

Teori dan Pengukuran Karier: *Literature Review*

Faldha Pebrianti Pangke*, Wahyu Widyatmoko

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Mulawarman, Indonesia

*e-mail korespondensi: faldhapebriantipersonalwork@gmail.com

Artikel Diterima: 5 Juni 2025

Artikel Direvisi: 20 Desember 2025

Artikel Disetujui: 30 Desember 2025

Abstract: Career theories play a significant role in addressing career-related issues and supporting individuals in identifying their potential, making the right career decisions, and adapting to the constantly changing dynamics of the workforce. Various theories have developed instruments to measure career-related aspects, such as Super's theory with the Career Development Inventory (CDI), Holland's theory with the Self-Directed Search (SDS), and the Career Adaptability Theory developed by Savickas and Porfeli with the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). These three theories and their measurement tools have served as the foundation and inspiration for the development of assessments, application designs, and scale adaptations in Indonesia. Using the narrative review method, this study examines six articles that discuss various measurement tools and their development or adaptation based on these theories. The review shows that Super, Holland, and Career Adaptability theories not only enhance insight into key elements of career but also produce useful, applicable assessment tools.

Keywords: Career; Career Adaptability; Career Development; Career Measurement

PENDAHULUAN

Identifikasi terhadap masalah karier pada siswa jenjang menunjukkan permasalahan yang dialami meliputi rendahnya pemahaman mengenai karier, perencanaan karier yang kurang, tingginya kecemasan karier, dan kurangnya pengetahuan yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan karier (Meitasari et al., 2021). Salah satu penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar siswa tidak siap untuk menghadapi tantangan pengambilan dalam keputusan karir (Arjanggi & Suprihatin, 2023). Temuan ini memiliki makna bahwa siswa mengalami kesulitan diawal proses keputusan karir dalam hidupnya. Hal senada yang juga menjadi temuan, permasalahan kematangan karier siswa pada jenjang SMK yaitu mengenai kematangan karir (Saripah et al., 2023).

Tidak hanya siswa sekolah yang mengalami permasalahan karier, mahasiswa perguruan tinggi pun tidak luput dari hal ini. Salah satu penelitian terhadap mahasiswa membahas mengenai berbagai hambatan perencanaan karier yang disebabkan faktor dari dalam diri mahasiswa maupun yang berasal dari faktor eksternal (Sa'adah & Khair, 2024). Berdasarkan hasil survei atau penelitian awal yang dilakukan kepada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Riau diketahui bahwa 56,8% mahasiswa mengalami kesulitan menentukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemudian, 62,2% mahasiswa juga belum memiliki gambaran dunia kerja. Bahkan 70,3% mahasiswanya mengatakan bahwa mereka merasa tidak yakin dapat bersaing di dunia kerja nantinya (Sulastri & Ruzain, 2025). Melalui hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir pada universitas tersebut masih belum siap untuk memasuki dunia kerja.

Berbagai permasalahan karier tersebut sebenarnya telah dibahas di teori-teori karier seperti *Career Development* Super, *Career Self-Directed Search* Holland, dan *Career Adaptability* oleh Savickas dan Profeli. Dalam kaitannya dengan karier, teori perkembangan karier yang dikembangkan oleh Super (1975) menekankan bahwa pada masa remaja, individu idealnya sudah memiliki kesiapan dalam membuat keputusan-keputusan karier yang tepat. Kesiapan dalam membuat keputusan tersebut dikenal dengan istilah *kematangan karier* (Sharf, 2013). Konsep ini dapat dipahami lebih lanjut melalui alat ukur yang dikembangkan oleh Super, yaitu Career Development Inventory (CDI) atau Inventori Perkembangan Karier (Riyadi, 2017). Sementara itu, teori Holland (1997) menjelaskan bahwa terdapat enam tipe kepribadian dasar yang perlu diperhatikan dalam menyesuaikan kondisi psikologis individu dengan pilihan kariernya (Anggraini et al., 2020). Selanjutnya, Konsep *career adaptability* atau adaptasi karier yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) adalah sikap adaptif karier pada diri individu yang ditandai melalui kesiapan dalam diri untuk menghadapi proses transisi atau perubahan yang berkaitan dengan pekerjaan (Silalahi et al., 2023). Untuk mengukur aspek ini, Savickas & Porfeli (2012) telah

menyusun sebuah alat ukur bernama Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori dan alat asesmen ini menjadi kunci dalam mengembangkan layanan karier yang responsif dan berbasis kebutuhan individu.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji instrumen asesmen berlandaskan teori *Career Development* Super, *Career Self-Directed Search* Holland, dan *Career Adaptability* Savikas & Porfeli yang relevan untuk memahami kesiapan, minat, dan fleksibilitas individu dalam merencanakan serta menavigasi jalur karier mereka. Instrumen asesmen terutama yang berlandaskan teori karier menjadi penting dalam bimbingan karier baik sebagai tahap preventif maupun intervensi untuk membantu guru BK atau konselor dalam menganalisis kebutuhan individu atau siswa untuk merencanakan layanan yang tepat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review*. Alur penelitian yang dilakukan mengadopsi tahapan yang digunakan oleh Putro et al., 2021 yang dimulai dari penentuan topik, penelusuran literatur berdasarkan *database google scholar* artikel terkait, seleksi literatur, analisis dan kesimpulan. Artikel yang dipilih yaitu: (a) artikel yang terpublikasi dalam 10 tahun terakhir, (b) artikel yang berfokus pada pengembangan atau adaptasi instrumen skala karier dilandasi oleh teori *Career Development* Super, *Career Self-Directed Search* Holland, dan *Career Adaptability* Savikas & Porfeli, (c) berbentuk *fulltext*.

Pada tahap awal penelitian ini dilakukan penelusuran terhadap berbagai literatur melalui *google scholar* yang memiliki relevansi dengan teori dan instrumen pengukuran karier. Setelahnya peneliti menyeleksi artikel yang akan dianalisis. Artikel tersebut haruslah membahas pengembangan, perancangan instrumen atau adaptasi skala karier selama 10 tahun terakhir yaitu di tahun 2015 sampai tahun 2025 dengan berlandaskan pada teori yang telah ditetapkan. Dari pencarian artikel *full text*, didapatkan artikel relevan sebanyak 6 artikel dengan masing-masing teori memiliki 2 artikel yang nantinya dianalisis. Keenam artikel tersebut dianalisis mengenai apa saja kelebihan, keterbatasan, serta apa yang telah ataupun belum dilakukan peneliti dalam penelitian pengembangan ataupun adaptasi instrumennya. Setelahnya peneliti akan menutup artikel ini dengan kesimpulan.

HASIL

Hasil pengkajian berasal dari enam artikel yang peneliti kaji dan peroleh mengenai pengembangan dan adaptasi alat pengukuran teori *Career Development* Super, *Career Self-Directed Search* Holland, dan *Career Adaptability* di Indonesia. Sejumlah temuan tersebut diperoleh dari telaah terhadap enam artikel terseleksi yang sesuai dengan topik yang dikaji dan alat pengukurannya yang dikembangkan atau diadaptasi di Indonesia. Enam artikel yang memenuhi kriteria topik akan dikaji secara komprehensif dalam bagian pembahasan. Berikut merupakan hasil penelitian seperti tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Artikel Sumber Data

Judul Artikel	Penulis	Tahun	Hasil
Skala Kematangan Karier Siswa SMK	Yuanita Dwi Krisphianti & Fenti Adelia Nurwulansari	2022	Skala Kematangan Karier SMK dengan jumlah item valid sebanyak 55 item. Skor reliabilitas 0.892.
Pengembangan Alat Ukur Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah Atas	Arie Rakhmat Riyadi	2017	Skala Kematangan Karier SMA. Format 1 memiliki 48 item dan Format 2 memiliki 38 item dengan skor reliabilitas 0.684
Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia	Panjaitan Y.J & Alimatus Sahrah	2023	Adaptasi CAAS – <i>Short Form</i> ke versi Indonesia memiliki 12 item dengan skor reliabilitas 0.82.
Rancang Bangun Aplikasi Tes Psikologi “HoTest” (Holland Advanced-Study Test) dengan Menerapkan Alat Ukur SDS (Self-Directed Search)	Inayah Kurniawati & Anggraini Mulwinda	2015	Aplikasi “HoTest” (Holland Advanced-Study Test) untuk mempermudah pelaksanaan tes SDS dan membantu skoring dari hasil pengerjaan.
Validitas dan Realibilitas Instrumen Teori Pilihan Karir Holland di Indonesia	Weni Anggraini, Fandy Kurniawan, Susilawati & Afra Hasna	2020	Validitas dan Reliabilitas <i>Holland Code Test</i> dari <i>personality-testing info courtesy Interest Item Pool (IPP)</i> . Terdapat 43 item yang valid dengan skor reliabilitas 0.906.
The Career Adapt-Abilities Scale- Indonesian Form: Psychometric Properties And Construct Validity	Wiwik Sulistiani, Dewi Retno Suminar & Wiwin Hendriani	2018	Adaptasi CAAS ke Indonesian Form dengan 24 item. Skor reliabilitas yang dimiliki 0.91.

PEMBAHASAN

Enam artikel yang dikaji membahas mengenai pengembangan, pembuatan aplikasi, dan adaptasi alat pengukuran di Indonesia yang berdasarkan pada teori Super, Holland, dan *career adaptability*. Berikut adalah teori dan alat pengukuran yang dikaji seperti yang tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Teori dan Alat Pengukuran

Teori	Dimensi	Alat Pengukuran
<i>Career Development Super</i>	Kematangan Karier	Skala Kematangan Karier SMK (Krisphianti, 2022)
		Skala Kematangan Karier SMA (Riyadi 2017)
<i>Career Self-Directed Search</i> Holland	Minat Karier	Aplikasi Ho-Test berlandaskan SDS (Kurniawati & Mulwinda, 2015)
		Validitas dan reliabilitas <i>Holland Code Test</i> dari <i>personality-testing info courtesy Interest Item Pool (IPP)</i> di Indonesia (Anggraini et al, 2020.)
<i>Career Adaptability by Savickas & Porfeli</i>	Adaptabilitas Karier	Adaptasi CAAS bahasa Indonesia (Sulistiani 2018)
		CAAS <i>Short-Form</i> (Panjaitan 2023)

Teori *Career Development Super*

Salah satu teori karier yang memiliki pengaruh besar dan cakupan yang luas adalah teori tahapan serta tugas perkembangan karier yang dirumuskan oleh Donald E. Super. Salah satu unsur penting dalam teori ini adalah *self-concept* atau konsep diri, komponen kematangan karier, serta tahap perkembangan karier yang diiringi tugas perkembangan di setiap tahapannya. Dalam kaitannya dengan tugas-tugas perkembangan karier, Super (1975) mengembangkan konsep *vocational maturity* atau kematangan vokasional, yang mengacu pada sejauh mana individu berhasil menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier sesuai dengan tahap usianya (Hamzah, 2019). Artinya, kematangan karier menunjukkan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan perkembangan karier berdasarkan tahapan hidup yang sedang dijalannya.

Mengenai kematangan sendiri menurut Super (1975), kematangan karier pada remaja dapat dinilai melalui beberapa indikator yang meliputi perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pemahaman dalam membuat keputusan karir (decision making), pengetahuan mengenai dunia kerja (*world of work information*), serta wawasan terhadap kelompok pekerjaan yang diminati (*knowledge of preferred*) (Rustanto, 2016). Indikator-indikator ini digunakan dalam pengembangan alat ukur kematangan karier di Indonesia. Beberapa di antaranya adalah skala kematangan karier siswa SMA yang dikembangkan oleh Arie Rakhmat Riyadi di tahun 2017 dan skala kematangan karier siswa SMK yang dikembangkan oleh Krisphianti di tahun 2022.

Pengembangan skala kematangan karier (SKK) SMA oleh (Riyadi, 2017) mengacu pada CDI (*Career Development Inventory*) dan menambahkan satu aspek yang tidak ada di dalam CDI ke skala ini yaitu realisme keputusan karier. Skala Kematangan Karier (SKK) ini disusun kedalam dua format. SKK Format 1 dirancang untuk menilai dimensi kognitif dari kematangan karier siswa SMA, yang mencakup tiga aspek utama, yaitu: 1) pemahaman mengenai proses pengambilan keputusan; 2) pemahaman tentang dunia kerja; dan 3) pemahaman terhadap kelompok pekerjaan yang diminati. Sedangkan SKK Format 2 dirancang untuk menilai dimensi non-kognitif dalam kematangan karier siswa SMA, yang terdiri dari tiga aspek, yaitu: 1) perencanaan karier, yang mencerminkan keterlibatan siswa dalam berbagai aktivitas perencanaan karier; 2) eksplorasi karier, yakni dorongan siswa untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi karier dan memperoleh informasi dari sumber-sumber tersebut; serta 3) realisme dalam pengambilan keputusan karier, yaitu sejauh mana keputusan karier siswa bersifat realistis atau masuk akal berdasarkan kondisi objektif diri mereka (seperti kelebihan dan kekurangan) serta peluang karier yang tersedia. Skala ini keseluruhan memiliki 90 butir item yang diujikan kepada 461 siswa dengan klasifikasi daerah perkotaan, transisi, dan pedesaan yang ditentukan berdasarkan dua kriteria, yaitu jarak antara sekolah dengan pusat pemerintahan serta kondisi demografis tempat sekolah tersebut berada.

Enam indikator yang digunakan dalam skala ini, dapat dikatakan bahwa skala ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari CDI (*Career Development Inventory*) dengan komponen kematangan karier yang dikemukakan oleh Super. Skala kematangan karier oleh Riyadi berhasil disusun dengan dua format yang secara garis besar format 1 berfokus menilai dimensi kognitif sedangkan format 2 menilai dimensi non-kognitif. Dalam

pelaksanaannya oleh guru BK, skala ini memungkinkan penilaian secara terpisah terhadap tingkat kematangan karier siswa, baik dalam dimensi kognitif dan non-kognitif. Apabila terdapat indikasi kelemahan pada salah satu dimensi, guru BK dapat menentukan pendekatan yang paling sesuai, apakah melalui pendekatan kognitif atau non-kognitif. Cakupan wilayah sampel pada penelitian ini dapat diperluas dan dapat dilakukan penelitian intervensi seperti efektivitasnya dalam program bimbingan karier di SMA atau pada jenjang yang sama. Dalam menjawab soal esai pada skala format 1, Guru BK melakukan penskoran dengan menggunakan kunci jawaban tertentu yang disusun berdasarkan konstruk kematangan karier, khususnya pada aspek pengetahuan mengenai kelompok pekerjaan yang diminati, serta merujuk pada buku Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI). Hal ini dapat menjadi tidak praktis karena memerlukan waktu yang lebih lama terutama jika guru BK harus menilai banyak siswa dalam waktu yang terbatas.

Selanjutnya, pengembangan skala kematangan karier SMK oleh (Krisphianti & Nurwulansari, 2022) disusun dengan empat indikator kematangan karier meliputi pembuatan perencanaan karier, keaktifan individu dalam mencari informasi karier, kemampuan menggunakan informasi karier, dan pengambilan keputusan karier. Skala ini diuji coba pada 139 siswa kelas XI di SMK Pemuda Papar. Dari total 60 pernyataan yang terdiri atas item favorable (+) dan unfavorable (-), sebanyak 55 item dinyatakan valid. Skala ini dapat dimanfaatkan guru BK sebagai alat asesmen awal untuk mengetahui siswa yang membutuhkan layanan bimbingan lebih lanjut terkait kematangan karier. Meski dikembangkan untuk SMK, struktur indikator dan jenis pernyataannya dapat disesuaikan atau dikembangkan untuk siswa SMA. Karena skala ini berbasis skoring numerik dan sederhana, ia sangat memungkinkan untuk diubah menjadi instrumen berbasis aplikasi atau digital form, sehingga bisa digunakan secara lebih luas dan efisien. Akan tetapi sampel dalam penelitian ini sangat homogen karena hanya dilakukan di satu sekolah dan di satu kelas pada satu jenjang saja. Hal ini berarti keragaman karakteristik siswa tidak tercakup secara luas. Skala ini belum diuji konstruksi lebih lanjut seperti uji validitas konstruk. Skala ini juga hanya digunakan untuk kepentingan *pretest* dan *posttest* teknik problem solving, belum dievaluasi efektivitas jangka panjang atau penggunaannya dalam konteks lain.

Kedua alat pengukuran berlandaskan teori Super di atas juga hanya berdasar pada komponen kematangan karier. Sedangkan seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kematangan karier dalam teori Super juga mencakup penyelesaian tugas di tahap perkembangan tertentu yang disesuaikan dengan usia individu. Oleh karena itu, perlu adanya alat pengukuran yang memiliki indikator berdasar pada tugas perkembangan di jenjang usia yang berbeda-beda. Mengingat ada beberapa tugas perkembangan di teori Super, alat pengukurannya pun juga beragam tergantung jenjang usia subjek yang diukur.

Teori Career Self-Directed Search Holland

Selama beberapa dekade terakhir, teori Holland telah menjadi acuan utama dalam melakukan penilaian terhadap minat karier. Menurut Holland (1997), pemilihan karier mencerminkan kepribadian seseorang, di mana individu cenderung memilih lingkungan kerja yang sesuai dengan karakter kepribadian mereka. Dalam model ini, terdapat enam tipe kepribadian utama yaitu *Realistic* (R), *Investigative* (I), *Artistic* (A), *Social* (S), *Enterprising* (E), *Conventional* (C) (Nuradhari et al., 2025).

Di Indonesia, untuk mempermudah pelaksanaan tes SDS (*Self-Directed Search*) yang merupakan salah satu pendekatan dalam mengukur minat pekerjaan yang dikembangkan oleh Holland (Kurniawati & Mulwinda, 2015) dalam penelitiannya merancang Aplikasi "Ho-Test (*Holland Advanced-Study Test*)" berbasis komputer yang merupakan alat bantu yang efektif dalam proses pelaksanaan tes minat karir karena dapat mempercepat proses skoring dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam perhitungan. Selain itu, aplikasi ini juga memudahkan pemeriksa dalam memverifikasi kesesuaian antara minat yang diungkapkan oleh subjek dengan referensi minat yang terdapat dalam kamus. Dengan keunggulan tersebut, aplikasi "HoTest" layak digunakan sebagai alat pendukung dalam pelaksanaan tes minat karir secara lebih efisien dan akurat dengan biaya dan waktu yang lebih efisien. Hanya saja 10 sampel data lama sebagai bahan pengujian dalam penelitian ini terlalu sedikit untuk menarik kesimpulan kuat mengenai validitas atau reliabilitas aplikasi. Penting untuk dilakukan penelitian menggunakan responden pada jenjang tertentu. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai penggunaan instrumen ini di lapangan oleh guru Bimbingan dan Konseling. Penelitian tersebut dapat mengkaji efektivitas implementasi instrumen dalam mendukung proses asesmen dan intervensi karier yang lebih tepat

sasaran. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana guru BK dapat memanfaatkan hasil pengukuran dari skala ini sebagai dasar dalam merancang layanan konseling yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Berdasarkan teori Holland (RIASEC), instrumen Holland Code Test dari *personality-testing.info* yang disusun berdasarkan *Interest Item Pool* (IPP) oleh Lenz dan rekan-rekannya pada tahun 2017 telah melalui uji validitas dan reliabilitas di Indonesia oleh (Anggraini et al., 2020). Instrumen ini ditujukan untuk individu berusia antara 15 hingga 27 tahun yang berada di institusi pendidikan maupun yang sudah bekerja tetapi belum merasa puas dengan kariernya, serta bagi mereka yang sedang berada dalam tahap pemilihan dan perencanaan karier. Dalam proses pengumpulan data, jumlah responden mencapai 220 orang yang berasal dari perguruan tinggi dan jenjang SMA. Instrumen ini terdiri dari 43 item valid. Instrumen ini mengikuti prosedur adaptasi lintas budaya dengan baik (*forward translation, back translation, expert judgment, pretesting, revisi*). Untuk uji validitas dan reliabilitas, responden yang dikumpulkan tersebar di Indonesia dengan harapan berbagai pandangan dan kepribadian dapat mewakili kebudayaan yang ada. Namun, meskipun dengan harapan itu, responden yang dikumpulkan tidak memiliki kejelasan rinci mengenai kondisi atau budaya dalam wilayah yang ditempati responden. Di Indonesia, instrumen ini juga memerlukan uji praktik penggunaan oleh konselor atau guru BK untuk melihat keefektifannya. Dengan demikian, instrumen ini membutuhkan rincian yang dapat lebih mempersempit kriteria responden dan memerlukan uji praktik oleh konselor atau guru BK di lapangan.

Career Adaptability Oleh Savickas & Porfeli

Konsep *Career Adaptability* yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) memandang adaptabilitas sebagai suatu konstruk psikososial yang merepresentasikan sumber daya individu dalam merespons tugas-tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, serta tantangan atau trauma kerja yang dapat memengaruhi integritas sosialnya. Terdapat empat dimensi utama dalam *career adaptability* yang mendasari strategi individu untuk bersikap fleksibel dalam menghadapi tugas-tugas karier yaitu *concern, control, curiosity, dan confidence* (Sulistiani et al., 2019). Sebagai alat ukur, *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dirancang oleh Savickas & Porfeli (2012) untuk menilai tingkat adaptabilitas karier individu secara global. Instrumen ini telah diujicobakan di 13 negara dan terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dalam berbagai konteks budaya (Sulistiani et al., 2019). Namun demikian, Savickas & Porfeli (2012) menekankan bahwa perbedaan lintas budaya dan bahasa menjadi aspek yang signifikan dalam memengaruhi validitas serta reliabilitas dari skala ini. Faktor-faktor seperti latar belakang negara, kondisi ekonomi, dan budaya dapat memengaruhi peluang individu dalam mengembangkan adaptabilitas karier. Oleh sebab itu, penyesuaian CAAS ke dalam berbagai bahasa dan budaya menjadi langkah penting untuk memastikan kesesuaian pengukuran terhadap konteks lokal (Khairunnisa, 2021).

Di Indonesia, CAAS telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al., (2019). CAAS versi Indonesia dikembangkan berdasarkan CAAS International Form 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012) yang terdiri atas 24 item untuk mengukur kemampuan adaptabilitas karier individu yang dibagi secara merata ke dalam empat subskala yang merepresentasikan masing-masing dimensi adaptabilitas karier, yaitu *career concern, career control, career curiosity, dan career confidence*. Partisipan dalam penelitian ini adalah 281 mahasiswa dari sebuah universitas swasta di Surabaya Indonesia dengan rentang usia 17-22 tahun. Hasil dari proses adaptasi menunjukkan bahwa skala CAAS dan seluruh subskala yang ada memiliki konsistensi internal yang baik, sesuai dengan teori yang menjadi dasarnya. Temuan ini mendukung penggunaan CAAS versi Indonesia dalam penelitian lebih lanjut, serta menunjukkan bahwa alat ini dapat digunakan oleh peneliti, psikolog, maupun konselor karier untuk menilai kemampuan adaptabilitas karier.

Penelitian ini dilalui dengan tahap *preparation, forward translation, reconciliation, back translation, harmonization, dan cognitive debriefing* beserta hasilnya. Hal ini menunjukkan dalam adaptasi ini, peneliti tidak hanya menerjemahkan bahasa, tetapi juga menyesuaikan makna secara budaya. Dengan hasil yang menunjukkan kesamaan dan reliabilitas tinggi dibandingkan dengan versi internasional, dapat menunjukkan bahwa penelitian ini memberikan dasar kuat untuk standarisasi CAAS versi Indonesia. Namun, penelitian ini hanya diujikan di salah satu universitas di Surabaya. Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas dapat dilakukan penelitian dengan responden mencakup seluruh Indonesia yang dapat mencerminkan keberagaman yang ada dan berbagai jenjang usia. Serta perlu dilengkapi norma interpretasi dan uji efektivitas di lapangan oleh

konselor ataupun guru BK.

CAAS versi *Short Form* juga diadaptasi oleh Panjaitan & Sahrah (2023). Proses adaptasi skala CAAS-SF dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu penerjemahan awal, pengecekan, *back translation*, dan *review*. Setelah proses adaptasi selesai, peneliti melanjutkan dengan tahap validasi dengan menyebarkan skala kepada sejumlah responden. Subjek penelitian ini adalah individu yang berada dalam rentang usia dewasa awal, yaitu antara 18 hingga 40 tahun. Dalam proses terjemahan, peneliti menunjukkan detail terhadap makna lokal di Indonesia. Misalkan mengganti kata "*as a person*" menjadi "pribadi yang lebih baik" sehingga hal ini dapat membuat bunyi item terasa lebih relevan dan natural. Uji yang digunakan dalam penelitian ini juga tergolong lengkap yaitu menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, *goodness of fit indices*, serta reliabilitas berstrata yang sesuai untuk skala multidimensi. Namun, instrumen ini membutuhkan norma atau interpretasi skor. Tanpa adanya norma, pengguna seperti konselor, guru BK, atau praktisi mungkin akan kesulitan menentukan apakah skor individu tergolong tinggi, sedang, atau rendah dalam hal adaptabilitas karier.

SIMPULAN

Kajian dalam penelitian ini membahas Teori Super, Teori Holland (RIASEC), dan *Career Adaptability* yang memberikan landasan konseptual dan instrumen asesmen yang relevan dalam memahami kesiapan karier, minat, serta adaptabilitas karier. Ketiga konsep ini saling melengkapi dengan memberikan gambaran utuh mengenai perkembangan karier individu: Super melalui kematangan karier, Holland melalui kecocokan antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja, serta *Career Adaptability* oleh Savickas dan Porfeli melalui kemampuan adaptasi psikososial dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Di Indonesia, masing-masing teori tidak hanya memperkaya pemahaman terhadap aspek-aspek penting dalam pengambilan keputusan karier, tetapi juga menyediakan alat ukur yang aplikatif seperti SKK, Ho-Test, dan adaptasi *Career Adapt-Abilities Scale*. Dengan demikian, ketiga konsep ini memberikan kerangka kerja bagi konselor maupun pendidik dalam mendampingi individu guna menyusun perencanaan karier, menyesuaikan minat, dan adaptif terhadap perubahan dalam dunia kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan fokus kajian yang hanya tertuju pada instrumen alat ukur pada tiga konsep dalam teori karier, padahal masih banyak konsep lain yang juga relevan dalam pengembangan karier yang dapat dikaji dan berpotensi memberikan kontribusi terhadap pemahaman dan pengembangan individu di bidang karier. Keterbatasan ini menyebabkan hasil kajian belum mampu memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai keragaman teori dan alat pengukuran yang dikembangkan dan diadaptasi di Indonesia untuk praktik penggunaan di lapangan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dalam meninjau teori-teori lain yang juga memiliki pengaruh dalam bidang karier dan eksplorasi instrumen asesmen karier baru di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, W., Kurniawan, F., Susilawati, S., & Hasna, A. (2020). Validitas dan Realibilitas Instrumen Teori Pilihan Karir Holland di Indonesia. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 2(2), 68–73.
<https://doi.org/10.51214/bocp.v2i2.34>
- Arjaggi, R., & Suprihatin, T. (2023). Kesulitan Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa Berprestasi Rendah. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, 3(1), 131–143.
<https://doi.org/10.25299/jicop.v3i1s.12353>
- Hamzah, A. (2019). *Kematangan Karier: Teori dan Pengukurannya*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
<http://files/37/WhatsApp Image 2025-05-22 at 17.34.36.jpeg>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Krisphianti, Y. D., & Nurwulansari, F. A. (2022). Skala Kematangan Karier Siswa SMK. *Nusantara of Research : Jurnal Hasil-hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(1), 8–17.
<https://doi.org/10.29407/nor.v9i1.16315>
- Kurniawati, I., & Mulwinda, A. (2015). Rancang Bangun Aplikasi Tes Psikologi "HoTest" (Holland Advanced-Study Test) dengan Menerapkan Alat Ukur SDS (Self-Directed Search). *Jurnal Teknik Elektro*, 7(2), 51–56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jte.v7i2.8582>
- Meitasari, A., Mulia, E. C. A., Chasanah, L. I., & Kholili, M. I. (2021). Problematika bimbingan dan konseling bidang karier siswa SMA: A systematic literature review (SLR). *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan*

- Konseling*, 5(1), 69–76. <https://doi.org/10.26539/teraputik.51648>
- Nuradhari, D., Azzahra, N. K., Fadmalia, P., Karisa, W., Subhan, M., & Shui, N. H. (2025). Peran Teori Holland dalam Mengarahkan Pilihan Karir Berdasarkan Versi Kepribadian. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1438–1442. <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/24400>
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 1421–1431. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935>
- Putro, H. E., Afifah, H. N., Ria, N., & Sulistiyowati, L. (2021). NARRATIVE REVIEW KONSELING KELOMPOK STRATEGI MIND MAPPING BERBASIS MINDMAPLE LITE: UNTUK MENINGKATKAN SELF REGULATION. 18(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/hisbah.2021.181-06>
- Riyadi, A. R. (2017). PENGEMBANGAN ALAT UKUR KEMATANGAN KARIER SISWA SEKOLAH MENENGAH ATAS. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(1), 60–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3837>
- Rustanto, A. E. (2016). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Sa'adah, L., & Khair, Z. (2024). Hambatan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Milenial di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(4), 397–403. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i4.3331>
- Saripah, I., Priliani, D. R., & Nadhirah, N. A. (2023). Problematika Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Kejuruan: Implementasi Pada Layanan Bimbingan dan Konseling Karir. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 12(1), 95–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/ijgc.v12i1.70437>
- 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>
- Sharf, R. (2013). *Applying career development theory to counseling*. California: Woodsworth, Inc.
- Silalahi, S. G. M., Yustina, A. I., & Hajanirina, A. (2023). Linking Boundaryless Career Orientation and Career Optimism: The Moderating Role of Career Decision Self-Efficacy and Career Adaptability. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 243–267. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i1.463>
- Sulastri, & Ruzain, R. B. (2025). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3), 18–23. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Sulistiani, W., Faculty of psychology Indonesia, U. A., Hendriani, W., & Faculty of psychology Indonesia, U. A. (2019). THE CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE-INDONESIAN FORM: PSYCHOMETRIC PROPERTIES AND CONSTRUCT VALIDITY. *International Conference on Education*, 1–9. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Super, D. E. (1975). *The Psychology of Career: An Introduction Vocational Development*. New York: Harper.