

Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia

¹Yoko Jimmy Panjaitan, ²Alimatus Sahrah

¹Universitas Bhakti Kencana, ²Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Article Info

Article history:

Received : 03 March 2023

Publish : 06 March 2023

Keywords:

Adaptation

Career

Validation

Info Artikel

Article history:

Diterima : 03 Maret 2023

Publis : 06 Maret 2023

Abstract

According to career construction theory, we conducted a cross-cultural adaptation study of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form proposed by Maggiori, Rossier, and Savickas of emerging and early adulthood in Indonesian Context. The validation method used in this research is Confirmatory Factor Analysis. Validation consisted by Goodness of Fit Indices. Results of the principal component analyses and confirmatory factor analyses suggested a four-factor solution and confirmed the hierarchical structure of the Indonesia version of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form. Loading factor matrix findings support the correlation between variables and laten variables. The results show that Career Adapt-Abilities Scale–Short Form reliable measure to assess career adaptability in Indonesia with the reliability $\alpha=0,82$. It was concluded that the Indonesian version of the CAAS-SF appears to be a valid and reliable measure for assessing career adaptability.

Abstrak

Berdasarkan teori perkembangan karir, peneliti melakukan proses adaptasi lintas budaya secara psikometris pada alat ukur Career Adapt-Abilities Scale–Short Form yang disusun oleh Maggiori, Rosier, dan Savickas pada dewasa awal ke dalam budaya Indonesia. Metode validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis faktor dengan Confirmatory Factor Analysis. Hasil dari analisis menghasilkan ada empat faktor yang terbukti mampu mengukur adaptabilitas karir dewasa awal di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa Career Adapt-Abilities Scale–Short Form sudah fit berdasarkan standar Goodness of Fit Indices. Matriks loading factor digunakan untuk melihat korelasi antara indikator dengan konstruk latennya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Career Adapt-Abilities Scale–Short Form memiliki validitas yang dapat diterima secara psikometris dengan reliabilitas alpha cronbach sebesar $\alpha=0,82$.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](#)



Corresponding Author:

Yoko Jimmy Panjaitan

Universitas Bhakti Kencana

Email : yoko.jimmypanjaitan@bku.ac.id

1. PENDAHULUAN

Menghadapi situasi pada abad ke- 21 ini, laju perubahan teknologi memaksa individu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap cara baru dalam berkomunikasi, belajar, bekerja, dan hidup (Nuha et al., 2018). Ditambahkan lagi oleh Herring (dalam Ramdhani et al., 2019) yang mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi dibutuhkan dalam menanggapi kondisi perubahan dalam pasar dan ekonomi. Begitupun dengan kemampuan untuk cepat menguasai keterampilan baru yang termasuk ke dalam tiga kompetensi penting yang harus dimiliki angkatan kerja pada abad ke-21 ini. Saat ini, mereka yang termasuk ke dalam kategori pencari adalah yang tergolong pada rentang usia dewasa awal. Menurut Hurlock Feldman (dalam Yendi et al., 2014) masa dewasa awal berada pada rentang usia 18 hingga 25 tahun pada kelompok *Emerging adulthood* dan hingga 40 tahun untuk kelompok *early adulthood*. Menurut del Corso (2017) kelompok individu yang masuk dalam kategori dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan dari lingkungan sehingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian dari individu itu sendiri yang nantinya akan dapat memengaruhi bagaimana individu melihat dan menanggapi perubahan yang dihadapi. Pada masa ini individu akan mungkin dihadapkan dengan hambatan dan tantangan untuk mencapai tugas perkembangannya, individu diharapkan mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam mempersiapkan karier yang mereka inginkan (Arnett, 2005). Selain itu menurut

del Corso, (2017) kelompok individu yang masuk dalam kategori dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan dari lingkungan sehingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam memutuskan sesuatu. Tantangan ini pula yang kemudian akan memengaruhi kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja atau tugas-tugas yang akan dihadapi (Paul J. & Cadaret, 2017). Menurut Savickas & Porfeli (2012) mempelajari adaptabilitas karir menjadi penting untuk melihat perbedaan faktor pembentuk kemampuan beradaptasi karir dan bagaimana cara mengembangkannya sesuai dengan budaya tertentu. Mengacu kepada kondisi pekerja, kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi dan keadaan yang berkaitan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karirnya disebut juga sebagai adaptabilitas karir (Bocciardi et al., 2017). Savickas (2005) menambahkan hal yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja disebut juga dengan istilah Adaptabilitas karir.

Adaptabilitas karir adalah kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas dalam rangka persiapan dan partisipasi dalam dunia kerja, serta kesiapan dalam menghadapi penyesuaian yang diakibatkan oleh perubahan kondisi di pekerjaan dan dunia kerja, baik yang terprediksi maupun tidak terprediksi (Savickas dalam Maggiori & Savickas, 2015). Menurut Spurk et al. (2015) adaptabilitas karier ditunjukkan dengan adanya berbagai aktifitas yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan tugas secara efektif di berbagai kondisi dan penemuan tantangan baru. Individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan dapat merasa dirinya lebih berharga dalam lingkungan sosial. Savickas, (2005) menjelaskan terdapat empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu perhatian terhadap karir di masa depan (*career concern*), rasa tanggung jawab terhadap karir yang mendorong regulasi diri (*career control*), rasa ingin tahu terhadap dunia kerja (*career curiosity*), dan keyakinan diri untuk bertindak sesuai minat (*career confidence*).

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) merupakan instrumen pengukuran adaptabilitas karir yang disusun oleh Savickas & Porfeli. CAAS telah banyak diadaptasi ke berbagai bahasa dan budaya termasuk Indonesia. Seiring perkembangan jaman, CAAS kemudian dikembangkan menjadi beberapa versi hingga format terbaru dengan jumlah item yang lebih ringkas. Versi terbaru CAAS ini kemudian disebut *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF) yang terdiri dari 12 aitem pernyataan yang telah divalidasi. Supratiknya (2014) menyebutkan salah satu aspek validasi adalah reliabilitas, yakni hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. CAAS 2.0, menunjukkan bahwa instrumen mengevaluasi konstruksi yang sama di seluruh negara. Hasil ini mendapatkan kisaran reabilitas memuaskan untuk empat dimensi (0,74 untuk kontrol, 0,85 untuk kepercayaan diri) dan sangat tinggi untuk skor total kemampuan beradaptasi, 0,92. Versi Jerman dan Prancis menunjukkan realibilitas internal yang sangat baik untuk skor total, dengan nilai masing-masing 0,94 dan 0,92. Reabilitas untuk skor dimensi bervariasi antara 0,86 dan 0,88 untuk versi Jerman, dan antara 0,75 dan 0,86 untuk versi Prancis. Mengenai versi singkatnya, CAAS-SF berisi 12 item dari CAAS 2.0 yang menghasilkan skor total yang menunjukkan kemampuan beradaptasi karier seorang peserta. Supratiknya (2014) menambahkan selain reliabilitas, perlu dilakukan uji validitas. Pendekatan validitas konvergen dan validitas diskriminan CAAS-SF dalam penelitian Maggiori et al. (2017) dilakukan dengan cara mengkorelasikan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-SF) dengan alat ukur subskala *Job satisfaction inventory*, *General work stress scale* (GWSS), dan *Organizational selfefficacy scale* (OCCSEFF) sebagai alat ukur pembandingnya. Hasilnya, dapat dikatakan secara keseluruhan alat ukur ini menunjukkan hasil yang FIT setelah dilakukan *modification indices* dan eliminasi item dengan indeks ukuran kecocokan *Root Mean Square of Approximation* (RMSEA) sebesar, 0,064 ($\leq 0,08$), *Goodness of Fit Index* (GFI) sebesar 0,968 ($\geq 0,90$), *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,964 ($\geq 0,90$) dan *Tucker Lewis Index* (TLI) sebesar 0,953 ($\geq 0,90$).

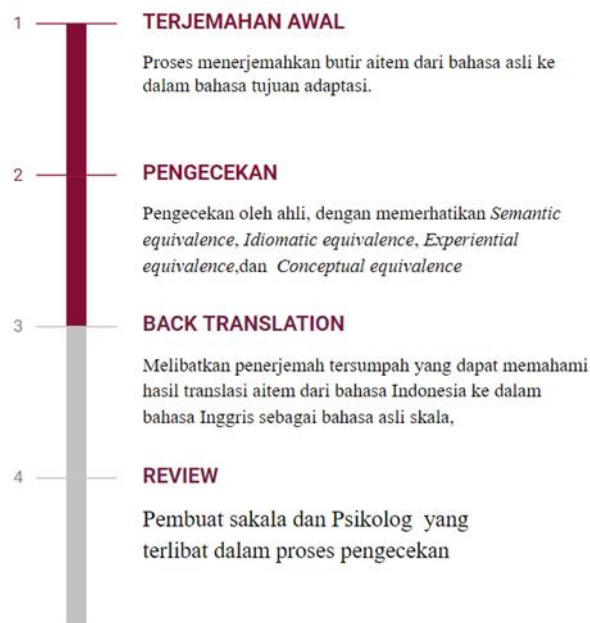
Hal tersebut menunjukkan bahwa CASS-SF sudah teruji Valid untuk dapat mengukur Adaptabilitas Karir di belasan negara. Namun, hingga peneliti melakukan penelitian ini, peneliti belum menemukan kajian psikometrik untuk adaptasi alat ukur CAAS-SF tersebut dalam Bahasa Indonesia dan validasinya. Alat ukur yang telah diadaptasi tersebut nantinya akan dapat

digunakan sebagai landasan untuk mengetahui tingkat adaptabilitas karir seseorang yang hasilnya dapat dijadikan sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan bimbingan karir di Indonesia. Hoyt dalam Juwitaningrum (2013) menyatakan ada 4 kebutuhan bimbingan karir yaitu kebutuhan untuk : Merencanakan pendidikan pasca sekolah menengah yang berorientasi pada karir; Memperoleh keterampilan umum dalam cakap kerja, adaptasi kerja, dan peningkatan kerja sehingga mampu mengikuti perubahan dunia kerja setelah dewasa; Penekanan pentingnya nilai-nilai kerja; Merencanakan cara-cara pengembangan diri dalam pekerjaan sebagai bagian dari keseluruhan pengembangan karir. Hal ini akan menjadikan landasan untuk mengembangkan individu yang lebih siap menyesuaikan diri ketika sudah bekerja. Dari pihak penyelenggara pendidikan pun dapat menjadikan hasil tes ini sebagai dasar untuk mempersiapkan lulusan yang bukan hanya baik secara akademis namun juga memiliki lulusan yang siap bekerja. Sehingga angka harapan kerja lulusan pun dapat tinggi. Ini akan memberikan dampak positif bagi institusi penyelenggara pendidikan karena memiliki lulusan yang cakap kerja.

Berdasarkan pertimbangan atas situasi tersebut,peneliti merasa perlu menyusun *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang reliabel dan valid untuk diterapkan dalam budaya di Indonesia. Menurut Anastasi & Urbina (2007) adalah sesuatu yang lazim mengadaptasi/menerjemahkan alat ukur psikologis ke dalam bahasa dan/atau budaya lain. Adaptasi skala merupakan serangkaian penelitian secara psikometri untuk menyesuaikan suatu alat ukur atribut psikologis ke dalam budaya lokal dan/atau penerjemahan bahasa. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah Memperoleh *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia memiliki validitas secara psikometris.

2. METODE PENELITIAN

Sebelum melaksanakan proses adaptasi CAAS-SF, peneliti meminta izin kepada pengembang CAAS-SF melalui media surat elektronik, agar mendapat izin untuk mengadaptasi dan validasi CAAS-SF ke dalam bahasa Indonesia. Kemudian peneliti mendapatkan balasan surat elektronik tersebut oleh perancang CAAS-SF yang mengizinkan peneliti untuk mengadaptasi dan validasi CAAS-SF ke dalam bahasa Indonesia.Langkah selanjutnya adalah peneliti melaksanakan proses adaptasi CAAS-SF yang didasarkan pada pendapat Wakabayashi (2014) yakni sebagai berikut :



Gambar 1. Tahapan Adaptasi

Pada proses adaptasi CAAS-SF melalui empat tahap. Pertama, tahap translasi awal yang melibatkan seorang non psikologi yang juga tercatat sebagai pengajar bahasa inggris di dalam satu perguruan tinggi di yogyakarta. Dilanjutkan dengan tahap kedua, yaitu tahap pengecekan. Tahap pengecekan melibatkan seorang psikolog yang menguasai bahasa inggris. Psikolog tersebut saat ini menetap di Manchester,

Inggris sehingga proses pengecekan dilakukan secara daring melalui media surat elektronik. Psikolog yang terlibat juga pernah menetap dan bekerja sebagai konselor di Amerika dimana sudah terbiasa menggunakan bahasa Inggris dalam proses konseling dan dalam kehidupan sehari-hari. Hasil tahap pengecekan ini berupa CAAS-SF yang sudah diterjemahkan di tahap pertama sudah setara secara idiomatik, semantik, eksperensial, dan konseptual. Dimana terdapat beberapa aitem yang disarankan untuk diubah kata atau kalimatnya. Ketiga, tahap *back translation* yang melibatkan seorang penerjemah tersumpah. Hasil tahap *back translation* adalah ada aitem yang sudah sesuai secara bahasa, terdapat beberapa aitem yang memiliki kemiripan bahasa antara bahasa asli dan hasil *back translation*, dan terdapat aitem yang mengganti istilah dan kalimat. Tahap keempat, setelah tahap *back translation* dilakukan, peneliti kembali menghubungi peneliti pembuat skala untuk kembali me-review hasil *back translation* apakah sudah sesuai dengan versi asli. Hasil dari tahap ini adalah terdapat beberapa aitem yang harus ditinjau kembali maknanya dalam bahasa Indonesia. Karena terdapat perubahan pada kalimat aitem, maka tahap review dilanjutkan pengecekan kembali dengan psikolog yang sama pada tahap *checking* sebelumnya, untuk memastikan kesetaraan semantik, idiomatik, eksperensial, dan konseptual. Hasil akhir tahap review adalah semua aitem pada CAAS-SF sudah setara secara semantik, idiomatik, eksperensial, dan konseptual. Dengan kata lain, CAAS-SF yang diadaptasi sudah sesuai dengan budaya Indonesia.

Setelah peneliti melakukan proses adaptasi skala CAAS-SF selanjutnya peneliti melakukan validasi dengan menyebarkan skala kepada sejumlah responden. Subjek penelitian ini adalah dewasa awal yang berada pada kelompok dewasa awal dengan kriteria usia 18 – 40 tahun. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Pada pengambilan data, ada bagian data demografi yang perlu diisi oleh para responden, yakni usia, status pekerjaan, dan jenis kelamin, asal daerah yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Demografi	Interval	Jumlah Responden	Persentase
Status pekerjaan	Mahasiswa	155	60.08
	Bekerja	62	24.03
	Mahasiswa sambil bekerja	41	15.89
Jenis Kelamin	Wanita	185	71.70
	Pria	73	28.30
Asal Pulau daerah	Sumatra	88	34.11
	Jawa/bali	130	50.39
	Kalimantan	25	9.69
	Sulawesi	7	2.71
	Indonesia timur	8	3.10

Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan tipe validitas yang tujuannya menguji konstruk secara teoretis dengan data lapangan. Validitas ini akan dianalisis secara statistik (Azwar, 2013). Penelitian ini akan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk dengan melihat indeks model fit yang diperoleh. Analisis CFA dilakukan dengan bantuan software JASP. Untuk mengestimasi reliabilitas, digunakan *internal consistency* untuk mengestimasi reliabilitas skala motivasi berprestasi, dengan *Cronbach's alpha* sebagai koefisien *internal consistency reliability*. Nilai koefisien *alpha* dianggap reliabel adalah jika memenuhi nilai minimal 0,60 (Ghozali, 2016). Mengingat CAAS-SF merupakan alat ukur multidimensional, maka pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien alpha berstrata. Uji daya diskriminasi aitem, uji validitas, dan estimasi reliabilitas ini dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi JASP.

3. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini adalah untuk mengadaptasi dan memvalidasi instrumen *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF). Proses adaptasi dilakukan dengan menggunakan analisa *profesional judgement*, yang melibatkan tiga ahli profesional dalam masing-masing tahapan adaptasi ditambah dengan review langsung oleh pembuat instrumen. Selanjutnya, pada proses validasi, peneliti menggunakan analisis kuantitatif dalam menguji validitas dan reliabilitas instrumen ini. Proses adaptasi diawali dengan melakukan terjemahan awal. Tahap terjemahan awal menghasilkan aitem-aitem yang

telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah atau ahli yang memahami baik bahasa dan budaya Indonesia serta Inggris. Adapun hasil *forward translation* dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. *Forward Translation*

No Item	Item Asli	Forward translation
1	<i>Thinking about what my future will be like.</i>	Memikirkan seperti apa masa depan saya
5.	<i>Taking responsibility for my actions.</i>	Bertanggung jawab atas tindakan saya
12.	<i>Working up to my ability.</i>	Meningkatkan kemampuan saya

Setelah mendapatkan alat ukur dalam Bahasa Indonesia versi terjemahan asli, peneliti melanjutkan ke tahap ke dua yaitu review/pengecekan. Tahapan selanjutnya, peneliti melibatkan seorang psikolog dan pengajar yang saat ini menetap di Manchester, Inggris. Pengecek juga pernah tinggal dan bekerja sebagai konselor di Amerika Serikat dan pemegang *Licensed Professional Counselor* di North Carolina, USA dan anggota dari *British Psychology Society*. Peneliti berdiskusi dengan pengecek melalui e-mail terkait pernyataan-pernyataan pada skala berdasarkan empat aspek kesetaraan yang dikemukakan oleh (Borsa et al., 2012). Aitem-aitem hasil translasi awal digunakan dalam tahap ini untuk dibandingkan dengan skala asli sebagaimana dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Pengecekan 1.

No.	Pernyataan		Kesetaraan Semantik	Kesetaraan Idiomatik	Kesetaraan Ekspensial	Kesetaraan Konseptual
3.	B. Inggris <i>Becoming aware of the educational and vocational choices that I must make</i>	B. Indonesia Mengetahui pilihan-pilihan pendidikan dan vokasi yang harus saya ambil	4	4	4	4
	Keterangan: Menyadari keputusan pilihan pendidikan dan karir yang di ambil		Kata <i>mengetahui</i> sebaiknya diganti dengan <i>menyadari</i>	Kata <i>Vokasi</i> sebaiknya diganti dengan <i>Karir</i>	-	-
7.	B. Inggris <i>Looking for opportunities to grow as a person.</i>	B. Indonesia Mencari kesempatan untuk tumbuh menjadi seseorang	3	2	2	2
	Keterangan: Mencari kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik			Kata <i>Tumbuh</i> sebaiknya diganti dengan <i>tumbuh dan berkembang.</i>		Kata <i>Seseorang</i> sebaiknya diganti dengan <i>Pribadi yang lebih baik</i>
11.	B. Inggris <i>Learning new skills</i>	B. Indonesia Belajar keterampilan baru	4	4	4	4
	Keterangan: Setara		-	-	-	-

Tahapan selanjutnya adalah tahap *back translation*. Dengan menerjemahkan kembali aitem dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris sebagai Bahasa asli alat ukur. Setelah tahap *back translation* selesai,

peneliti mengirimkan hasil *back translation* kepada peneliti pertama yang menyusun alat ukur ini untuk mengonfirmasi apakah setiap aitem sudah sesuai dengan model yang telah dibuat melalui e-mail. Adapun hasil *back translation* dan review pembuat alat tes dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Hasil *back translation* dan *review* oleh pembuat alat ukur.

No.	Versi Asli	Pernyataan (Bahasa Indonesia)	Terjemahan (Bahasa Inggris)	Keterangan	Catatan dari Pembuat skala hasil <i>back translation</i>
2.	<i>Preparing for the future.</i>	Mempersiapkan masa depan.	<i>Preparing for the future.</i>	Sesuai	-
5.	<i>Taking responsibility for my actions</i>	Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang diambil.	<i>Taking responsibility for what have been decided.</i>	Dengan menghilangkan kata ‘ <i>action</i> ’, dan mengganti dengan kalimat ‘ <i>what have been decided</i> ’, akan memberikan makna yang lebih jelas dan singkat pada kalimat.	<i>The original item stresses the aspect of “my own actions” (i.e., I take responsibility of my OWN actions), whereas the back-translated item can be interpreted as meaning any decision that may have been decided by others, and not necessarily my actions.</i>
8.	<i>Investigating options before making a choice.</i>	Menganalisa pilihan-pilihan secara seksama sebelum mengambil keputusan.	<i>Investigating options carefully before making a decision.</i>	Penambahan kata ‘ <i>carefully</i> ’ lebih memperjelas makna kalimat. Pilihan kata ‘ <i>decision</i> ’ lebih tepat daripada ‘ <i>choice</i> ’ untuk penerjemahan kata keputusan ke dalam bahasa Inggris.	-
12.	<i>Working up to my ability.</i>	Mengoptimalkan ketrampilan yang dimiliki.	<i>Optimalizing skills that have been gained.</i>	Penggunaan kata ‘ <i>optimalizing</i> ’ dan ‘ <i>gain</i> ’ memperjelas makna kalimat yang sebenarnya dalam konteks mengoptimalkan keterampilan yang telah dimiliki dalam bahasa Inggris.	<i>The original item stresses the importance of continuing to foster already existing skills, whereas the back-translated version is more specific, indicating that it aims precision in acquired skills.</i>

Hasil tahap *back translation* secara umum terdiri dari 3 kelompok hasil, yaitu hasil yang sesuai, memiliki kemiripan, dan istilah yang dihilangkan. Hasil tahap ini adalah pertama, beberapa aitem yang bahasa Inggris pada hasil *back translation* sesuai dengan bahasa pada skala asli, yaitu aitem nomor 2, 6, 9, dan 11. Ada beberapa aitem yang memiliki kemiripan, yakni aitem-aitem yang bahasanya tidak sama tetapi memiliki makna yang sama, yaitu aitem nomor 1,4,7, dan 9. Kemudian, ada beberapa aitem yang istilahnya dihilangkan yaitu aitem nomor 5, 12, 3, dan 10. Setelah memperoleh review dari peneliti utama, selanjutnya peneliti kembali menemui Psikolog yang dilibatkan dalam proses pengecekan, untuk berdiskusi mengenai perubahan terhadap aitem-aitem CAAS-SF yang dapat dilihat pada table 5.

Tabel 5. Hasil pengecekan 2.

No.	Pernyataan		Kesetaraan Semantik	Kesetaraan Idiomatik	Kesetaraan Eksperensial	Kesetaraan Konseptual
2.	B. Inggris	B. Indonesia	4	4	4	4
	<i>Preparing for the future.</i>	Mempersiapkan masa depan				
	Keterangan: Sangat Setara		Sangat Setara	Sangat Setara	Sangat Setara	Sangat Setara
5.	B. Inggris	B. Indonesia	4	4	4	4
	<i>Taking responsibility for my actions.</i>	Mencari kesempatan untuk tumbuh menjadi seseorang				
	Keterangan: Sangat Setara		Sangat Setara	Sangat Setara	Sangat Setara	Sangat Setara
8.	B. Inggris	B. Indonesia .	3	3	3	3
	<i>Investigating options before making a choice</i>	Menganalisa pilihan-pilihan secara seksama sebelum mengambil keputusan				
	Keterangan: Setara		Setara	Setara	Setara	Setara

Pada tahap *review*, Psikolog berpendapat bahwa CAAS-SF sudah sesuai dengan budaya Indonesia, yakni sudah setara secara semantik, idiomatik, eksperensial, dan konseptual. Terdapat satu item yang menjadi syarat budaya dalam CAAS-SF, yakni secara konseptual. Contohnya pada aitem nomor 3, istilah "as a person" kurang tepat digunakan dalam bahasa Indonesia karena tidak ada keterangan yang menggambarkan kalimat sebelumnya yaitu pribadi yang lebih baik. Dikhawatirkan istilah ini akan menimbulkan makna kalimat yang kurang tepat. Pada aitem nomor 3, frasa "I must make" serta aitem nomor 5 frasa "Actions", aitem no 10 "taking care" dan aitem nomor 12 frasa "Working up" tidak digunakan dalam terjemahan bahasa Indonesia karena terjemahannya kan membuat kalimat menjadi kurang sesuai dengan budaya Indonesia. Setelah proses Adaptasi selesai, selanjutnya peneliti melakukan validasi terhadap CAAS-SF yang telah disesuaikan ke Bahasa dan Budaya Indonesia. Adapun hasil pengujian model fit didasarkan pada standar *Goodness of Fit* menurut Hair et al. (2010) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Parameter Ketepatan Model CAAS-SF

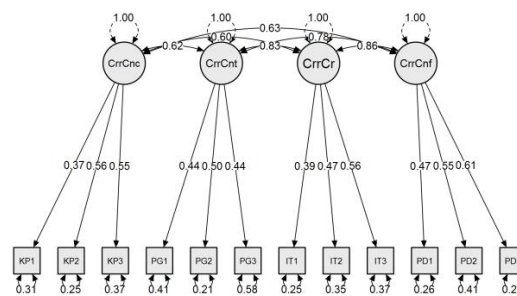
<i>Goodness of Fit</i>		Cut of Value	Hasil	Keterangan
<i>Measures</i>				
<i>Absolute</i>	<i>Fit</i>			
<i>Indices</i>	<106.365	41.18	<i>Fit</i>	
<i>Chi Squares</i>	≥ 0.05	0.747	<i>Fit</i>	
<i>P (Chi Squares)</i>	≥ 0.8	0.987	<i>Fit</i>	
<i>GFI</i>	≤ 0.08	0.050	<i>Fit</i>	
<i>SRMR</i>	< 0.08	0.000	<i>Fit</i>	
<i>RMSEA</i>				
<i>Incremental</i>	<i>Fit</i>			
<i>Indices</i>	≥ 0.8	0.987	<i>Fit</i>	
<i>GFI</i>	≥ 0.8	0.974	<i>Fit</i>	
<i>NFI</i>	≥ 0.8	1.000	<i>Fit</i>	
<i>CFI</i>	≥ 0.8	1.004	<i>Fit</i>	
<i>IFI</i>				
<i>Parsimony</i>	<i>Fit</i>			
<i>Indices</i>	0.60 – 0.90	0.708	<i>Fit</i>	
<i>PNFI</i>				

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa dari semua kriteria *goodness of fit*, hasil analisis CFA termasuk dalam kategori yang Fit. Data signifikansi *chi-square* (P-Value) adalah 0,747 termasuk kategori fit ($P > 0,05$). Nilai GFI, RMR, RMSEA, AGFI, NFI, CFI, IFI, PNFI dan PGFI juga sudah sesuai dengan *kriteria* yang ditentukan untuk memperoleh model fit. Dengan demikian model final ini sudah fit, yang artinya model yang diusulkan fit dengan data empiris.

Tabel 7. Factor Loadings

Factor	Indicator	Factor loadings	
		Estimate	Std. Est. (all)
Concern	KP1	0.37	0.55
	KP2	0.56	0.74
	KP3	0.55	0.67
Control	PG1	0.44	0.57
	PG2	0.49	0.73
	PG3	0.44	0.50
Curiosity	IT1	0.39	0.61
	IT2	0.47	0.62
	IT3	0.56	0.68
Confidence	PD1	0.47	0.68
	PD2	0.55	0.65
	PD3	0.61	0.76

Tahapan selanjutnya peneliti melihat apakah signifikan item disetiap faktor mengukur faktor yang hendak diukur, dilakukan pengujian tentang koefisien *loading factor* dari item. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa semua nilai Std. Est > 0.50 . Pada sebagian besar referensi bobot faktor sebesar 0,50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Hair et al., 2010).



Gambar 2. Diagram CFA

Pengujiannya dilakukan dengan melihat *nilai Standardize estimate* (Std. Est) bagi setiap koefisien muatan faktor, jika Std. Est > 0.50 , maka item tersebut dinyatakan valid atau mampu mengukur faktor yang akan diukur. Berdasarkan analisis dapat dilihat bahwa semua nilai Std. Est > 0.5 yang bergerak dari 0.55 hingga 0,74 untuk faktor *career concern*, 0,50 – 0.73 untuk faktor *career control*, 0,61 – 0.68 untuk faktor *career curiosity*, dan 0.65 – 0.76 untuk faktor *career confidence*. Artinya seluruh model sudah dapat dikatakan mampu untuk mengukur setiap faktor. Hasil ini didukung oleh penelitian Maggiori et al. (2017), Işık et al. (2018) yang menemukan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur adaptabilitas karir di Turki, dan Yu et al. (2020) yang menemukan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur Adaptabilitas karir di Taiwan. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas skala. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan JASP dengan kriteria koefisien *cronbach alpha*. Reliabilitas diestimasi secara parsial terlebih dahulu, yakni untuk masing-masing dimensi. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa CAAS-SF memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,849 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Dikarenakan CAAS-SF disusun dengan multidimensional, maka dalam mengukur reliabilitas akan menggunakan koefisien alpha berstrata yaitu mengukur konsistensi internal dengan melibatkan komponen-komponen tes. Koefisien *alpha* berstrata ini akan tepat digunakan pada kasus skor komposit multidimensi yang diukur manual dengan rumus seperti di bawah ini (Widhiarso, 2009) :

$$\frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + (Error)}$$

CR =

Keterangan:

λ = Factor Loading terstandar

Error = Residual variances terstandar

Adapun reliabilitas komposit (CR) setiap faktor setelah dihitung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.Reliabilitas CAAS-SF

Faktor	Item	λ	Error	CR	Kategori
Career Concern	KP1	0.55	0.69	0,69	Kuat
	KP2	0.74	0.45		
	KP3	0.67	0.55		
TOTAL		1,96	1,69		
Career Control	PG1	0.57	0.68	0,63	Kuat
	PG2	0.73	0.46		
	PG3	0.50	0.75		
TOTAL		1,8	1,89		
Career Curiosity	IT1	0.61	0.62	0,67	Kuat
	IT2	0.62	0.61		
	IT3	0.68	0.54		
TOTAL		1,91	1,77		
Career Confidence	PD1	0.68	0.54	0,74	Kuat
	PD2	0.65	0.57		
	PD3	0.76	0.43		
TOTAL		2,09	1,54		

Dari tabel diatas dilihat bahwa semua faktor yang digunakan sebagai dimensi mengukur *career adaptabilities* memiliki reliabilitas dengan kategori kuat. Dimensi pertama *career concern* yang memiliki α sebesar 0.69 yang termasuk kategori reliabilitas kuat. Nilai α tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career concern* pada penelitian Işık et al. (2018) ($\alpha = 0,66$). Namun, α pada penelitian ini lebih kecil nilainya jika dibandingkan dengan penelitian Yu et al. (2020) ($\alpha = 0,77$). Dimensi kedua yaitu dimensi *career control* yang memiliki α sebesar 0.63 yang termasuk kategori kuat. Nilai α tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career control* pada penelitian Yu et al. (2020) ($\alpha = 0,79$) pada subjek taiwan. Namun, α pada penelitian sedikit lebih besar ($\alpha = 0,62$) jika dibandingkan dengan penelitiandi Turk Işık et al. (2018). Selanjutnya dimensi yang ketiga, yaitu dimensi *career curiosity* dengan α sebesar 0.67 yang termasuk kategori kuat. Nilai α tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai α ($\alpha = 0,77$) komponen *career curiosity* di Taiwan pada penelitian Yu et al. (2020) dan ($\alpha = 0,68$) pada subjek Turkish di penelititan Işık et al. (2018). Serta dimensi keempat, yaitu dimensi *career confidence* dengan α sebesar 0,74 yang termasuk kategori kuat. Nilai α tersebut lebih rendah ($\alpha = 0,78$) jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career confidence* pada penelitian Yu et al. (2020) dan α pada penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian Işık et al. (2018) dengan koefisien $\alpha = 0,64$.

Selanjutnya, untuk mengestimasi reliabilitas CAAS-SF secara keseluruhan, digunakan rumus alpha berstrata (Widhiarso, 2009) Koefisien reliabilitas CAAS-SF sebesar 0,849 yang termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat kuat (Ghozali, 2016). Nilai α tersebut lebih rendah ($\alpha = 0,91$) jika dibandingkan dengan nilai α secara keseluruhan pada penelitian Yu et al. (2020). Namun, α pada penelitian ini lebih tinggi ($\alpha = 0,82$) jika dibandingkan dengan penelitian Işık et al. (2018). Gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa CAAS-SF reliabel dan memiliki taraf kepercayaan yang tinggi padahasil pengukurannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur yang memenuhi kriteria validitas konstruk. Dengan kata lain, CAAS-SF adalah alat ukur untuk mengukur Adaptabilitas Karir. CAAS-SF juga merupakan alat ukur yang reliabel dan memiliki taraf kepercayaan yang tinggi pada hasil pengukurannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji validasi menunjukkan bahwa CAAS-SF versi adaptasi Bahasa Indonesia merupakan alat ukur yang memenuhi kriteria psikometris yaitu valid dan reliabel. Validasi CAAS-SF dilakukan melalui dua tahap. Pertama, uji validitas, dengan melihat *Goodness of Fit* dimana CAAS-SF memenuhi kriteria *Goodness of Fit*. Kedua, estimasi reliabilitas, ditemukan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur yang reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia memiliki validitas secara psikometris. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini melibatkan subjek yang terbatas, yaitu dewasa awal sebanyak 258 responden. Sehingga, untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan kategori subjek yang lebih luas karena sangat mungkin digunakan untuk rentang usia yang cukup luas, serta jumlah responden yang lebih banyak. Untuk peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, asal daerah dan membuat norma alat ukur ini. Penelitian ini menggunakan uji validitas diskriminan dan konvergen. Selanjutnya nilai koefisien *cronbach's alpha* dimensi-dimensi adaptabilitas karir dalam penelitian ini masih tergolong kuat. Saran penelitian ini adalah untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan teknik uji validitas lain, seperti *Multitrait Multimethode* (MTMM), untuk mengungkap validitas diskriminan validitas konvergen CAAS-SF. Kemudian perlu juga memperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* dimensi-dimensi adaptabilitas karir yang termasuk pada kategori sangat kuat (>0.8).

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2007). *Psychological testing* (7th ed.). PT. Indeks.
- Arnett, J. J. (2005). The Developmental Context of Substance use in Emerging Adulthood. *Journal of Drug Issues*, 35(2), 235–254. <https://doi.org/10.1177/002204260503500202>
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paideia*, 22(53), 423–432. <https://doi.org/10.1590/1982-43272253201314>
- del Corso, J. J. (2017). Counselling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 171–188). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_3
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297–314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 132. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v2i2.2580>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>

- Maggiori, C., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Nuha, M. Y., Ismara, K. I., & Yuniarti, N. (2018). VALIDITAS KONSTRUK INSTRUMEN ADAPTABILITAS KARIER BIDANG KELISTRIKAN. *Edukasi Elektro*, 02(01), 24–34. <https://doi.org/10.21831/jee.v2i1.19944>
- Paul J., H., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 15–28). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 5(1), 361–370.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*.
- 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>
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A., & Ebner, K. (2015). Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effects of Career Adaptability on Job and Career Insecurity via Two Types of Perceived Marketability. *Journal of Career Assessment*, in press, 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072715580415>
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Universitas Sanata Dharma.
- Wakabayashi, A. (2014). A sixth personality domain that is independent of the Big Five domains : The psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory in a Japanese sample. *Japanese Psychological Research*, 56(3), 211–223. <https://doi.org/10.1111/jpr.12045>
- Widhiarso, W. (2009). Koefisien Reliabilitas Pada Pengukuran Kepribadian yang Bersifat Multidimensi. *Psikobuana*, 1(1), 39–48.
- Yendi, F. M., Ardi, Z., & Ildil, I. (2014). Counseling Services for Women in Marriage Age. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 2(3), 31. <https://doi.org/10.29210/110300>
- Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2020). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Validation Across Three Different Samples in the Chinese Context. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 219–240. <https://doi.org/10.1177/1069072719850575>