**1**

**Pendahuluan**

**Standard Self-Directed Search** (StandardSDS) adalah alat konseling karir yang diadministrasikan sendiri (self-administered), dinilai sendiri (self-scored), dan diinterpretasikan sendiri (self-interpreted). Beberapa edisi SDS telah diterbitkan selama tiga dekade terakhir. Manual profesional ini menjelaskan perkembangan SDS dan temuan penelitian yang terkait dengan SDS sejak awal melalui penerbitan Edisi ke-5 pada 2013 (sekarang disebut sebagai StandardSDS).

Revisi komponen SDS Edisi ke-5 dilakukan di tahun 2017, termasuk pembaharuan pekerjaan dalam **Standard SDS Occupations Finder** (OF; Holland & Messer, 2017c) dan **SDS Educational Opportunities Finder** (EOF; Holland & Messer, 2017a) Lihat Bab 4 untuk informasi lebih lanjut mengenai revisi tahun 2017. **StandardSDS** bersama dengan **StudentSDS** (Holland & Messer, 2017e) adalah bagian dari Sistem Aspira360. Untuk informasi lebih lanjut mengenai Aspira360, kunjungi [www.self-directed-search.com](http://www.self-directed-search.com).

Bab ini merangkum teori RIASEC John Holland dan model heksagonalnya dan juga tinjauan terhadap penelitian yang telah dilakukan baik pada SDS dan teori Holland selama 60 tahun terakhir. Dan juga memberikan gambaran tentang komponen **StandardSDS**.

**Overview Teori RIASEC Holland dan Model Heksagonal**

Kontribusi terbesar John Holland dan karyanya yang paling terkenal berkaitan dengan teori RIASEC mengenai kepribadian kejuruan dan lingkungan kerja (Holland, 1959, 1966, 1973, 1985b, 1997; Nauta, 2010). Komponen SDS original adalah produk langsung dari teorinya tentang tipe kepribadian dan model lingkungan. Ide utama teorinya adalah bahwa kebanyakan orang menyerupai kombinasi dari enam tipe kepribadian; masing-masing dari enam tipe didefinisikan oleh satu set minat, kegiatan yang disukai, keyakinan, kemampuan, nilai, dan karakteristik tertentu (Nauta, 2010). Meskipun gagasan utamanya masih ada saat ini, banyak revisi teori telah terjadi sejak awal. Salah satu revisi yang paling menarik adalah pengembangan tata nama/pemberian istilah untuk menggambarkan enam tipe kepribadian: **Realistic** (R), **Investigative** (I), **Artistic** (A), **Social** (S), **Enterprising** (E), dan **Conventional** (C), sering disebut sebagai RIASEC, dan penggunaan segi enam sebagai model untuk menentukan derajat kesesuaian dan konsistensi antara setiap tipe (Holland, 1973).

Bagian berikut memberikan uraian singkat tentang teori Holland. Penjelasan yang lebih rinci tentang teori ini dapat ditemukan dalam beberapa karya, diantaranya *Making Vocational Choices: A Theory of Personalities and Work Environments* (edisi ketiga; Holland, 1997) dan *Handbook for Using the Self-Directed Search: Integrating RIASEC and CIP Theories in Practice* (Reardon & Lenz, 2015).

**Asumsi Tipologi**

Tipologi Holland didasarkan pada tujuh asumsi. Asumsi-asumsi ini menciptakan tipologi yang menggambarkan seseorang, lingkungan, dan interaksi mereka.

1. Individu dapat dikategorikan ke dalam enam tipe kepribadian: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional. Tabel 1.1 memberikan penjelasan mengenai masing-masing tipe kepribadian tersebut.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.1** | | | | | | | | | | |
| **The Six SDS Personality Types** | | | | | | | | | | |
| Realistic R types like realistic occupations such as mechanical engineer, landscape gardener, sound technician, cook, exterminator, plumber, locksmith, or safety inspector. They usually have mechanical and athletic abilities, and the like to work outdoors and with tools and machines. They typically like to work with things more than people. The R type is described as: | | | | | | | | | | |
|  | Conforming | | Hardheaded | | Materialistic | | Normal |  | Shy |  |
|  | Frank |  | Honest |  | Modest |  | Persistent | | Thrifty |  |
|  | Genuine |  | Humble |  | Natural |  | Practical |  |  |  |
| **Investigative I** type like investigative occupations such as biologist, surgeon, veterinarian, airplane pilot, translator, pharmacist, or actuary. They usually have mathematical and scientific ability and like to work alone. They typically like to explore and understand things or events rather than persuade other. They I types is described as: | | | | | | | | | | |
|  | Creative |  | Expressive | | Impractical | | Introspective | | Open |  |
|  | Disorderly | | Idealistic |  | Implusive | | Intuitive |  | Original |  |
|  | Emotional | | Imaginative | | Independent | | Nonconforming | |  |  |
| **Social S** types like social occupations such as teacher, counselor, nanny, librarian, speech therapist, or home health aide. They usually like to be around other people, are interested in how people get along, and like to help other people with their problems. They typically like to help, teach, and counsel people more than engage in mechanical or technical activities. The S type is described as: | | | | | | | | | | |
|  | Convincing | | Generous | | Kind |  | Social |  | Undestanding | |
|  | Cooperative | | Helpful |  | Patient |  | Sympathetic | | Warm |  |
|  | Friendly |  | Idealistic |  | Responsible | | Tactful |  |  |  |
| **Enterpising E** types like enterpising occupations such as salesperson, contractor, entrepreneur, human resources specialist, lawyer, newscaster, or lobbyist. They usually have leadership and speaking abilities, are interested in money and politics, and like to influence people. They typically like to persuade or direct others more than work on scientific or complicated topics. The E type is described as: | | | | | | | | | | |
|  | Acquisitive | | Ambitious | | Energetic |  | Optimistic | | Self-confident | |
|  | Adventurous | | Attention-getting | | Extroverted | | Pleasure-seeking | | Sociable |  |
|  | Agreeable | | Domineering | | Impulsive | | Popular |  |  |  |
| **Conventional C** types like conventional occupations such as accountant, cashier, fire inspector, data manager, or proofreader. They usually have clerical and math abilities, and they like to work indoors and organize things. They typically like to follow orderly routines and meet clear standards. Avoiding work that does not have clear directions. The C type is described as: | | | | | | | | | | |
|  | Careful |  | Efficient |  | Orderly |  | Thrifty |  |  |  |
|  | Conforming | | Inhibited |  | Persistent | | Unimaginative | |  |  |
|  | Conscientious | | Obedient |  | Practical |  |  |  |  |  |

Semua versi SDS mengukur sejauh mana seseorang menyerupai masing-masing tipe kepribadian. Dengan menunjukkan tiga tipe kepribadian yang paling mirip, tiga huruf Kode Ringkasan mengurangi masalah yang melekat dalam mengategorikan seseorang sebagai tipe tunggal dan mengungkapkan kompleksitas kepribadian individu tersebut.

Kekuatan budaya, kontekstual, dan kepribadian—pengasuhan, kelas sosial, etnis, dan lingkungan fisik—membentuk orang dengan cara yang berbeda. Berdasarkan pengalaman-pengalaman ini, seseorang belajar untuk memilih beberapa kegiatan di atas kegiatan yang lain. Kemudian, kegiatan yang disukai menjadi minat yang kuat, yang cenderung menjadi kompetensi.

Kemudian, minat dan kompetensi seseorang menciptakan disposisi pribadi tertentu yang mengarah pada pemikiran, pemahaman, dan tindakan dengan cara tertentu. Urutan perkembangan ini tidak berakhir di usia dewasa, tetapi sebaliknya terus berkembang sebagai individu dalam menghadapi lingkungan dan pengalaman baru sepanjang hidup mereka.

1. Menurut teori Holland, tipe kepribadian yang sama—Realistic, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional—juga berlaku untuk lingkungan kerja, dan setiap lingkungan menyajikan kualitas dan tantangan tersendiri. Misalnya, lingkungan Realistic didominasi oleh individu Realistis; lingkungan ini sering membutuhkan penggunaan keterampilan mekanik dan interaksi dengan benda-benda dan alat-alat mekanik. Sebaliknya, lingkungan sosial, yang didominasi oleh tipe-tipe sosial, sering membutuhkan interaksi dengan orang-orang melalui kegiatan yang membantu atau mengajarkan.

Individu cenderung berkumpul bersama orang lain yang seperti mereka, yang bisa berbagi minat, kompetensi, dan pandangan mereka tentang dunia. Jadi, ketika orang-orang berkumpul, mereka menciptakan lingkungan yang mencerminkan kepribadian mereka.

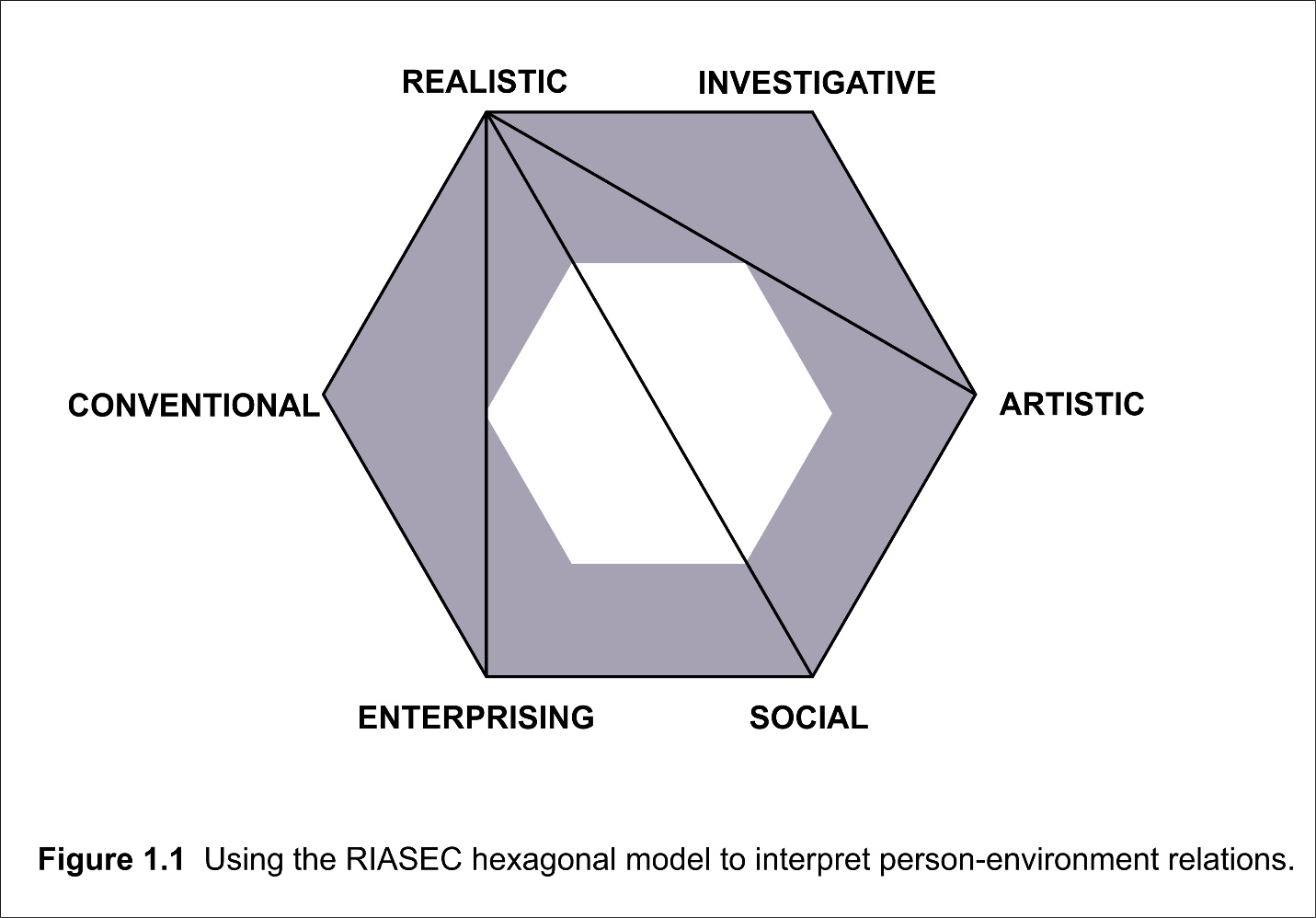
1. Individu mencari lingkungan yang memungkinkan mereka untuk melatih keterampilan dan kemampuan mereka, mengekspresikan sikap dan nilai mereka, dan mengambil masalah dan peran yang menarik. Tipe Realistic mencari lingkungan Realistis, tipe Social mencari lingkungan sosial, dan sebagainya. Pencarian seseorang untuk lingkungan yang sesuai dilakukan dengan berbagai cara, pada tingkat kesadaran yang berbeda, selama jangka waktu yang panjang.
2. Perilaku seseorang ditentukan oleh interaksi antara kepribadiannya dan karakteristik lingkungannya. Berdasarkan pola kepribadian individu dan pola lingkungan, beberapa hasil dari perpaduan semacam itu dapat diprediksi. Hasil tersebut termasuk pilihan pekerjaan, perubahan pekerjaan, prestasi kerja, kompetensi pribadi, dan perilaku pendidikan dan sosial.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Table 1.2** | | |
| **Estimating the Compatibility of StandardSDS Personality Type and Occupations** | | |
| **Kode Ringkasan** | **Holland Occupational Code** | **Expected Outcome** |
|
|
| SIA | SIE | Generally satisfying: Personal characteristics correspond with job opportunities and demand. |
|  |  |
| SIA | SER | Moderate compatibility: Secondary characteristics of person (I and A) may not find expression in occupation. |
|  |  |
| SIA | REC | Maximum incompatibility: Person prossesses characteristics that are not needed in the job and lacks preferences, competencies, perceptions, values, and traits commonly associated with the typical jobholder. |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Note. R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional | | |

Semua versi SDS menilai hasil dan pengalaman hidup seseorang dengan Kode Ringkasan. Orang menggunakan kode ini untuk mencari pekerjaan (atau lingkungan kerja) yang akan memuaskannya. Tabel 1.2 mengilustrasikan bagaimana tipologi dapat digunakan untuk memeriksa hubungan antara tipe seseorang dan pilihan pekerjaan yang serupa. Sebagai contoh, seseorang dengan kode SIA diharapkan dapat menemukan kepuasan dalam pekerjaan SIA karena aktivitas, kompetensi, persepsi, nilai, dan sifat khas SIA seseorang mirip dengan pekerja SIA pada umumnya, dan pekerjaan tersebut memberikan peluang untuk karakteristik pribadi tersebut. Pasangan lain dalam Tabel 1.2 menunjukkan peningkatan derajat ketidaksesuaian karena perbedaan antara tipe kepribadian dan tuntutan pekerjaannya berbeda.

1. Tingkat kesesuaian/*congruence* (atau kesepakatan/*agreement*) antara seseorang dan pekerjaan (lingkungan) dapat diperkirakan dengan model heksagonal (lihat Gambar 1.1). Semakin pendek jarak antara tipe kepribadian dan tipe pekerjaan, semakin dekat pula hubungannya. Misalnya, orang R dan pekerjaan R adalah yang paling sesuai. Orang R dan pekerjaan S adalah yang paling tidak sesuai. Model heksagonal dapat digunakan untuk memperoleh empat derajat atau tingkat kesesuaian lingkungan pribadi (lihat bagian Congruence dari Bab 2). Gambar 1.1 mengilustrasikan posisi relatif dari masing-masing tipe.
2. Tingkat konsistensi dalam seseorang atau lingkungan juga diilustrasikan oleh model heksagonal. Jenis yang berdekatan pada segi enam (misalnya, Realistic-Investigative atau Artistic-Social) adalah yang paling konsisten, yang berarti mereka memiliki minat, disposisi pribadi, atau tugas pekerjaan yang paling sesuai. Tipe yang berlawanan pada segi enam adalah yang paling tidak konsisten karena karakteristik atau fungsi pekerjaan mereka cenderung tidak berhubungan. Misalnya, seseorang yang mendapat skor tertinggi pada skala Artistic dan Conventional akan memiliki kode dua huruf yang tidak konsisten karena A dan C saling berhadapan pada model heksagonal. Kode dua huruf ini mendukung beberapa karakteristik yang berlawanan: (a) lebih menyukai aktivitas yang tidak terstruktur dan terstruktur, (b) memiliki orisinalitas versus tidak memiliki orisinalitas, (c) memiliki nilai-nilai tidak konvensional dan konvensional, dan (d) memiliki keterampilan artistik versus keterampilan administratif. Tingkat konsistensi ditentukan oleh tipe alternatif pada segi enam: Investigative-Social, Conventional-Social, Realistic-Enterprising, dan seterusnya. Konsistensi pekerjaan dengan profil SDS orang yang mengisinya dikaitkan dengan riwayat kerja yang lebih stabil. Konsistensi seperti itu juga dianggap konduktif untuk pencapaian pekerjaan dan kejelasan tujuan pribadi.
3. Tingkat diferensiasi memengaruhi apa yang dapat disimpulkan dari Kode Ringkasan seseorang. Beberapa orang atau lingkungan lebih jelas daripada yang lain; misalnya, seseorang mungkin sangat mirip dengan satu tipe dan menunjukkan sedikit kemiripan dengan tipe lain, atau lingkungan mungkin didominasi oleh satu tipe. Sebaliknya, seseorang yang menyerupai banyak tipe atau lingkungan yang dicirikan oleh jumlah pekerjaaan yang sama di masing-masing dari enam tipe akan diberi label sebagai tidak terdiferensiasi atau tidak didefinisikan dengan baik.

Orang-orang atau lingkungan kerja yang terdefinisi dengan baik kemungkinan besar menunjukkan karakteristik yang dikaitkan dengan kode mereka, sedangkan orang-orang atau lingkungan kerja yang kurang didefinisikan cenderung kurang menunjukkan karakteristik atau pengaruh yang diharapkan. Pada semua versi SDS, tingkat diferensiasi didefinisikan sebagai perbedaan antara skor ringkasan tertinggi dan terendah dari seseorang atau lingkungan.

****

**Gambar 1.1 Menggunakan model heksagonal RIASEC untuk menginterpretasikan hubungan individu-lingkungan**

**Penelitian tentang Teori Holland dan Tipologi RIASEC**

Teori Holland dideskripsikan sebagai teori karir yang paling komprehensif untuk dipelajari (Brown & Lent, 2013; Nauta, 2010; Spokane & Cruza-Guet, 2005). Pernyataan ini didukung dalam dua ulasan yang menguji evolusi teori Holland dan kumpulan literatur yang telah dikembangkan sejak teori ini dikembangkan.

Pertama, pada tahun 2010, Nauta melakukan tinjauan informal terhadap literatur tentang teori Holland yang diterbitkan antara tahun 1999 dan 2009. Penulis menemukan bahwa karya Holland telah dikutip hampir setengah (47%) dari semua artikel yang diterbitkan dalam *Journal of Career Assessment* waktu itu. Jurnal lain juga sering mengutip teori Holland, yang sangat mengesankan mengingat keragaman penelitian yang tercakup dalam publikasi tersebut (32% dalam *Career Development Quarterly*, 18% dalam *Journal of Vocational Behavior*, 18% dalam *Journal of Career Development*, 9% dalam *Measurement and Evaluation in Counseling Psychology*, 5% dalam *The Counseling Psychologist*, dan 2% dalam *Journal of Counseling and Development*).

Pada tahun 2011, bibliografi komprehensif yang lebih formal dari 1.973 kutipan yang terkait dengan teori dan aplikasi Holland diciptakan (Holland Bibliography, 2012; Foutch, Reardon, & Messer, 2012; Foutch, McHugh, Bertoch, & Reardon, 2013). Bibliografi tersebut mencakup kutipan literatur profesional yang diproduksi sejak tahun 1953 terkait dengan teori Holland, SDS, dan intervensi berbasis-Holland lainnya. Setiap kutipan diklasifikasikan dalam satu atau lebih dari lima kategori (lihat tabel 1.3). Ketika mengembangkan bibliografi ini, menjadi jelas bahwa teori Holland dan tipologi RIASEC, yang merupakan dasar SDS, terus mendominasi penelitian dan praktik dalam bidang konseling karir. Untuk tahun 2007 hingga 2010, ada lebih dari 70 kutipan teori Holland per tahun, dengan 85 kutipan pada tahun 2009 (Foutch et al., 2012). Semua kutipan telah dijadikan katalog dan dapat diakses di situs web RefShare (Holland Bibliography, 2012).

Di dalam kumpulan literatur yang luas tentang teori Holland yang telah diidentifikasi, ada sejumlah besar data empiris untuk mendukung tipologi RIASEC di antara individu dan lingkungan. Secara khusus, penelitian telah dilakukan dengan beberapa kelompok usia, etnis, dan jenis kelamin yang berbeda (misalnya, Darcy & Tracey, 2007; Edwards & Whitney, 1972; Betz & Gwilliam, 2002) dan berbagai kelompok lain (misalnya, Armstrong, Rounds, & Hubert, 2008; Tracey & Robbins, 2005.

**Pengaruh Teori Holland**

Tipologi RIASEC Holland adalah model yang paling banyak digunakan untuk mengatur instrumen penilaian minat karir (Gottfredson & Holland, 1996). Rayman dan Atanasoff (1999) menyatakan bahwa “tidak dapat disangkal bahwa tidak ada teori pengembangan karir yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap praktik konseling dan pendidikan karir dibandingkan dengan Holland.” (hal. 114). Selain itu, teori Holland telah mendominasi kerangka sebagian besar inventaris minat (Savikas & Gottfredson, 1999), dan digunakan di sekitar 50 sistem informasi penyampaian karir yang berbeda (McDaniel & Snell, 1999; Savikas & Gottfredson, 1999).

**Pengembangan SDS**

SDS dibuat sebagai sarana untuk menilai kemiripan seseorang dengan masing-masing dari enam tipe kepribadian. Karena setiap tipe kepribadian dikaitkan dengan aktivitas, kompetensi, preferensi pekerjaan, dan konsep diri tertentu, semua versi SDS mengandung skala atau peringkat untuk masing-masing dari keempat aspek ini untuk setiap tipe kepribadian.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 1.3** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Categories of Publications Relating to Holland's Theory, the SDS, and Other Holland-Based Intervention** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Category** | **Description** | | | | | | | | | | | | | |
| Application of the theory in practice | Used in practice for specific groups or programs, special population, etc. | | | | | | | | | | | | | |
| Specific populations | Populations specified by major, occupation/field, area of interest, level of education age | | | | | | | | | | | | | |
| Alternative forms | Tools or instruments operationalizing Holland's theory | | | | | | | | | | | | | |
| Theory/typology/validity | Theoretical constructs or empirical evidence for reliability and validity of Holland theory and applications | | | | | | | | | | | | | |
| Diverse populations | Populations specified by gender, race, nationality, special abilities, disabilities, socioeconomic status, and sexual identification | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Meskipun ada beberapa bentuk dan komponen yang membentuk SDS, dua komponen inti adalah **Buku Kerja StandardSDS** (Holland & Messer, 2017b) dan **StandardSDS Occupations Finder**. **Buku Kerja** adalah alat penilaian *self-administered* dan *self-scored*. Ini digunakan untuk menilai skor seseorang di setiap area RIASEC. **Kode Ringkasan**, yang merangkum kemiripan seseorang dengan masing-masing dari enam tipe kepribadian, berasal dari tanggapan yang diperoleh dengan menyelesaikan **Buku Kerja**. OF mencakup daftar pekerjaan yang disusun menurut Holland Occupational Code (HOC), yang merangkum tipe-tipe kepribadian yang terkait dengan suatu pekerjaan.

Edisi pertama SDS, diterbitkan pada tahun 1971, menggunakan lima grafik dalam skema penilaiannya. Meskipun ada beberapa perubahan format antara tahun 1971 dan 1975, skema ini menyulitkan pengguna, yang membuat kesalahan dan sulit menyelesaikan skor yang saling terikat (Gelso, Collins, Williams, & Sedlacek, 1973). Edisi tahun 1977 dari SDS memperbaiki masalah ini dengan menyederhanakan penilaian; ini juga menambahkan 50 pekerjaan baru ke dalam OF.

Revisi pada tahun 1985 meningkatkan validitas SDS dengan mengurangi item yang tumpang tindih di seluruh skala, merevisi konten untuk diterapkan ke rentang usia yang lebih luas, merevisi petunjuk Buku Kerja, dan menggandakan jumlah pekerjaan yang terdaftar di OF. Edisi 1994 termasuk pencatatan ulang item-item yang ada, bersama dengan perubahan-perubahan substansial pada OF (Holland & PAR Staff, 1994).

Pada tahun 2010, revisi OF dikembangkan (Holland & PAR Staff, 2010). Dalam edisi-edisi OF sebelumnya, pekerjaan-pekerjaan telah ditetapkan dengan kode-kode **Dictionary of Occupational Title** (DOT); pada tahun 2000, sistem DOT digantikan oleh **Occupational Information Network** (O\*NET, 2017), sehingga revisi OF diperbarui untuk memasukkan kode-kode O\*NET yang baru. Selama revisi, 1,309 pekerjaan ditinjau, dan lebih dari 90 pekerjaan baru diidentifikasi untuk dimasukkan. Versi terakhir OF terdiri lebih dari 1.400 jabatan pekerjaan dengan tiga huruf HOC, kode O\*NET, dan persyaratan pendidikan yang sesuai.

Beberapa bentuk lain telah dikembangkan selama 32 tahun terakhir, termasuk form untuk individu dengan tingkat membaca yang lebih rendah (Form E, Holland, 1996b) dan form untuk siswa sekolah menengah dan atas (Career Explorer; Holland & Powell, 1994). Ekplorasi Karir dan komponennya baru saja diperbarui dan sekarang dikenal sebagai **StudentSDS**. SDS telah diterjemahkan ke dalam lebih dari 30 bahasa. Materi tambahan lain yang dibuat untuk digunakan dengan SDS dijelaskan dalam Bab 2.

**Pengembangan StandardSDS**

Tujuan utama revisi tahun 2017 adalah untuk menyempurnakan materi SDS agar lebih bermanfaat dan relevan bagi para profesional dan klien mereka. Dalam hal kegunaan, kerangka keseluruhan materi, yang akan mempengaruhi keterlibatan klien, ditingkatkan. Dalam hal relevansi, perubahan yang dilakukan pada OF dan EOF mencakup kesempatan kerja dan pendidikan yang paling up-to-date. Dasar-dasar instrumen, termasuk teori yang mendasarinya, penilaian, dan data normatif terkait, belum berubah sejak revisi tahun 2013.

Bab-bab selanjutnya dari buku panduan profesional ini memberikan informasi bermanfaat tentang administrasi, penilaian, dan interpretasi. Tinjauan terhadap pengembangan, reliabilitas, dan studi validitas yang semula dilakukan untuk revisi tahun 2013 juga disertakan.

**2**

**Administrasi dan Skoring**

**Materi StandardSDS**

Ada beberapa komponen yang membentuk **StandardSDS**. Dalam Bab 1, komponen **StandardSDS** dijelaskan secara singkat. Pada bagian berikutnya, komponen Edisi ke-5 yang telah direvisi untuk **StandardSDS** dijelaskan secara lebih rinci.

**Buku Kerja StandardSDS**

**Buku Kerja StandardSDS**terdiri dari beberapa bagian: (a) **Pekerjaan Impian**; (b) **Aktivitas, Kompetensi, Pekerjaan,** dan **Penilaian Diri**; (c) **Bagaimana Mengorganisir Jawaban Anda**; dan (d) **Apa Arti Kode Ringkasan Anda;** dan **Sumber.** Bagian **Pekerjaan Impian** memungkinkan pengguna untuk mencantumkan pekerjaan impiannya. Bagian berikutnya meliputi: **Activitas** (6 skala, masing-masing 14 item), **Kompetensi** (6 skala, masing-masing 14 item), **Pekerjaan** (6 skala, masing-masing 14 item), dan **Penilaian Diri** (2 set dari 7 peringkat, dengan masing-masing peringkat yang sesuai untuk tipe kepribadian). **Bagaimana Mengorganisir Jawaban Anda** digunakan untuk mendapatkan **Kode Ringkasan** individu, yang akan dijelaskan lebih rinci nanti dalam bab ini. **Apa Arti Kode Ringkasan Anda** menjelaskan cara menggunakan kode seseorang untuk mengeksplorasi pilihan menggunakan **StandardSDS Occupations Finder**. Bagian **Sumber** menyediakan daftar sumber untuk eksplorasi dan perencanaan karir tambahan. **Buku Kerja StudentSDS** (Holland & Messer, 2017f) berisi item yang sama dengan **Buku Kerja StandardSDS**, namun, ia terdiri dari sumber yang ditujukan untuk pelajar. Oleh karena itu, penggunaan **Buku Kerja StudentSDS** direkomendasikan ketika diberikan kepada individu yang berusia 11 hingga 17 tahun.

**StandardSDS Occupations Finder**

OF mencakup lebih dari 1.400 pekerjaan yang telah dikaitkan dengan **Kode Ringkasan** pekerjaan, yang disebut **Holland Occupational Codes (HOCs)**. OF terdiri dari dua indeks: satu diatur menurut HOC dan satunya lagi disusun berdasarkan abjad pekerjaan. Untuk setiap pekerjaan, dicantumkan tingkat pendidikan yang diperlukan, kode O\*NET, dan **klaster karir** (pekerjaan di bidang yang sama yang memerlukan keterampilan serupa) disediakan. **Ikon** menunjukkan jika pekerjaan ditetapkan sebagai **Rapid Growth** (diproyeksikan akan tumbuh jauh lebih cepat daripada pekerjaan rata-rata di tahun-tahun mendatang) atau **New and Emerging** (pekerjaan ini baru dan muncul dalam industri dengan pertumbuhan tinggi). Informasi tambahan mengenai pengembangan dan penggunaan OF disediakan dalam OF. Setiap orang yang menggunakan **StandardSDS** untuk mengidentifikasi pilihan karir harus diberikan salinan OF.

**Buku Kerja StandardSDS Anda dan Karir Anda**

**Buku Kerja StandardSDS Anda dan Karir Anda** (YYC Workbook; Holland & Messer, 2017d) menjelaskan teori RIASEC Holland dan penggunaan yang tepat dari **Kode Ringkasan**, menempatkan masalah interpretif umum, dan menjelaskan kepribadian dan karakteristik lingkungan yang terkait dengan kelompok RIASEC. Setiap orang yang menggunakan **StandardSDS** harus diberikan salinan **Buku Kerja Anda dan Karir Anda**.

**SDS Educational Opportunities Finder**

**SDS Educational Opportunities Finder** membantu individu menemukan peluang pendidikan yang terkait dengan **Kode Ringkasan** mereka. Peluang-peluang ini terutama program studi di lembaga pendidikan S2 seperti komunitas mahasiswa, perguruan tinggi dan universitas 4-tahun, dan lembaga pascasarjana. EOF menyajikan program studi oleh HOC. Untuk setiap program studi, kode **Classification of Instructional Program** (CIP), dan HOC disediakan. Siapa pun yang menggunakan **StandardSDS** untuk mengidentifikasi peluang pendidikan harus diberikan salinan EOF.

**Administrasi**

**StandardSDS** harus diberikan hanya kepada orang-orang yang ingin mengeksplorasi dan memahami kemungkinan pekerjaan mereka. Partisipasi aktif diperlukan untuk menghasilkan alternatif pekerjaan dan pemahaman diri. Konselor dan profesional lainnya harus mempertimbangkan alternatif lain untuk orang dewasa atau siswa yang tidak melihat manfaaat menggunakan **StandardSDS** atau instrumen serupa.

**StandardSDS** paling efektif ketika dikerjakan di tempat di mana seseorang dapat berkonsentrasi dan bekerja secara independen, seperti di rumah, di perpustakaan, atau di pusat karir. Pengaturan ini tampaknya konduktif untuk keterlibatan yang lebih besar, lebih sedikit kesalahan penilaian, dan hasil yang lebih bermanfaat. Namun, **StandardSDS** juga telah berhasil dikelola dalam kelompok berjumlah 15 hingga 25 orang. Dalam situasi ini, individu yang sudah mengetahui **StandardSDS** harus tersedia untuk setiap 25 hingga 30 peserta ujian.

**StandardSDS**cocok untuk orang yang berusia 11 tahun ke atas. Individu dengan tingkat pendidikan sekolah menengah atau sekolah menengah atas harus memiliki sedikit atau tidak ada kesulitan sama sekali menyelesaikan buku kerja, seperti yang tertulis di tingkat kelas tujuh (menurut [Flesch, 1948]). Untuk orang dewasa dengan keterampilan membaca yang sangat terbatas, para profesional harus mengadministrasikan form E (Holland, 1996b). Secara umum, individu dari segala usia biasanya menganggap bahwa **StandardSDS** menarik karena mereka dapat menghubungkan pengalaman pribadi mereka dengan item dan hasil dari penilaian diri.

Siswa sekolah menengah, SMP, dan SMA harus menggunakan **StudentSDS** (Holland & Messer, 2017e). **StudentSDS** didasarkan pada **StandardSDS** dan terdiri dari materi tambahan yang serupa dengan yang disediakan dengan **StandardSDS** tetapi diarahkan untuk kelompok usia yang lebih muda. Selain itu, **StudentSDS Professional Manual With Teacher’s Guide** (Holland & Messer, 2017g) mencakup selebaran yang dapat dicetak untuk digunakan di kelas. Untuk informasi lebih lanjut tentang **StudentSDS**, lihat **StudentSDS Professional Manual With Teacher’s Guide**.

**Skoring**

**StandardSDS** dimaksudkan untuk diskoring oleh individu yang mengerjakannya. Proses skoring inventaris sendiri menjadikan peserta tes aktif dalam proses skoring; mereka mulai memperoleh pemahaman tentang tipologi yang membantu dalam membuat keputusan karir atau dalam memikirkan kesulitan karir. **StandardSDS** menghasilkan skor ringkasan untuk masing-masing bidang RIASEC. Setiap skor diperoleh hanya dengan menambahkan jumlah item yang didukung di setiap bagian dan dua penilaian diriuntuk bidang tersebut. Misalnya, untuk menemukan skor Realistiknya, pengguna menambahkan semua item R yang ditandai *suka* atau *ya* untuk bagian **Aktivitas**, **Kompetensi**, dan **Pekerjaan** serta dua nomor yang dilingkari untuk R di bagian **Penilaian Diri** (lihat Gambar 2.1). Peringkat persentil untuk masing-masing skala RIASEC dan **Kode Ringkasan** dapat ditemukan pada Lampiran A.

Penentuan skor **StandardSDS** harus diawasi dan diperiksa sebisa mungkin karena peserta tes dapat membuat kesalahan skoring. Dalam edisi 1994, tingkat kesalahan untuk kode *high-point* adalah 3,7% untuk kelompok yang dipilih secara acak dari 107 siswa sekolah menengah, mahasiswa, dan orang dewasa. Hanya 7,5% dari sampel mendapatkan kode tiga huruf yang salah; semua kecuali satu kesalahan ini hanya melibatkan transposisi huruf dalam kode. Untuk **StandardSDS**, akurasi skor diselidiki dalam kelompok acak dari sampel standardisasi (*n* = 30). Tingkat kesalahan 13% ditemukan; Namun, pengurangan tingkat kesalahan (hingga 3%) diamati ketika kalkulator digunakan selama penilaian.

**Kode Ringkasan yang saling terikat**

Beberapa **Kode Ringkasan** dapat menghasilkan hubungan di antara tiga huruf pertama, atau antara skor tertinggi ketiga dan keempat. Dengan situasi sebelumnya, individu hanya harus menggunakan tiga skor pertama dan mengikuti **Rule of Full Exploration** yang diuraikan dalam Bab 3. Dalam situasi terakhir, pengguna hanya dapat menggunakan dua kode tiga huruf dan mencari pilihan yang tercantum di bawah kedua kode. Misalnya, jika **Kode Ringkasan** pengguna adalah SAC, akan ada sejumlah kecil pilihan yang terkait dengan kode ini. Jika huruf keempat peserta adalah E (dan terikat atau hampir terikat dengan C—lihat Rule of 8 yang dijelaskan dalam Bab 3), maka **Kode Ringkasan** SAE, bersama dengan semua kombinasinya, harus dipertimbangkan.

Dalam versi digital **StandardSDS**, jika skor untuk dua atau lebih huruf terikat, skor diselesaikan dalam urutan RIASEC (misalnya, R lebih diutamakan daripada I).

**Menghitung Indeks**

Selain **Kode Ringkasan**, beberapa indeks lain memfasilitasi interpretasi hasil **StandardSDS.**Lihat Bab 3 untuk informasi tentang menafsirkan setiap indeks.

**Kesesuaian (Congruence)**

Kesesuaian (atau kesepakatan/*agreement*) mengacu pada jumlah kesepakatan atau kompatibilitas antara dua HOC. Derajat kesesuaian (Degrees of congruence) ditentukan oleh model heksagonal dan dapat dihitung dalam tiga cara.

**Indeks Model Heksagonal**

Indeks kesesuaian atau kesepakatan yang sederhana antara dua kode dapat diperoleh dengan melihat model heksagonal dan membandingkan huruf pertama dari dua kode:

-           Jika hurufnya sama, beri skor 4

-           Jika hurufnya berdekatan, beri skor 3

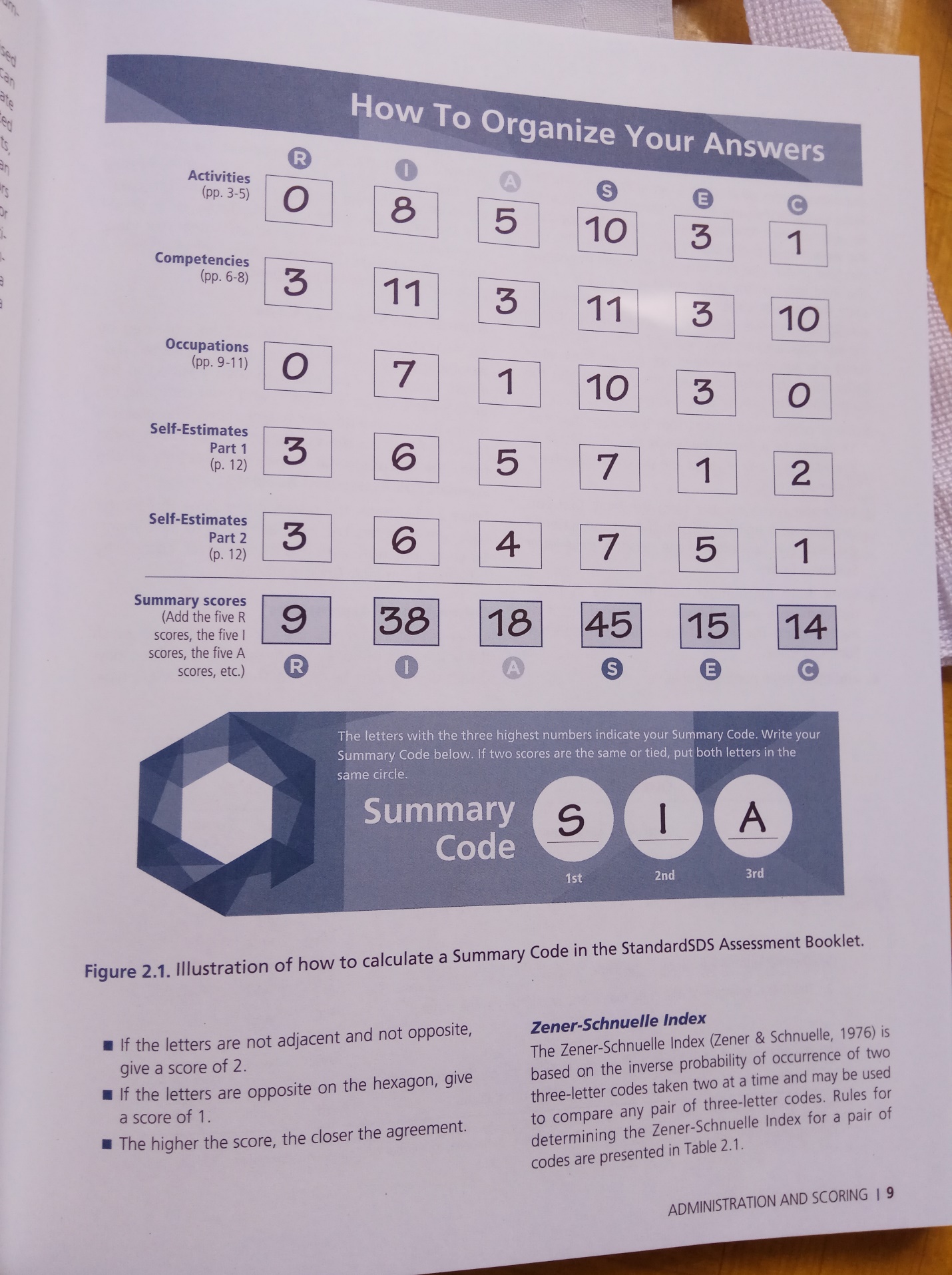
-           Jika hurufnya tidak bersebelahan dan tidak berlawanan, berikan skor 2

-           Jika hurufnya berlawanan di segi enam, berikan skor 1

-           Semakin tinggi skor, semakin dekat kesepakatannya (agreement)

**Indeks Zener-schnuelle**

Indeks zenner-schnuelle (xener & schnuelle, 1976) didasarkan pada kemungkinan inversi terjadinya dua kode tiga huruf yang diambil dua sekaligus dan dapat digunakan untuk membandingkan sepasang kode tiga huruf. Aturan untuk menentukan indeks zener-schnuelle untuk sepasang kode disajikan dalam tabel 2.1.



**Indeks Iachan Agreement**

Indeks Iachan Agreement (Iachan, 1984b) memperhitungkan tiga kode huruf dan kepentingan relatif mereka di masing-masing pasangan kode. Pasangan tertentu diberi bobot. Misalnya, nilai pencocokan tepat (yaitu, huruf pertama sama persis untuk kedua kode) adalah 22. Nilai untuk pencocokan dekat (huruf pertama dari satu kode muncul sebagai huruf kedua dari kode lainnya) adalah 10. Nilai kecocokan marginal (huruf pertama dari satu kode muncul sebagai huruf ketiga dari kode lainnya) adalah 4. Huruf dalam satu kode yang tidak muncul dalam kode lain sama sekali (tidak cocok) memiliki nilai 0. Nilai untuk setiap huruf dalam kode pertama dijumlahkan. Tabel 2.2 menunjukkan bagaimana menghitung kesepakatan antara sepasang kode tiga huruf menggunakan metode ini. Langkah-langkah dalam menghitung skor *congruence* menggunakan Tabel 2.2, adalah sebagai berikut:

1. Tuliskan angka dari tabel yang sesuai dengan kecocokan antara huruf pertama HOC dan huruf apa pun dari tiga huruf **Kode Ringkasan** seseorang.
2. Tuliskan angka dari tabel yang sesuai dengan kecocokan antara huruf kedua HOC dan huruf apa pun dari tiga huruf **Kode Ringkasan** seseorang.
3. Tuliskan angka dari tabel yang sesuai dengan kecocokan antara huruf ketiga HOC dan huruf apa pun dari tiga huruf **Kode Ringkasan** seseorang.
4. Tambahkan ketiga angka ini bersamaan.

Gambar 2.2 memberikan contoh bagaimana menghitung Indeks Iachan Agreement untuk berbagai kombinasi tiga huruf **Kode Ringkasan** dan tiga huruf HOC.

Perhatikan bahwa Indeks Iachan Agreement memiliki skor agreement 3, 7, 15, 17, 18, 19, atau 25. Nilai-nilai yang hilang ini disebabkan oleh bobot tertentu yang digunakan untuk menghitung indeks (lihat Iachan, 1984, Tabel 1). Lembar kerja sederhana untuk menghitung Indeks Iachan Agreement ada dalam Lampiran D. peringkat persentil untuk skor kesesuaian (congruence) ada dalam lampiran B.

**Kode Ringkasan Aspirasi**

**Kode Ringkasan Aspirasi** dapat diperoleh dengan membobot kode huruf dari pekerjaan impian pengguna menurut posisi mereka dalam kode tiga huruf (sebagai 3, 2, atau 1) dan kemudian menjumlahkan hasil dari setiap huruf di seluruh aspirasi. Contoh yang ditemukan pada Gambar 2.3 menunjukkan aspirasi seseorang yang diambil dari bagian **Pekerjaan Impian** dari **Buku Kerja StandardSDS**.

Gambar 2.4 mengilustrasikan hasil jika kode tiga huruf yang sama diberi bobot 3, 2 atau 1, sesuai dengan kepentingan atau posisinya dalam kode tiga huruf. **Kode Ringkasan Aspirasi**-nya adalah SRIAEC.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 2.1** | | | | |
| **Zener-Schnuelle Index of Agreement Between** | | | | |
| **Current Occupational Choice and StandardSDS Kode Ringkasan** | | | | |
| **Degree of agreement** | | **Current choice** |  | **Kode Ringkasan** |
|
| 6 | The two codes are exactly alike. | RIE | and | RIE |
| 5 | The first two letters of both codes are the same and in the same order. | RIA | and | RIS |
| 4 | The three letters of each code are the same, but they are in a different order. | REI | and | IER |
|  |  | ERI | and | REI |
|  |  | RIE | and | EIR |
| 3 | The first letter in each code is the same. | SIA | and | SER |
| 2 | The first two letters of one code match any two letters in the other. | RIC | and | IER |
|  |  | CES | and | SCR |
|  |  | ASE | and | ESI |
| 1 | The first letter of either code matches any letter in the other code. | SEA | and | AIR |
| 0 | The first letter of each code is not included in the other code. | IRE | and | SEA |
| Note. R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional. From "Effects of the Self-Directed Search on High School Students," by T. B. Zener & L. Schnuelle, in *Journal of Counseling Psychology*, 23 pp. 353-359. Copyright 1976. Adapted with permission. | | | | |

**Koherensi Aspirasi**

Koherensi aspirasi mengacu pada sejauh mana huruf pertama untuk tiga kode pertama dari pekerjaan impian pengguna termasuk ke dalam tipe RIASEC yang sama. Koherensi dianggap tinggi ketika kode untuk tiga aspirasi pertama memiliki huruf pertama yang sama. Ini dianggap rata-rata ketika huruf pertama dari kode untuk aspirasi pertama juga merupakan huruf pertama dari kode untuk aspirasi kedua atau ketiga. Koherensi dianggap rendah ketika huruf pertama dari kode untuk aspirasi pertama bukan huruf pertama dari kode untuk aspirasi kedua atau ketiga.

**Konsistensi**

Konsistensi mengacu pada kesamaan antara jenis-jenis yang diwakili oleh **Kode Ringkasan** tunggal dan ditentukan oleh posisi jenis-jenis tersebut pada segienam RIASEC (lihat Gambar 1.1 dalam Bab 1). Jika dua huruf pertama dari kode berdekatan pada segi enam, konsistensi diberikan skor 3 (tinggi). Jika dua huruf pertama dari kode tersebut adalah alternatif (misalnya, tidak berdampingan atau berlawanan), konsistensi diberikan skor 2 (yaitu, rata-rata). Jika dua huruf pertama dari kode tersebut berlawanan pada segi enam, konsistensi diberikan skor 1 (yaitu, rendah).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Table 2.2** | | | | | |  |  |
|  | **Calculating the lachan Agreement Index** | | | | | |  |  |
|  | **Using the StandardSDS Kode Ringkasan** | | | | | |  |  |
|  |  |  | **Kode Ringkasan** | | | |  |  |
|  |  |  | First | Second | Third |  |  |  |
|  | **Holland** |  | Letter | Letter | Letter | no match |  |  |
|  | **Occupational Code** | | Match | Match | Match |  |  |
|  | First Letter |  | 22 | 10 | 4 | 0 |  |  |
|  | Second Letter |  | 10 | 5 | 2 | 0 |  |  |
|  | Third Letter |  | 4 | 2 | 1 | 0 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kode Ringkasan** | **Holland Occupational Code** | **Congruence** |  | **Daydream Occupations Example** | | | | |
|  | Registered Nurse | | | | SIA |
| REI | REI | 22 + 5 + 1 = 28 |  | Licensed Vocational Nurse | | | | SAI |
| REI | RIE | 22 + 2 + 2 = 26 |  | X-Ray Technician | | | | RSI |
| REI | SRE | 10 + 2 + 0 = 12 |  | Social Services Counselor | | | | SAE |
| REI | SAI | 0 + 0 + 1 = 1 |  | Psychologist | | | | SIA |
|  |  |  |  | Dental Technician | | | | REC |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Figure 2.2.** Examples of how to calculate | | |  | **Figure 2.3.** Example of Aspirations Codes | | | | |
| the Iachan Agreement Index | | |  | from the Occupational Daydreams section | | | | |
|  |  |  |  | of the StandardSDS Assesment Booklet. | | | | |

**Elevasi Profil**

**Elevasi Profil** mengacu pada tingkat keseluruhan “suka” atau minat yang ditunjukkan seseorang dalam semua domain **StandardSDS**. Skor untuk elevasi profil diperoleh dengan menambahkan enam skor ringkasan pada **Buku Kerja StandardSDS**: jumlah total dari tanggapan positif (*ya* atau *suka*) ditambah dua skor **Penilaian Diri**. Skor dapat berkisar dari 12 hingga 336, dan skor rata-rata untuk sampel standardisasi adalah 151 dengan standar deviasi 54. Skor rendah kurang dari 99, skor rata-rata berkisar dari 99 hingga 205, dan skor tinggi lebih dari 205.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Code letter** | **1st Position (x 3)** | **2nd position (x 2)** | **3rd position (x 1)** |  | **Total score** |
| **R** | **2** | **0** | **0** | **=** | **2 x 3 = 6** |
| **I** | **0** | **2** | **2** | **=** | **(2 x 2) + (2 x 1) = 6** |
| **A** | **0** | **2** | **2** | **=** | **(2 x 2) + (2 x 1) = 6** |
| **S** | **4** | **1** | **0** | **=** | **(4 x 3) + (1 x 2) = 14** |
| **E** | **0** | **1** | **1** | **=** | **(1 x 2) + (1 x 1) = 3** |
| **C** | **0** | **0** | **1** | **=** | **1 x 1 = 1** |
| **Figure 2.4.** Calculating the StandardSDS Aspirations **Kode Ringkasan**. | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 2.3** | | | | | | |
| **How to Calculate the Iachan Differentation** | | | | | | |
| **Index (L1) Using StandardSDS Summary Scores** | | | | | | |
|  |  | | | |  |  |
| L1 = 1/2 |  |  |
|  |  |  |
| where |  |  |  |  |  |  |
|  | X1 | = | highest score in a profile, | | |  |
|  | X2 | = | second highest score, | | |  |
|  | X4 | = | fourth highest score. | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Summary scores : | |  |  |  |  |  |
| **R** = 37, | **I** = 22, |  | **A** =36, | **S** = 27, | **E** = 14, | **C** = 17 |
| (X1) | (X4) |  | (X2) |  |  |  |
|  |  | | | |  |  |
| L1 = ½ |  |  |
|  |  |  |
| = 1/2 (37 - 29) = 1/2 (8) = 4.00 | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Note Table B.6 in Appendix B suggests that a 26-year-old adult male | | | | | | |
| with a differentiation score of 4.00 is at the 37th percentile. | | | | | | |

**Diferensiasi**

Diferensiasi mengacu pada tingkat kekhasan suatu kepribadian atau profil pekerjaan. Ini dapat dengan mudah dihitung dengan mengurangi skor terendah (R, I, A, S, E, atau C) di profil dari skor tertinggi. Metode lain untuk menghitung diferensiasi disediakan oleh **Iachan Differentiation Index** (Iachan, 1984a). Tabel 2.3 menampilkan rumus ini dan perhitungannya untuk satu profil.

**Iachan Differentiation Index** lebih lanjut dapat dikategorikan sebagai tinggi, rata-rata, atau rendah. Rata-rata skor berkisar dari persentil 86 ke persentil 16, dan nilai yang tinggi dan rendah berada di atas dan di bawah rentang ini. Peringkat persentil untuk **Iachan Differentiation Index** dapat ditemukan pada Lampiran B.

**Kesamaan**

Kesamaan *(commonness)*mengacu pada frekuensi dengan mana kode yang diberikan diamati dalam sampel tertentu (yaitu, kelompok usia dan jenis kelamin) individu, dan hal ini bervariasi untuk siswa sekolah menengah, siswa SMA, mahasiswa, dan orang dewasa. Rata-rata skor berkisar dari 0,11 ke 4,49 persentil dan nilai yang tinggi dan rendah berada di atas dan di bawah rentang ini. Peringkat persentil untuk distribusi **Kode Ringkasan** dapat ditemukan pada Lampiran C.

**Pelatihan Praktisi**

Bagian ini menguraikan program pelatihan untuk membantu konselor dan profesional lainnya menjadi mahir dalam menggunakan **StandardSDS**. Meskipun **StandardSDS** dapat diadministrasikan sendiri dan ditafsirkan sendiri oleh kebanyakan orang, praktisi perlu memantau penggunaannya, memperbaiki kekurangan, dan membantu orang ketika mereka mengalami kesulitan. Praktisi pemantau haruslah seorang profesional (misalnya, konselor karir, psikolog) yang memahami teori pengukuran, inventaris minat, dan pekerjaan. Untuk pelatihan, praktisi harus membaca **StandardSDS Professional Manual** secara keseluruhan, menyelesaikan program studi yang diharuskan dalam manual ini, dan memperoleh skor 100% pada **StandardSDS Practitioner Self-Test** dalam Lampiran E dari manual ini. Meskipun **StandardSDS** sulit untuk disalahgunakan, tingkat pemahaman profesional setinggi mungkin sangat diharapkan.

Selain membaca manual ini, beberapa kegiatan tambahan direkomendasikan untuk para profesional; lihat Gambar 2.5.

|  |
| --- |
| 1. Kerjakan **StandardSDS**. Pastikan untuk menghitung **Kode Ringkasan** Anda 2. Baca dan kerjakan **Buku Kerja Anda dan Karir Anda** 3. Tinjau hasil pengalaman ini dengan profesional yang menggunakan SDS 4. Bandingkan **Kode Ringkasan** dan **Holland Occupational Code** Anda saat ini dengan menggunakan **Hexagonal Model Index** dan **Zener-Schnuelle Index**. 5. Peroleh **Kode Ringkasan Aspirasi** dari bagian **Pekerjaan Impian** dan bandingkan dengan **Kode Ringkasan** Anda. Pastikan konsistensi profil ringkasan Anda dari **buku kerja** dengan menggunakan model heksagonal dan diferensiasi profil Anda dengan menggunakan norma-norma dalam Lampiran B. 6. Bandingkan hasil penilaian ini dengan hasil inventarisasi minat lainnya dan penilaian lain tentang minat, nilai, bakat, dan pengalaman kerja Anda 7. Tuliskan seluruh riwayat aspirasional dan pekerjaan Anda. Perkirakan **Kode Ringkasan Aspirasi** dengan mengamati tiga kode yang paling sering dalam riwayat ini. Bandingkan kode ini dengan **Kode Ringkasan** yang dinilai 8. Kerjakan kembali **StandardSDS** dalam dua hingga tiga minggu dan perhatikan persamaan dan perbedaan antara respons Anda. 9. Mintalah beberapa teman atau kolega untuk mengerjakan **StandardSDS**, diskusikan hasilnya dengan mereka, dan cobalah untuk menjawab semua pertanyaan mereka. 10. Berikan **StandardSDS**kepada beberapa orang dalam lingkungan Anda. Dalam setiap kasus, konsultasikan manual sampai Anda dapat menangani pertanyaan secara otomatis. Diskusikan pengalaman Anda dengan lebih banyak pengalaman profesional yang menggunakan tes. 11. Belajar menggunakan **Occupational Finder**. Mulailah untuk tidak asing lagi dengan pekerjaan yang terdaftar dengan menelusuri daftar abjad. 12. Baca Buku Pegangan untuk *Using the Self-Directed Search: Integrating RIASEC and CIP Theories in Practice* (Reardon & Lenz, 2015) 13. Kerjakan **StandardSDS Pracitioner Self-Test** pada Lampiran E (juga tersedia di [www.self-directed-search.com](https://translate.google.com/translate?hl=jw&prev=_t&sl=en&tl=id&u=http://www.self-directed-search.com)) sampai Anda memperoleh skor 100%. |

 Gambar 2.5. Rekomendasi untuk pelatihan praktisi StandardSDS

**3**

**Panduan Penggunaan dan Interpretasi**

Oleh Robert C. Reardon, PhD, dan Janet G. Lenz, PhD

Catatan: Informasi dalam bab ini diadaptasi dari **Self-Directed Search Form R**, Edisi ke-5 (Holland & Messer, 2013), yang menjadi dasar **StandardSDS**. Tidak ada data baru yang dikumpulkan untuk revisi ini. Desain **StandardSDS** telah diperbarui pada tahun 2017. Namun, item penilaian, data normatif, dan tabel tetap tidak berubah dan dapat digunakan secara merata dan dapat dipertukarkan dengan materi dari edisi ke-5 atau **StandardSDS** baru.

Beberapa orang melihat **StandardSDS** sebagai alat sederhana yang tidak memiliki penilaian yang rumit dan kompleks tentang minat karir. Namun, salah satu kekuatan dari **StandardSDS** adalah cara langsung untuk mengumpulkan informasi pribadi dan mengubahnya menjadi pilihan pendidikan dan pekerjaan. Selain itu, ia menyediakan informasi diagnostik yang berguna, yang menginformasikan proses konseling karir. Bab ini mengkaji beberapa fitur unik dari **StandardSDS** yang dapat mengarah pada peningkatan penggunaan instrumen dan peningkatan interpretasi hasil; menyediakan serangkaian ide untuk penggunaan dan interpretasi **StandardSDS**, termasuk cara primer dan sekunder untuk memikirkan hasil dan mendiskusikannya dengan pengguna; dan memperkenalkan dua studi kasus yang menggambarkan gagasan-gagasan ini.

**StandardSDS sebagai Alat Unik untuk Membantu Pengambilan Keputusan Karir**

**StandardSDS** lebih dari sekedar inventaris yang menarik; ini adalah alat untuk membantu pengguna mengatasi masalah pengambilan keputusan karir. Ia unik dalam berbagai hal.

1. **StandardSDS** didasarkan pada teori RIASEC yang dirumuskan oleh John Holland (1997), yang dijelaskan dalam Bab 1. Ini adalah satu-satunya instrumen yang dirancang dan dikembangkan sesuai dengan teori ini—meskipun banyak instrumen lain telah menggunakan teori tersebut selama empat dekade terakhir.
2. Teori RIASEC dan aplikasinya dalam berbagai instrumen dan alat telah banyak diteliti. Sebagaimana disebutkan dalam Bab 1, Foutch et al. (2013) melaporkan lebih dari 1.970 referensi terkait hal ini antara tahun 1953 dan 2011.
3. **Buku Kerja StandardSDS** lebih dari sekadar tes atau inventaris. Ia adalah simulasi aktivitas pengambilan keputusan karir dengan bagian yang mencakup kegiatan yang mungkin biasanya terjadi selama sesi konseling atau konsultasi karir. Kegiatan ini disusun di sekitar pertanyaan seperti:

- Pekerjaan apa yang Anda pikirkan di masa lalu?

- Ceritakan tentang hal-hal yang ingin Anda lakukan

- Hal apa yang bisa Anda lakukan dengan baik atau kompeten?

- Pekerjaan apa yang menarik atau tidak menarik bagi Anda?

- Bagaimana Anda menilai kemampuan dan keterampilan Anda dibandingkan dengan orang lain seusia Anda?

**StandardSDS** mengungkapkan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan ini dan menghubungkan kesemuanya dengan perangkat lainnya untuk perencanaan pendidikan dan karir.

1. Menginterpretasikan **StandardSDS** melibatkan penggunaan buku tambahan, tergantung pada kebutuhan pengguna (misalnya, **StandardSDS Occupations Finder**, **Buku Kerja** **StandardSDS Anda dan Karir Anda**, dan **SDS Educational Opportunities Finder**). Masing-masing alat ini didasarkan pada teori RIASEC dan dapat menjadi penting dalam menginterpretasikan hasil **StandardSDS**.
2. Dengan **StandardSDS**, pengguna dapat menjadi peserta aktif dalam menginterpretasi hasil dengan menjelaskan, misalnya, mengapa aspirasi terdaftar atau tidak terdaftar di bagian **Pekerjaan Impian**; hubungan antara **Aktivitas** dengan **Kompetensi**; atau apakah **Kode Ringkasan** mereka tampak akurat atau konsisten dengan bagaimana orang tersebut menggambarkan dirinya sendiri.
3. Holland menyarankan agar setiap individu beroperasi dengan “*personal career theory*” (PCT); yaitu kumpulan keyakinan, gagasan, asumsi, dan pengetahuan tentang bagaimana seseorang memilih pekerjaan atau bidang studi dan mengapa mereka mempertahankannya (Reardon & Lenz, 1999). Ketika sistem pencocokan sederhana ini gagal (misalnya, ketidakpuasan dengan hasil keputusan karir), orang biasanya mencari bantuan karir di luar, dan intervensi karir yang sukses dapat membantu mereka merevisi atau menerapkan PCT mereka.
4. Hasil **StandardSDS** bisa langsung diinterpretasikan setelah menyelesaikan **Buku Kerja StandardSDS** karena instrumennya dapat diskor sendiri.

**Skema Penggunaan dan Interpretasi StandardSDS**

Bagian berikut menjelaskan prosedur yang dapat berkontribusi pada penggunaan dan interpretasi yang efektif dari **StandardSDS**. Ini dimaksudkan untuk membantu praktisi mematuhi prinsip-prinsip yang digunakan Holland dalam menciptakan SDS yang original, dan yang terus digunakan dalam **StandardSDS**.

**Prosedur Penggunaan StandardSDS**

**StandardSDS** dirancang untuk diadministrasikan sendiri (self-administered), diskoring sendiri (self-scored), dan diinterpretasikan sendiri (self-interpreted). Banyak pengguna dapat menyelesaikan **Buku Kerja StandardSDS** sendiri. Meskipun beberapa pengguna mungkin tidak memerlukan interpretasi pribadi setelah selesai mengerjakan **StandardSDS**, mereka didorong untuk menindaklanjuti dengan seorang praktisi yang dapat membantu mereka memahami hasil mereka dan merencanakan langkah selanjutnya. Namun, ada pengguna lain yang membutuhkan pengawasan seorang profesional atau, minimal, seseorang yang dapat membantu mendiskusikan hasil **StandardSDS** mereka.

**Memutuskan untuk Menggunakan StandardSDS**

Holland mengembangkan **StandardSDS** untuk (a) membantu orang meningkatkan pengetahuan-diri terhadap karir mereka, (b) mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana mengorganisir pemilihan karir, (c) menggunakan tipologi dan klasifikasi untuk mengeksplorasi kecocokan yang baik antara diri dan pilihan seseorang, dan ( d) mencapai kepuasan kerja yang lebih dari waktu ke waktu. Hal-hal ini tetap merupakan tujuan dasar untuk menggunakan **StandardSDS**.

**Kesiapan (Readiness)**. Seorang praktisi harus memperhatikan kesiapan pengguna untuk terlibat dalam pengambilan keputusan karir dan pendidikan ketika memutuskan untuk menggunakan **StandardSDS**. Diskusi tentang masalah ini dapat ditemukan dalam Weinrach (1980). Misalnya, seseorang dengan identitas kerja rendah—kurangnya gambaran yang jelas dan stabil tentang minat dan tujuan—mungkin tidak akan mendapat manfaat dari mengerjakan **StandardSDS** atau dapat secara akurat mengisi buku kerja karena pengetahuan diri yang tidak memadai. Demikian pula, mendukung pemikiran karir negatif (misalnya, “saya tidak akan pernah membuat keputusan karir yang baik”) dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mendapatkan manfaat dari hasil **StandardSDS**-nya. Praktisi perlu memperhatikan faktor-faktor ini sebelum menetapkan **StandardSDS**. Pengguna dengan kesiapan rendah mungkin memerlukan lebih banyak bantuan praktisi. Sampson, McClain, Musch, dan Reardon (2013) mengidentifikasi lebih dari 40 instrumen yang mengukur kesiapan karir, yang mungkin perlu ditelusuri sebelum melanjutkan dengan mengerjakan **StandardSDS**.

**Brief Screening Interview**. Praktisi sering menemui orang yang meminta “mengikuti tes.” Beberapa bahkan bersikeras dalam permintaan mereka bahwa mereka layak menerima jenis bantuan ini. Dengan mempertimbangkan kebijakan dan prosedur penilaian dalam pengaturan di mana mereka bekerja, praktisi harus mengeksplorasi pertanyaan-pertanyaan berikut sebelum menggunakan **StandardSDS**:

* Apakah seseorang memberitahu orang ini untuk melakukan hal ini?
* Apa hasil yang diharapkan orang ini?
* Berapa lama waktu yang dimiliki orang ini?
* Apakah orang ini mencari pilihan, menyempitkan pilihan, atau meyakinkan pilihan sebelumnya?
* Apakah orang ini sudah tertarik dan/atau melakukan tes bakat sebelumnya?
* Apakah orang ini tampak bingung atau cemas?

Berdasarkan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan tersebut, praktisi mungkin perlu mengevaluasi penilaian dan/atau kegiatan mana yang sesuai untuk masing-masing klien. Dalam beberapa kasus, rujukan ke agen lain mungkin diperlukan.

**StandardSDS** mungkin bukan intervensi yang tepat, akan lebih tepat jika:

* Kebutuhan mendesak seseorang adalah informasi pendidikan atau pekerjaan tertentu
* Seseorang membutuhkan bantuan perencanaan akademik
* Seseorang sedang sangat gelisah, depresi, atau cemas
* Pemikiran negatif seseorang dan/atau identitas kerja yang rendah tampaknya membanjiri kemampuannya untuk memanfaatkan informasi yang diberikan oleh **StandardSDS**.
* Pengguna tampaknya berniat melakukan tes atau otoritas luar dalam membuat pilihan pekerjaannya

Mempertimbangkan masalah-masalah ini sebelum menggunakan **StandardSDS** dapat meningkatkan kemungkinan bahwa hasilnya akan bermanfaat bagi pengguna.

**Panduan Interpretasi StandardSDS**

**Aturan untuk Menginterpretasi Hasil StandardSDS**

Empat aturan berikut menjelaskan panduan untuk menginterpretasikan **StandardSDS**; penting bagi praktisi untuk mengingatnya saat meninjau hasil dengan seorang pengguna.

1. **Rule of Asymmetrical Distributions of Types and Subtypes.** Distribusi orang-orang di enam tipe ini sangat tidak merata. Misalnya, studi sensus penduduk AS mengungkapkan bahwa sekitar 2% orang bekerja di area Artistik dan sekitar 50% bekerja di area Realistik. Sekitar 7% dipekerjakan dalam jenis pekerjaan Investigatif (Reardon, Bullock, & Meyer, 2007). Implikasi praktis dari aturan ini adalah pengguna dengan **Kode Ringkasan** tertentu mungkin memiliki lebih sedikit pilihan pekerjaan berbayar. Di bagian selanjutnya, berbagai cara untuk memperluas alternatif pekerjaan juga disajikan.
2. **Rule of 8**. Kode Ringkasanyang perbedaannya kurang dari 8 pada **StandardSDS** harus dianggap sebagai sepele karena mereka berada dalam batas inventaris **Standard error of Measurement** (SEM). Ini menjadi sangat penting ketika memeriksa perbedaan antara skor untuk huruf ketiga dan keempat dari kode pengguna. Jika mereka berbeda kurang dari 8, sebaiknya menggunakan kedua huruf ketiga dan keempat dalam memeriksa pilihan pekerjaan. Misalnya, jika skor pengguna adalah R = 8, I = 13, A = 20, S = 35, E = 18, C = 19, **Kode Ringkasan** akan menjadi SAC. Mengikuti Aturan 8, karena huruf ketiga (C = 19) berbeda kurang dari 8 poin dari huruf keempat (E = 18), pengguna ini juga ingin mempertimbangkan kode SAE, yang akan memperluas pilihan karirnya.
3. **Rule of Full Exploration**. Individu yang menyelesaikan **StandardSDS** didorong untuk menggunakan semua kombinasi dan permutasi dari tiga huruf **Kode Ringkasan** untuk menghasilkan daftar pekerjaan dan bidang studi untuk eksplorasi dan pertimbangan lebih lanjut. Aturan ini membantu memastikan bahwa banyak pilihan pekerjaan untuk setiap **Kode Ringkasan** yang akan dicantumkan. Versi digital **StandardSDS** mencakup laporan individual yang secara otomatis menyertakan semua peluang pekerjaan dan pendidikan yang terkait dengan semua kombinasi kode.

Meskipun eksplorasi penuh dianjurkan, ada beberapa contoh ketika seorang praktisi dapat memilih untuk memfokuskan klien mereka hanya pada pekerjaan yang memiliki kode yang memiliki huruf pertama yang sama. Sebagai contoh, seorang individu dapat menjadi SIA, dan **Kode Ringkasan Aspirasi** mereka juga dapat dimulai dengan A (misalnya, AIC). Mungkin akan bemanfaat untuk melihat pada permutasi lain dari kode mereka yang memiliki A sebagai huruf pertama (yaitu, AIS, ASI). Hal ini dibenarkan ketika perbedaan antara huruf pertama dan kedua lebih besar dari 8 (Rule of 8).

1. **Rule of Intraoccupational Variability.** Pekerjaan dan bidang studi mencakup berbagai jenis dan subtipe. Banyak pekerjaan sesuai dengan berbagai jenis, dan orang yang dipekerjakan dalam pekerjaan yang sama mungkin memiliki berbagai **Kode Ringkasan**. Posisi pekerjaan yang berbeda dalam pekerjaan yang sama juga sering memiliki berbagai kode. Dengan kata lain, kode-kode menggambarkan orang-orang dalam suatu pekerjaan secara rata-rata, tetapi adalah keliru untuk menganggap bahwa semua orang dalam suatu pekerjaan akan memiliki profil **StandardSDS** yang sama. Sebagai contoh, seorang siswa dapat datang ke pusat karir untuk mengkonfirmasi pilihan, yang dikirim ke sana oleh anggota keluarga untuk memastikan pilihannya adalah benar. Siswa memiliki tujuan karir menjadi seorang pengacara (ESI), tetapi memperoleh **Kode Ringkasan** ESC. Siswa dapat diyakinkan bahwa menjadi pengacara masih merupakan pilihan yang layak meskipun tidak ada kecocokan yang sempurna antara HOC dan **Kode Ringkasan** siswa tersebut.

**Menguji StandardSDS sebagai sebuah Simulasi**

Seperti disebutkan sebelumnya, **StandardSDS** adalah simulasi kegiatan pengambilan keputusan karir. Ini memberikan praktisi kesempatan untuk mempelajari lebih lanjut tentang pemikiran pengguna dalam pengambilan keputusan karir. Paragraf berikut menjelaskan komponen-komponen dari simulasi.

**Bagian Pekerjaan Impian**

Holland membuat skala aspirasi ke dalam SDS yang ia sebut sebagai **Pekerjaan Impian**. Ini adalah pengukuran dari minat yang diungkapkan; studi menunjukkan bahwa aspirasi dapat sebagai prediksi entri pekerjaan di masa depan sebagai standar hasil inventarisasi minat formal (misalnya, Schoon, 2001).

Dimasukkannya tipologi RIASEC di bagian **Pekerjaan Impian** adalah inovasi penting. Ini memungkinkan praktisi untuk memeriksa tidak hanya pekerjaan-pekerjaan yang terdaftar tetapi juga kode RIASEC yang terkait dengan pekerjaan yang dicantumkan. Minat yang diungkapkan dalam bagian **Pekerjaan Impian** dapat digunakan dalam dua cara. Pertama, praktisi dapat menyarankan menggunakan kode yang tercantum untuk **Pekerjaan Impian** pertama untuk mencari lebih banyak kemungkinan dalam pekerjaan atau bidang studi dengan kode yang sama. Kedua, praktisi dapat membuat **Kode Ringkasan Aspirasi** untuk **Pekerjaan Impian** dengan menghitung berapa kali setiap huruf muncul di kolom pertama, kedua, atau ketiga dan memberikan skor 3, 2, atau 1 (lihat Gambar 2.4 di Bab 2). **Kode Ringkasan Aspirasi** dapat digunakan untuk mengeksplorasi pekerjaan dan bidang studi, yang membuatnya menjadi alat yang kuat dalam menafsirkan hasil **StandardSDS**. Versi digital **StandardSDS** secara otomatis menghitung **Kode Ringkasan Aspirasi** untuk bagian **Pekerjaan Impian.** Bagian **Pekerjaan Impian** juga merupakan *treatment intervention*. Dalam proses mengingat dan merekonstruksi riwayat pekerjaan, pengguna dibawa ke dalam memori saat ini, beberapa pekerjaan yang mungkin telah dilupakan. Selain itu, ketika meninjau OF untuk merekonstruksi daftar aspirasi, pengguna disajikan daftar pekerjaan yang luas yang dapat memicu ingatan dari minat atau menentukan yang saat ini diinginkan. Aktivitas ini membantu pengguna memperluas pemikirannya mengenai pilihannya.

**Bagian Aktivitas**

Kembali ke gagasan bahwa **StandardSDS** adalah sebagai simulasi intervensi konseling karir, apa yang terjadi setelah mendiskusikan *daydream*? Seorang praktisi mungkin meminta seseorang untuk menceritakan tentang hobi, kegiatan, dan minat, serta kegiatan yang tidak dia sukai. Bagian **Aktivitas** pada **Buku Kerja StandardSDS** mencakup enam skala RIASEC dengan masing-masing 14 item, yang dikerjakan pengguna dengan mencentang kotak “suka” atau “tidak suka.” Bagian dari **StandardSDS** ini menyerupai *leisure* asesmen, dan mewakili beberapa pemikiran paling awal tentang konseling karir. Praktisi karir awal biasanya meminta klien untuk menceritakan tentang hobi mereka, buku yang mereka baca, drama/teater dan pertemuan yang dihadiri, keanggotaan organisasi, dan sebagainya. Praktisi menyadari bahwa orang sering dipekerjakan di area yang mereka sukai dan minati.

Dengan cara yang praktis dan efisien, bagian **Aktivitas** menyediakan praktisi dengan cepat melihat bagaimana pengguna dapat menghabiskan waktu luang mereka. Pemeriksaan item-item di bagian ini mengungkapkan item-item uji yang umum dalam banyak inventori yang diminati. Mereka dimasukkan di sini dalam **StandardSDS** karena mereka secara efektif mengukur minat. Ada kemungkinan bahwa ada cerita penting di balik banyak item yang ditandai “suka” atau “tidak disukai” oleh pengguna di bagian ini. Ketika bekerja dengan pengguna yang kesulitan membuat keputusan, seorang praktisi mungkin merasa berguna untuk mengeksplorasi cerita di balik tanggapan terhadap beberapa item ini.

**Bagian Kompetensi**

Bagian Kompetensi mencakup enam skala RIASEC dari masing-masing 14 item; skala tersebut adalah keterampilan atau kemahiran yang diperkirakan sendiri, yang pengguna beri tanda “ya” atau “tidak.” Dalam sesi konseling karir, para praktisi biasanya meminta klien untuk menjelaskan keahlian mereka, termasuk hal-hal yang telah mereka pelajari di masa lalu; mereka mungkin juga bertanya tentang hal-hal yang belum pernah dilakukan klien sebelumnya. Seorang praktisi akan lupa untuk menyatakan bahwa klien mengabaikan riwayat keterampilan, pendidikan, dan prestasi terkait pekerjaan mereka. Daftar kompetensi ini juga dapat mencerminkan minat seseorang. Orang sering mengembangkan keterampilan dalam hal-hal yang penting atau menarik bagi mereka.

Dalam **interview setting**, mengekplorasi bagian dari **StandardSDS** ini mungkin sangat bermanfaat. Misalnya, beberapa pengguna mungkin telah bekerja di kantor dan mengembangkan banyak kompetensi Konvensional (mis., “Saya dapat melakukan tugas kantor,” “Saya dapat memasukkan data ke komputer dengan akurat.”). Kadang-kadang, nilai tinggi di bagian ini akan meningkatkan skor ringkasan **StandardSDS** di bidang Conventional. Namun beberapa pengguna dapat melihat kompetensi ini sebagai keterampilan yang mereka lebih suka hindari dalam situasi kerja mereka berikutnya.

Kompetensi Social dan Enterprising adalah tambahan bidang potensi untuk dieksplorasi di bagian **StandardSDS**. Mengingat bahwa banyak eksplorasi karir dan perilaku mencari kerja memerlukan interaksi manusia (misalnya, jejaring sosial, wawancara kerja), pengguna yang tidak menanggapi beberapa item ini mungkin memerlukan bantuan khusus. Misalnya, pengguna yang menunjukkan bahwa mereka tidak “merasa mudah untuk berbicara dengan semua jenis orang” atau tidak pandai “menjelaskan sesuatu kepada orang lain,” atau yang tidak memiliki “perencanaan yang baik” atau “keterampilan kepemimpinan” mungkin memerlukan bantuan dalam meningkatkan kompetensi S dan E mereka. Kebalikannya, pengguna yang memiliki kompetensi tinggi di area S dan E mungkin dapat menggunakan kekuatan ini untuk perencanaan pendidikan dan karir yang lebih efektif.

**Bagian Pekerjaan**

Bagian selanjutnya dari **StandardSDS** yang merangsang aktivitas konseling karir adalah pekerjaan. Bagian ini mencakup enam skala RIASEC dengan 14 item (jabatan pekerjaan) masing-masing, yang dipilih pengguna dengan mencontreng “ya” atau “tidak.” Holland menyertakan bagian ini untuk mendapatkan ukuran yang akurat dari tipologi RIASEC pengguna dan karena itu adalah cara yang baik untuk mendapatkan gambaran perasaan positif dan negatif yang dimiliki pengguna untuk berbagai pekerjaan. Bagian dari **StandardSDS** ini didasarkan pada versi singkat dari **Vocational Preference Inventory** (VPI; Holland, 1985b), alat asesmen yang digunakan Holland untuk mengembangkan dan mengevaluasi tipologi dan teori RIASEC.

Dalam makna praktis, bagian **Occupations** memberikan beberapa informasi kepada praktisi tentang perasaan dan sikap yang dimiliki pengguna terhadap sekumpulan sampel pekerjaan. Jika seorang pengguna melakukan pemeriksaan positif hanya dengan satu atau dua pekerjaan, ini mungkin menunjukkan bahwa dia memiliki sedikit minat dalam pekerjaan atau mencari tahu tentang kehidupan kerja secara umum. Atau, itu mungkin menunjukkan bahwa pengguna sangat fokus pada satu tujuan pekerjaan. Hal ini mungkin ada benarnya ketika dia mencoba mengonfirmasi pilihan; namun, hal ini juga dapat mencerminkan pilihan yang belum matang, yang bukan merupakan hasil dari proses pengambilan keputusan yang menyeluruh dan berdasarkan informasi. Seorang praktisi juga dapat menanyakan tentang pengetahuan pengguna sehubungan dengan beberapa pekerjaan yang terdaftar untuk belajar tentang akurasi, kompleksitas, dan kedalaman informasi yang dia miliki tentang bidang karir dan bagaimana informasi tersebut diperoleh. Penting untuk mempertimbangkan faktor budaya dan/atau kontekstual yang dapat mempengaruhi ruang lingkup pekerjaan yang didukung pengguna.

**Bagian Penilaian Diri**

Bagian terakhir dari simulasi **StandardSDS** adalah **Penilaian Diri**. Keenam skala RIASEC ini dinilai dua kali (dari 1 hingga 7) sehubungan dengan kemampuan dan keterampilan. Pengguna diminta untuk menilai diri mereka pada masing-masing kemampuan, dibandingkan dengan orang lain seusia mereka.

Praktisi mungkin mengingat situasi di mana seseorang memiliki nilai kemampuan tinggi dalam matematika tetapi dilaporkan memiliki penilaian diri yang rendah dalam matematika atau sains, atau dia memiliki minat dalam seni kreatif tetapi tidak melihat kemampuannya berada pada area ini. Gagasan tentang *self-efficacy*, atau keyakinan pengguna bahwa mereka benar-benar dapat melakukan tugas tertentu, telah menjadi topik penting. Penelitian pada SDS Edisi ke-5 (Bullock- Yowell, Peterson, Wright, Reardon, & Mohn, 2011) menunjukkan bahwa harapan *self-efficacy* mengenai tiga area RIASEC (I, A, dan S) dapat diukur melalui penggunaan bagian **self-estimates** seperti yang diusulkan oleh Holland (1997), dan studi lebih lanjut dapat mengungkapkan bahwa hal ini benar untuk tiga area lainnya (Gottfredson , 2002).

Seperti bagian **StandardSDS** lainnya, praktisi dapat menggunakan item di bagian ini untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara minat dan keterampilan pengguna dan bagaimana mereka melihat kemampuan dan keterampilan mereka sendiri dalam kaitannya dengan rekan-rekan mereka. Praktisi mungkin ingin bertanya tentang pengalaman masa lalu di sekolah atau pekerjaan yang telah membentuk pandangan-diri tersebut, serta jenis pandangan stereotip yang mungkin dimiliki pengguna, misalnya, tentang artis, guru, manajer, atau pekerjaan lain. Praktisi juga dapat mengeksplorasi tingkat penilaian diri, mengapa memilih atau tidak memilih peringkat ekstrim, dan apa artinya bagi pengguna untuk memiliki kemampuan atau keterampilan yang tinggi pada suatu bidang.

**Kode Ringkasan**

Gagasan dasar untuk menginterpretasikan **StandardSDS** dijelaskan pada halaman 14 pada **Buku Kerja StandardSDS**:

**Kode Ringkasan** Anda adalah cara sederhana untuk mengorganisir informasi mengenai individu dan pekerjaan. Ini dapat digunakan untuk menemukan bagaimana pola minat khusus, perkiraan diri, dan kompetensi Anda menyerupai pola minat dan kompetensi yang banyak diminati dalam pekerjaan. Dengan cara ini, **Kode Ringkasan** Anda menempatkan kelompok pekerjaan yang cocok untuk Anda pertimbangkan.

**Kode Ringkasan** dihitung dengan menambahkan jumlah jawaban “suka” atau “ya” dalam item **Aktivitas, Kompetensi and Pekerjaan**, dan dua nilai **Penilaian Diri**. Perhitungan ini memberikan cara untuk beralih dari simulasi konseling karir ke ukuran yang dinilai dari minat. Dengan demikian, **Kode Ringkasan** **StandardSDS** menjadi ukuran kedua dari kepribadian vokasional pengguna.

Dalam menginterpretasikan skor ringkasan di lima bagian **StandardSDS**, beberapa praktisi merasa penting untuk memeriksa skor bagian secara terpisah dari skor ringkasan. Misalnya, seorang praktisi dapat memeriksa tiga nilai tertinggi untuk bagian **Aktivitas** dan **Pekerjaan** sebagai ukuran minat pengguna, dan kemudian memeriksa kode **Kompetensi** dan **Penilaian Diri** sebagai indikasi kemampuan atau keterampilan pengguna.

Pengguna yang tidak terlalu cemas dan bebas dari keraguan tentang kemampuan mereka untuk membuat keputusan karir biasanya dapat menggunakan **Kode Ringkasan** mereka untuk bergerak maju dan mengeksplorasi pilihan pendidikan dan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa bantuan praktisi.

**Gagasan Interpretatif berdasarkan teori**

**StandardSDS** didasarkan pada teori RIASEC Holland, dan memiliki implikasi khusus untuk interpretasi hasil. Gagasan interpretatif yang diuraikan di sini dipilih karena tingginya volume penelitian yang mendukung konsep-konsep yang dapat bermanfaat dalam menafsirkan hasil **StandardSDS**.

Gambar 3.1 memberikan gambaran umum dari gagasan-gagasan interpretatif berbasis-teori ini. Indikator atau tanda diagnostik pada Tabel 3.1 memberikan pedoman untuk menentukan apakah indikator tertentu tinggi, rata-rata, atau rendah; mereka berasal dari sampel standardisasi.

**Gagasan Dasar Interpretasi**

Ada dua gagasan interpretatif dasar yang dapat digunakan praktisi ketika menginterpretasikan **StandardSDS**: kesesuaian dan karakteristik kepribadian yang tercermin dalam tiga huruf **Kode Ringkasan** pengguna.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Basic Interpretive Ideas** | | | | | | | | | | | |
| **1.** | **Congruence** - degree of fit between a **Kode Ringkasan** and code of current aspiratios or agreement between codes of occupations, people, or aspirations. | | | | | | | | | | |
| **2.** | **Personality** - general description of interests, traits, goals and values implied by the StandardSDS profile. | | | | | | | | | | |
| **Other Interpretive Ideas** | | | | | | | | | | | |
|
| **3.** | **Qualifying ideas** - likelihood of revising basic interpretive ideas with respect to the following six sources of information (high levels of items a-d imply stability, tenure, and persistence of personality, careers, and aspirations) : | | | | | | | | | | |
|  | a. | *Coherence of aspirations or work history* - level of agreement between the most recent code and earlier codes | | | | | | | | | |
|  | b. | *Consistency* - position of first two code letters on the hexagon (i.e., high levels are adjacent; average; alternate; low; opposite). | | | | | | | | | |
|  | c. | *Profile elevation* - ummary of six StandardSDS section summary scores (e.g., high scorers more likely to velue new experiences and information). | | | | | | | | | |
|  | d. | *Differentiation* - shape of the profile (i.e., flat or spiked); well - defined profiles are highly differentiated. | | | | | | | | | |
|  | e. | *Commonness* - common codes are more stable, and rare codes are associated with change. | | | | | | | | |  |
|  | f. | *Professional judgement* - interview impressions and other assessment data; client's interpretive statements, along with age, race, gender, education, and socioeconomic status. | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Figure 3.1. StandardSDS theory - based interpretive ideas.** | | | | | | | |  |  |  |  |

**Kesesuaian (Congruence)**

Tingkat kesesuaian yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang mempertahankan kode pekerjaan impian pertamanya di masa depan. Untuk memahami **congruence**, mungkin ada gunanya memikirkan dua kode tiga huruf dan tingkat *agreement* di antara mereka: tinggi, rata-rata, atau rendah. Interpretasi yang paling umum dari **congruence** dalam menggunakan **StandardSDS** melibatkan untuk memperbandingkan **Kode Ringkasan** **StandardSDS**pengguna dan **Kode Ringkasan Aspirasi**. Meskipun mungkin tergoda untuk hanya “melirik” dua kode dan berspekulasi mengenai tingkat *agreement* mereka, ukuran **congruence** yang lebih akurat dapat diperoleh dengan menggunakan lembar kerja di Lampiran D dari buku petunjuk ini. Peringkat persentil untuk skor **congruence** dilampirkan pada Lampiran B.

Pengguna yang memiliki **Kode Ringkasan Aspirasi** dan **Kode Ringkasan** **StandardSDS** yang sangat dekat mungkin siap untuk bergerak maju dalam perencanaan pendidikan dan karir. Misalnya, jika **Kode Ringkasan Aspirasi** Pengguna dan **Kode Ringkasan** **StandardSDS** keduanya adalah SEC, maka praktisi dan pengguna dapat melihat ini sebagai tanda positif bahwa pengguna kemungkinan akan menemukan pekerjaan yang memuaskan pada area **Social**. Namun, jika **congruence-**nya rendah (misalnya, SEC-RSI atau SEC-AIR), di mana huruf pertama berlawanan atau tidak ada huruf dalam kode pertama muncul dalam kodde kedua, praktisi dan pengguna akan ingin mengeksplorasi alasan untuk ketidakcocokan.

Dari sudut pandang pengguna, mana dari dua kode yang paling masuk akal—**Kode Ringkasan Aspirasi** atau **Kode Ringkasan** **StandardSDS**? Mengingat bahwa keduanya merupakan prediktor yang berguna untuk minat kejuruan dan kegiatan pekerjaan di masa depan, kedua kode harus dieksplorasi. Dalam membandingkan dan mengkontraskan kedua kode, praktisi dan pengguna dapat menggunakan teori RIASEC untuk membuat sintesis kode yang masuk akal untuk pengguna tertentu. Dengan cara ini, pengguna belajar menggunakan tipologi RIASEC sebagai skema baru untuk memikirkan dirinya sendiri dan pilihan pekerjaan atau pendidikan. Dengan beberapa pengguna, terutama orang dewasa mempertimbangkan perubahan karir, **Kode Ringkasan StandardSDS** dapat mencerminkan pengalaman masa lalu, sedangkan **Kode Ringkasan** **Aspirasi** mencerminkan aspirasi. Misalnya, seorang pengguna yang telah bekerja di kantor (pekerjaan jenis konvensional) selama bertahun-tahun mungkin masih memiliki aspirasi artistik dan A sebagai huruf pertama dari **Kode Ringkasan Aspirasi-**nya, Praktisi dapat bekerja dengan pengguna tersebut dan bertanya, “Apa yang ingin Anda lakukan untuk berpindah dari pekerjaan tipe-C Anda untuk memiliki lebih banyak pekerjaan A dalam hidup Anda?” Mungkin hobi orientasi-A dapat menjadi fokus dari lini pekerjaan baru, atau mungkin pengguna dapat menjadi sukarelawan untuk tugas di tempat kerja yang menarik minat dan keterampilan artistiknya (misalnya, merancang brosur atau logo). Banyak pengguna dengan mudah memahami tipologi RIASEC dan dapat menggunakannya dalam cara-cara ini untuk bekerja di sekitar area-area yang kongruen-nya rendah.

Meskipun **congruence** rendah adalah topik yang mungkin memerlukan diskusi lebih lanjut antara praktisi dan pengguna, seringkali mudah diatasi melalui beberapa *brainstorming* kreatif dan diskusi tentang aspirasi pengguna. Holland menyarankan bahwa, jika **congruence** rendah, rute paling produktif untuk diikuti ketika perencanaan karir, mungkin dimulai dengan **Kode Ringkasan Aspirasi** atau kode dari **Pekerjaan Impian** pertama (Holland, 1997).

Maka, harus dicatat bahwa konstruksi **congruence** telah menjadi bahan perdebatan dalam literatur penelitian, terutama apakah **congruence** yang tinggi memprediksi kepuasan kerja. Hasil penelitian telah digabungkan. Namun, ada kesepakatan umum yang membantu individu menemukan kecocokan antara kepribadian dan lingkungan mereka, termasuk jabatan atau pekerjaan mereka, adalah hal yang penting; **StandardSDS** dapat menjadi alat yang berguna untuk mengeksplorasi masalah ini (Nauta, 2010).

**Karakteristik Kepribadian**

Gagasan interpretatif dasar kedua berkaitan dengan **Kode Ringkasan** pengguna, terutama huruf pertama. Dalam menafsirkan **StandardSDS**, praktisi harus mempertimbangkan karakteristik kepribadian yang terungkap dalam hasil yang diperoleh pengguna dan bagaimana hal ini dapat membantu atau menghambat perencanaan pendidikan dan karir.

Banyak hal yang dapat dipelajari perihal minat, sifat, dan kualitas pengguna lainnya dengan memahami **Kode Ringkasan** **StandardSDS**-nya. Bagaimana karakteristik yang terkait dengan tipe **Sosial** berbeda dari karakteristik tipe **Investigatif** dalam proses perencanaan karir? Tabel 3.2 memberikan beberapa saran dalam hal ini. Karakteristik apa yang dimiliki pengguna yang akan membantu atau menghambatnya dalam proses pengambilan keputusan karir? Bagaimana hal ini dapat diperkuat atau diminimalkan untuk meningkatkan prosesnya? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, praktisi dapat menggunakan RIASEC sebagai teori kepribadian untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengguna dan memperkaya interpretasi **StandardSDS**.

Dalam *Making Vocational Choices*(1997), Holland menyarankan bahwa jenis RIASEC secara spesifik lebih baik daripada yang lain untuk mengatasi perubahan karir. Ia mengurutkannya secara berurutan, dari yang paling lengkap hingga yang paling sedikit: S, E, I, A, C, dan R. kualitas apa dari tipe **Realistis** atau tipe **Konvensional** yang mungkin membuat pemecahan masalah karir dan pengambilan keputusan menjadi lebih sulit? Bagaimana membantu seorang **Artistik** dengan masalah karir berbeda dari tipe **Investigatif**? Gagasan-gagasan ini menggambarkan bagaimana instrumen berbasis teori seperti **StandardSDS** menginformasikan interpretasi dan penggunaan dari hasil tes.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 3.1** | | | | |
| **StandardSDS Indicators and Diagnostic Signs** | | | | |
| **Indicator/ diagnostic sign** | **Description** | **High** | **Average** | **Low** |
| **Congruence** | Congruence (or agreement) refers to the amount of agreement or compatibililty between the user's Aspirations **Kode Ringkasan** and his or her StandardSDS **Kode Ringkasan**. | > 85th percentile | 16th to 85th percentile | < 16th percentile |
| **Personality** | See Table 3.2 for a description | - | - | - |
| **Coherence of aspirations** | Coherence of aspirations is the degree to wich the codes associated with each individual occupation listed in a user's Occupational Daydreams list belong to the same RIASEC type. | Code for first three aspiration have the same first letter | First letter of the first aspiration code also first letter in the second OR third aspiration. | First letter of the first aspiration code NOT in first letter of second OR third aspiration code |
| **Consistency** | Consistency refers to the personality pattern or interest profile in terms of the proximity of the first two letters of the **Kode Ringkasan** on the hexagon. | First two letters of the three-letter code are adjacent according to the hexagon | First two code letters are alternate according to the hexagon. | Code letters are unrelated or opposite according to the hexagon |
| **Profile Elevation** | Profile elevation is the total number of positive responses (yes or like) plus the two Self-Estimates scores across the entire assessment booklet. | > 205 endorsed responses | 99 to 205 endorsed responses | < 99 endorsed responses |
| **Differentiation** | Differentiation refers to the level of distinctness in an individual's StandardSDS profile. For example, a person who resembles one type primarily and has much less resemblance to other types is highly differentiated. On the other hand, a person who resembles all six RIASEC types about equally is undifferentiated (e.g., has a "flat" profile). | > 85th percentile | 16th to 85th percentile | < 16th percentile |
| **Commonness** | Commonness refers to the frequency with which a given code is observed in a particular sample of individuals. | > 4.49th percentile | 0.11th to 4.49th percentile | < 0.11th percentile |

**Gagasan Interpretatif Lainnya**

Bagian ini membahas enam gagasan lain yang dapat meningkatkan interpretasi hasil **StandardSDS**. Gagasan-gagasan ini disajikan dalam urutan kepentingan yang terendah.

**Koherensi Aspirasi (Coherence of Aspirations)**

Koherensi aspirasi adalah sejauh mana kode yang terkait dengan pekerjaan impian (**occupational daydreams)** pengguna termasuk ke dalam jenis RIASEC yang sama. Ketika dua atau tiga aspirasi pertama masuk ke dalam jenis yang sama, kekuatan prediksi dari aspirasi pertama sama atau melebihi efisiensi inventaris minat (Holland, 1996a). Skor tinggi, rata-rata, atau rendah ditentukan dari analisis tiga pekerjaan impian pertama yang tercantum di bagian **Pekerjaan Impian.**

**Koherensi tinggi**: huruf pertama kode untuk pekerjaan pertama yang tercantum adalah sama dengan huruf pertama kode untuk pekerjaan kedua dan ketiga.

**Koherensi rata-rata**: huruf pertama kode untuk pekerjaan pertama sama dengan huruf pertama kode untuk pekerjaan kedua atau ketiga.

**Koherensi rendah**: huruf pertama kode untuk pekerjaan pertama tidak muncul sebagai huruf pertama dari kode untuk pekerjaan kedua atau ketiga.

Pengalaman praktis menggunakan **StandardSDS** menunjukkan bahwa ketika pengguna memiliki koherensi rendah (misalnya, pekerjaan impian yang sangat berbeda terdaftar dalam bagian **Pekerjaan Impian**), mereka mungkin memiliki gambaran pekerjaan dan/atau minat yang membingungkan atau terbatas dan mungkin memerlukan lebih banyak bantuan dalam menginterpretasikan hasil **StandardSDS**. Koherensi tinggi dapat mengindikasikan persistensi masa depan dalam pekerjaan dalam kategori kode (Holland, Gottfredson, & Baker, 1990; Holland, Powell, & Fritzsche, 1994).

Praktisi harus berhati-hati untuk bereaksi berlebihan terhadap sekumpulan pekerjaan impian yang memiliki koherensi rendah sesuai dengan skema pemberian skor ini. Mungkin berguna untuk mempertimbangkan seluruh pola kode di seluruh pekerjaan impian, bukan hanya huruf pertamanya saja. Misalnya, tiga aspirasi pertama pengguna mungkin memiliki kode yang tidak menggunakan huruf pertama yang sama, namun kombinasi dari area **Enterprising** dan **Sosial** ditemukan di semua aspirasi (misalnya, ESA, SAE. AES). Dalam hal ini, koherensi rendah mungkin tidak begitu bermasalah. Juga, dalam proses membahas aspirasi dengan pengguna, mungkin ada penjelasan logis dengan pengguna, mungkin ada penjelasan logis untuk rangkaian aspirasi unik yang tercantum di bagian **Pekerjaan Impian**, dan kekhawatiran tentang koherensi rendah dapat dengan mudah terselesaikan. Misalnya, seorang pengguna dengan beragam minat dan banyak talenta dapat memiliki minat dan kompetensi yang mencakup banyak bidang pekerjaan yang berbeda.

|  |  |
| --- | --- |
| **Table 3.2** | |
| **RIASEC Personality Characteristics** | |
| **Personality type** | **Approach to career/educational planning process** |
| **Realistic** | Realistic types typically like working with structured goals, forms, and charts. Useful follow-up methods may include discussion of the RIASEC hexagon and a hands-on approach involving tryout experiences, homework, and computer-based systems. Verbal counselling and providing questions for self-insight may not be productive for these users, and their social networking skills may require some coaching and role playing. These users may not seek an extended relationship with the practitioner of find it easy to try something new. |
| **Investigative** | Investigative types typically like solving the career "riddle" or problem by using written plans or workbooks for accomplishing goals, reseaching options, completing homework, engaging in private contemplation or self-discovery, and becoming self-directed once a plan is in place. These users may appreciate the theoretical basis of the StandardSDS. Investigative types are typically thorough and careful in problem solving, but they can be too focused and not inclined to take risks. These users may have difficulty coping with ambiguity and may prefer to research and analyze options rather take action. |
| **Artistic** | Artistic types typically like spontaneous, less structured, verbal, creative approaches; they are comfortable exploring aspirations related to feelings. They may not follow a linear, data-based, rational career planning style, and they may be inclined to think of themselves as risk-takers and as independent or different from most people. Artistic types may like to use interactive media and talk with other artistic types; they may see many and varied options because of their inclination for divergent thinking. They may find it difficult to narrow their choices in order to move forward. |
| **Social** | Social types typically like exploring information gathered from people by collecting other's personal views of work life; they are comfortable verbally analyzing past experiences to gain insight into career interests and goals. These users tend t thrive in a caring, supportive relationship environment and are usually willing to participate in groups and workshops. Reading autobiographies and networking with potential mentors are often their preferred ways of gainig information. Social types may be susceptible to the influence of important people in their lives and may have difficulty with logical analysis of options; they may value periodic support and reassurance from a professional. |
| **Enterprising** | Enterprising types typically like verbal interaction in groubs or seminars and learning about the careers of people with similiar interest; they are often willing to engage in brainstorming, networking, and interviewing. These activities may be especially easy if a user is outgoing and sociable. Enterprising types may be energetic, competitive, and motivated to succeed. However, at times they may move too quickly and may not adequately reflect on the information they gather abour themselves and their options; instead, they may prefer "doing" rather than "analyzing". Professionals can encourage a balanced approach by urging these types to consider data and facts and to employ a mix of tentativeness and impulsiveness in their decision-making process. These users may find a written plan with goals and activities useful. |
| **Conventional** | Conventional types typically like structured, step-by-step approaches to problems and knowing the possible outcomes to choices. They may find decision-making guides that include data and facts especially useful in career decisions and may especially like computer-based information systems or reading occupational briefs. Conventional types may need help in evaluating past experiences in their career planning; their desire for structured guidance may lead to overreliance on "authority" for direction. These users may not be able to manage anxiety or stress related to the career decision-making process without some assistance. |

Dalam menginterpretasikan **StandardSDS** dikaitkan dengan koherensi aspirasi, mungkin berguna untuk mengeksplorasi pertanyaan dan masalah berikut dengan pengguna.

* Dari mana asalnya aspirasi ini? Apa riwayat atau cerita dibalik ini?
* Faktor-faktor kontekstual apa (misalnya, keluarga, lingkungan, bias) yang mungkin memengaruhi rentang pekerjaan impian?
* Seberapa terkaitkah aspirasi ini satu sama lain dalam pandangan pengguna?
* Informasi apa yang dapat dibagikan pengguna yang mungkin membantu menjelaskan variasi dalam pekerjaan yang ia tuliskan?
* Apa sajakah tema umum dalam aspirasi yang ia tuliskan? Apakah mereka melibatkan prestise yang tinggi? Keahlian matematika atau sains? Memerlukan banyak pendidikan atau pelatihan di tempat kerja?
* Sejauh mana mereka mewakili kompromi antara karakteristik pribadi yang bersaing—misalnya, nilai (misalnya gaji yang tinggi) versus minat (misalnya, membantu orang)?
* Apakah beberapa aspirasi sebenarnya adalah mimpi yang telah dipasrahkan pengguna?

Koherensi aspirasi adalah konsep yang kuat untuk dipertimbangkan ketika memeriksa hasil **StandardSDS** dengan pengguna, terutama jika **StandardSDS** tidak segera mengarah pada hasil yang memuaskan.

**Konsistensi**

Pola kepribadian atau profil minat konsisten dalam teori RIASEC jika dua huruf pertama dari kode tiga huruf berdekatan sesuai dengan segi enam (misalnya, IA, SE, CR [lihat Gambar 1.1 di Bab 1]). Jenis kode ini akan memiliki konsistensi yang tinggi. Konsistensi yang tinggi adalah tanda positif dan berkorelasi dengan stabilitas lebih dalam riwayat kerja dan petunjuk pilihan karir. Pola dikatakan ada dalam konsistensi rata-rata jika dua huruf kode pertama bergantian (misalnya, RA, SC, AE) dan pola konsistensi rendah jika kode huruf tidak terkait atau berlawanan sesuai dengan segi enam (misalnya, RS, IE, AC). Profil dengan konsistensi rendah mungkin memerlukan lebih banyak bantuan dari praktisi dalam menginterpretasikan **StandardSDS**.

Saat Anda memeriksa konsistensi **Kode Ringkasan** **StandardSDS** pengguna, fokuskan pada dua huruf pertama dan pertimbangkan hal-hal berikut:

* Di mana mereka berada dalam segi enam?
* Seberapa mudah untuk menemukan pekerjaan menggunakan kombinasi keterampilan, sifat, dan minat?
* Peristiwa apa dalam kehidupan pengguna yang mungkin memberikan penjelasan logis atas ketidakkonsistenan?

Bahkan jika konsistensi rendah, praktisi dapat membantu pengguna untuk secara kreatif memeriksa berbagai cara untuk menggunakan beragam keterampilan dan kualitas di tempat kerja. Misalnya, pengguna yang dua huruf pertamanya adalah E dan I dapat menjadi spesialis pemasaran untuk organisasi pemeliharaan kesehatan, dan pengguna dengan kode CA bisa menjadi penjaga buku di suatu toko seni. Atau, pendekatan konsistensi rendah dengan cara lain, satu huruf bisa menekankan pekerjaan yang dibayar sementara huruf lainnya menekankan kegiatan *leisure*. Seseorang dengan kode RS mungkin berpikir tentang bekerja sebagai mekanik dan melatih tim sepak bola anak-anak setelah bekerja.

**Elevasi Profil**

Skor untuk elevasi profil diperoleh dengan menambahkan enam skor ringkasan dari buku kerja: jumlah total tanggapan positif (“ya” atau “suka”) ditambah dua skor Penilaian Diri. Individu dengan peningkatan profil tinggi lebih cenderung menilai pengalaman baru dan bereaksi terhadap hasil dengan cara terbuka dan menerima. Pengguna ini kemungkinan memiliki set respons **StandardSDS** yang sangat positif. Sebaliknya, orang dengan nilai rendah mungkin kurang bersedia mempertimbangkan pilihan karir baru dan mungkin menunjukkan sifat sedih dan frustrasi; mereka membutuhkan lebih banyak bantuan dari praktisi (Bullovk & Reardon, 2008). Penting untuk mempertimbangkan apakah pengguna mungkin terlalu negatif dalam menanggapi item-item **StandardSDS.** Skor dapat berkisar dari 12 hingga 336, dan skor rata-rata untuk sampel standardisasi adalah 151 dengan standar deviasi 54. Skor rendah kurang dari 99, skor rata-rata antara 99 dan 205, dan skor tinggi lebih besar dari 205.

Peningkatan profil (elevasi profil) terkait dengan diferensiasi, yang dibahas di bagian selanjutnya. Kedua gagasan berhubungan dengan bentuk profil pengguna **StandardSDS**.

**Diferensiasi**

Diferensiasi mengacu pada tingkat keunikan dalam profil **StandardSDS**. Misalnya, seseorang yang menyerupai satu tipe utama dan memiliki kemiripan yang jauh lebih kecil dengan tipe lain sangat berbeda. Di sisi lain, seseorang yang menyerupai enam tipe RIASEC hampir sama tidak terdiferensiasi (misalnya, memiliki profil “datar”). “Irisan kue” memberikan metafora yang bermanfaat. Seseorang yang tidak berdiferensiasi akan memiliki enam irisan kue dengan ukuran yang sama, sedangkan orang yang memiliki profil yang berbeda akan memiliki kue dengan satu, dua, atau tiga iris yang lebih besar. Peringkat persentil untuk Indeks Diferensiasi Iachan dapat ditemukan dalam Lampiran B.

Seorang pengguna dengan profil yang sangat berbeda kemungkinan besar akan memiliki karakteristik kepribadian yang terkait dengan kode yang paling menonjol. Sebagai contoh, tipe orang yang sangat Enterprising (tipe “E yang sangat besar”) kemungkinan besar akan memiliki semua sifat-sifat yang terkait dengan tipe ini. Seseorang dengan profil yang tidak didiferensiasi akan memiliki lebih sedikit karakteristik kepribadian dan ciri-ciri kode huruf pertama. Untuk tujuan penafsiran **StandardSDS**, kode yang dibedakan dapat digunakan lebih andal, hal-hal lain (yaitu, kesesuaian (congruence), koherensi (coherence), dan konsistensi (consistency)) dianggap sama. Ketika menginterpretasikan hasil **StandardSDS** untuk jenis “E-besar” (atau jenis “besar” lainnya), karakteristik jenis dapat digunakan dalam proses interpretasi. Misalnya, individu dengan skor **Investigasi** tinggi (tipe “I besar”) mungkin lebih tertarik untuk belajar tentang teori RIASEC, meninjau pekerjaan dan informasi dalam O\*NET, dan melakukan penelitian tentang jurusan. Ketika seorang pengguna memiliki satu atau dua nilai yang sangat tinggi, mungkin paling produktif untuk mengeksplorasi pekerjaan yang dimulai hanya dengan huruf pertama atau dua huruf pertama, yang bertentangan dengan kode tiga huruf penuh. **Rule of Full Exploration** mungkin kurang bermanfaat dalam kasus-kasus ini.

Pengguna dengan profil yang tidak terdiferensiasi atau “datar” dapat menghadirkan lebih banyak tantangan interpretasi bagi para praktisi. Profil yang tidak terdiferensiasi ini dapat mencakup banyak **Kode Ringkasan StandardSDS** yang tinggi atau rendah. Praktisi dapat bekerja dengan para pengguna ini untuk menyarankan berbagai kegiatan eksplorasi karir untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk memperjelas pengetahuan diri dan membedakan antara pekerjaan dan bidangnya. Pengguna yang memiliki banyak kemungkinan pilihan (yaitu, empat atau lebih skor ringkasan tinggi yang berdekatan) mungkin mengalami kecemasan karena harus mengidentifikasi pilihan pertama. Praktisi dapat membantu para pengguna ini mempersempit pilihan mereka ke dalam sekelompok tiga hingga lima kemungkinan yang tampaknya cocok. Mereka juga dapat menekankan gagasan bahwa jalur karir biasanya mengakomodasi eksplorasi berbagai pilihan selama masa hidup seseorang, dan bahwa kegiatan *leisure*  juga dapat menjadi jalan keluar untuk kepentingan dan kompetensi pengguna.

**Kesamaan**

**Kesamaan** *(commonness)* mengacu pada frekuensi dengan mana kode yang diberikan diamati dalam sampel individu tertentu. Manual ini menyediakan berbagai kode dalam sampel siswa sekolah menengah, siswa sekolah menengah atas, mahasiswa, dan orang dewasa (lihat Lampiran C). Tabel dalam Lampiran C menunjukkan frekuensi yang tidak merata berbagai kelompok demografis seluruh tipe RIASEC. Misalnya, pria memiliki kode **Conventional** lebih jarang daripada wanita, sedangkan wanita cenderung memiliki kode **Realistic** lebih jarang daripada pria. Pengguna dengan kode yang tidak umum mungkin memerlukan lebih banyak bantuan praktisi ketika menginterpretasikan hasil **StandardSDS**.

Individu dengan kode langka atau tidak umum dapat menampilkan kombinasi ciri-ciri dan karakteristik kepribadian yang biasanya tidak terkait satu sama lain. Kombinasi minat dan sifat seperti itu mungkin memerlukan kompromi dalam minat, kegiatan, dan tujuan sebagai bagian dari perencanaan pendidikan dan karir. Orang-orang ini juga dapat memilih untuk fokus pada satu kode *high-point* dalam pekerjaan berbayar mereka sambil menggunakan kegiatan kehidupan lainnya untuk mengekspresikan kode-kode mereka yang lain. Sebagai contoh, seseorang dengan kode CS mungkin mengejar karir di bidang akuntansi, tetapi mengekspresikan sisi sosialnya dengan masuk komunitas paduan suara.

Beberapa strategi dapat membantu menginterpretasi kode langka. Pertama, minta pengguna melihat pekerjaan menggunakan hanya satu atau dua kode huruf. Kedua, pertimbangkan huruf keempat jika ia delapan atau lebih sedikit poin dari pilihan menggunakan kode aspirasi pertama mereka atau **Kode Ringkasan Aspirasi** mereka.

**Penilaian Profesional**

Holland menekankan bahwa praktisi yang mengerjakan **StandardSDS** tidak boleh melupakan penilaian profesional mereka sendiri dan observasi ketika menginterpretasikan hasil **StandardSDS**. Tidak ada instrumen yang dapat menjelaskan semua faktor yang dapat memengaruhi, secara positif dan negatif, situasi karir pengguna. Bersamaan dengan hasil **StandardSDS**, praktisi harus mempertimbangkan informasi yang diperoleh dari wawancara, data uji lainnya, dan informasi terkait.

Holland telah mencatat sejumlah faktor sosiologis, biologis, dan ekonomi yang dapat mempersulit interpretasi **StandardSDS** dengan pengguna tertentu. Faktor sosiologis termasuk kelompok etnis dan ras, kemampuan bahasa, asimilasi budaya, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan. Faktor biologis termasuk jenis kelamin serta karakteristik fisik atau sifat-sifat (misalnya, tinggi badan, cacat fisik). Faktor ekonomi mungkin termasuk kekayaan atau kemiskinan, keadaan ekonomi secara keseluruhan atau situasi ekonomi di daerah setempat, penutupan pabrik besar, dan sebagainya. Meskipun faktor-faktor ini di luar batas teori RIASEC Holland, hal-hal tersebut masih harus dipertimbangkan ketika menafsirkan hasil **StandardSDS**.

**Langkah Berikutnya Setelah Menafsirkan Hasil StandardSDS**

Beberapa langkah dapat diambil setelah menyelesaikan **StandardSDS**. Idealnya, pengguna puas dengan hasilnya, dan belajar tentang segi enam telah meningkatkan pengetahuannya tentang bagaimana dunia kerja terorganisir, bagaimana karakteristik pribadi berhubungan dengan pilihan spesifik. Pengguna mempertimbangkan lebih banyak pilihan, ia berencana untuk menggunakan pilihan yang dihasilkan oleh **StandardSDS** untuk melakukan penelitian pribadi lebih lanjut.

Namun, beberapa pengguna mungkin kewalahan dengan jumlah pilihan yang dihasilkan oleh kombinasi **Kode Ringkasan** mereka. Ketika ini terjadi, seorang praktisi dapat meminta pengguna untuk meninjau daftar pilihan pada **StandardSDS Occupations Finder** (atau pada laporan individual mereka) dan menandai pekerjaan sebagai berikut.

1. Silang pekerjaan yang tidak membuat mereka tertarik.
2. Berikan tanda tanya (?) Di sebelah pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak informasi
3. Berikan tanda bintang (\*) di sebelah pekerjaan yang memiliki minat tertentu.

Praktisi kemudian dapat memproses aktivitas ini dengan pengguna dengan berbagi gagasan yang menandakan setiap pekerjaan dengan cara tertentu, kemudian praktisi dapat meminta pengguna untuk mengidentifikasi tema yang terkait dengan pilihan di masing-masing kategori tersebut. Misalnya, apakah semua pekerjaan yang disilang melibatkan kerja di luar rumah, membuat presentasi kelompok, atau menyimpan catatan? Aktivitas ini dapat membantu pengguna lebih memperjelas pengetahuan diri. Ini juga dapat memberikan wawasan praktisi ke setiap pandangan stereotip tentang pekerjaan yang dimiliki pengguna.

Akhirnya, pengguna harus didorong untuk menyelesaikan kegiatan dan meninjau sumber daya yang ada dalam **Buku Kerja StandardSDS Anda dan Karir Anda**.

**Contoh Kasus**

Bagian berikut memberikan profil untuk dua kasus.

**Contoh Kasus 1**

**Latar Belakang**

Colleen, mahasiswa tahun pertama semester pertama, datang ke pusat karir untuk meminta bantuan dalam memilih jurusan. Dia memiliki sejumlah minat dan umumnya berhasil dengan baik di semua kelasnya.

Colleen merasa frustrasi karena tidak ada satu jurusan atau pekerjaan yang menonjol untuknya, dan dia mengakui bahwa dia tidak melakukan banyak penelitian tentang pekerjaan tertentu tetapi kebanyakan terfokus pada bidang mana yang harus dia pilih. Ketika pertama kali datang ke pusat konseling karir, Colleen menghabiskan beberapa waktu menggunakan sistem panduan online sebelum mengambil **StandardSDS**. Dia sangat baik dalam matematika dan sains dan telah menghabiskan musim panasnya bekerja di sebuah perusahaan teknik. Meskipun dia menikmati pekerjaan musim panas dan kesempatan untuk melakukan kegiatan langsung dengan para siswa di tim proyeknya, dia tidak yakin ia akan suka bekerja di lingkungan tersebut sepanjang waktu. Beberapa anggota keluarganya cemas bahwa dia mungkin ingin menjadi guru bahasa Inggris dan “menyia-nyiakan” kemampuan matematika dan sainsnya. Colleen tampak kewalahan oleh pilihan-pilihan yang tersedia baginya, tetapi dia tidak tampak terlalu cemas atau tertekan ketika menjelaskan kekhawatirannya. Dia khawatir bahwa minatnya mungkin berubah di masa depan. Colleen cukup terbuka dan tertarik membahas hasil-hasil **StandardSDS**. Skor ringkasan dapat ditemukan pada Gambar 3.2.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **StandardSDS Scores** | |  |  | **R** | **I** | **A** | **S** | **E** | **C** | **Code** |
| **Activities** | |  |  | 6 | 2 | 5 | 6 | 2 | 1 | **RSA** |
| **Competencies** | |  |  | 3 | 10 | 5 | 1 | 2 | 8 | **ICA** |
| **Occupations** | |  |  | 0 | 4 | 3 | 8 | 5 | 0 | **SEI** |
| **Self-Estimates Part 1** | |  |  | 2 | 6 | 3 | 7 | 4 | 3 | **SIE** |
| **Self-Estimates Part 2** | |  |  | 3 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | **IEA** |
| **Summary scores** | |  |  | 14 | 28 | 21 | 27 | 19 | 16 | **ISA** |
| **Percentiles** | |  |  | 60 | 60 | 45 | 23 | 20 | 9 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **OF selection codes** | | ISA, IAS, SAI SIA, AIS, ASI |  | **Diagnostic signs** | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Congruence | | | | 14 | Average |  |
|  |  |  |  | **Kode Ringkasan** | | | | ISA | - |  |
| **Daydream occupations** | |  |  | Coherence of aspirations | | | | - | Low |  |
|  | Teacher, Secondary School | SAE |  | Consistency | | | | - | Average |  |
|  | Real Estate Agent | ESR |  | Profile elevation | | | | 125 | Average |  |
|  | Economist | IAS |  | Differentiation | | | | 2.5 | Low |  |
|  | Manager, Labor Relations | ESR |  | Commonness | | | | 2% | Average |  |
|  | Lawyer | ESI |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kode Ringkasan Aspirasi** | | SE IARC |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Note. Underlined letters are tied. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Figure 3.2. Score Summary for Colleen.** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Perspektif Praktisi**

Sebagai mahasiswa tahun pertama semester pertama, Colleen merasa ada tekanan untuk memilih jurusan karena universitas yang dia masuki menuntut para siswa yang telah melakukan “eksplorasi” atau belum memutuskan tentang bidang studi mereka untuk menyatakan tidak lebih dari semester kedua musim gugur mereka. Selain itu, dia juga mendapatkan tekanan dari orang-orang penting dalam hidupnya mengenai pilihannya. Profil **StandardSDS**-nya, serta pekerjaan impiannya, mengungkapkan bahwa dia memiliki beragam minat dan keterampilan.

Membandingkan **Kode Ringkasan Aspirasi** Colleen dengan **Kode Ringkasan** yang dia dapatkan (**congruence**), kedua kode tersebut berbagi huruf yang sama, hanya dalam urutan yang sedikit berbeda. Dengan menggunakan **Rule of 8**, huruf keempat dari **Kode Ringkasan** yang diskor adalah huruf E. ini menghasilkan aspirasi dan **Kode Ringkasan**-nya berbagi empat huruf yang sama. Praktisi karir Colleen memulai dengan berbagi pengamatan ini. Hasil ini menegaskan kembali fakta bahwa Colleen memiliki berbagai kompetensi dan minat, yang juga tercermin dalam aspirasinya. Koherensi aspirasinya, yang didasarkan pada tiga aspirasi pertama yang terdaftar (lihat Gambar 3.2), rendah. Namun, praktisi berhati-hati untuk tidak bereaksi berlebihan jika hal ini menunjukkan bahwa ini adalah indikator negatif; sebaliknya, ini mencerminkan minat dan persepsi diri Colleen yang beragam. Selain itu, aspirasinya memberikan alasan mengapa sulit baginya untuk memilih bidang studi. Hasil penilaiannya menunjukkan bahwa dia memiliki potensi untuk sukses dalam berbagai pekerjaan. Praktisi mengatakan bahwa alasannya dapat dimengerti, mengingat berbagai minat dan keterampilannya, ia datang ke pusat karir. Jaminan ini membantu Colleen untuk memahami bahwa mencari bantuan dalam keadaan seperti ini adalah normal. Sebelum menafsirkan hasil yang dinilai, Colleen didorong untuk berbagi cerita di balik setiap aspirasi dan bagaimana dia melihat setiap cita-cita yang sesuai dengan pengetahuan dirinya. Aspirasi sering mencerminkan minat, keterampilan, dan nilai-nilai seseorang—apa yang disebut John Holland sebagai **personal career theory** (PCT;Reardon & Lenz, 1999).

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah tingkat konsistensi Colleen, yang ternyata rata-rata. Huruf pertama dan keduanya, I dan S (dengan hanya selisih 1-poin) diikuti oleh A (dengan perbedaan 6-poin). Ini bisa dilihat sebagai tanda positif, terutama mengingat fakta bahwa ia telah mendukung sejumlah item A di setiap bagian **StandardSDS**, dan itu muncul sebagai huruf kedua dalam kode aspirasi pertamanya. Ketidaksukaannya terhadap matematika, ilmu pengetahuan, dan lingkungan mungkin disebabkan oleh persepsinya bahwa mereka tidak memiliki peluang untuk menjadi kreatif. Praktisinya membantu Colleen melihat bagaimana dia dapat menggunakan kompetensi Investigatifnya dengan cara kreatif sambil tetap terlibat dalam kegiatan sosial. Ketertarikannya dan minatnya dalam menggunakan sistem panduan online berfungsi sebagai pembuka percakapan tentang peran kreativitas dalam teknologi dan desain, dan bagaimana dia dapat menggunakan kompetensinya dengan cara yang akan mendukung minatnya dalam kegiatan yang bersifat langsung, sosial, dan artistik. Strategi ini lebih lanjut diinformasikan oleh kode Colleen pada skala **Aktivitas**, yaitu RSA.

Ketika menginterpretasikan **StandardSDS**, pengguna dan praktisi sering fokus hanya pada tiga huruf **Kode Ringkasan** yang dinilai dan mengabaikan informasi yang berpotensi berguna dan diagnostik yang terkait dengan masing-masing skala **StandardSDS**. Sebagai contoh, Colleen menunjukkan bahwa dia sangat tertarik dalam pekerjaan S pada skala **Pekerjaan**, tetapi menilai dirinya sangat rendah pada skala S **Kompetensi**. Peringkat kompetensi rendah ini agak diimbangi oleh peringkat I tinggi pada **Penilaian Diri** dari 6 pada Bagian 1 dan 2. Praktisi ingin melibatkan Colleen dalam diskusi tentang perbedaan ini, terutama mengingat fakta bahwa S adalah huruf pertama dari kode untuk aspirasi pertamanya, huruf pertama dari **Kode Ringkasan Aspirasi**, dan huruf kedua **Kode Ringkasan** **StandardSDS**-nya. Dikarenakan Colleen ingin meningkatkan kompetensi dan kemampuan dalam S, ia dan praktisi mendiskusikan kegiatan potensial untuk ditambahkan ke rencana karir individualnya. Ini termasuk menjadi sukarelawan di lembaga nirlaba, terlibat dengan organisasi kampus, dan mengambil kursus elektif untuk meningkatkan diri dalam profesi tersebut.

Selain itu, Colleen mengidentifikasi sejumlah aspirasi yang memasukkan E sebagai huruf pertama, tetapi E tidak muncul dalam **Kode Ringkasan-**nya, dan kode skala **Aktivitas** dan **Pekerjaan-**nya tidak termasuk E. Praktisi berbicara dengan Colleen tentang peringkatnya pada Item E Kompetensi untuk melihat apakah dia merendahkan dirinya sendiri dan untuk menentukan bagaimana dia dapat meningkatkan kompetensi E-nya, mengambil langkah yang serupa dengan yang dijelaskan di atas untuk S Kompetensi-nya. Colleen memutuskan untuk mencari kepemimpinan di universitasnya dan peluang lain untuk mengambil peran kepemimpinan dengan kelompok kampus atau sebagai bagian dari proyek kelas. Praktisi mendorong Colleen untuk menjajaki peluang magang yang akan membantunya mengembangkan kompetensi S dan E.

Skor rendah Colleen pada diferensiasi menegaskan kembali mengapa berfokus pada bidang atau pekerjaan tertentu sulit baginya pada tahap ini. Praktisinya menyarankan latihan atau kegiatan pengambilan keputusan yang akan membantu memandu eksplorasi pendidikan dan pekerjaan Colleen dan memberinya jalan untuk semakin mempersempit dan memprioritaskan pilihannya. Praktisi tersebut mendiskusikan dengan Colleen gagasan bahwa individu dapat memegang beberapa pekerjaan selama masa hidup mereka. Colleen mulai memahami bahwa dia mungkin menggunakan berbagai keterampilan dan minatnya dalam beberapa pekerjaan yang berbeda. Colleen dan praktisi meninjau pekerjaan dalam **StandardSDS Occupations Finder** terkait dengan berbagai kombinasi **Kode Ringkasan-**nya, ISA, serta **Kode Ringkasan Aspirasinya**. Dengan menggunakan strategi yang diuraikan sebelumnya dalam manual ini, Colleen mencoret pekerjaan-pekerjaan yang tidak membuatnya tertarik, memberikan tanda tanya di samping pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan informasi lebih lanjut, dan menandai pekerjaan-pekerjaan yang ia pertimbangkan dengan tanda bintang.

**Kode Ringkasan** Colleen memiliki tingkat kesamaanrata-rata untuk mahasiswi dalam kelompok referensinya. Sementara kode-nya tidak khas untuk mahasiswi dalam kelompok norma, hal ini tidak terlalu langka. Kodenya mencerminkan perjuangan yang Colleen miliki dengan meredam minatnya yang lebih tradisional dengan kompetensinya di bidang **Investigative**. Hasil Colleen juga menunjukkan bahwa elevasi profil-nya adalahrata-rata. Indikator ini menunjukkan bahwa untuk sementara dia tidak terlalu terbebani oleh banyak pilihan atau merasa putus asa karena kurangnya minat dalam pilihan.

Dalam menentukan langkah selanjutnya, praktisi mendorong Colleen untuk terus menggunakan sistem panduan online untuk mengeksplorasi pilihannya, yang pusat karirnya tersedia secara online, dan juga untuk menggunakan sumber online tambahan seperti O\*NET dan **Occupational Outlook Handbook** (Bureaau of Labor Statistics, 2017) untuk membandingkan pilihan-pilihan. Untuk membantu Colleen dalam mempertimbangkan jurusan yang terkait dengan kode **StandardSDS**-nya, praktisi memberinya salinan **SDS Educational Opportunities Finder** dan memberinya tautan ke panduan jurusan sarjana universitas, di mana dia dapat mengeksplorasi program studi yang akan menggabungkan keterampilan dan minat yang tercermin dalam hasil **StandardSDS-**nya. Mengingat nilai tinggi Colleen di area **Investigative**, praktisi menggambarkan proses ini sebagai bagian dari “penelitian karirnya.” Colleen sangat nyaman dengan gagasan eksplorasi karir sebagai kegiatan penelitian; dia menyukai gagasan menggunakan panduan pembuatan keputusan untuk mengatur datanya dan membantunya mencapai solusi yang memuaskan. Praktisi mendorong Colleen untuk kembali untuk bantuan tambahan dalam menyelesaikan keputusannya setelah dia menyelesaikan langkah-langkah berikutnya yang ada pada rencana karir individualnya. Colleen merasa lega bahwa dia memiliki rencana dan strategi untuk bergerak maju, mengatakan bahwa hasil **StandardSDS** membantu menjelaskan bagaimana kombinasi minat dan kemampuannya dapat digunakan dalam berbagai pilihan yang dia rasa menarik.

**Contoh Kasus 2**

**Latar Belakang**

Mona, seorang wanita berusia 39 tahun yang tinggal bersama kedua anaknya, telah menyelesaikan gelar *associate* dan berada di sekolah paruh waktu mengambil kursus matematika. Dia bekerja dalam bisnis pemrosesan informasi komputer; dia telah mengalami stres fisiologis dari jam kerja shift malam, tetapi menyukai pekerjaan tersebut. Mona merasa bahwa tipe kepribadiannya berlawanan dengan atasannya, dan dia menganggap atasannya sangat tidak kompeten. Mona, yang sudah bercerai, khawatir tidak mendapat cukup uang untuk menghidupi keluarganya. Dia tampil sebagai orang yang gigih, pekerja keras, menarik, dan ramah. Dia sepertinya adalah seseorang yang suka bergaul dengan orang lain di tempat kerja. Dia tampaknya memiliki standar yang tinggi. Mona mengindikasikan bahwa dia ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini, tetapi tidak yakin pekerjaan apa yang cocok untuknya dan memungkinkannya mempertahankan atau meningkatkan gaya hidupnya saat ini. Dalam pertemuan dengan seorang praktisi karir di perguruan tinggi setempat, Mona menyelesaikan **Buku Kerja StandardSDS**. Hasil **StandardSDS**-nya ditampilkan pada Gambar 3.3.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **StandardSDS Scores** | |  |  | **R** | **I** | **A** | **S** | **E** | **C** | **Code** |
| **Activities** | |  |  | 4 | 11 | 3 | 4 | 10 | 2 | **IER** |
| **Competencies** | |  |  | 0 | 6 | 0 | 7 | 9 | 10 | **CES** |
| **Occupations** | |  |  | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 | 1 | **EIC** |
| **Self-Estimates Part 1** | |  |  | 6 | 6 | 2 | 5 | 5 | 4 | **RIS** |
| **Self-Estimates Part 2** | |  |  | 4 | 7 | 2 | 6 | 5 | 5 | **ISE** |
| **Summary scores** | |  |  | 14 | 33 | 7 | 22 | 34 | 22 | **EIC** |
| **Percentiles** | |  |  | 55 | 80 | 15 | 26 | 77 | 26 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **OF selection codes** | | EIC, ECI, IEC ICE, CEI, CIE |  | **Diagnostic signs** | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Congruence | | | | 13 | Averange |  |
|  |  |  |  | **Kode Ringkasan** | | | | EIC | - |  |
| **Daydream occupations** | |  |  | Coherence of aspirations | | | | - | Averange |  |
|  | Budget Analyst | CER |  | Consistency | | | | - | Low |  |
|  | Manager, Retail Store | ESC |  | Profile elevation | | | | 132 | Averange |  |
|  | Proofreader | CSI |  | Differentiation | | | | 3.25 | Averange |  |
|  | Analyst, Management | ICR |  | Commonness | | | | 0% | Low |  |
|  | Engineer, Civil | IRE |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kode Ringkasan Aspirasi** | | CIESRA |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Figure 3.2. Score Summary for Mona** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Perspektif Praktisi**

Mona jelas khawatir tentang bagaimana untuk melanjutkan membuat keputusan karir mengingat kebutuhannya untuk menyokong keluarganya dan kekhawatirannya tentang membuat perubahan pada titik ini dalam hidupnya. Profil **StandardSDS**-nya mencerminkan riwayat kerja yang telah mengarah pada pengembangan kompetensi C dan E, sementara pekerjaan impiannya menunjukkan bahwa dia ingin menemukan beberapa cara untuk maju dalam bidang terkait untuk mencapai keamanan finansial dan mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi.

**Kode Ringkasan** **Aspirasi** Mona dan **Kode Ringkasan** yang dinilai mencakup tiga huruf yang sama (CIE), tanda positif yang menunjukkan **congruence**“rata-rata.” Perpaduan keterampilan, pengalaman, dan minat yang Mona pindahkan melalui respons **StandardSDS**-nya sesuai dengan gagasan-gagasannya tentang ke mana dia akan melangkah di masa depan. Skor ringkasan ketiga dan keempat Mona terikat; ikatan itu rusak dengan membandingkan skor pada skala S dan C **Pekerjaan**. Skor ini hanya dipisahkan oleh 1 poin, jadi sangat berguna untuk memasukkan kode **Social** Mona dalam mempertimbangkan pilihan; pilihan ini diperkuat oleh penilaian **Kompetensi** dan **Penilaian Diri**, serta fakta bahwa dua dari tiga aspirasinya memiliki S sebagai huruf kedua. Catatan peringatan di sini adalah bahwa Mona tidak mendukung satu pilihan pada skala **Pekerjaan Social**. Praktisi tersebut memutuskan untuk mengeksplorasi tanggapan Mona di area ini untuk melihat apakah dia mungkin telah memiliki stereotip tentang potensi gaji rendah dalam pekerjaan sosial. Mona merasa berguna untuk belajar tentang pekerjaan S yang akan menggunakan Kompetensi C dan E-nya, sementara juga memberikan gaji yang lebih tinggi dan tingkat prestise yang lebih tinggi.

**Koherensi**aspirasi Mona adalah rata-rata. Seperti disebutkan di atas, jenis RIASEC yang berasosiasi dengan aspirasinya dalam banyak hal mencerminkan hal-hal yang terkait dengan **Kode Ringkasan** EIC/S yang dinilai. Praktisi tersebut mendiskusikan dengan Mona masing-masing aspirasi yang terdaftar untuk mempelajari nilai dan minat apa yang mereka wakili dan bagaimana mereka dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dikembangkan dalam pekerjaan sebelumnya. Mona tampaknya telah mengidentifikasi pilihan-pilihan yang akan memungkinkannya untuk pindah ke posisi manajemen (E-type) dan menyediakan keamanan finansial yang dia cari pada titik ini dalam hidupnya. Praktisi mengeksplorasi gagasan-gagasan ini dengan Mona untuk melihat apakah hipotesis ini adalah gambaran yang akurat tentang pengetahuan diri Mona.

**Kode Ringkasan** **StandardSDS** Mona ditandai dengan tingkat **konsistensi** yangrendah. Sebagaimana dicatat dalam kasus Colleen, penting bagi praktisi untuk menghindari bereaksi berlebihan terhadap indikator yang rendah. Implikasi praktis dari konsistensi rendah sering tercermin dalam jumlah pekerjaan terbatas yang terkait dengan beberapa kombinasi dari tiga huruf tertinggi. Selain mengeksplorasi pilihan yang terkait dengan berbagai kombinasi EIC, Mona didorong untuk memasukkan S, mengingat bahwa itu terikat dengan C dan mengingat bahwa kode untuk dua dari tiga aspirasinya termasuk S. Kode kedua pekerjaan impian, ESC, dan berbagai kombinasi, sangat memperluas jumlah pilihan yang Mona dapat pertimbangkan. Sebelum mendorong Mona untuk mengeksplorasi alternatif di luar **Kode Ringkasan** utamanya, praktisi bertanya pada Mona betapa puasnya dia dengan jumlah alternatif yang dia pertimbangkan dan apakah tujuannya adalah untuk memperluas daftar pilihannya.

Sebagaimana dicatat dalam kasus sebelumnya, interpretasi hasil **StandardSDS** sering fokus terutama pada **Kode Ringkasan** yang dinilai dan tidak termasuk analisis skor skala atau tanggapan pengguna di bawah setiap jenis RIASEC. Dalam kasus Mona, penting untuk dicatat bahwa huruf kedua dari **Kode Ringkasan-**nya adalah I. Meskipun nilai I adalah 33, dia adalah I 80 persentil dibandingkan dengan wanita dewasa lainnya dalam sampel normatif. Mona menunjukkan minat yang kuat dalam Kegiatan Investigasi dan menilai dirinya sangat tinggi pada Kompetensi I dan **Penilaian Diri**. Temuan ini semakin diperkuat oleh fakta bahwa dia saat ini mengambil kursus matematika. Dua kode untuk pekerjaan impiannya juga dimulai dengan huruf I. Praktisi berdiskusi dengan Mona tentang minatnya dalam meneliti peluang pendidikan dan pekerjaan di bidang ini. Jika Mona mempertimbangkan untuk kembali ke sekolah, dia mungkin menemukan bahwa pendanaan tersedia untuk membantunya mendapatkan pelatihan lebih lanjut di bidang sains dan teknologi. Bidang lain untuk diskusi adalah jumlah pekerjaan E yang didukung Mona pada skala **Occupations**. Peringkat Mona di beberapa bagian **StandardSDS** menunjukkan bahwa ia jelas menikmati kegiatan-kegiatan tipe E, menganggap dirinya kompeten di bidang ini, dan menemukan sejumlah pekerjaan **Enterprising** yang menarik. Praktisi tersebut berdiskusi dengan Mona tentang bagaimana memanfaatkan karakteristik **Enterprising** di tempat kerja dan dalam mencari pekerjaan baru. Jika ia memutuskan untuk mengikuti pelatihan tambahan, ia mungkin dapat memasukkan kursus pelatihan manajerial atau mengeksplorasi peluang kepemimpinan di masyarakat dan konteks sosial lainnya.

Meskipun skor **diferensiasi**Mona rata-rata, itu tepat di titik puncak berada di kisaran rendah (21 persentil), yang membuat sulit baginya untuk memutuskan pilihan terbaik untuk mengeksplorasi pada saat ini. Dia membutuhkan bantuan untuk menentukan penghargaan dan pertukaran relatif untuk setiap alternatif yang dia pertimbangkan. Dalam membantu Mona memperluas pilihannya menggunakan berbagai kombinasi CIES, praktisinya mendiskusikan dengan Mona bagaimana menggunakan kompetensi C untuk keuntungannya dalam meneliti pilihan secara mendalam dan mengembangkan skema untuk mengevaluasi pilihan dan menilai mereka dalam hal seberapa cocok dengan tujuan saat ini dan masa depannya. Mona menyukai gagasan memiliki rencana yang jelas untuk langkah-langkah selanjutnya dalam proses dan mengakui kesiapannya untuk menyelidiki pekerjaan yang disarankan.

**Kode Ringkasan** Mona memiliki tingkat kesamaan yang rendahuntuk wanita dewasa dalam kelompok referensi. Sementara kode Mona mencerminkan pekerjaannya di sebuah kantor, itu juga mencerminkan minat yang kuat dalam sains dan berada dalam peran kepemimpinan. Sebuah topik potensial untuk percakapan antara Mona dan praktisi adalah sejauh mana dia ingin mencari pekerjaan berdasarkan minat dan kompetensinya saat ini versus menjajaki pilihan untuk melanjutkan pendidikan. Hasil Mona mengungkapkan bahwa **elevasi profilnya** adalah rata-rata. Indikator ini menunjukkan bahwa sementara dia cenderung terbuka untuk mengeksplorasi berbagai pilihan, dia juga termotivasi untuk mengembangkan beberapa ide yang jelas mengenai bagaimana untuk melanjutkan, mengingat situasi keluarganya dan keinginannya untuk meningkatkan pilihan pekerjaannya untuk masa depan. Mona dapat memanfaatkan kompetensi S dan E-nya melalui jaringan, melakukan wawancara informasi, dan menghadiri *job fairs*.

Dalam diskusi mereka tentang langkah selanjutnya untuk rencana karir individu Mona, praktisi mendorong Mona untuk menggunakan sumber informasi pekerjaan yang tersedia secara online dan di pusat sumber daya karir kampus. Mereka bercerita tentang orang-orang yang dapat diwawancarai Mona untuk informasi lebih lanjut tentang aspirasinya dan mencatatnya dalam rencana karirnya. Praktisi merujuk Mona ke kantor kampus yang memberikan dukungan dan sumber daya bagi para wanita yang kembali ke sekolah serta orang setempat pusat tenaga kerja yang memiliki informasi tentang sumber pendanaan untuk orang-orang yang ingin mengejar pelatihan dan pekerjaan di area-area dengan permintaan tinggi terkait dengan sains dan teknologi. Praktisi juga berbicara dengan Mona tentang strategi pencarian pekerjaannya dan cara untuk merevisi resumenya untuk lebih mencerminkan karakteristik **Investigative** dan **Enterprising**. Pada akhir sesi, Mona menggambarkan dirinya sebagai orang yang merasa lebih berharap tentang masa depannya dan lebih mampu mengatasi situasi pekerjaannya saat ini sambil mengeksplorasi pilihan yang memungkinkannya memanfaatkan minat dan kompetensi yang tercermin dalam hasil **StandardSDS**-nya.

**Ringkasan Contoh Kasus**

Studi-studi kasus singkat ini memberikan suatu gambaran tentang bagaimana **StandardSDS** dapat digunakan untuk dengan cepat memahami situasi karir seseorang atau riwayat karir secara holistik, melampaui sekadar pencocokan kode tiga huruf dengan pekerjaan. Sebagaimana dicatat sebelumnya, **StandardSDS** adalah penilaian karir dan intervensi. Ini mencerminkan penilaian karir terbaik dalam hal ini berdasarkan teori, diteliti dengan baik, dan memberikan hasil yang subjektif dan obyektif. Pekerjaan impian menyediakan metode subjektif bagi pengguna untuk memproyeksikan pengetahuan diri mereka ke dalam pilihan masa depan dan berfungsi sebagai jalan untuk menuju ke dalam minat, keterampilan, dan nilai pengguna, serta konteks kehidupan, sebelum mereka terlibat dalam asesmen yang lebih tradisional. Studi kasus menggambarkan bagaimana praktisi dapat menggunakan tidak hanya **Kode Ringkasan** yang dinilai tetapi semua tanggapan pengguna untuk mendapatkan jalan ke teori karir pribadi pengguna. Selain itu, indikator diagnostik unik **StandardSDS**, yang diambil dari teori Holland, memberikan informasi berharga tentang kesiapan karir dan kemampuan pengguna untuk menggunakan diri—dan pengetahuan pekerjaan dalam bergerak maju untuk menyelesaikan masalah karir mereka. Sebagai alat asesmen dan intervensi karir berbasis teori, **StandardSDS** memberi para praktisi sumber berharga untuk membantu pengguna secara efisien dan efektif memahami situasi kejuruan mereka saat ini dan bergerak maju dalam perjalanan karir mereka.

**Kesimpulan**

Kesimpulannya, praktisi harus tahu bahwa model heksagonal adalah cara yang berguna bagi pengguna untuk berpikir tentang diri mereka dalam tipe Holland dan bagaimana jenis khusus mereka terkait dengan pekerjaan dan bidang studi. Pengguna sebaiknya dilayani ketika diberikan alat dan teori-teori yang logis, telah bertahan dalam ujian waktu, dan masuk akal.

**4**

**Pengembangan dan Standarisasi StandardSDS**

Catatan: informasi dalam bab ini diadaptasi dari **Self-Directed Search Form R**, Edisi ke-5 (Holland & Messer, 2013), yang menjadi dasar StandardSDS. **Sekarang data baru telah dikumpulkan pada revisi ini.**Desain **StandardSDS** telah diperbaharui pada tahun 2017. Namun, item penilaian, data normatif, dan tabel-tabel tetap tidak berubah dan dapat digunakan dengan sama dan bergantian dengan materi yang ada dari **StandardSDS** edisi ke-5 ataupun yang baru.

**Tujuan Revisi 2013**

StandardSDS (sebelumnya **Self-Directed Search Form R**, Edisi ke-5) adalah penilaian konseling karir yang diadmiistrasikan sendiri (**self-administered**), diskor sendiri (**self-scored**), dan diinterpretasikan sendiri (**self-interpreted**) yang memberikan wawasan berharga tentang kemiripan seseorang dengan masing-masing dari enam jenis RIASEC. **StandardSDS** tidak hanya memberikan **Kode Ringkasan** yang dapat diandalkan dan valid dalam format sederhana yang digunakan, tetapi juga menyediakan alat tambahan (misalnya, **OF** dan **YYC Workbook**) untuk menggunakan **Kode Ringkasan** sebagai dasar untuk eksplorasi komprehensif pada pilihan karir.

**Tujuan Revisi 2017**

Tujuan dari setiap revisi SDS adalah memperbaiki versi yang ada sambil mempertahankan struktur inti yang telah terbukti sangat efektif. Revisi ini pun tidak berbeda. Sasaran untuk revisi 2013 adalah untuk meningkatkan konten item, mempertahankan fitur penilaian diri dan interpretasi diri yang mudah digunakan dari buku kerja, memelihara dan meningkatkan reliabilitas dan validitas instrumen, dan menghubungkan **Kode Ringkasan** pengguna kepada informasi pekerjaan dan pendidikan yang relevan dan berguna.

Meskipun revisi besar dilakukan pada tahun 2013, revisi tambahan untuk komponen dilakukan pada tahun 2017. **Buku Kerja**, **Buku Kerja Anda dan Karir Anda**, **OF**, dan **EOF** sekarang lebih grafis dan mudah digunakan. OF diperbarui dengan pekerjaan baru dari O\*NET. Setiap pekerjaan sekarang terkait dengan klaster karir, atau sekelompok pekerjaan yang umumnya berada di bidang yang sama dan membutuhkan keterampilan serupa. Selain itu, ikon menunjukkan jika pekerjaan ditetapkan sebagai **Rapid Growth** (pekerjaan yang diproyeksikan akan tumbuh jauh lebih cepat daripada pekerjaan rata-rata di tahun mendatang) atau **New and Emerging** (pekerjaan baru dan muncul dalam industri dengan pertumbuhan tinggi). EOF sekarang menyediakan kode **Classification of Instructional Programs** (CIP) untuk setiap program studi untuk mendorong eksplorasi program spesifik di situs Web CIP (nces.ed.gov/ipeds/cipcode). Selain itu, setiap program dikaitkan dengan kategori CIP, atau kelompok program serupa, untuk mendorong eksplorasi.

**Perkembangan Awal dan Pemilihan Item**

Pada revisi 2013, umpan balik (*feedback*) diperoleh dari pengguna khusus SDS. Sebuah panel ahli yang terdiri dari profesional konseling karir diundang untuk meninjau konten item yang ada dan memberikan umpan balik tentang perubahan item yang diusulkan. Langkah awal dalam mengembangkan konten item baru adalah untuk meninjau item yang menyusun edisi 1994 dari SDS Form R dan SDS Career Planning (CPS). Karena tumpang tindih yang signifikan antara kedua bentuk ini, panel merekomendasikan agar mereka digabungkan ke dalam satu buku kerja. Untuk bagian **Aktivitas** dan **Kompetensi**, penulis mengidentifikasi item untuk dihapus, revisi item yang dibuat, dan mengembangkan item baru. Untuk bagian **Pekerjaan**, dilakukan juga peninjauan signifikan dari setiap pekerjaan.

Pertama, tentukan tiga huruf HOC untuk setiap pekerjaan. Selanjutnya, meninjau deskripsi pekerjaan O\*NET. Kemudian, tinjauan atas semua pekerjaan dalam **Occupations Finder** yang direvisi (Holland & PAR Staff, 2010) dilakukan dengan kode huruf pertama untuk mengidentifikasi pekerjaan tambahan yang akan disertakan. Beberapa perubahan dilakukan pada bagian ini dengan tujuan memasukkan berbagai pekerjaan yang relevan, mencakup berbagai persyaratan pendidikan, dan paling mewakili kode yang terkait dengan mereka. Tidak ada perubahan yang dilakukan pada bagian **Penilaian Diri**.

Selanjutnya, penulis dan panel memberi nilai setiap item berdasarkan kriteria berikut: (a) kualitas item; (B) sejauh mana item tersebut mewakili huruf atau tipe terkait; (c) validitas/relevansi item; dan (d) potensi bias atau masalah lain. Berdasarkan peringkat ini, dibuat perubahan tambahan dan kumpulan item lebih lanjut dikurangi. Dari hal ini, versi perintis dari **Buku Kerja StandardSDS** dikembangkan yang mencakup 22 item dalam setiap skala **StandardSDS**(misalnya, **Aktivitas** R).

**Pilot Testing**

Pada tahun 2012, sebuah penelitian dilakukan untuk menilai efektivitas item versi perintis dan untuk mengevaluasi perubahan yang telah dibuat. Penelitian ini termasuk 206 individu yang berusia antara 11 hingga 70 tahun (Lihat Tabel 4.1 untuk deskripsi demografis dari sampel ini). Hasil penelitian dianalisis dalam hal konsistensi internal, interkorelasi, dan perbandingan dengan hasil yang diperoleh dengan Edisi ke-4. Studi ini menghasilkan temuan positif mengenai perubahan item. Hasil dari penelitian ini mengarah pada pengembangan versi standardisasi **Buku Kerja StandardSDS**. Panel ahli sekali lagi diminta untuk meninjau versi standardisasi dan memberikan umpan balik. Untuk konsistensi di seluruh skala, versi ini terdiri 14 item dalam setiap bagian kode huruf. Sekali lagi, tidak ada perubahan yang dilakukan pada bagian **Penilaian Diri**.

**Sampel Standardisasi**

Versi standardisasi diberikan kepada total 1.739 individu yang berusia antara 11 hingga 70 tahun (lihat Tabel 4.2). Sampel sangat cocok dengan parameter populasi AS untuk jenis kelamin, ras/etnis, dan pendidikan (lihat Tabel 4.3-4.5). Sampel dikumpulkan selama musim gugur 2012. Responden perorangan secara tidak langsung direkrut melalui perusahaan sampling survei nasional, dan undangan dikirim ke ribuan individu yang memenuhi kriteria demografi spesifik yang digambarkan oleh Biro Sensus AS (2011). Para penulis tidak memiliki akses ke nama atau informasi identifikasi lainnya, dan perusahaan survei tidak memiliki akses terhadap jawaban. Semua jawaban bersifat anonim dan rahasia.

Peringkat persentil untuk RIASEC **Aktivitas, Kompetensi, Pekerjaan** dan **Penilaian Diri**, serta skor ringkasan RIASEC, muncul di Lampiran A. Tabel ini disajikan secara terpisah untuk empat kelompok referensi: siswa sekolah menengah, siswa SMA, mahasiswa, dan orang dewasa.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 4.1** | |  | **Table 4.2** | |
| **Demographic Characteristics** | |  | **Demographic Characteristics** | |
| **of the StandardSDS Pilot Sample** | |  | **of the StandardSDS Normative Sample** | |
| **Characteristic** | **Total** |  | **Characteristic** | **Total** |
| ***N*** | 206 |  | ***N*** | 1,739 |
| **Age (years)** |  |  | **Age (years)** |  |
| *M* | 34.3 |  | *M* | 34.5 |
| *SD* | 17.5 |  | *SD* | 17.1 |
| Range | 11 - 70 |  | Range | 11 - 70 |
| **Gender (%)** |  |  | **Gender (%)** |  |
| Male | 48.1 |  | Male | 49.5 |
| Female | 51.9 |  | Female | 50.5 |
| **Education level (%) (11-17 years of age)** |  |  | **Education level (%) (11-17 years of age)** |  |
| School age (Grades 5 - 12) | 20.4 |  | Grade 5 | 1.8 |
| **Education level (%) (18+ years of age)** |  |  | Grade 6 | 8.4 |
| < 12 years | 11.2 |  | Grade 7 | 9.3 |
| 12 years | 18.4 |  | Grade 8 | 9.3 |
| 13 - 15 years | 16.3 |  | Grade 9 | 15.1 |
| 16+ years | 33.7 |  | Grade 10 | 13.9 |
| **Race/ethnicicty (%)** |  |  | Grade 11 | 19.9 |
| Caucasian | 84.0 |  | High school diploma | 18.1 |
| African American | 12.1 |  | Some college | 4.2 |
| Hispanic | 0.0 |  | **Education level (%) (18+ years of age)** |  |
| Other | 3.9 |  | < 12 years | 13.6 |
| Note *N* = 196 for education level. Percentages may |  |  | 12 years | 28.1 |
| not sum to 100% due to rounding methods. |  |  | 13 - 15 years | 30.0 |
|  |  |  | 16+ years | 28.3 |
|  |  |  | **Race/ethnicicty (%)** |  |
|  |  |  | Caucasian | 61.6 |
|  |  |  | African American | 13.7 |
|  |  |  | Hispanic | 17.4 |
|  |  |  | Other | 7.0 |
|  |  |  | Unreported | 0.3 |
|  |  |  | Note. Percentage may not sum to 100% due to rounding methods | |

**Pengaruh Variabel Demografi pada Sampel Standardisasi**

**Jenis kelamin**

Tabel 4.6 menunjukkan berdasarkan jenis kelamin tingkat dukungan item rata-rata untuk skala **Aktivitas**, **Kompetensi**, dan **Pekerjaan**. Dilihat dari skala, skala Pekerjaan Realistis adalah satu-satunya skala dengan tingkat dukungan rata-rata di angka atau di bawah angka 10% untuk perempuan (lihat Tabel 4.6). Secara keseluruhan, rata-rata perbedaan persentase rata-rata absolut di semua skala di bawah 13%.

**Usia**

Tidak ada korelasi signifikan yang ditemukan antara skor ringkasan dan usia (lihat Tabel 4.7). Temuan ini konsisten dengan temuan pada empat edisi SDS sebelumnya.

**Pendidikan**

**Skor ringkasan** diketahui berkorelasi secara signifikan dengan tingkat pendidikan tertinggi yang diperoleh di sekolah untuk sampel orang dewasa (lihat Tabel 4.8). Korelasi ini biasanya berhubungan dengan tingkat pendidikan yang terkait dengan berbagai jenis minat karir atau pekerjaan (Gottfredson dan Holland, 1996). Namun, temuan yang signifikan ini tidak disamakan dengan terhadap sampel sekolah menengah, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi.

**Ras/Etnis**

Mirip dengan temuan dengan usia, ras/etnis ditemukan tidak berkorelasi dengan skor ringkasan (lihat Tabel 4.9). Hal ini konsisten dengan temuan yang dilaporkan dalam versi 1994, di mana tidak ada perbedaan substansial dalam distribusi kode *high-point* pada berbagai ras/kelompok etnis (Holland, Powell, & Fritzsche, 1994).

**5**

**Reliabilitas dan Validitas**

Catatan: Informasi dalam bab ini diadaptasi dari **Self-Directed Search Form R**, Edisi ke-5 (Holland & Messer, 2013), yang menjadi dasar StandardSDS. **Tidak ada data baru yang dikumpulkan untuk revisi ini.**Desain **StandardSDS** telah diperbarui pada tahun 2017. Namun, item penilaian, data normatif, dan tabel-tabel tetap tidak berubah dan dapat digunakan secara sama dan bergantian dengan materi yang ada pada **StandardSDS** edisi ke-5 atau baru.

**Reliabilitas**

Reliabilitas mengacu pada kemampuan instrumen untuk mengukur kinerja individu pada administrasi yang berulang dan untuk mendapatkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Ada beberapa jenis reliabilitas yang penting untuk dipertimbangkan. Bagian berikut dari bab ini akan meninjau reliabilitas **StandardSDS** dalam hal (a) konsistensi internal, (b) reliabilitas test-retest, dan (c) reliabilitas inter-scorer.

**Konsistensi internal**

Konsistensi internal untuk **Aktivitas, Kompetensi, Pekerjaan** dan skor ringkasan disajikan pada Tabel 5.1. Koefisien untuk skala **Aktivitas, Kompetensi,** dan **Pekerjaan** berkisar dari 0,71 hingga 0,93, dan koefisien **summary score** berkisar 0,88-0,94. Korelasi antara dua peringkat **Penilaian Diri** berkisar dari 0,20 hingga 0,73, menunjukkan bahwa peringkat berisi varian bersama, tetapi masing-masing memberikan kontribusi beberapa varian unik (lihat Tabel 5.2).

**Standar Kesalahan Pengukuran (Standard Error of Measurement)**

Standard Errors of Measurement (SEM) untuk skala ringkasan disajikan pada Tabel 5.3. Perbedaan skala kurang dari 8 harus dianggap sebagai sepele karena mereka berada dalam batas kesalahan pengukuran. **Rule of 8** dibahas secara lebih rinci dalam Bab 3.

**Reliabilitas Test-Retest**

Reliabilitas tes-retest diperiksa pada sampel 49 individu (laki-laki=24; perempuan=25) mulai usia 12-69 tahun. Dua interval waktu dipilih untuk tes-retest: (a) pendek, sekitar dua hingga empat minggu (n=24); dan (b) panjang, sekitar dua sampai empat bulan (n=25). Reliabilitas tes-retest berkisar dari 0,82 hingga 0,96, 0,78 hingga 0,98, dan 0,84 hingga 0,96 untuk sampel keseluruhan, sampel interval pendek, dan sampel interval panjang, berturut-turut (lihat Tabel 5.4). Untuk keseluruhan sampel, perubahan rata-rata absolut dalam skor ringkasan berkisar antara 1,09 hingga 2,98. Hasil ini secara kolektif menunjukkan bahwa skor ringkasan memiliki stabilitas substansial di berbagai interval waktu.

**Inter-Scorer Agreement**

Tiga puluh kasus standardisasi dipilih secara acak dan diskor secara independen oleh dua asisten penelitian yang terlatih. Dari 30 kasus, 26 (86,7%) diberi kode yang benar oleh kedua tester (lihat Tabel 5.5). Satu tester menggunakan kalkulator untuk menilai protokol, sementara yang lain menghitung skor secara mental. Menggunakan kalkulator menghasilkan tingkat kesalahan yang lebih rendah bila dibandingkan dengan skor mental (3,3% vs 10%). Kesalahan ini adalah hasil dari kesalahan penambahan; satu kesalahan (satu-satunya kesalahan *high-point*) dihasilkan dari kegagalan untuk menetapkan kode yang benar. Secara keseluruhan, **inter-scorer agreement** yang tinggi ditemukan. Namun, hasil menunjukkan bahwa penggunaan kalkulator dapat mengurangi kemungkinan kesalahan penilaian lebih lanjut.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 5.1** | | | | | | | | | | | | |
| **Internal Consistency of StandardSDS Summary Scores** | | | | | | | | | | | | |
| **Skala** | **Middle school students** | |  | **High school students** | |  | **College students** | |  | **Adults** | |
|
| Male | Female |  | Male | Female |  | Male | Female |  | Male | Female |
| ***N*** | 51 | 45 |  | 111 | 111 |  | 108 | 101 |  | 590 | 622 |
| **Activities** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| R | .88 | .91 |  | .83 | .86 |  | .90 | .92 |  | .92 | .92 |
| I | .92 | .89 |  | .83 | .84 |  | .90 | .91 |  | .93 | .92 |
| A | .86 | .84 |  | .79 | .82 |  | .84 | .89 |  | .90 | .89 |
| S | .89 | .86 |  | .76 | .80 |  | .85 | .87 |  | .90 | .89 |
| E | .88 | .90 |  | .81 | .80 |  | .91 | .89 |  | .92 | .91 |
| C | .91 | .90 |  | .85 | .88 |  | .91 | .92 |  | .91 | .91 |
| **Competencies** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| R | .84 | .90 |  | .82 | .84 |  | .88 | .86 |  | .90 | .87 |
| I | .84 | .90 |  | .83 | .83 |  | .89 | .88 |  | .91 | .91 |
| A | .71 | .87 |  | .72 | .74 |  | .87 | .84 |  | .89 | .87 |
| S | .88 | .91 |  | .77 | .80 |  | .82 | .88 |  | .89 | .89 |
| E | .89 | .91 |  | .79 | .79 |  | .90 | .89 |  | .92 | .91 |
| C | .90 | .91 |  | .81 | .80 |  | .83 | .90 |  | .92 | .90 |
| **Occupations** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| R | .90 | .84 |  | .82 | .87 |  | .90 | .85 |  | .89 | .86 |
| I | .90 | .91 |  | .84 | .85 |  | .88 | .91 |  | .92 | .90 |
| A | .88 | .87 |  | .85 | .88 |  | .86 | .88 |  | .90 | .89 |
| S | .89 | .89 |  | .86 | .88 |  | .88 | .89 |  | .90 | .91 |
| E | .91 | .88 |  | .85 | .84 |  | .90 | .90 |  | .91 | .88 |
| C | .88 | .92 |  | .92 | .90 |  | .91 | .90 |  | .92 | .89 |
| **Summary** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| R | .88 | .92 |  | .90 | .92 |  | .91 | .92 |  | .94 | .91 |
| I | .92 | .91 |  | .91 | .91 |  | .92 | .93 |  | .93 | .93 |
| A | .89 | .90 |  | .91 | .92 |  | .92 | .92 |  | .93 | .92 |
| S | .90 | .91 |  | .91 | .92 |  | .91 | .91 |  | .92 | .93 |
| E | .91 | .91 |  | .91 | .90 |  | .94 | .92 |  | .93 | .94 |
| C | .91 | .91 |  | .93 | .92 |  | .91 | .93 |  | .92 | .92 |
| Note: R= Realistic; I=Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.2** | | | | | | | |
| **Correlations Between Corresponding StandardSDS Self-Estimates Pairs** | | | | | | | |
| **Sample** | ***n*** | **R** | **I** | **A** | **S** | **E** | **C** |
| **Middle school students** |  |  |  |  |  |  |  |
| Male | 51 | .43\*\*\* | .33\* | .20 | .39\*\* | .29\* | .47\*\*\* |
| Female | 45 | .71\*\*\* | .35\* | .43\*\* | .34\*\* | .62\*\*\* | .71\*\*\* |
| **High school students** |  |  |  |  |  |  |  |
| Male | 111 | .65\*\*\* | .54\*\*\* | .48\*\*\* | .45\*\*\* | .53\*\*\* | .68\*\*\* |
| Female | 111 | .61\*\*\* | .33\*\*\* | .42\*\*\* | .66\*\*\* | .53\*\*\* | .64\*\*\* |
| **College students** |  |  |  |  |  |  |  |
| Male | 108 | .70\*\*\* | .44\*\*\* | .51\*\*\* | .35\*\*\* | .60\*\*\* | .62\*\*\* |
| Female | 101 | .60\*\*\* | .42\*\*\* | .57\*\*\* | .26\*\* | .44\*\*\* | .65\*\*\* |
| **Adults** |  |  |  |  |  |  |  |
| Male | 590 | .66\*\*\* | .53\*\*\* | .53\*\*\* | .51\*\*\* | .48\*\*\* | .68\*\*\* |
| Female | 622 | .51\*\*\* | .45\*\*\* | 42\*\*\* | .51\*\*\* | .46\*\*\* | .73\*\*\* |
| Note: R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S=Social; E= Enterprising; and C= Conventional. \**p*< .05. \*\**p*< .01. \*\**p*< .001. | | | | | | | |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **Table 5.3** | |
| **Standard Error of Measurement (*SEM*) by StandardSDS Summary Score** | |
|
| **Scale** | ***SEM*** |
| R | 3.37 |
| I | 3.75 |
| A | 4.38 |
| S | 4.30 |
| E | 5.39 |
| C | 3.60 |
| Note: R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional. | |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.4** | | | | | | | |  |
| **Test-Retest Reliability of StandardSDS Summary Scores** | | | | | | | | |
| **Scale** | ***r*** | **First rating** | |  | **Second rating** | | **Absolute mean change** | |
|
| ***M*** | ***SD*** |  | ***M*** | ***SD*** |
|  | **Overall Test-Retest Sample (*n* = 49)** | | | | | | | |
| R | .96 | 17.22 | 14.28 |  | 18.31 | 14.83 | 1.09 |  |
| I | .82 | 20.29 | 10.91 |  | 22.29 | 12.16 | 2.00 |  |
| A | .93 | 18.02 | 11.71 |  | 19.33 | 12.86 | 1.31 |  |
| S | .85 | 28.16 | 11.09 |  | 31.14 | 11.28 | 2.98 |  |
| E | .92 | 22.82 | 10.48 |  | 24.86 | 11.06 | 2.04 |  |
| C | .90 | 22.29 | 10.85 |  | 24.43 | 10.18 | 2.14 |  |
|  | **Short retest (*n* = 24)** | | | | | | |  |
| R | .98 | 19.21 | 14.83 |  | 18.75 | 14.73 | 0.46 |  |
| I | .78 | 19.13 | 11.64 |  | 19.75 | 11.82 | 0.62 |  |
| A | .95 | 15.88 | 12.08 |  | 16.54 | 13.80 | 0.66 |  |
| S | .84 | 25.08 | 10.23 |  | 27.54 | 10.19 | 2.46 |  |
| E | .95 | 19.63 | 8.66 |  | 21.13 | 9.05 | 1.50 |  |
| C | .95 | 22.71 | 11.32 |  | 23.58 | 11.73 | 0.87 |  |
|  | **Long retest (*n* = 25)** | | | | | | |  |
| R | .96 | 15.32 | 13.77 |  | 17.88 | 15.21 | 2.56 |  |
| I | .87 | 21.40 | 10.28 |  | 24.72 | 12.22 | 3.32 |  |
| A | .91 | 20.08 | 11.21 |  | 22.00 | 11.54 | 1.92 |  |
| S | .84 | 31.12 | 11.28 |  | 34.60 | 11.38 | 3.48 |  |
| E | .89 | 25.88 | 11.30 |  | 28.44 | 11.78 | 2.56 |  |
| C | .87 | 21.88 | 10.60 |  | 25.24 | 8.60 | 3.36 |  |
| Note: R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional. | | | | | | | | |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Table 5.5** | | |
| **StandardSDS Inter-scorer Reliability** | | |
| **Scoring Outcome** | ***f*** | **%** |
| Current codes | 26 | 86.7 |
| Incorrect codes | 4 | 13.3 |
| Transposition only(a) | 2 | 6.7 |
| First letter incorrect | 1 | 3.3 |
| Incorrect letter included | 1 | 3.3 |
| **Total** | **30b** |  |
| (a)Code letters were correct but in the wrong order (e.g., ISA instead of SIA). b Random sample of participants from the standardization sample. | | |
|

**Validitas**

Validitas umumnya mengacu pada sejauh mana suatu tes mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Namun, ada beberapa metode berbeda untuk menyelidiki validitas penilaian. Bagian berikut dari bab ini akan mengeksplorasi berbagai sumber bukti validitas.

**Validitas Tampilan**

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya dalam manual ini, panel ahli dibentuk untuk membantu memandu proses revisi. Sebagai bagian dari evaluasi mereka terhadap **StandardSDS**, setiap anggota panel diberikan peringkat masing-masing item **StandardSDS** berdasarkan kriteria sebagai berikut: (a) kualitas item, (b) representasi dari huruf yang terkait, (c) validitas tampilan/relevansi dengan responden, dan (d) potensi bias atau masalah lain. Umpan balik yang diperoleh dari para ahli kemudian digunakan untuk membuat perubahan pada item yang sudah ada dan yang baru.

**Interkorelasi**

Salah satu metode untuk memeriksa struktur internal instrumen adalah dengan memeriksa interkorelasi antar skala. Tabel 5.6 menyajikan interkorelasi sampel standardisasi untuk pria dan wanita. Pola korelasional di antara skala **StandardSDS** sesuai dengan temuan pada edisi SDS sebelumnya (Holland et al., 1994a). Untuk menggambarkan model heksagonal, interkorelasi skor ringkasan untuk perempuan ada pada Gambar 5.1.

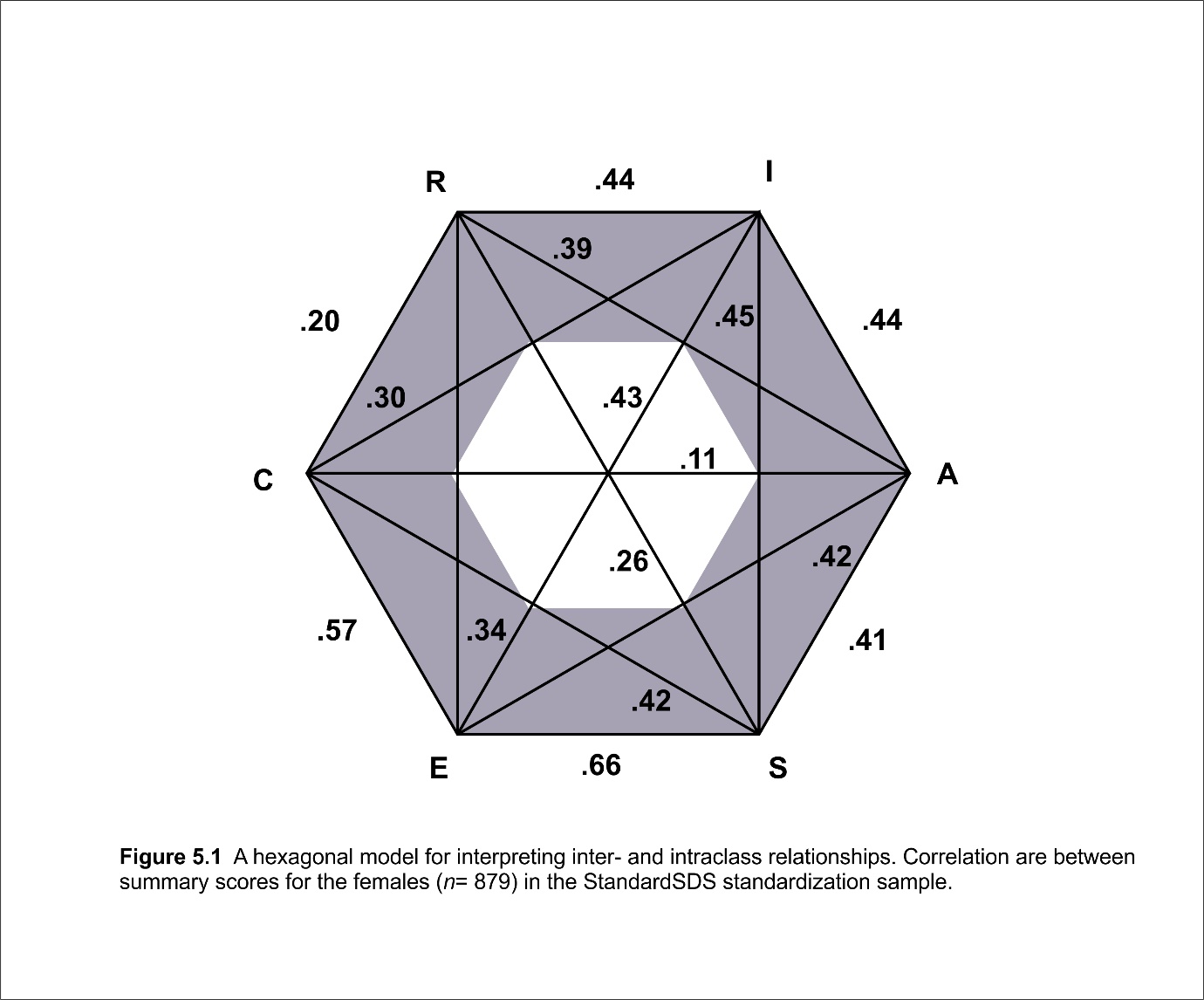
**Persamaan dengan Edisi Sebelumnya**

Persamaan Edisi ke-4 SDS dan **StandardSDS** diperkirakan dengan membandingkan reliabilitas kedua versi (lihat Tabel 5.7); secara keseluruhan, ditemukan hasil yang sangat konsisten. Selain itu, persamaan Edisi ke-4 dan **StandardSDS** secara langsung dinilai dengan mengadministrasikan kedua sampel dari 60 peserta yang berusia antara 12 hingga 70 tahun (laki-laki=29; perempuan=31). Seluruh sampel menyelesaikan kedua versi selama sesi pengujian yang sama. Korelasi antara kedua edisi berkisar dari 0,74 hingga 0,95 pada skala ringkasan (lihat Tabel 5.8). Hasil ini menunjukkan bahwa dua edisi SDS sangat setara satu sama lain.

**Persamaan Antara Versi Cetak dan Versi Online**

**StandardSDS** tersedia dalam format digital yang memungkinkan untuk diadministrasikan pada layar komputer. Studi menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik dalam skor yang diperoleh melalui tiga versi administrasi (yaitu, cetak, desktop, perangkat lunak, versi internet) dari SDS Form R (Lumsden, Sampson, Reardon, & Lenz, 2002). Temuan ini konsisten dengan temuan dari 11 penelitian lain yang telah ditinjau sebelumnya (lihat Lumsden, Sampson, Reardon, & Lenz, 2002). Skor enam skala SDS sangat berkorelasi dengan kertas dan pensil, perangkat lunak desktop, dan format administrasi Internet, mulai dari .85 hingga .98. Hasil ini menunjukkan bahwa metode administrasi yang digunakan tidak mempengaruhi hasil skor yang diperoleh, dan bahwa tiga versi SDS pada dasarnya setara dalam skor ringkasan yang dihasilkan.

Sebagai bagian dari revisi, kemungkinan efek mengambil tes secara online dibandingkan dengan mengambil tes dalam bentuk cetak. Skor rata-rata dibandingkan untuk sampel 53 individu yang berusia antara 12 hingga 70 tahun. Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan antara skor ringkasan yang diperoleh melalui cetak jika dibandingkan dengan skor yang diperoleh melalui administrasi digital.

****

**Validitas konvergen**

**Minat Karir**

Metode lain untuk mengevaluasi validitas tes adalah menguji hubungan antara ukuran dan langkah-langkah yang ada yang mengevaluasi konstruksi serupa. Ini dilakukan dengan mengevaluasi pola korelasi. Untuk menguji validitas konvergen dari **StandardSDS**, beberapa langkah dipilih. Pertama, **Strong Interest Inventory** (SII; Donnay, Morris, Schaubhut, & Thompson, 2004) dan StandardSDS diselesaikan oleh sampel dari 51 individu yang berkisar di usia 11-68 tahun (laki-laki= 26; perempuan= 26). Tabel 5.9 menyajikan korelasi antara SII dan **StandardSDS** untuk masing-masing skor ringkasan. Secara keseluruhan korelasi signifikan ditemukan antara masing-masing skala ringkasan identik dengan pengecualian skala Enterprising. Selain itu, **Zener-Schnuelle Index of Agreeemet** diantara **Kode Ringkasan** yang dihasilkan oleh **StandardSDS**dan SII dihitung (lihat Tabel 5.10). Secara keseluruhan, skor agreement 3 (huruf pertama dari **Kode Ringkasan** **StandardSDS** sesuai dengan huruf pertama dari kode SII) ditemukan dengan lebih dari 37% sampel, diikuti dengan skor agreement 2 (huruf pertama dan kedua yang ada pada **Kode Ringkasan StandardSDS** cocok dengan dua huruf dalam kode SII) dengan sekitar 19,6% dari sampel.

Sampel yang sama juga melengkapi **O\*NET Interest Profiler** (National Centre for O\*NET Development, 1999). Tabel 5.11 menyajikan korelasi antara **O\*NET Interest Profiler** dan **StandardSDS** untuk masing-masing **summary score**. Keseluruhan korelasi signifikan ditemukan antara masing-masing skala ringkasan yang identik (lihat Tabel 5.11). Sekali lagi, *agreement* antara **Kode Ringkasan**-nya dihitung, dan secara keseluruhan skor *agreement* 3 (huruf pertama dari **Kode Ringkasan** **StandardSDS** sesuai dengan huruf pertama dari kode **O\*NET Interest Profiler**) ditemukan dengan lebih dari 33% dari sampel, diikuti dengan skor *agreement* 2 (huruf pertama dan kedua dari **Kode Ringkasan StandardSDS** cocok dengan dua huruf apapun dalam kode **O\*NET Interest Profiler**) dengan sekitar 17,6% dari sampel (lihat Tabel 5.12).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.8** | | | | | | |
| **Correlations Between the SDS 4th Edition and the StandardSDS** | | | | | | |
| **Scale** | ***r*** | **4th Edition** | |  | **StandardSDS** | |
| M | SD |  | M | SD |
| **Summary Scores** (4th Edition: 38 item; StandardSDS: 44 items) |  |  |  |  |  |  |
| R | .94 | .19.95 | .13.77 |  | .20.28 | .15.55 |
| I | .92 | .23.95 | .12.26 |  | .26.52 | .13.84 |
| A | .89 | .22.50 | .13.35 |  | .21.68 | .13.48 |
| S | .88 | .30.70 | .11.52 |  | .33.42 | .13.04 |
| E | .83 | .26.17 | .12.32 |  | .27.38 | .14.41 |
| C | .92 | .21.90 | .12.04 |  | .24.80 | .13.85 |
| **Activities (**4th Edition: 11 items; StandardSDS: 14 items) |  |  |  |  |  |  |
| R | .92 | .4.67 | .4.31 |  | .5.48 | .5.71 |
| I | .89 | .5.57 | .3.80 |  | .7.27 | .4.78 |
| A | .88 | .5.60 | .3.45 |  | .6.48 | .4.25 |
| S | .82 | .6.75 | .3.47 |  | .9.27 | .4.06 |
| E | .80 | .6.53 | .3.67 |  | .7.97 | .4.58 |
| C | .83 | .4.37 | .3.89 |  | .5.55 | .4.72 |
| **Competencies** (4th Edition: 11 items; StandardSDS: 14 items) |  |  |  |  |  |  |
| R | .95 | .4.47 | .3.86 |  | .5.48 | .4.75 |
| I | .90 | .6.23 | .3.51 |  | .8.55 | .4.42 |
| A | .74 | .4.68 | .3.50 |  | .4.83 | .4.01 |
| S | .79 | .8.45 | .2.95 |  | .10.82 | .3.53 |
| E | .84 | .6.95 | .3.56 |  | .8.57 | .4.63 |
| C | .80 | .6.37 | .3.67 |  | .9.13 | .4.73 |
| **Occupations** (4th Edition: 14 items; StandardSDS: 14 items) |  |  |  |  |  |  |
| R | .82 | .3.30 | .4.27 |  | .2.80 | .3.98 |
| I | .75 | .4.27 | .4.28 |  | .3.72 | .3.81 |
| A | .75 | .4.88 | .4.35 |  | .4.12 | .3.88 |
| S | .86 | .5.32 | .4.80 |  | .4.48 | .5.03 |
| E | .80 | .4.50 | .4.37 |  | .3.92 | .4.35 |
| C | .85 | .2.77 | .4.20 |  | .2.97 | .4.11 |
| Note: *N=* 60. R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.9** | | | | | | | |
| **Correlatios Between the StandardSDs and the Strong Interest Inventory** | | | | | | | |
| **StandardSDS Scale** | **Strong Interest Inventory** | | | | | |  |
| **R** | **I** | **A** | **S** | **E** | **C** |  |
| R | .44\*\*\* | .05 | -.17 | -.02 | .31 | .24 |  |
| I | .11 | .70\*\*\* | .41\*\* | .24 | .31 | .39\*\* |  |
| A | .24 | .29\* | .71\*\*\* | .22 | -.12 | .27\* |  |
| S | -.03 | .32\*\* | .31\* | .54\*\*\* | .00 | .07 |  |
| E | .02 | .29\* | .24 | .35\* | .24 | .23 |  |
| C | -.08 | .42\*\*\* | .17 | .53\*\*\* | .18 | .51\*\*\* |  |
| Note: *N*= 51. Note: R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E=Enterprising, and C= Conventional. | | | | | | | |
|
| \**p*< .05. \*\**p*< .01. \*\*\**p*< .001. | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.10** | | | |
| **Agreement Between StandardSDS Kode Ringkasan and Strong Interest Inventory Kode Ringkasan** | | | |
| **Agreement Score** | **Degree of agreement** | ***n*** | **%** |
|
| 6 | Letters and order exactly the same (e.g., RIC, RIC) | 1 | 2.0 |
| 5 | First and second letters of StandardSDS **Kode Ringkasan** match first and second letters of other code (e.g., RIC, RIE) | 7 | 13.7 |
| 4 | Letters of StandardSDS **Kode Ringkasan** match letters of other code but are not in the same order (e.g., RIC, ICR) | 2 | 3.9 |
| 3 | First letter of StandardSDS **Kode Ringkasan** matches the first letter of other code (e.g., RIC, REA) | 19 | 37.3 |
| 2 | First and second letters of StandardSDS **Kode Ringkasan** match any two letters in other code (e.g., RIC, IER) | 10 | 19.6 |
| 1 | First letter of StandardSDS **Kode Ringkasan** matches any letter in other code (e.g., RIC, CRE) | 6 | 11.8 |
| 0 | First letter of StandardSDS **Kode Ringkasan** is not included in other code (e.g., RIC, CES) | 6 | 11.8 |
| Note. *N*= 51 | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.11** | | | | | | |  |
| **Correlations Between the StandardSDS and the O\*NET Interest Profiler by Scale** | | | | | | | |
|
|  | **O\*NET Interest Profiler scale** | | | | |  |  |
| **StandardSDS scale** | R | I | A | S | E | C |  |
| R | .62\*\*\* | -.01 | -.17 | -.04 | .13 | -.09 |  |
| I | .23 | .65\*\*\* | .38\*\* | .47\*\*\* | .17 | .11 |  |
| A | -.10 | .33 | .64\*\*\* | .31\* | .10 | .26 |  |
| S | .03 | .56\* | .46\*\*\* | .80\*\*\* | .10 | .13 |  |
| E | .18 | .44\*\*\* | .34\*\* | .41\*\* | .31\* | .14 |  |
| C | .08 | .27\* | .20 | .37\*\* | .30\* | .62\*\*\* |  |
| Note. *N*= 51. R= Realistic; I= Investigative; A= Artistic; S= Social; E= Enterprising; and C= Conventional | | | | | | | |
| \**p*< .05 \*\**p*< .01. \*\*\**p*< .001. | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.12** | | | |
| **Agreement Between StandardSDS Kode Ringkasan and O\*NET Interest Profiler Kode Ringkasan** | | | |
| **Agreement score** | **Degree of agreement** | ***n*** | % |
| 6 | Letters and other exactly the same (e.g., RIC, RIC) | 6 | 11.8 |
| 5 | First and second letters of StandardSDS **Kode Ringkasan** match first and second letters of other code (e.g., RIC, RIE) | 5 | 9.8 |
| 4 | Letters of StandardSDS **Kode Ringkasan** match letters of other code but are not in the same order (e.g., RIC, ICR) | 1 | 2.0 |
| 3 | First letter of StandardSDS **Kode Ringkasan** matches the first letter of other code (e.g., RIC, REA) | 17 | 33.3 |
| 2 | First and second letters of StandardSDS **Kode Ringkasan** match any two letters in other code (e.g., RIC, IER) | 9 | 17.6 |
| 1 | First letter of StandardSDS **Kode Ringkasan** matches any letter in other code (e.g., RIC, CRE) | 7 | 13.7 |
| 0 | First letter of StandardSDS **Kode Ringkasan** is not included in other code (e.g., RIC, CES) | 6 | 11.8 |
| Note. *N*= 51. |  |  |  |

**Kepribadian**

Hubungan antara **StandardSDS** dan ukuran kepribadian juga dievaluasi. Korelasi antara **StandardSDS** dan NEO Personality Inventory-3 (NEO-PI-3; Costa & McCrae, 2010) untuk sampel laki-laki (n=25) dan perempuan (n=25) ditunjukkan pada Tabel 5.13. Pada Studi dengan Edisi Keempat dari SDS, korelasi positif yang kuat ditemukan antara skala **Investigative** dan **Artistic** dan NEO-PI Openness Scale, ukuran keterbukaan untuk pengalaman di bidang fantasi, estetika, perasaan, tindakan, ide, dan nilai-nilai. Selain itu, skala **Social** dan **Enterprising** terbukti memiliki asosiasi yang kuat dengan skala Extraversion NEO-PI-3, tetapi skala SDS **Realistic** dan SDS **Conventional** hanya memiliki korelasi rendah dengan salah satu skala NEO-PI (Holland et al., 1994a). Meskipun pola serupa ditemukan dengan **StandardSDS**, besarnya korelasi jauh lebih kecil. Ini kemungkinan hasil dari ukuran sampel kecil yang digunakan dalam studi saat ini (N = 50) dibandingkan dengan studi sebelumnya (N=394) (Holland et al., 1994a). Selain itu, skor elevasi profil berkorelasi dengan skala NEO-PI-3 untuk sampel yang sama. Korelasi signifikan ditemukan untuk ketiga tipe (yaitu, **Extraversion**, **Openness**, dan **Agreeableness**) dari lima faktor NEO (lihat Tabel 5.14).

**Pemikiran Karir (Career Thoughts)**

**Career Thoughts Inventory** (CTI; Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1996) adalah penilaian berbasis teori dan sumber intervensi yang dirancang untuk meningkatkan kualitas keputusan karir yang dibuat oleh orang dewasa, mahasiswa, dan siswa SMA, sebagai kualitas layanan karir yang diberikan kepada mereka. CTI adalah ukuran yang dinilai sendiri dan obyektif yang dinilai dari pemikiran disfungsional dalam pemecahan masalah karir dan pengambilan keputusan.

Beberapa penelitian telah membandingkan CTI dengan SDS edisi keempat. Misalnya, Wright, Reardon, Peterson, dan Osborn (2000) membandingkan SDS edisi keempat dan hasil CTI dari 81 klien yang mencari bantuan di pusat karir. Dalam penelitian itu, tipe **Social** dan **Enterprising** secara signifikan lebih mungkin daripada tipe lain untuk memiliki pemikiran karir disfungsional. Sub sampel dari sampel standardisasi (n=50) **StandardSDS** telah menyelesaikan **StandardSDS** dan CTI dan hasil yang serupa pun ditemukan, dengan korelasi yang signifikan antara tipe **Enterprising** dan pemikiran karir disfungsional (lihat Tabel 5.15).

|  |  |
| --- | --- |
| **Table 5.14** | |
| **Correlations of Self-Reported Scores on the NEO-PI-3 with StandardSDS Profile Elevation Scores** | |
| **NEO-PI-3 score** | **StandardSDS profile elevation score** |
| Neuroticism | .16 |
| Extraversion | .29\* |
| Openness | .32\* |
| Agreableness | .30\* |
| Conscientiousness | .21 |
| **Neuroticism facets** |  |
| Anxiety | -.01 |
| Angry Hostility | -.05 |
| Depression | .02 |
| Self-Consciousness | .02 |
| Impulsiveness | .13 |
| Vulnerability | .02 |
| **Extraversion facets** |  |
| Warmth | .35\* |
| Gregariousness | .22 |
| Assertiveness | .07 |
| Activity | .28\* |
| Excitement-Seeking | .09 |
| Positive Emotions | .35\* |
| **Openness facets** |  |
| Fantasy | -.03 |
| Aesthetics | .38\*\* |
| Feelings | .43 |
| Actions | .28\* |
| Ideas | .29\* |
| Values | .07 |
| **Agreeableness facets** |  |
| Trust | .27 |
| Straightforwardness | .07 |
| Altruism | .33\* |
| Compliance | -.01 |
| Modesty | .38\*\* |
| Tender-Mindedness | .23 |
| **Conscientiousness facets** |  |
| Competence | .16 |
| Order | .04 |
| Dutifulness | .17 |
| Achievement Striving | .27 |
| Self-Discipline | .03 |
| Deliberation | .10 |
| Note. *N* = 50. |  |
| \**p*< .05. \*\**p*< .01. |  |

**Validitas Prediktif**

Menurut sejumlah besar penelitian yang dilakukan selama periode 25 tahun, versi sebelumnya dari SDS telah menunjukkan validitas prediktif yang substansial (lihat Holland et al., 1994a). Untuk StandardSDS, baik aspirasi maupun pekerjaan saat ini dimanfaatkan untuk memperkirakan validitas prediktif **StandardSDS**. Dalam hal pekerjaan saat ini, 307 orang dewasa dalam sampel standardisasi melaporkan pekerjaan mereka saat ini dan menilai tingkat kepuasan mereka saat ini dengan pekerjaan mereka. Sampel kemudian dibagi menjadi dua kelompok: mereka yang melaporkan sangat/begitu puas dengan pekerjaan mereka (n=224) dan mereka yang melaporkan tidak sama sekali/agak puas dengan pekerjaan mereka saat ini (n=83). Distribusi frekuensi membandingkan kode *high-point* peserta sebagaimana ditentukan oleh **StandardSDS** untuk kode *high-point* pekerjaaan saat ini. Empat puluh satu persen dari individu dalam kelompok yang puas dengan pekerjaan mereka ditemukan memiliki kode *high-point* yang cocok. Namun, bagi mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, hanya 21% yang ditemukan memiliki kecocokan kode *high-point* antara HOC mereka dan **Kode Ringkasan** **StandardSDS** mereka.

Dari sampel Standardisasi, 198 orang yang melaporkan pekerjaan mereka saat ini dibagi menjadi kelompok pekerjaan (berdasarkan frekuensi tertinggi representasi di antara seluruh sampel; lihat Tabel 5.16). Ketika kode *high-point* individu dibandingkan dengan HOC untuk pekerjaan mereka saat ini, ditemukan bahwa untuk setiap kelompok, kode *high-point* pekerjaan juga merupakan **Kode Ringkasan** tertinggi yang paling sering di antara individu dalam kelompok pekerjaan. Misalnya, HOC untuk guru adalah SAE; dari 39 guru dalam sampel, 54% memiliki kode *high-point* S (lihat Tabel 5.16).

Hubungan antara **Kode Ringkasan Aspirasi** dan **Kode Ringkasan** **StandardSDS** juga diperiksa. Individu yang menyelesaikan **StandardSDS**sebagai bagian dari sampel Standardisasi diminta untuk memberikan pekerjaan impian mereka. Dari 1.739 orang dalam sampel, 1.441 melaporkan pekerjaan impian. Analisis tingkat *agreement* antara **Kode Ringkasan** mereka dan **Kode Ringkasan Aspirasi** yang dihitung menunjukkan bahwa lebih dari 73% sampel memiliki skor *agreement* 1 atau lebih tinggi.

**Ringkasan**

**StandardSDS** adalah inventaris yang komprehensif dari minat, nilai, kompetensi, dan kepribadian pekerjaan. Informasi yang disajikan dalam bab ini ditambah dengan literatur ekstensif yang tersedia di semua versi SDS memberikan dukungan kuat untuk keandalan dan validitas StandardSDS.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Table 5.15** | | | |  |
| **Correlations Between the StandardSDS and the Career Thought Inventory (CTI) by scale** | | | |  |
| **StandardSDS scale** | **CTI scale** | | |  |
| **Decision-Making Confusion (DMC)** | **Commitment Anxiety (CA)** | **External Conflict (EC)** |  |
| **Realistic** |  |  |  |  |
| Activities | -.21 | -.15 | -.11 |  |
| Competencies | -.28\* | -.30\* | -.30\* |  |
| Occupations | -.02 | -.01 | -.12 |  |
| Self-Estimates | -.02 | .00 | .08 |  |
| Total | -.10 | -.06 | -.09 |  |
| **Investigative** |  |  |  |  |
| Activities | -.17 | .05 | -.02 |  |
| Competencies | -.26 | -.12 | -.10 |  |
| Occupations | -.19 | .07 | -.16 |  |
| Self-Estimates | -.16 | .10 | .13 |  |
| Total | -.20 | .07 | -.01 |  |
| **Artistic** |  |  |  |  |
| Activities | -.02 | .16 | -.02 |  |
| Competencies | -.18 | -.02 | -.12 |  |
| Occupations | .06 | .16 | -.01 |  |
| Self-Estimates | -.12 | .07 | -.01 |  |
| Total | .00 | .19 | .04 |  |
| **Social** |  |  |  |  |
| Activities | -.23 | -.10 | -.30\* |  |
| Competencies | -.10 | -.08 | -.11 |  |
| Occupations | -.14 | .01 | -.21 |  |
| Self-Estimates | -.25 | -.17 | -.17 |  |
| Total | -.12 | .02 | -.15 |  |
| **Enterprising** |  |  |  |  |
| Activities | -.20 | -.24 | -.28\* |  |
| Competencies | -.35\* | -.27 | -.33\* |  |
| Occupations | -.32 | -.35\* | -.50\*\*\* |  |
| Self-Estimates | -.15 | -.19 | -.22 |  |
| Total | -.23 | -.19 | -.30\* |  |
| **Conventional** |  |  |  |  |
| Activities | -.13 | -.04 | -.22 |  |
| Competencies | -.08 | .05 | .04 |  |
| Occupations | .02 | .03 | -.05 |  |
| Self-Estimates | .22 | .37\*\* | .32\* |  |
| Total | .03 | .20 | .09 |  |
| Note. *N =* 50. |  |  |  |  |
| \**p*< .05. \*\**p*< .01. \*\*\**p*< .001. | |  |  |  |