2nd ed.). SAGE Publisher
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998) *Multivariate data analysis*. 5th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hartung, P., Porfeli, E., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *Career Development Quarterly*, 57, 63–74. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x
- Kerlinger, Fred N. (1996). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Terjemahan Landung R Simatupang. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities–Short Form Ke Versi Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2).
- Putri, N.U. (2021). Penggunaan Exploratory Factor Analysis (EFA) untuk Pengembangan Skala Kecemasan Statistik dalam Pendidikan. *Psychocentrum Review*, 3(2), 153–163. DOI: 10.26539/pcr.32686
- R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rosseel, Y. (2019). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017a). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Santrock, J. W. (2003). *A Life Span development* edisi ketigabelas jilid II. Jakarta: Erlangga
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Sulistiani, W., Retno Suminar, D., & Hendriani, W. (2019). The career adapt-abilities scale-Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4 th International Conference on Education*.
- The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Van Rensburg, H., Perera, H. N., McIlveen, P., Asad, F., & Hoare, P. N. (2022). Measures of career adaptability and employability in Bahasa Indonesia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-19.
- Wiratna, Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

