

PENGEMBANGAN DAN UJI KELAYAKAN *SELF-DIRECTED SEARCH INTEREST-30 (SDSI-30)*: INSTRUMEN MINAT KARIER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG

Novita^{1*}

¹Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang
Jl. KS Tubun 1, Pasar Baru, Karawaci, Kota Tangerang 15112

[*novita0111@gmail.com](mailto:novita0111@gmail.com)

Abstrak

Upaya akselerasi pemenuhan data potensi, kompetensi, minat karier, dan literasi digital merupakan bentuk penguatan terhadap pembangunan dan penerapan sistem merit di instansi pemerintah. BKPSDM Kota Tangerang mendukung upaya percepatan tersebut dengan mengembangkan instrumen yang belum dimiliki di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang untuk menggali minat karier, yaitu *Self Directed Search Interest-30 (SDSI-30)*. Instrumen tersebut disusun berdasarkan RIASEC Holland, menyelaraskan dengan tugas fungsi jabatan aparatur sipil negara, dan aitem disajikan *paired comparison* dengan format respon *forced choice*. *SDSI-30* telah melewati *expert judgment*, disajikan melalui *computerized assisted test*, dan terkumpul data dari 4749 partisipan. Analisis data menggunakan aplikasi R Studio dengan landasan *Thurstone Comparative Judgement Case V* untuk menguji kelayakan *SDSI-30*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *SDSI-30* dapat digunakan untuk membedakan domain RIASEC dan menentukan urutan laten domain dalam kontinum. Urutan, hubungan, dan konfigurasi yang ditunjukkan oleh data empiris menunjukkan perbedaan dengan teori *circumplex* Holland. Perbedaan yang muncul merupakan dampak dari faktor budaya, lingkungan, dan pekerjaan. Nilai reliabilitas omega yang rendah (0.42-0.67) merupakan konsekuensi dari bentuk format respons, sifat data ipsatif, dan teori domain RIASEC yang dirujuk untuk memfasilitasi heterogenitas jenis jabatan. *SDSI-30* layak digunakan sebagai instrumen untuk menggali profil minat karier relatif individu, namun tidak dapat digunakan untuk membandingkan skor absolut.

Kata kunci: holland; ipsatif; karier; minat; riasec

Abstract

The acceleration of assessment center data collection, including career interest data, in the civil servant setting is strengthening efforts for implementing merit systems. BKPSDM Kota Tangerang supports this effort by developing Self Directed Search Interest-30 (SDSI-30), an instrument to assess career interest which Kota Tangerang Government did not possess previously. The development of SDSI-30 based on RIASEC Holland Theory and to improve the relevance with civil servant job responsibilities. Items were presented as paired comparisons with forced choice format responses. SDSI-30 has undergone an expert judgement process, presented with a computerized assisted test, and gained data from 4749 participants. Data analysis used R Studio application based on Thurstone Comparative Judgement Case V to assess the validity and reliability of the instrument. The data analysis indicates that SDSI-30 can differentiate the RIASEC domain and shows latent orders within the continuum. The orders, correlations between domains, and configuration that concluded from empirical data, were different from circumplex Holland Theory. The differences were products of culture, environment, and job factors. Omega reliability of each domain is low (0.42-0.67), which is the consequences of response format, ipsative characteristic, and the referenced theory to facilitate various job functions. SDSI-30 is valid and appropriate to explore career interest profiles within individuals, but can not be used to compare absolute scores.

Keywords: holland; ipsative; career; interest; riasec

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Dalam menerapkan sistem tersebut, kerangka kebijakan yang digunakan dalam

penyelenggaraan manajemen ASN adalah prinsip adil dan objektif. Dalam upaya untuk mencapai cita-cita penyelenggaraan manajemen ASN berdasar meritokrasi tersebut, maka dirancang suatu sistem yaitu Manajemen Talenta ASN. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta berdasarkan tingkat potensi dan kinerja melalui mekanisme tertentu (Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020).

Pada proses pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta ASN di seluruh instansi pemerintah, kegiatan pemetaan potensi dan kompetensi memegang peran strategis karena dapat menyediakan data potensi dan kompetensi ASN yang merupakan data krusial. Badan Kepegawaian Negara (BKN) bahkan menginstruksikan untuk melakukan percepatan penyediaan data potensi dan kompetensi. Dalam upaya untuk menghasilkan data yang lebih akurat dan menyeluruh sebagai dasar pengambilan kebijakan, BKN menambahkan aspek-aspek yang perlu diungkap selain potensi dan kompetensi yang sebelumnya telah diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017, yaitu kemampuan literasi digital dan minat karier (Safrizal, 2025).

Penelitian longitudinal menunjukkan bahwa minat vokasional RIASEC merupakan prediktor yang kuat akan pekerjaan, keberhasilan di dunia kerja, dan aspek kehidupan lainnya secara luas sehingga pengenalan minat adalah hal yang penting untuk dilakukan (Stoll dkk., 2017). Hasil penelitian meta analisis memperkuat bahwa minat merupakan prediktor yang akurat terhadap pilihan karier individu, sedangkan kesesuaian antara minat dengan pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan dalam tugas dan menekan ketidakhadiran (Hanna & Rounds, 2020). Nye dkk. (2021) juga menguatkan bahwa kesesuaian minat merupakan prediktor motivasi yang kuat serta memiliki pengaruh terhadap perilaku positif, kepuasan, dan kehadiran. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengabaian terhadap kesesuaian minat di *setting* akademik atau pekerjaan dapat membatasi pengenalan terhadap individu yang dapat berprestasi. Oleh karena itu pemetaan minat karier di lingkungan ASN perlu dilakukan sebagai upaya mendukung pengenalan talenta secara tepat dan dapat dijadikan salah satu dasar kebijakan untuk manajemen talenta.

Di antara berbagai landasan teori mengenai minat karier, teori tipologi RIASEC dianggap sebagai salah satu teori paling berpengaruh yang digunakan pada konseling karier. RIASEC sebagai kerangka kerja dan instrumen pengumpulan data dalam konseling karier masih menjadi landasan yang kokoh dan fundamental dalam proses pemilihan karier yang berdampak positif pada keberhasilan dan kesejahteraan di tempat kerja (Chothani & Patel, 2025). Minat karier utama atau paling dominan yang dimiliki individu cenderung menetap, kondisi seperti keraguan atau kebimbangan yang dialami dalam perjalanan karier tidak mempengaruhi minat utama RIASEC individu (Dozier dkk., 2020).

Teori Holland mengasumsikan bahwa individu dan lingkungan dapat dikategorisasikan ke dalam enam tipe kepribadian yaitu *realistic* (R), *investigative* (I), *artistic* (A), *social* (S), *enterprising* (E), dan *conventional* (C) atau RIASEC (Bullock-Yowell & Reardon, 2024; Holland, 1985). Penjelasan lebih lanjut untuk tipe *realistic* merupakan preferensi terhadap aktivitas dan pekerjaan teknis atau luar ruangan yang menggunakan alat atau teknologi dan membutuhkan keterampilan teknis manual. Tipe *investigative* merupakan preferensi terhadap aktivitas dan pekerjaan yang melibatkan analisis, pemecahan masalah abstrak, riset, atau keterampilan keilmuan. Tipe *artistic* merujuk pada preferensi dalam membuat atau

mengembangkan hal baru yang juga dapat melibatkan desain atau keterampilan artistik. Tipe *social* adalah preferensi untuk bekerja yang melibatkan interaksi dengan orang lain (interpersonal). Tipe *enterprising* yaitu kecenderungan senang mengatur, mengelola, dan memimpin. Sedangkan tipe *conventional* adalah kelompok minat individu yang menunjukkan preferensi untuk mengikuti aturan atau standar. Keenam tipe kepribadian ini berada dalam struktur hexagonal yang memiliki aturan kedekatan, berselang, dan berlawanan (Ambiel dkk, 2018). Individu mencari lingkungan yang mendukung untuk mengasah keterampilan dan kemampuan, mengekspresikan diri, serta mengambil peran atau memecahkan permasalahan. Perilaku individu dipengaruhi oleh kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungannya (Bullock-Yowell & Reardon, 2024; Holland, 1985).

BKN menggunakan alat ukur bernama Tripatha Karir untuk melakukan asesmen minat karier berdasar RIASEC yang termuat pada tes Profiling ASN (ProASN). BKN memberikan kesempatan bagi instansi pemerintah untuk mengirimkan ASN mengikuti tes ProASN. Jumlah ASN yang dapat mengikuti tes ProASN sayangnya terbatas berdasarkan kuota yang diberikan kepada masing-masing instansi, sehingga masih belum dapat memfasilitasi seluruh ASN dari semua instansi di tengah percepatan pemenuhan data yang diinginkan. Berdasarkan kondisi tersebut, BKN memberikan keleluasaan bagi instansi yang memiliki unit penyelenggara penilaian kompetensi yang terakreditasi untuk menggali data (termasuk minat karier) sesuai dengan kewenangan dan mengikuti kaidah asesmen di lingkungan instansi pemerintah. Keleluasaan tersebut juga meliputi pemilihan alat ukur, yang dikembalikan pada pertimbangan masing-masing unit penyelenggara penilaian kompetensi (Safrizal, 2025). Dalam upaya mendukung akselerasi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang yang memiliki Unit Pelayanan Teknis Penilaian Kompetensi dan telah terakreditasi dengan Kategori A, mengembangkan instrumen yang dapat menggali minat karier ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.

Pengembangan instrumen untuk mengungkap tipe minat RIASEC sebagian besar mengacu pada *self-directed search* (SDS) Holland. SDS dirancang sebagai instrumen eksplorasi diri yang mencantumkan berbagai aktivitas, nama pekerjaan, keterampilan, dan karakteristik yang mencerminkan enam domain RIASEC. Penggunaan SDS yang bersifat eksploratif pada pengukuran minat memiliki dua kelemahan utama yaitu jumlah aitem yang banyak sehingga kurang cocok untuk diterapkan pada skala besar (massal) dan aitem yang berkaitan dengan aktivitas atau nama pekerjaan dapat tidak relevan (usang) seiring perubahan waktu (Ambiel dkk., 2018). Dalam konteks penerapan RIASEC pada Manajemen Talenta ASN, hasil pengukuran minat karier digunakan untuk mengelompokkan talenta (ASN) ke dalam fungsi jabatan yang ada di instansi pemerintah (Irfan, 2017), sehingga instrumen berbasis RIASEC yang dikonstruksikan untuk pekerjaan secara umum dapat menjadi kurang relevan dengan jabatan dan tugas ASN.

Sebagian besar instrumen minat yang digunakan dan dikembangkan di Indonesia menggunakan format skala Likert dengan pilihan respon mulai dari empat skala hingga tujuh skala (Bagaskara dkk., 2024). Penggunaan skala Likert dapat memunculkan bias yang cenderung terdapat pada budaya kolektivisme Asia. Individu yang tumbuh dan berkembang dalam budaya Asia cenderung memilih respon tengah (*central tendency*) dibanding respon ekstrem. Budaya kolektivisme Asia menekankan individu untuk menyesuaikan diri dengan orang lain dan menghindari perbedaan mencolok sehingga individu cenderung memilih respon yang dianggap sesuai dengan norma masyarakat di sekelilingnya. Hal ini dapat menimbulkan *false conclusion* sehingga berdampak pada rekomendasi yang kurang tepat (He dkk., 2017).

Pilihan format respon pada suatu instrumen harus disesuaikan dengan tujuan penggunaan instrumen. Sesuai konteks pengukuran minat karier pada kerangka Manajemen Talenta ASN, maka data yang diperlukan adalah tugas, fungsi, atau karakteristik jabatan yang benar-benar disukai atau diprioritaskan oleh individu. Tujuan pengukuran minat karier bukanlah nilai mutlak secara keseluruhan seperti yang biasa diungkap oleh skala Likert, namun preferensi individu. Format respon *forced choice* menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengungkap preferensi individu (Pfeifer dkk., 2025), pemilihan format respon *forced choice* juga bertujuan mengatasi tantangan bias *social desirability* (keinginan sosial) dan *acquiescence* (kecenderungan untuk setuju tanpa memperhatikan isi aitem) dalam pengukuran suatu konstruk.

Penggunaan *forced choiced* memiliki konsekuensi berupa data ipsatif sebagai hasil asesmen (Brown & Maydeu-Olivares, 2011). Data ipsatif murni ditandai dengan total skor semua domain ketika dijumlahkan akan menghasilkan nilai yang sama untuk semua individu. Domain satu dengan domain lainnya menjadi *dependent*, skor tinggi di salah satu domain akan mengurangi skor di domain lain. Karakteristik data ipsatif antara lain adalah skor individu tidak dapat dibandingkan dengan individu lain, validitas cenderung rendah, tidak dapat langsung dikenai analisis statistik parametrik (Salgado dkk., 2015), dan skor reliabilitas cenderung rendah karena adanya interdependensi (Hicks, 1970). Thurstonian Item Response Theory (IRT) diperkenalkan untuk mengatasi tantangan psikometrik dari data ipsatif (Dueber dkk., 2018), hanya saja keterbatasan untuk melakukan komputasi model estimasi parameter laten yang kompleks dari TIRT menyebabkan model tersebut tidak selalu mudah diterapkan.

Suatu instrumen dinilai unggul dan berkualitas baik jika memiliki nilai psikometrik tinggi, terjangkau, relevan dengan asesi, dan mudah digunakan (American Psychological Association, 2020). Dalam pengembangan instrumen pada penelitian ini, format respon yang dipakai adalah forced choice berupa pair comparison. Selaras dengan tujuan untuk mengungkap preferensi individu dan mengurangi bias. Sebagai konsekuensi dari penggunaan *pair comparison* maka data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data ipsatif yang memiliki kecenderungan memiliki nilai validitas dan reliabilitas rendah (Hicks, 1970; Salgado dkk., 2015). Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka penelitian ini diarahkan untuk mengkaji proses pengembangan instrumen yang sesuai dengan karakteristik populasi serta menguji kelayakan psikometrik instrumen dalam rangka memperoleh gambaran mengenai validitas dan reliabilitas yang dimiliki.

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka penelitian ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan instansi Pemerintah Kota Tangerang yaitu menyusun SDS yang dapat digunakan pada skala besar (massal) berbasis RIASEC, kontemporer, dan relevan dengan responden di lingkungan instansi pemerintah. Proses pengkajian pengembangan serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui kelayakan instrumen dalam memenuhi kriteria instrumen unggul dan berkualitas sebagai dasar penggunaan dalam praktik asesmen. Penelitian diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan instrumen psikologi dalam lingkup instansi pemerintah. Hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis untuk Asesor SDM Aparatur dalam mendukung pelaksanaan asesmen dan bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi pada pengembangan instrumen minat karier di lingkungan ASN yang merupakan terapan dari Psikologi Industri dan Organisasi.

METODE

Penyusunan instrumen diawali dengan tahap penulisan aitem dari *blueprint* yang disusun berdasarkan teori RIASEC, serta karakteristik tugas dan fungsi jabatan di lingkungan instansi pemerintah (khususnya di lingkungan pemerintah daerah). Secara umum jabatan di instansi pemerintah terbagi menjadi Jabatan Manajerial, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana dengan fungsi jabatan yang meliputi 78 rumpun sesuai dengan panduan BKN. Di lingkungan pemerintah daerah, ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi ditempatkan pada unit kerja urusan teknis (contoh pendidikan, kesehatan, penanggulangan bencana, lingkungan hidup, penataan ruang, dll) atau kewilayahan (kecamatan/kelurahan). Oleh karena itu aitem juga harus menyasar karakteristik umum sehingga tetap dapat relevan dengan semua fungsi jabatan. Melalui panel ahli di UPT Penilaian Kompetensi BKPSDM Kota Tangerang yang terdiri dari lima Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur berlatar belakang pendidikan Psikologi dan Profesi Psikologi (Psikolog), terpilih sepuluh aitem yang mewakili masing-masing domain RIASEC sehingga jumlah semua aitem yang terpilih adalah 60 aitem.

Tabel 1.

Blueprint SDSI-30

Domain	Definisi Operasional	Contoh Aitem
R	menyukai tugas yang melibatkan alat, benda, mesin, atau lingkungan nyata serta pengerjaan tugas yang membutuhkan keterampilan teknis tertentu	Menguji sesuatu secara langsung menggunakan alat Memeriksa atau mengukur sesuatu menggunakan alat
I	menyukai tugas yang melibatkan aktivitas menganalisis, meneliti, memecahkan masalah, berpikir logis, kritis, atau ilmiah	Melakukan perbandingan data Menganalisis data, angka, atau informasi untuk menemukan pola tertentu
A	menyukai tugas yang melibatkan imajinasi, kreativitas, inovasi, ekspresi seni, desain, atau menghasilkan karya baru	Membuat sketsa, menggambar, melukis, atau mendesain Menciptakan sesuatu yang baru, unik, atau imajinatif
S	menyukai tugas yang melibatkan aktivitas membimbing, membantu, dan melayani	Mengarahkan orang lain melakukan sesuatu Mendampingi orang lain untuk memecahkan masalah mereka

Domain	Definisi Operasional	Contoh Aitem
E	menyukai tugas yang melibatkan kepemimpinan, negosiasi, dan mencapai target	Menjadi juru bicara kelompok dalam forum resmi Memimpin atau mengatur suatu kegiatan
C	Menyukai tugas yang bersifat administrasi, berorientasi detail, manajemen data, pengarsipan	Melakukan pencatatan secara detail Mengarsipkan, mencatat, atau mengelompokkan informasi dengan rapi

Tahap selanjutnya adalah memastikan validitas konten instrumen yang dilakukan dengan pengukuran *inter rater agreement* dari *expert judgement* terhadap seluruh aitem. Kualifikasi ahli yang terlibat dalam *expert judgement* antara lain bertugas sebagai Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur, berlatar pendidikan Profesi Psikologi, dan sudah memiliki pengalaman minimal 10 tahun pada jabatan. Para ahli menilai semua aitem melalui kuesioner dengan format respon Likert skala empat. Unsur-unsur yang dinilai ialah ketepatan dengan domain RIASEC, konsistensi antar aitem yang berpasangan, kejelasan redaksi, dan relevansi dengan tugas atau fungsi jabatan ASN. Tiga ahli terpilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, dengan jumlah tersebut dan skala penilaian yang berbentuk *rating* maka analisis yang tepat untuk menghitung validitas konten adalah perhitungan Aiken's V. Aiken's V dari jawaban ketiga ahli menunjukkan nilai V dari 0,78 - 1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua aitem yang disusun berada dalam validitas yang tinggi hingga sangat tinggi (Aiken, 1985; Divayana, 2019). Semua aitem menunjukkan validitas konten yang memuaskan, oleh karena itu semua aitem digunakan pada tahap selanjutnya yaitu pengambilan data. Aitem kemudian disusun ke dalam 30 nomor soal secara berpasangan, dikenai pengacakan agar setiap domain memiliki kesempatan yang sama untuk berpasangan dengan domain lainnya. Instrumen diberi nama *Self-Directed Search Interest (SDSI)*-30. Tabel 1 menampilkan adalah *blue print* dari *SDSI*-30.

SDSI-30 kemudian diintegrasikan ke aplikasi manajemen penilaian kompetensi milik UPT Penilaian Kompetensi BKPSDM Kota Tangerang. *SDSI*-30 disajikan melalui *Computer Assisted Test (CAT)*. Cara pengerjaan *SDSI*-30 adalah dengan memilih satu diantara dua pernyataan yang disukai atau dikuasai. Aplikasi telah diatur agar partisipan wajib mengisi seluruh nomor soal, jika tidak maka partisipan tidak dapat menyelesaikan tes. Partisipan dipilih menggunakan *purposive sampling* agar mencakup semua jenis jabatan, jenis kelamin, unit kerja, dan masa kerja.

Tahapan setelah pengumpulan data adalah *data cleansing*, data yang kurang independen (jawaban sama persis, diinput dalam waktu bersamaan atau berdekatan, dan titik lokasi sama) dibersihkan sehingga tidak masuk dalam analisis. Terdapat 4749 partisipan setelah melewati tahapan *data cleansing* (lihat Tabel 2). Partisipan adalah pegawai yang mengikuti kegiatan *rapid test* selama Oktober - Desember 2025 sesuai dengan agenda kegiatan UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKPSDM Kota Tangerang. Partisipan adalah ASN Pemerintah Kota Tangerang, masa kerja mulai kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 20 tahun, mewakili semua jenis jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, dan berasal dari 27 unit kerja teknis serta 13 kewilayahan.

Tabel 2. Partisipan

Kategori	Sub Kategori	Total	% Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	1736	36.6%
	Perempuan	3013	63.4%
Jenis Jabatan	Jabatan Manajerial	835	17.6%
	Jabatan Fungsional Non Guru	521	11.0%
	Jabatan Pelaksana	594	12.5%
	Jabatan Fungsional Guru	2799	58.9%
Masa Kerja	≤5	1639	34.5%
	6–10	403	8.5%
	11–15	614	12.9%
	16–20	1384	29.1%
	>20	709	14.9%

Adanya keterbatasan untuk melakukan komputasi model parameter yang kompleks pada praktik terapan dari penggunaan *SDSI-30*, maka konsep model analisis yang dipakai adalah konsep Thurstone Law Comparative Judgement Case V untuk menguji kelayakan instrumen (Thurstone, 1994). Uji kelayakan instrumen yang dilakukan dengan aplikasi statistik R Studio menggunakan paket *lavaan* dan *psych*. *Thurstone Comparative Judgement Case V* mengasumsikan bahwa dispersi (kekaburan) semua domain adalah sama, sehingga penentuan frekuensi terpilihnya suatu domain terhadap domain lain dilihat dari jarak nilai skala tetap ($S_1 - S_2$). Dispersi yang dianggap sama membuat jarak nilai skala berbanding lurus dengan z yang didapatkan dari proporsi pengamatan kemenangan (Thurstone, 1994). Proses mengungkap jarak nilai skala ini dilakukan melalui model *pair winning matrix* (*win-loss matrix*) dan *proportional matrix*. Data mentah dikonversikan ke dalam data biner sebelum disusun ke dalam matriks, kemudian diturunkan menjadi *Thurstone Scale Value* (*TSV* atau z). Pengujian ini sekaligus untuk mengetahui validitas konstruk instrumen. Data dikonversikan ke dalam matriks untuk membandingkan frekuensi kemenangan suatu domain dibandingkan dengan domain lain. *TSV* menunjukkan posisi relatif setiap domain pada kontinum preferensi minat untuk membandingkan konsistensi struktur dengan struktur RIASEC Holland.

Reliabilitas diukur menggunakan McDonald's omega (ω_{total}) yang merupakan nilai estimasi konsistensi pola domain. Data ipsatif tidak dapat memenuhi asumsi *tau-equivalent* (setara) disebabkan dependensi nilai antar domain serta dimungkinkan muncul korelasi negatif antar domain, sehingga tidak dapat dikenai teori klasik seperti alpha (α). Perhitungan ω_{total} mengacu pada *model-based estimate* dengan asumsi instrumen bukan faktor tunggal (Dunn dkk., 2013; Revelle & Condon, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data populasi menunjukkan proporsi kemenangan domain I lebih sering menjadi pemenang dibanding R (0.65), A (0.70), dan E (0.83). A lebih sering menjadi pemenang dibanding S

(0.83) namun sebanding dengan E (0.54) dan kalah terhadap domain lainnya (R,I,C). S lebih sering menang dibanding I (0.65), namun sebanding dengan E (0.59) dan kalah dengan domain lain (R,A,C). C lebih sering menang dibanding R (0.74) dan sebanding dengan domain lain. E menjadi domain yang selalu kalah dibanding domain lain.

Tabel 3.

Pair Winning Matrix

	R	I	A	S	E	C
R	0	3279	6658	5026	5998	2464
I	6219	0	6665	3293	7893	3992
A	2840	2833	0	6471	5113	4565
S	4472	6205	3027	0	5644	4598
E	3500	1605	4385	3854	0	4210
C	7034	5506	4933	4900	5288	0

Tabel 4.

Proportional Winning Matrix

	R	I	A	S	E	C
R		0.35	0.70	0.53	0.63	0.26
I	0.65		0.70	0.35	0.83	0.42
A	0.30	0.30		0.68	0.54	0.48
S	0.47	0.65	0.32		0.59	0.48
E	0.37	0.17	0.46	0.41		0.44
C	0.74	0.58	0.52	0.52	0.56	

Matriks proporsi kemenangan menghasilkan perhitungan nilai skala laten *Thurstone Scale Value*. Nilai skala laten menunjukkan posisi relatif masing-masing domain pada suatu kontinum preferensi laten. I memiliki nilai skala laten 0.258 yang menjadi domain yang paling dominan secara laten, I lebih sering dipilih hampir di semua perbandingan. Hal ini menunjukkan populasi memiliki preferensi laten yang kuat terhadap kelompok fungsi tugas dari domain I. Populasi juga menunjukkan preferensi laten kuat pada domain C (0.215). Domain S (0.009) hampir berada di tengah tidak menjadi domain yang dominan maupun subordinate. Populasi menunjukkan adanya preferensi laten terhadap kelompok fungsi tugas domain R (-0.021), tetapi tidak dominan. Nilai skala laten A (-0.107) menunjukkan preferensi kurang kuat, sedangkan E paling jarang dipilih dan cenderung kalah ekstrem pada populasi (-0.354). Hasil dari matriks proporsi kemenangan dan nilai skala laten menunjukkan bahwa

setiap domain memiliki posisi preferensi laten dan jarak psikologis yang berbeda satu sama lain. Secara umum urutan laten domain pada populasi adalah $I > C > S > R > A > E$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aitem-aitem yang mewakili masing-masing domain bukan aitem acak atau bukan aitem yang sama satu dengan yang lainnya.

Urutan laten domain I dan C yang dominan pada populasi menunjukkan ciri khas dari pekerjaan pada ranah administrasi publik. Tugas-tugas dalam ranah administrasi publik membutuhkan kemampuan untuk memahami formulir, dokumen, dan prosedur. Sifat tugas juga cenderung berulang (repetitif), taat aturan, dan memerlukan ketekunan. Selain ranah administrasi publik, ranah tugas ASN juga meliputi pelayanan publik. Ranah pelayanan publik menuntut ASN untuk berinteraksi dengan individu yang dilayani baik dalam konteks pelayanan terhadap pegawai, masyarakat, maupun organisasi (Pratama dkk, 2015). Berdasarkan urutan laten domain populasi, gambaran yang didapat menunjukkan preferensi terhadap aktivitas memahami serta preferensi untuk mengikuti suatu standar atau aturan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 5.

Thurstone Scale Value Populasi

Domain	Scale Value Populasi
R	-0.021
I	0.258
A	-0.107
S	0.010
E	-0.354
C	0.215

Pendalaman terhadap data tidak hanya dilakukan pada data populasi, analisis juga dilanjutkan pada data partisipan berdasarkan jenis jabatan. Analisis tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi dan membandingkan urutan laten domain RIASEC baik dengan populasi maupun antar jenis jabatan. Kelompok jabatan manajerial menunjukkan urutan laten domain $I > C > S > R > E > A$. Kelompok jabatan fungsional guru menunjukkan urutan laten domain $I > C > S \approx A > R > E$. Kelompok jabatan fungsional non guru menunjukkan urutan laten domain $I > C > R > S > A > E$. Kelompok jabatan pelaksana menunjukkan urutan laten domain sebagai berikut $C > I > R > S > A > E$. Jika dibandingkan dengan populasi, semua kelompok jenis jabatan memiliki domain dominan yang sama yaitu I dan C. Perbedaan muncul pada jabatan pelaksana yang menunjukkan domain C sebagai domain paling dominan (0,453). Ranah tugas dari jabatan pelaksana lebih cenderung prosedural dengan pendekatan pemecahan permasalahan menggunakan SOP, prosedur, atau tata aturan yang berlaku. Domain I tetap menjadi domain yang dominan pada jabatan pelaksana, meski pada jenis jabatan lain I menjadi domain paling dominan. Pada jabatan pelaksana, kemampuan analisis data diperlukan untuk mengolah data rutin atau teknis. Tugas pada jabatan fungsional guru dan non guru menuntut kemampuan memecahkan masalah spesifik sesuai dengan keilmuan yang diperlukan oleh jabatan fungsionalnya (seperti dokter, apoteker, asesor, veteriner medik, penata kelola bangunan, dll), sedangkan pegawai pada jabatan manajerial dituntut untuk untuk memecahkan permasalahan yang lebih kompleks dan berdampak luas.

Kelompok jabatan fungsional guru juga menunjukkan preferensi relatif pada domain S dan A. Tugas rutin guru sehari-hari melibatkan interaksi sosial misalnya dalam mengarahkan,

mengajarkan, membantu dll. Tugas guru juga memerlukan keterampilan kreatif berupa kemampuan untuk membuat media dan kegiatan pembelajaran yang tidak monoton (Darmawan dkk, 2021). Kelompok jabatan fungsional non guru dan jabatan pelaksana menunjukkan preferensi pada domain R. Tugas-tugas rutin pada sebagian dari kedua kelompok jabatan tersebut dapat berinteraksi dengan alat atau mesin yang harus dioperasikan. Domain yang memiliki preferensi paling rendah adalah domain E, kecuali pada kelompok jabatan manajerial di mana domain A berada pada urutan laten paling akhir. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok jabatan fungsional guru, fungsional non guru, dan jabatan pelaksana memiliki preferensi paling rendah pada kelompok aktivitas mengatur, mengelola, memimpin, dan mengambil resiko. Sedangkan kelompok jabatan manajerial memiliki preferensi paling rendah pada aktivitas mengembangkan hal baru.

Tabel 6.
Thurstone Scale Value Berdasar Jenis Jabatan

Domain	Scale Value Jabatan Manajerial	Scale Value Jabatan Fungsional Guru	Scale Value Jabatan Fungsional Non Guru	Scale Value Jabatan Pelaksana
R	-0,035	-0,029	-0,004	0,024
I	0,309	0,225	0,332	0,304
A	-0,379	0,024	-0,287	-0,245
S	0,029	0,037	-0,045	-0,098
E	-0,175	-0,398	-0,319	-0,438
C	0,250	0,141	0,322	0,453

Data empiris dari korelasi dan jarak geometris antar domain menunjukkan bahwa sebagian ada yang relevan dengan teori hexagon RIASEC Holland seperti I dan A yang masih berdekatan, S berdekatan dengan A dan E, I berjauhan dengan E, A berjauhan dengan C. Sebagian data menunjukkan hasil yang berlawanan dengan teori hexagon RIASEC Holland seperti R yang berjauhan dengan C dan I, C berjauhan dengan E dan S. Hasil analisis *Congruence Index (CI)* antara hexagon teoritis dan empiris bernilai -0.3113577 sehingga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara struktur hexagon teoritis RIASEC Holland dengan data empiris.

Tabel 7.
Matriks Jarak

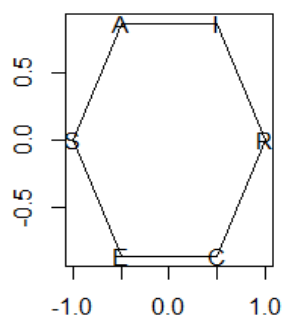
	R	I	A	S	E
I	0.79				
A	0.55	0.66			
S	0.64	0.59	0.63		
E	0.61	0.70	0.64	0.62	
C	0.94	0.79	0.69	0.85	0.91

Tabel 8.

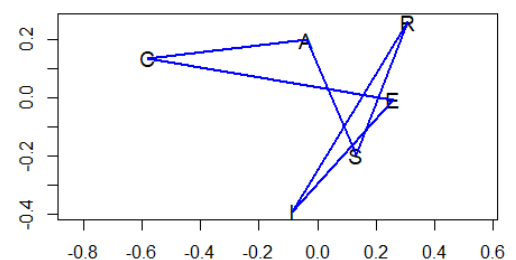
Violation Rate

Domain	Total Pairs	Violations	Non Violation	Violation Rate
C	5	4	1	0,8
S	5	4	1	0,8
I	5	3	2	0,6
R	5	3	2	0,6
A	5	2	3	0,4
E	5	2	3	0,4

Secara teori, hubungan antar domain RIASEC diilustrasikan ke dalam bentuk hexagon tertutup dengan jarak yang sama (*circumplex*), namun Tracy dan Rounds (1993, 1996) menemukan bahwa bukti penelitian yang menguatkan struktur *circumplex* RIASEC muncul pada sampel Amerika Serikat saja, sedangkan penelitian lintas budaya menunjukkan hasil yang bervariasi. Hasil RIASEC tidak sesuai dengan model *circumplex* pada sampel internasional dan kelompok etnis minoritas di Amerika Serikat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dan urutan antar domain RIASEC tidak selalu universal, faktor budaya dapat berpengaruh terhadap urutan, jarak, dan hubungan antar domain. Data empiris yang berbeda dengan hexagonal teoretis pada penelitian ini, tidak lantas membuat instrumen SDSI-30 memiliki validitas konstruk atau struktur yang buruk. Variasi struktur domain (jarak, urutan, hubungan, dll) dari teori dimungkinkan terjadi disebabkan adanya pengaruh budaya, lingkungan, keterampilan, dan preferensi populasi penelitian.

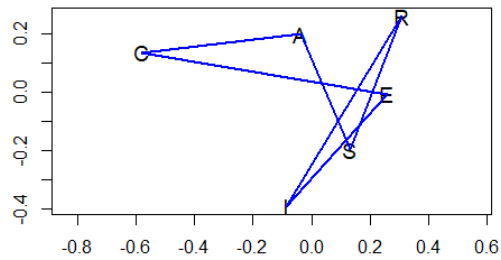


Hexagonal RIASEC Ideal Holland

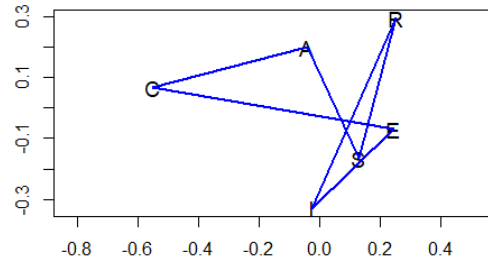


Struktur RIASEC Empiris

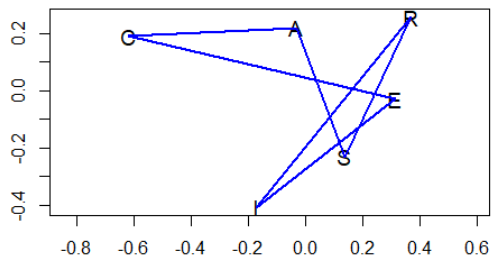
Gambar 1. Perbandingan Struktur Teoritis dan Empiris Populasi



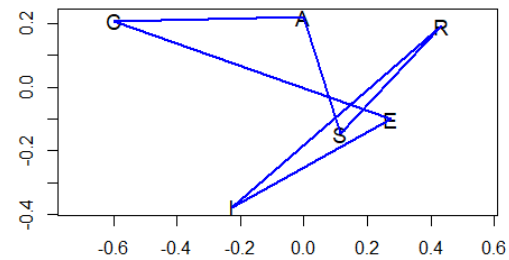
Struktur RIASEC Empiris Populasi



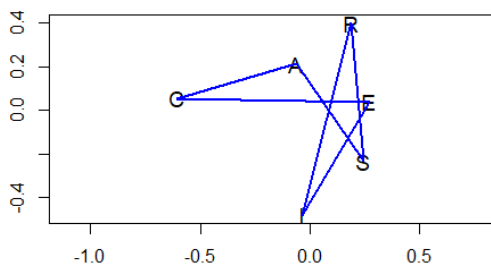
Struktur RIASEC Empiris Jabatan Guru



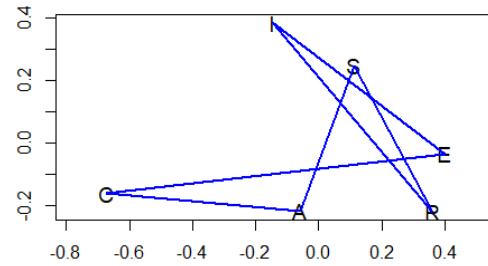
Struktur RIASEC Empiris Jabatan Non Guru



Struktur RIASEC Empiris Jabatan Manajerial



Struktur RIASEC Empiris Jabatan Pelaksana



Struktur RIASEC Empiris Jabatan Fungsional

Gambar 2. Perbandingan Struktur Teoritis dan Empiris Berdasar Jenis Jabatan

Dasar perhitungan ω adalah varians dan kovarians. Pada formulasi yang dijelaskan Becker (2003), λ_j adalah koefisien regresi yang menunjukkan jumlah semua faktor loading atau kemampuan diskriminasi semua aitem pada suatu domain, sedangkan σ_y^2 adalah total varians semua aitem dan kovarians antar aitem pada domain tersebut. Varians dan kovarians dari data ipsatif dapat dipastikan mengecil, sehingga ω dari data ipsatif diperkirakan akan lebih rendah dibanding data normatif lainnya. Nilai ω yang lebih rendah merupakan konsekuensi dari format respon yang dipilih (*forced choice*). Nilai ω per domain dari *SDSI-30* dari 0.42 hingga 0.67. Domain S, E, dan C menunjukkan nilai ω yang lebih tinggi dibandingkan domain R, I, dan C. Aitem-aitem pada S, E, dan C memiliki spektrum yang relatif mengerucut dibandingkan aitem-aitem R, I, dan C. Sebagai contoh kelompok aitem pada domain S merupakan aitem yang melibatkan interaksi dengan orang lain, kelompok aitem pada domain

E merupakan aitem yang berkisar pada aktivitas mengatur, mengelola, dan memimpin. Kelompok aitem pada domain C adalah aitem yang berkaitan dengan minat mengikuti aturan atau standar. Konsistensi preferensi antar kelompok atau jenis jabatan cenderung lebih tinggi dibandingkan kelompok aitem yang mewakili beberapa kebiasaan, keterampilan, keahlian, atau kemampuan dalam satu domain. Sebagai contoh kelompok aitem pada domain R terdapat aitem yang mewakili keterampilan menggunakan alat, kecenderungan bekerja di luar ruangan, memperbaiki alat, menguji dengan alat, dan bekerja dengan alat. Individu yang memiliki preferensi bekerja menggunakan alat dapat saja tidak memiliki preferensi untuk bekerja di luar ruangan. Setiap individu juga dapat memaknai kata alat atau mesin pada aitem sesuai dengan tugas atau jabatannya (arsitek, pranata komputer, bidan, dokter, apoteker, dll) sehingga konsistensi preferensi antar aitem dapat menjadi tidak linier.

$$\omega = \frac{\left(\sum_j \lambda_j\right)^2}{\sigma_y^2}$$

Tabel 8.

Nilai Omega Total Per Domain

Domain	N item	ω total	Makna
R	10	0.46	Konsistensi estimasi rendah
I	10	0.47	Konsistensi estimasi rendah
A	10	0.42	Konsistensi estimasi rendah
S	10	0.60	Konsistensi estimasi moderat
E	10	0.61	Konsistensi estimasi moderat
C	10	0.67	Konsistensi estimasi moderat

Kelompok aitem pada domain I meliputi aitem yang mewakili minat untuk mengolah atau membandingkan data, memecahkan permasalahan, membuat laporan, membaca hasil riset, memecahkan masalah logika, dan menyusun strategi. Aitem berkisar dari aktivitas analisis sederhana hingga kompleks. Kelompok aitem pada domain A mewakili minat membuat sesuatu yang ditinjau dari beberapa hal sebagai contoh literasi, seni, estetika, teknologi, dll. Sama halnya dengan kelompok aitem pada domain R, konsistensi preferensi individu dapat menjadi tidak linier pada kelompok aitem domain I dan A. Nilai ω yang lebih rendah pada R, I, dan A selain merupakan konsekuensi dari *forced choice*, juga merupakan konsekuensi dari *blueprint* instrumen untuk dapat mengakomodasi heterogenitas jenis jabatan pada populasi.

Konsekuensi dari data ipsatif dan nilai ω yang dimiliki tiap domain adalah batasan dalam penggunaan dari *SDSI-30*. Instrumen *SDSI-30* dapat digunakan dalam ruang lingkup asesmen individual. Hasil skoring digunakan untuk mengetahui tiga domain yang memiliki intensitas minat lebih tinggi dibanding domain lain pada individu tersebut. Pemilihan konfigurasi tiga domain yang dominan biasa digunakan dalam pemetaan minat individu yang dapat mencerminkan minat primer, sekunder, dan tersier individu (Ambiel dkk., 2018). Hasil skoring tersebut dapat digunakan untuk konseling karier, pemetaan, dan pengembangan individu. Lebih lanjut mengenai ruang lingkup penggunaan *SDSI-30*, hasil interpretasi terbatas hanya diterapkan pada individu sehingga hasil *SDSI-30* tidak dapat digunakan untuk membandingkan nilai absolut antara individu satu dengan lainnya atau antara individu dengan kelompok. Oleh karena itu hasil asesmen dari *SDSI-30* tidak dapat digunakan untuk perbandingan, seleksi, dan mobilitas talenta.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Subjek penelitian adalah ASN yang mewakili setiap jenis jabatan serta berasal dari PNS dan PPPK di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang. Keterwakilan PPPK pada penelitian ini hanya dari jabatan guru sehingga generalisasi hasil penelitian pada PPPK perlu dilakukan secara hati-hati. Adanya kesamaan karakteristik rumpun jabatan di lingkungan instansi pemerintah mengindikasikan bahwa *SDSI-30* berpotensi untuk digunakan pada ASN di instansi lain. Hanya saja generalisasi hasil penelitian dan penggunaan *SDSI-30* pada instansi lain juga harus hati-hati, perlu terlebih dahulu untuk melakukan uji psikometrik pada populasi ASN di instansi lain. Keterbatasan lain pada penelitian ini adalah berfokus pada proses pengembangan instrumen serta menguji validitas dan reliabilitas internal. Penelitian ini belum mencakup pengujian psikometrik yang lebih komprehensif seperti validitas kriteria, validitas prediktif, validitas interpretasi, atau *test-retest reliability*. Selain itu, pemilihan format respon berupa *forced choice* tidak sepenuhnya dapat menghindari munculnya bias *social desirability*. Penggunaan *forced choice* masih merupakan upaya untuk meminimalisir munculnya bias, *forced choice* sendiri bergantung pada kesetaraan tingkat *desirability* antar aitem yang berpasangan (Bäckström & Björklund, 2024) sehingga bias *social desirability* masih tetap dapat muncul.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji kelayakan instrumen minat karier ASN melalui uji psikometri validitas dan reliabilitas yang dimiliki. Selaras dengan rumusan permasalahan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *SDSI-30* layak digunakan untuk mengungkap profil minat karier relatif individu di lingkungan ASN Kota Tangerang dengan interpretasi yang hati-hati sesuai dengan konsistensi estimasi tiap domain. Berdasarkan *inter-rater agreement*, panel ahli menilai *SDSI-30* memiliki validitas konten karena aitem-aitem yang dimiliki relevan dengan teori RIASEC Holland dan konteks jabatan atau tugas ASN. Urutan laten domain, hubungan antar domain, dan konfigurasi/struktur tidak sama dengan teori disebabkan faktor budaya, kebiasaan, dan sifat tugas atau jabatan. Skor reliabilitas (ω) masing-masing domain lebih rendah dibanding data normatif (tidak ipsatif), hal ini disebabkan merupakan konsekuensi dari bentuk format respon dan *blueprint* instrumen.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambahkan kajian psikometri mengenai minat karier berdasarkan RIASEC Holland di ranah ASN atau instansi pemerintahan. Secara praktis, instrumen *SDSI-30* dapat membantu menghimpun data secara cepat, massal, dan mudah untuk melengkapi profil ASN sebagai dasar penguatan penerapan manajemen talenta di Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Selain itu, *SDSI-30* juga memberikan data awal untuk asesor sebagai bahan integrasi data dalam metode *assessment center*.

Penelitian lebih lanjut mengenai minat karier ASN dapat dilakukan dengan pendekatan Thurstonian IRT modern dalam menyusun format respon dan proses analisis data sebagai upaya mengatasi keterbatasan pengukuran data ipsatif dengan tetap meminimalisir bias yang dapat muncul pada partisipan. Perbandingan hasil *SDSI-30* dengan hasil instrumen minat karier yang memiliki bentuk format respon berbeda dapat memberikan tambahan perspektif terkait pemilihan format respon instrumen terhadap bias. Pendekatan Thurstonian IRT modern juga dapat digunakan untuk mengembangkan sistem skoring instrumen agar hasil asesmen *SDSI-30* tidak terbatas menggunakan skor mentah saja. *SDSI-30* juga masih dapat dikembangkan dalam hal variasi set aitem sesuai dengan jenis jabatan di lingkungan ASN. Sebagai contoh kelompok aitem pada domain R, I, dan A dapat dikembangkan agar spesifik

menyasar jabatan pada ranah kesehatan, infrastruktur, teknologi informasi, pendidikan, manajerial, pelaksana, dan lain sebagainya sehingga dimungkinkan ada variasi set soal sesuai dengan jenis jabatan yang sedang dinilai. Penelitian berikutnya juga dapat menggali validitas prediktif dari *SDSI-30* pada *setting* ASN melalui proses membandingkan dengan variabel lain seperti kesesuaian jabatan, tugas, atau lingkungan kerja.

REFERENSI

- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Ambiel, R. A. M., Hauck-Filho, N., Barros, L. de O., Martins, G. H., Abrahams, L., & De Fruyt, F. (2018). 18REST: A short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(1). <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0086-z>
- American Psychological Association & APA Task Force on Psychological Assessment and Evaluation Guidelines. (2020). *APA guidelines for psychological assessment and evaluation*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/about/policy/guidelines-psychological-assessment-evaluation.pdf>
- Bagaskara, R. S., Nurochim, H. F. G. I., Susilowati, H. P. D., & Agustin, N. N. (2024). Exploring vocational interest measurement instruments in Indonesia: Insights from a scoping review. *Jurnal Psikologi*, 51(3), 272. <https://doi.org/10.22146/jpsi.101309>
- Becker, G. (2003). A brief introduction to unified test theory. *Psychological Reports*, 93, 3–16
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2011). Item response modeling of forced-choice questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 71(3), 460–502. <https://doi.org/10.1177/0013164410375112>
- Bullock-Yowell, E., & Reardon, R. C. (2024). *Holland's riasec hexagon: A paradigm for life and work decisions*. Florida State Open Publishing. https://doi.org/10.33009/fsop_bullock-yowell0524
- Chothani, K., Ms, & Patel, B., Mr. (2025). From personality to performance: A conceptual study of riasec's role in career and work patterns. *Creative Space : International Journal*, 13(1), 140–154.
- Darmawan, E., Yusuf, F., Suseno, E., Budianto, H., & Maesyaroh, S. (2021). Decision support system for the selection of exemplary teachers using profile matching method. *Journal of Physics: Conference Series*, 1933(1), 012013. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1933/1/012013>
- Divayana, D. G. H., Adiarta, A., & Sudirtha, I. G. (2019). The content validity of digital test items for evaluation courses based on superitem-wondershare using Aiken's calculation. *Journal of Physics: Conference Series*, 1417(1), 012040. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1417/1/012040>
- Dozier, V. C., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2020). Career decision state and assessment of RIASEC interest structure. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 186–192. <https://doi.org/10.1002/cdq.12222>
- Dueber, D. M., Love, A. M. A., Toland, M. D., & Turner, T. A. (2018). Comparison of single-response format and forced-choice format instruments using Thurstonian item response theory. *Educational and Psychological Measurement*, 79(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/0013164417752782>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2013). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of*

- Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Hanna, A., & Rounds, J. (2020). How accurate are interest inventories? A quantitative review of career choice hit rates. *Psychological Bulletin*, 146(9), 765–796. <https://doi.org/10.1037/bul0000269>
- He, J., Van de Vijver, F. J. R., Fetvadjev, V. H., de Carmen Dominguez Espinosa, A., Adams, B., Alonso-Arbiol, I., Aydinli-Karakulak, A., Buzea, C., Dimitrova, R., Fortin, A., Hapunda, G., Ma, S., Sargautyte, R., Sim, S., Schachner, M. K., Suryani, A., Zeinoun, P., & Zhang, R. (2017). On enhancing the cross-cultural comparability of likert-scale personality and value measures: A comparison of common procedures. *European Journal of Personality*, 31(6), 642–657. <https://doi.org/10.1002/per.2132>
- Hicks, L. E. (1970). Some properties of ipsative, normative, and forced-choice normative measures. *Psychological Bulletin*, 74(3), 167–184. <https://doi.org/10.1037/h0029780>
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Irfan, M. (2017). Operasionalisasi talent management pegawai negeri sipil. *Civil Apparatus Policy Brief*, 9(1), 1–4.
- Lee, P., Lee, S., & Stark, S. (2018). Examining validity evidence for multidimensional forced choice measures with different scoring approaches. *Personality and Individual Differences*, 123, 229–235. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.031>
- Nye, C. D., Prasad, J., & Rounds, J. (2021). The effects of vocational interests on motivation, satisfaction, and academic performance: Test of a mediated model. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103583. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103583>
- Pfeifer, J., de Winter, J., Dodou, D., & Eisma, Y. B. (2025). Forced-choice vs. likert scales in stimulus evaluation: Assessing robustness to personality bias. *ResearchGate Preprint*. https://www.researchgate.net/publication/398142707_Forced-choice_vs_Likert_scales_in_stimulus_evaluation_Assessing_robustness_to_personality_bias.
- Pratama, A. P., Ghazali, A., Putranto, N. A. R., Iswari, K. R., Wisesa, A., & Febriansyah, H. (2015). Civil servants' competence in Indonesia: Suggestions for future research in the context of business. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 371–377. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.322>
- Revelle, W., & Condon, D. M. (2019). Reliability from α to ω : A tutorial. *Psychological Assessment*, 31(12), 1395–1411. <https://doi.org/10.1037/pas0000754>
- Safrizal, F. (2025, November 14). *Terapkan instrumen baru proASN, BKN petakan kompetensi dan potensi pegawai untuk akselerasi manajemen talenta*. Badan Kepegawaian Negara (BKN RI). <https://www.bkn.go.id/terapkan-instrumen-baru-proasn-bkn-petakan-kompetensi-dan-potensi-pegawai-untuk-akselerasi-manajemen-talenta/>
- Salgado, J. F., Anderson, N., & Tauriz, G. (2014). The validity of ipsative and quasi-ipsative forced-choice personality inventories for different occupational groups: A comprehensive meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 797–834. <https://doi.org/10.1111/joop.12098>
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 167–184. <https://doi.org/10.1037/pspp0000117>
- Thurstone, L. L. (1994). A law of comparative judgment. *Psychological Review*, 101(2), 266–270. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.101.2.266>
- Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1), 3–41. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0002>
- Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest

models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113(2), 229–246.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.113.2.229>