

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini disajikan uraian tentang pendekatan penelitian, metode dan desain penelitian, partisipan penelitian, instrumen penelitian, pengembangan bimbingan karir kognitif sosial, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Creswell (2012) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan serangkaian metode untuk menguji teori-teori tertentu bekerja dengan angka dan data. Untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian menggunakan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis kecakapan kerja mahasiswa, setelahnya data akan diolah dan ditafsirkan untuk menjadi acuan dalam pengembangan bimbingan karir. Adapun pengujian efektivitas bimbingan karir kognitif sosial dalam mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa akan dilakukan dengan *pre-test* dan *post-test* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksperimen. Metode eksperimen digunakan bagi penelitian yang bertujuan untuk menguji sebuah ide (baik praktik/prosedur) dan melihat pengaruhnya pada variabel dependen, termasuk penelitian yang bertujuan mengetahui efektivitas dari perlakuan tertentu yang diberikan kepada kelompok eksperimen (Creswell, 2012; Heppner et al., 2016). Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat efektivitas bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Pada metode eksperimen, sebagian atau sekelompok individu akan diminta untuk mengalami suatu perlakuan dalam hal ini mendapatkan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial (kelompok eksperimen) dan sebagian lainnya tidak mendapatkan perlakuan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial (kelompok kontrol), untuk kemudian menentukan apakah individu yang diberikan bimbingan karir mendapatkan hasil yang lebih baik pada variabel kecakapan kerjanya.

Desain penelitian yang digunakan adalah eksperimen kuasi. Pada eksperimen kuasi tidak dilakukan penugasan acak peserta penelitian ke dalam kelompok baru yang dibentuk khusus untuk eksperimen (*artificial*), melainkan menggunakan kelompok yang sudah terbentuk (*nonartifisial*) (Creswell, 2012). Pada penelitian pendidikan, desain eksperimen kuasi lebih banyak digunakan mengingat pembentukan kelompok *artificial* untuk penelitian eksperimen seringkali tidak memungkinkan dan dikhawatirkan dapat mengganggu proses pembelajaran atau sistem yang ada. Pendidik sering menggunakan kelompok utuh (kelas yang sudah ada) dalam eksperimen, sehingga desain eksperimen kuasi sering digunakan. Penelitian ini menerapkan pendekatan desain *pretest* dan *post-test* eksperimen kuasi. Peneliti menugaskan individu atau kelompok individu kedalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, melakukan *pre-test* untuk kedua kelompok, melakukan kegiatan perlakuan eksperimental hanya dengan kelompok eksperimen, dan kemudian memberikan *post-test* untuk menilai perbedaan antara kedua kelompok.

Kelompok eksperimen diberikan perlakuan dengan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial sedangkan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan. Rancangan yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Desain Eksprimen Kuasi Bimbingan Karir Kognitif Sosial untuk Mengembangkan Kecakapan Kerja

<i>Pre-and Post-test Design</i>	<i>Time</i>		
Select Control Group	Pretest	No Treatment	Posttest
Select Experimental Group	Pretest	Experimental Treatment	Posttest

(Creswell, 2012, hlm.310)

Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan telah diasumsikan homogen. Adapun *pre-test* dan *post-test* adalah pemberian tes dengan menggunakan instrumen kecakapan kerja untuk mengungkap profil kecakapan kerja mahasiswa di Universitas Telkom. Sedangkan perlakuan yang dimaksud adalah berupa bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa di Universitas Telkom. Perlakuan

hanya diberikan kepada kelompok eksperimen, sedangkan kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan.

3.3 Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian ini melibatkan 827 orang, terdiri dari mahasiswa perguruan tinggi swasta, dosen ahli bimbingan dan konseling, dosen pengukuran dan instrumentasi, serta praktisi bimbingan dan konseling di perguruan tinggi. Tugas dan peran dari partisipan diuraikan lebih rinci sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Daftar Partisipan Penelitian

No	Kegiatan	Partisipan	Jumlah
1	Uji Rasional Instrumen Kecakapan kerja	Dosen ahli bimbingan dan konseling	3 Orang
2	Uji Keterbacaan	Mahasiswa Semester 6 Tahun Akademik 2022/2023	5 orang
3	Uji Coba (<i>try out</i>) instrument kecakapan kerja	Mahasiswa Semester 6 Tahun Akademik 2022/2023	44 orang
4	Survei Kecakapan Kerja	Mahasiswa Semester 6 Tahun Akademik 2022/2023	728 Orang
5	Uji Rasional Bimbingan Karir Kognitif Sosial	Dosen ahli bimbingan dan konseling	2 Orang
		Praktisi Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi	1 Orang
6	Uji Coba Bimbingan Karir Kognitif Sosial untuk Mengembangkan Kecakapan Kerja Mahasiswa	Kelompok Eksperimen	22 Orang
		Kelompok Kontrol	22 Orang
Jumlah Partisipan			827

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester 6 (enam) Universitas Telkom Tahun Ajaran 2022/2023. Adapun sampel penelitian yang diambil untuk pengumpulan data menggunakan teknik *convenience sampling* terhadap mahasiswa semester 6 Universitas Telkom. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kelas yang sudah ada, atas pertimbangan kesediaan dan kenyamanan para partisipan untuk terlibat dalam penelitian

dimaksud. Subjek penelitian yang dipilih terdiri atas dua kelompok yakni kelompok yang dijadikan kelompok eksperimen dan kelompok yang dijadikan kelompok kontrol.

3.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini membutuhkan data berupa profil kecakapan kerja mahasiswa. Guna memperoleh data tersebut, dikembangkan instrumen penelitian berdasarkan pada rumusan konseptual kecakapan kerja yang diungkapkan para ahli melalui prosedur sebagai berikut: (1) perumusan definisi konseptual kecakapan kerja menurut pandangan para ahli, (2) rumusan definisi operasional variabel kecakapan kerja, (3) pengembangan kisi-kisi instrumen kecakapan kerja, (4) pedoman skoring dan penfasiran, (5) uji rasional instrumen kecakapan kerja (6) uji keterbacaan instrumen kecakapan kerja, dan (7) uji psikometrik instrumen kecakapan kerja. Uraian dari masing-masing tahapan diungkapkan sebagai berikut:

1) Definisi Konseptual Kecakapan Kerja

McLaughlin, (1995) mendefinisikan kecakapan kerja sebagai serangkaian karakteristik yang membuat seseorang dapat dipekerjakan, termasuk pengetahuan, sikap, dan perilaku. McLaughlin mengartikan kecakapan kerja sebagai kemampuan dasar yang dapat diterapkan secara umum dalam berbagai bidang pekerjaan, tidak terbatas pada pekerjaan tertentu atau keterampilan khusus untuk pekerjaan tertentu. Kecakapan kerja menurut McLaughlin (1995) mencakup: (a) kemampuan akademik, merupakan kemampuan dasar seperti kemampuan komunikasi (lisan maupun tulisan), kemampuan berpikir (berpikir logis dan kritis, pemecahan masalah, analitis dan inovasi), dan keterampilan belajar semur hidup, (b) kemampuan manajemen pribadi; yang memuat sikap dan perilaku positif (harga diri dan percaya diri, jujur, integritas, etika/moral, *grow mindset*, inisiatif, bersemangat dan persisten dalam melakukan tugas), bertanggungjawab, kemampuan adaptasi yang baik dan (3) kemampuan sosial, yang memuat kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam pekerjaan untuk mencapai hasil kinerja yang terbaik.

Hillage & Pollard (1999) mendefinisikan kecakapan kerja sebagai kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan, memertahankan, dan mencari pekerjaan baru jika diperlukan berdasarkan interaksi antara karakteristik pribadi

(misalnya kemampuan manajemen karir, kemampuan mencari pekerjaan, pendekatan strategis) dan konteks (karakteristik pasar tenaga kerja). Hillage and Pollard membagi kecakapan kerja ke dalam empat dimensi. Pertama, bergantung pada kepemilikan aset, yaitu berbagai pengetahuan, sikap, dan perilaku yang mendukung peluang mendapatkan pekerjaan (aset dasar seperti integritas dan reliabilitas personal, *intermediate assets*: kemampuan umum seperti kemampuan komunikasi dan pemecahan masalah, motivasi, inisiatif dan *high level asset*: yang membantu kontribusi terhadap kinerja organisasi seperti kemampuan kerjasama, manajemen diri, dan sebagainya). Tidak cukup dengan kepemilikan aset individu perlu mengeksplorasi dan menunjukkan atau mendemostrasikan kemampuan tersebut.

Kedua, perlu pengembangan aset disebut *Deployment* terdiri dari (a) kemampuan manajemen karir, (b) teknik mencari pekerjaan, (c) pendekatan strategis. (a) kemampuan manajemen karir meliputi kesadaran diri akan minat dan kemampuan; kesadaran peluang (pengetahuan tentang peluang yang ditawarkan oleh pasar tenaga kerja dan karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk memasuki pasar tenaga kerja); dan kemampuan membuat keputusan (mengembangkan strategi untuk mencapai apa yang diinginkan). (b) kemampuan pencarian kerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengakses jaringan formal dan informal. (c) Pendekatan strategis mengacu pada kemampuan beradaptasi dengan perkembangan pasar tenaga kerja dan realisme tentang kesempatan kerja yang ditawarkan oleh pasar tenaga kerja termasuk pemahaman akan kebutuhan akan mobilitas profesional. *Ketiga*, cara mendemonstrasikan aset, seperti (cara menulis CV, teknik interview, pengalaman kerja, dan referensi kinerja). Keempat, *Konteks* berkaitan dengan (a) pengetahuan tentang tuntutan pasar tenaga kerja lokal dan nasional serta pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksi (b) keadaan pribadi mencakup hambatan dan peluang dari relasi sosial individu, akses ke modal dan sebagainya.

Pool and Sewell (2007) mengembangkan kerangka kecakapan kerja melebihi dari definisi sempit kecakapan kerja. Pool & Sewell (2007) mendefinisikan kecakapan kerja sebagai seperangkat kemampuan, meliputi pengetahuan–dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih mungkin untuk

memilih dan mengamankan pekerjaan di mana individu dapat merasa puas dan sukses. Artikulasi terbaru dari definisi ini menggabungkan elemen “kepuasan” yang memberikan perspektif bahwa individu mungkin berhasil dalam pekerjaan yang dipilihnya namun belum tentu merasa puas.

Adapun dimensi kecakapan kerja menurut Pool and Sewell (2007) meliputi (a) pemahaman *subjek akademik* (pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dalam disiplin keilmuan), (b) kemampuan umum (kreativitas, kemampuan adaptasi, kemauan untuk belajar, kerja mandiri, bekerja dalam tim, kemampuan mengatur orang lain, kemampuan bekerja dibawah tekanan, komunikasi (lisan dan tulisan), berhitung, detail, manajemen waktu, tanggungjawab, pengambilan keputusan, kemampuan perencanaan dan pengorganisasian, kemampuan teknologi, (c) kecerdasan emosional, (d) pelatihan pengembangan karir, (e) pengalaman kerja, (f) kemampuan refleksi dan evaluasi (*self-efficacy*, kepercayaan diri, harga diri).

Rothwell et al., (2008) mendefinisikan kecakapan kerja sebagai kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi seseorang. Definisi Rothwell dkk menambah keragaman dalam memahami konsep kelayakan kerja yang diperiksa dari perspektif individu. Artinya, individu yang mencari jenis pekerjaan tertentu, meyakini peluang sukses pada pekerjaan tertentu, dan menentukan faktor apa yang memengaruhi persepsinya tersebut. Definisi yang diungkapkan Rothwell merujuk dari perkembangan definisi kecakapan kerja yang dipandang sebagai konstruksi sosialpsikologi yang diungkapkan Fugate, Kinicki and Ashforth tahun 2004 dengan dimensi identitas karir, adaptabilitas karir, dan potensi sumberdaya manusia yang ada. Melalui definisinya Rothwell mengungkapkan empat dimensi dalam kecakapan kerja yang memengaruhi keyakinan kecakapan kerja yang dimiliki khusus mahasiswa. Empat penilaian tersebut adalah persepsi diri sendiri akan kepemilikan kecakapan kerja, keyakinan tentang universitas, keyakinan tentang program studi mahasiswa, dan keyakinan tentang pasar tenaga kerja.

Tabel 3. 3 Matrikulasi dan Sintesis Konsep Kecakapan Kerja

Dimensi	SUMBER RUJUKAN				
	McLaughlin,	Hillage and Pollard	Pool and Sewell	Rothwell and Almond	Sintesis
Esensi	Seperangkat kemampuan yang membuat individu dapat dipekerjakan mencakup pengetahuan, sikap, dan perilaku.	Meta-kompetensi untuk berkelanjutan dalam pasar tenaga kerja (keterampilan memperoleh pekerjaan awal, memertahankan dan mendapatkan pekerjaan baru jika memungkinkan).	Atribut dan aset-aset personal yang membuat individu bergerak efektif di pasar tenaga kerja (mendapatkan mempertahankan dan sukses dalam pekerjaan yang memuaskan)	Kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan yang sesuai dan berkelanjutan dalam kaitannya dengan tingkat kualifikasi seseorang.	Seperangkat kemampuan baik pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mendekatkan peluang individu untuk memasuki dan bergerak efektif di dunia kerja
Aspek	Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku	Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan.	Kognitif, Afektif, Psikomotorik	Kognitif	Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan
Indikator	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan akademik (mampu berkomunikasi, berpikir, dan belajar sepanjang hidupnya) 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi kepemilikan sumber daya/aset personal 2. Management karir: Kesadaran diri 3. Pengetahuan situasional-konteks (kondisi pasar tenaga 	Kognitif <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman dan keterampilan subjek akademik (disiplin keilmuan) 2. <i>Self-efficacy</i> 	Kognitif: <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan kecakapan kerja diri sendiri; 2. Keyakinan tentang universitas seseorang; 3. Keyakinan tentang bidang 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri (pemahaman diri dan peluang pasar kerja) 2. <i>Self-efficacy</i>

		kerja/permintaan dan penawaran pasar kerja)		studi seseorang; 4. Keyakinan tentang keadaan pasar tenaga kerja	
	<p>Sikap</p> <p>a. Harapan positif terhadap dunia kerja (percaya diri, berintegritas, inisiatif dan persisten)</p> <p>b. Bertanggungjawab</p> <p>c. Kemampuan beradaptasi</p>	<p>Sikap</p> <p>1. Daya Adaptasi</p> <p>2. Citra diri (cara mendemonstrasikan aset/atribut personal contoh pengejawantahan dalam CV, Teknik interview, dsb)</p>	<p>Afektif</p> <p>1. Kecerdasan emosional</p>	-	<p>Sikap</p> <p>1. Harapan positif terhadap dunia kerja</p> <p>2. Adaptabilitas</p> <p>3. Citra diri positif</p> <p>4. Kecerdasan emosional</p>
	<p>Perilaku</p> <p>1) Kemampuan kerjasama tim</p>	<p>Keterampilan</p> <p>1. Teknik Pencarian kerja (<i>job search skills</i>)</p> <p>2. Jejaring sosial</p>	<p>Psikomotorik</p> <p>4 Kemampuan umum (<i>generic skill</i>)</p> <p>5 Pembelajaran pengembangan karir yang diperoleh</p> <p>6 Pengalaman kerja</p>	-	<p>Keterampilan</p> <p>1. Teknik pencarian kerja</p> <p>2. Kerjasama tim</p> <p>3. Akses sumber daya pendukung (pelatihan karir dan jejaring sosial)</p>

Berdasarkan uraian para ahli, dapat disimpulkan bahwa kecakapan kerja merupakan seperangkat kemampuan baik pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mendekatkan peluang individu untuk memasuki dan bergerak efektif di dunia kerja (termasuk mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaan yang memuaskan). Indikator aspek pengetahuan adalah kesadaran diri (pemahaman diri dan peluang pasar kerja) dan *self-efficacy*. Aspek sikap memiliki indikator harapan positif terhadap dunia kerja, adaptabilitas, citra diri positif, dan kecerdasan emosional. Aspek keterampilan dengan indikator penguasaan teknik pencarian kerja, kerjasama tim, dan akses sumber daya pendukung (pelatihan karir dan jejaring sosial).

2) Definisi Operasional Variabel Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan baik pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki Mahasiswa yang membantu individu mendekati peluang untuk memasuki dan bergerak efektif ditempat kerja (termasuk mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaan yang memuaskan). Masing-masing aspek dijabarkan sebagai berikut:

- a. Aspek Pengetahuan yaitu kemampuan daya pikir mahasiswa yang digunakan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Indikator dari aspek pengetahuan ini meliputi kesadaran diri (kesadaran akan minat dan bakat, serta pilihan karir yang tersedia di sekitarnya) dan *self-efficacy* (persepsi atau keyakinan diri individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil memasuki dunia kerja).
- b. Aspek Sikap, yaitu kecenderungan keyakinan diri yang positif mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Indikator dari aspek afektif ini meliputi menunjukkan harapan positif terhadap dunia kerja, daya adaptabilitas, merepresentasikan citra diri positif dan memiliki kecerdasan emosional.
- c. Aspek Keterampilan, yaitu kemampuan sosial dan pengembangan diri mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Indikator dari aspek keterampilan ini meliputi penguasaan teknik pencarian kerja, kerjasama tim dan kemampuan dalam memberdayakan akses ke sumber daya pendukung.

3) Kisi-kisi Instrumen

Instrumen kecakapan kerja dikembangkan berdasarkan pada hasil sintesis kecakapan kerja para ahli McLaughlin, (1995), Hillage and Pollard (1998), Pool and Sewell (2007) dan Rothwell, Herbert, and Rothwell, (2008). Kisi-kisi instrumen kecakapan kerja diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 3. 4 Matrikulasi dan Sintesis Konsep Kecakapan Kerja

No	Aspek	Indikator	No Item Favorable	No Item Pernyataan Unfavorable	Jumlah
1	Pengetahuan:	Kesadaran diri Pemahaman akan minat, bakat dan pilihan karir yang tersedia di pasar tenaga kerja.	1, 2, 3	27,28,29	6
		Self-efficacy Persepsi keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki untuk berhasil memasuki pasar tenaga kerja.	4,5,6	30,31,32	6
2	Sikap	Harapan positif terhadap dunia kerja Menunjukkan kecenderungan perilaku positif terhadap dunia kerja.	7,8,9	33, 34	5
		Adaptabilitas Mampu menyesuaikan diri dengan trend perubahan di lingkungannya kerja yang dibutuhkan.	10,11,12	35,36	5
		Citra diri positif Mampu menunjukkan kemampuan yang dimiliki dan mempresentasikannya ke pasar tenaga kerja dengan cara yang dapat diakses.	13,14,15	37,38,39	6
		Kecerdasan emosional. Kapasitas mengelola emosi dengan baik sehingga berdampak positif pada hubungan inter dan intrapersonal serta meningkatkan motivasi untuk	16,17,18	40,41,42	6

		pencapaian diri dan organisasi.			
3	Keterampilan	Teknik pencarian kerja Mampu menemukan akses ke jaringan formal atau informal dalam menemukan pekerjaan yang cocok.	19,20	43,44	4
		Kerjasama tim Mampu berkolaborasi dengan orang lain dalam mencapai suatu tujuan.	21,22,23	45	4
		Akses sumber daya pendukung Partisipasi mahasiswa dalam pelatihan dan pembekalan persiapan dunia kerja.	24,25,26	46, 47, 48	6
Total Item			26	22	48

4) Pedoman Penyekoran

Instrumen kecakapan kerja yang dikembangkan peneliti, berbentuk *self-report* menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden terhadap serangkaian pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Bentuk skala likert yang digunakan terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, kurang sesuai, sesuai, sangat sesuai. Panduan penyekoran instrumen kecakapan kerja diungkapkan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Panduan Penyekoran Instrumen Kecakapan Kerja

No	Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat tidak sesuai	1	5
2	Tidak sesuai	2	4
3	Kurang sesuai	3	3
4	Sesuai	4	2
5	Sangat sesuai	5	1

Instrumen kecakapan kerja ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Jawaban pada item *favorable*, diberi bobot 5 pada jawaban sangat sesuai, 4 pada jawaban sesuai, 3 pada jawaban kurang sesuai, 2 pada jawaban tidak sesuai dan 1 pada jawaban sangat tidak sesuai. Jawaban pada item *unfavorable* diberi nilai kebalikannya.

Skala yang digunakan telah melalui analisis pengujian skala peringkat (*rating scale*) yakni pengujian untuk memverifikasi apakah peringkat pilihan yang digunakan (dalam hal ini pilihan sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai) membingungkan bagi responden atau tidak (Widhiarso & Sumintono, 2014). Analisis validitas skala ini menggunakan analisis model Rasch, yang dapat memberikan proses verifikasi asumsi peringkat yang diberikan dalam instrumen yang digunakan. Tolak ukur untuk melihat kelayakan skala dalam pengujian skala ini dilihat dari kenaikan nilai pada rata-rata observasi (*Observed Average*) dan *Andrich Threshold* di *category label/score* 1-5 yang terus meningkat atau tanpa adanya penurunan, hal ini menunjukkan ketepatan pilihan yang diberikan pada responden teruji dalam pengujian skala ini, responden dapat dengan jelas membedakan skala pada pilihan jawaban dari sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai.

Hasil uji pemeringkatan skala pada instrumen kecakapan kerja dilihat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3. 6 *Rating Scale*

SUMMARY OF CATEGORY STRUCTURE. Model="R"

CATEGORY LABEL	OBSERVED SCORE	OBSVD COUNT	SAMPLE %	AVRGE	SAMPLE EXPECT	INFIT MNSQ	OUTFIT MNSQ	ANDRICH THRESHOLD	CATEGORY MEASURE
1	1	1631	4	-.31	-.43	1.13	1.25	NONE	(-2.63)
2	2	4151	11	-.12	-.07	.92	.90	-1.19	-1.19
3	3	10605	27	.31	.36	.91	.89	-.80	-.12
4	4	13831	35	.93	.87	.90	.94	.34	1.14
5	5	9094	23	1.62	1.65	1.07	1.05	1.64	(2.91)

Pada tabel 3.2 *Rating Scale*, menunjukkan nilai observasi dimulai dari logit -0.31 pada pilihan 1 (sangat tidak sesuai), kemudian meningkat pada pilihan skor 2 (tidak sesuai) sebesar -0,12, dan pada pilihan skor 3 (kurang sesuai) sebesar 0.31, meningkat Kembali untuk skor 4 (sesuai) menjadi 0,93, untuk skor 5 (sangat sesuai)

memiliki logit 1.62. Tabel 3.6 ini menunjukkan validitas skala dalam instrumen kecakapan kerja dikatakan baik dan tidak membingungkan responden.

5) Penafsiran Instrumen

Penafsiran instrumen dalam penelitian kecakapan kerja ini menggunakan model distribusi normal. Menurut Azwar (2012) tujuan dari pengkategorian ini adalah memposisikan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum atribut yang diukur. Kategorisasi ini dirumuskan berdasarkan norma berikut ini.

Tabel 3. 7 Penyekoran Kecakapan Kerja

$X < Mean - 1,0 SD$	Kurang Cakap
$Mean - 1,0 SD \leq X < Mean + 1,0 SD$	Cukup Cakap
$X > Mean + 1.0 SD$	Cakap

Adapun untuk mendapatkan pemahaman dan pemaknaan yang lebih mendalam, setiap kategori diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Deskripsi Kategorisasi Kecakapan Kerja

No	Kategori	Deskripsi
1	Kurang cakap	Kategori kurang cakap, menunjukkan bahwa mahasiswa kurang mampu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, baik pada penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja. Mahasiswa belum mengenali dirinya dengan baik (bingung akan potensi diri, minat karir dan kondisi pasar tenaga kerja), meragukan kemampuan diri untuk memasuki dunia kerja, merasa khawatir dan cemas terhadap masa depan karirnya, stres dalam menghadapi tuntutan perubahan yang terjadi pada dunia kerja, kurang percaya diri dalam merepresentasikan kecakapan yang dimilikinya, kurang mampu mengelola emosi dan cenderung menarik diri untuk menjalin hubungan dengan orang lain, kurang nyaman bekerjasama dengan tim, kurang menguasai teknik pencarian kerja, cenderung pasif dalam pengembangan diri seperti kurang aktif atau kurang mengeksplorasi dalam mencari pelatihan untuk memperbaharui keterampilan dan kecakapan kerja yang dibutuhkan di dunia kerja.
2	Cukup cakap	Kategori cukup cakap, menunjukkan bahwa mahasiswa cukup mampu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja pada penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja, sehingga berpeluang untuk mendekati pada pekerjaan dan karir yang diimpikannya. Mahasiswa cukup memiliki pemahaman diri yang baik akan potensi diri, minat karir dan kondisi pasar tenaga kerja

No	Kategori	Deskripsi
		yang tersedia namun masih membutuhkan penguatan dari orang lain, cukup mampu merumuskan dan mempelajari strategi agar dapat memenuhi kualifikasi dari pekerjaan yang dipersyaratkannya, cukup memiliki keyakinan diri yang positif pada kemampuannya untuk sukses di tempat kerja, menunjukkan sikap cukup optimis terhadap masa depan karirnya, cukup mampu beradaptasi dengan segala tuntutan perubahan yang terjadi pada dunia kerja, cukup mampu merepresentasikan kecakapan yang dimilikinya dalam proses rekrutasi dunia kerja secara umum (penguasaan teknik menulis CV, teknik interview dan sebagainya), cukup mampu memelihara hubungan baik dengan orang lain disekitarnya, cukup mampu menguasai teknik pencarian kerja dengan memanfaatkan berbagai akses dengan efektif, senantiasa peduli akan pengembangan diri untuk memperbaharui keterampilan dan kecakapan kerja yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja.
3	Cakap	Kategori cakap menunjukkan bahwa mahasiswa mampu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, sehingga memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan pekerjaan dan karir yang diimpikannya. Kesiapan ini tercermin pada penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja yang memadai. Mahasiswa memiliki pemahaman yang baik akan potensi diri, minat karir dan kondisi pasar tenaga kerja di tersedia, mampu merumuskan dan mempelajari strategi untuk dapat memenuhi kualifikasi dari pekerjaan yang dipersyaratkannya, memiliki keyakinan diri yang positif pada kemampuannya untuk sukses di tempat kerja, menunjukkan sikap optimis terhadap masa depan karirnya, mampu beradaptasi dengan segala tuntutan perubahan yang terjadi pada dunia kerja dan mau mempelajari keterampilan baru yang memberikan peluang sukses karir, mampu merepresentasikan kecakapan yang dimilikinya dalam proses rekrutasi dunia kerja secara umum (penguasaan teknik menulis CV, teknik interview dan sebagainya), mampu mengelola emosi dan memelihara hubungan baik dengan orang lain disekitarnya, mampu bekerjasama dengan tim, menguasai teknik pencarian kerja dengan memanfaatkan berbagai akses dengan efektif, senantiasa melakukan pengembangan diri untuk memperbaharui keterampilan dan kecakapan kerja yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja.

6) Uji Rasional Instrumen

Uji rasional instrumen dilakukan untuk melihat ketepatan konstruk, konten dan bahasa dalam instrumen kecakapan kerja. Uji rasional instrumen dilakukan oleh tiga orang ahli bimbingan dan konseling. Setiap ahli, melakukan penimbangan terhadap setiap item yang terdapat dalam instrumen dan mengkatégorikan item ini pada kluster memadai, tidak memadai, ragu dalam artian perlu direvisi. Penilaian

secara keseluruhan, secara konstruk dapat dikatakan memadai, perbaikan dilakukan pada hal-hal yang bersifat redaksional, revisi pada kata atau kalimat yang menimbulkan multitafsir dan susunan kalimat efektif. Rangkuman hasil penilaian dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Rasional Instrumen

No	Dosen Penimbang	Saran Perbaikan
1	Dr. Ipah Saripah, M.Pd.	<ul style="list-style-type: none"> - Penyebutan redaksi subjek pada item pernyataan tidak perlu diulang cukup disebutkan pada awal kalimat buat pola kalimat dengan struktur S-P-O-K - Pernyataan pada item unfavorable dibuat lebih halus agar tidak terlalu kentara pada item negasinya. - Pertahankan pada setiap item penggunaan frasa yang sepadan untuk tingkat mahasiswa.
2	Dr. Amin Budiamin, M.Pd	<ul style="list-style-type: none"> - Hindari penggunaan kata yang menggiring jawaban/tendensius. - Konsistensi penggunaan beberapa istilah “pekerjaan atau karir” pada item tertentu perlu diperhatikan
3	Dr. Yaya Sunarya, M.Pd	<ul style="list-style-type: none"> - Revisi pada beberapa item yang memiliki makna terlalu luas - Revisi item yang melibatkan lebih dari satu atribut yang diukur dalam satu pernyataan

7) Uji Keterbacaan Instrumen

Uji keterbacaan bertujuan untuk memastikan calon responden (mahasiswa) dapat memahami dengan jelas makna/isi dari setiap pernyataan item dalam instrumen kecakapan kerja. Uji keterbacaan berlangsung pada tanggal 26-31 Mei 2023 secara langsung (tatap muka) dan online via zoom meeting, melibatkan lima (5) orang mahasiswa semester 6 pada jenjang Strata Satu (S1) di Universitas Telkom. Berdasarkan hasil uji keterbacaan terdapat beberapa item yang perlu diperbaiki agar memudahkan dalam memaknai item pernyataan instrumen, saran perbaikan dilihat pada tabel 3.10 berikut.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Rasional Instrumen

No	Nama Siswa	Saran Perbaikan
1	Andre Alva Miracle	- Item 49 Kata sumberdaya diganti dengan tools/media/institusi.
2.	Amelia Rossa Da Silva	- Item 35 Kata kelanggengan hubungan diganti dengan interaksi mendalam. - Item 36 Kata sensitif di ganti dengan peka
3.	Cici Siti Barkah	- Item 36 Kata sensitif di ganti dengan peka
4.	Rofi Jamil	- Item 51 Demi memudahkan pemahaman, dapat diganti dengan kalimat “Saya aktif mengembangkan kemampuan diri untuk perkembangan karir di masa depan.”
5.	Salman Gustias Naufalariq	- Item 36 Kata sensitif di ganti dengan peka

8) Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan melalui tahap uji validitas dan reabilitas instrumen. Proses ini melibatkan 728 mahasiswa semester 6 di Universitas Telkom, penyebaran instrumen dilakukan melalui secara online melalui *google form* dengan bantuan Surveyor untuk memastikan pengisian survey dilakukan dengan benar. Surveyor memiliki tugas untuk memantau progress pengisian responden dan membantu responden apabila mengalami kesulitan dalam pengisiannya, korespondensi surveyor dilakukan melalui kontak WhatsApps, via telephone dan email. Proses selanjutnya adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan instrumen yang digunakan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya (Widhiarso & Sumintono, 2014), lebih lanjut dijelaskan dalam pointer dibawah ini.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan untuk memastikan ketepatan instrumen mengukur atribut yang hendak dikur (Widhiarso & Sumintono, 2014, hlm.34). Uji validitas instrumen kecakapan kerja dilakukan dengan pendekatan model rasch, menggunakan aplikasi Winstep. Adapun kriteria yang digunakan untuk memeriksa

validitas item pada instrumen kecakapan mahasiswa dengan memerhatikan nilai pada kolom *Outfit Mean Square (MNSQ)*, nilai *Outfit Z-Standard (ZSTD)*, nilai *Poin Measure Correlation (Pt Mean Corr)*, juga pengujian unidimensionalitas. Kriteria pengujian lebih detail dijelaskan sebagai berikut (Widhiarso & Sumintono, 2014, hlm.34).

- 1) Nilai *Outfit Mean Square (MNSQ)*, yang diterima; $0,5 < MNSQ < 1,5$. Nilai ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dengan tingkat kesulitan butir pernyataan;
- 2) Nilai *Outfit Z-Standard (ZSTD)*, yang diterima; $-2,0 < ZSTD < +2,0$. Nilai ini digunakan untuk mendeskripsikan *how much* (kolom hasil *measure*) yang merupakan butir *outlier*, tidak mengukur atau terlalu mudah atau terlalu sulit;
- 3) Nilai *Poin Measure Correlation (Pt Mean Corr)*: $0,4 < Pt Measure Corr < 0,85$. Nilai ini digunakan untuk mendeskripsikan *how good* (SE), butir pernyataan tidak dipahami, direspon beda, atau membingungkan dengan item lainnya.
- 4) Unidimensionalitas, merupakan ukuran yang penting dipertimbangkan mengevaluasi instrumen yang dikembangkan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kriteria (Widhiarso & Sumintono, 2014, hlm.122) sebagai berikut;
 - a) Persyaratan unidimensionalitas minimal 20% dapat terpenuhi;
 - b) 20-40%; Cukup
 - c) 40-60%; Bagus
 - d) $> 60\%$; Istimewa
 - e) Varians tidak dapat dijelaskan (*Unexpected Variance*), idealnya tidak melebihi $<15\%$.

Jumlah responden yang diikuti dalam uji coba instrumen melebihi 300 orang, oleh karenanya dalam panduan penafsiran pemilihan item yang dapat digunakan dapat mengabaikan kriteria nomor 2 (apabila tidak terpenuhi), namun apabila responden kurang dari 300, maka semua kriteria tersebut harus dipenuhi. Item dikatakan valid atau diterima apabila memenuhi syarat dua dari tiga kriteria nilai *Outfit MNSQ*, *Outfit ZSTD* dan *Pt Measure Corr*. Adapun item yang dibuang,

apabila tidak memenuhi minimal dua syarat dari tiga kriteria nilai *Outfit MNSQ*, *Outfit ZSTD* dan *Pt Measure Corr*.

Uji validitas instrumen kecakapan kerja mahasiswa dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini.

Tabel 3. 11 Rekap Hasil Uji Validitas Instrumen

Keterangan	No Item	Jumlah
Memadai	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 53, 54	48
Tidak Memadai	19, 35, 39, 46, 50, 51	6

Berdasarkan uji validitas item pada instrumen kecakapan kerja mahasiswa, dari 54 item terdapat 6 yang dibuang, sehingga total item instrumen setelah dilakukan pengujian berjumlah 48 item.

Kriteria ke-empat yakni pengujian unidimensionalitas, dirangkumkan pada tabel 3.12 berikut.

Tabel 3. 12 Hasil Uji Unidimensionalitas

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)

		-- Empirical --	Modeled
Total raw variance in observations	=	86.6 100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	32.6 37.6%	37.7%
Raw variance explained by persons	=	9.8 11.4%	11.4%
Raw variance explained by items	=	22.8 26.3%	26.3%
Raw unexplained variance (total)	=	54.0 62.4% 100.0%	62.3%
Unexplned variance in 1st contrast	=	7.6 8.8%	14.1%
Unexplned variance in 2nd contrast	=	3.8 4.4%	7.1%
Unexplned variance in 3rd contrast	=	3.0 3.5%	5.6%
Unexplned variance in 4th contrast	=	2.1 2.4%	3.9%
Unexplned variance in 5th contrast	=	2.0 2.3%	3.7%

Berdasarkan tabel 3.13, terlihat hasil *raw variance* data sebesar 37,6%, artinya persyaratan minimal 20% kriteria unidimensionalitas sudah terpenuhi, Adapun varians yang tidak dapat dijelaskan oleh instrumen sejumlah 8,8%, memenuhi kriteria yang mensyaratkan nilai ideal tidak melebihi 15%.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen diperlukan dalam rangka memberikan justifikasi seberapa jauh pengukuran yang dilakukan berkali-kali secara konsisten menghasilkan informasi yang sama, artinya tidak menghasilkan banyak perbedaan informasi yang berada atau masih dalam batas toleransi (Widhiarso & Sumintono, 2014). Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan pendekatan model Rasch mengikuti kriteria sebagai berikut (Widhiarso & Sumintono, 2014, hlm.112).

- 1) *Nilai alpha Cronbach*, mengukur reliabilitas untuk menggambarkan interaksi antara person dan item secara keseluruhan, penafsirannya sebagai berikut.
 - a) $< 0,5$: Buruk
 - b) $0,5-0,6$: Jelek
 - c) $0,6-0,7$: Cukup
 - d) $0,7-0,8$: Bagus
 - e) $> 0,8$: Bagus Sekali
- 2) *Nilai Person Reliability dan Item Reliability*, untuk menunjukkan konsistensi jawaban responden dan kualitas item dalam instrumen, memiliki kriteria sebagai berikut.
 - a) $< 0,67$: Lemah
 - b) $0,67-0,80$: Cukup
 - c) $0,81-0,90$: Bagus
 - d) $0,91-0,94$: Bagus Sekali
 - e) $> 0,94$: Istimewa
- 3) Pengelompokan (*separation*) *item-person* harus lebih besar dari 3.0, semakin besar nilai *separation* maka kualitas instrument dalam hal keseluruhan responden dan item makin bagus.

Hasil uji reliabilitas instrumen kecakapan kerja mahasiswa dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut.

Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

SUMMARY OF 728 MEASURED (EXTREME AND NON-EXTREME) PERSON

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD
MEAN	195.8	54.0	.77	.17		
S.D.	26.1	.0	.87	.11		

MAX.	270.0	54.0	7.00	1.82					
MIN.	116.0	54.0	-1.07	.14	.10	-8.7	.10	-8.6	
REAL RMSE	.22	TRUE SD	.84	SEPARATION	3.72	PERSON RELIABILITY	.93		
MODEL RMSE	.20	TRUE SD	.84	SEPARATION	4.14	PERSON RELIABILITY	.94		
S.E. OF PERSON MEAN = .03									

PERSON RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .92

CRONBACH ALPHA (KR-20) PERSON RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .94

SUMMARY OF 54 MEASURED (NON-EXTREME) ITEM

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	
MEAN	2639.7	728.0	.00	.04	.98	-.5	1.00	-.1	
S.D.	322.2	.0	.62	.00	.20	3.9	.23	3.6	
MAX.	3206.0	728.0	.96	.06	1.64	9.9	1.99	9.9	
MIN.	2096.0	728.0	-1.26	.04	.65	-7.5	.69	-5.9	
REAL RMSE	.05	TRUE SD	.61	SEPARATION	13.38	ITEM RELIABILITY	.99		
MODEL RMSE	.04	TRUE SD	.62	SEPARATION	13.82	ITEM RELIABILITY	.99		
S.E. OF ITEM MEAN = .08									

Berdasarkan tabel 3.14 nilai alpha Cronbach sebesar 0,94 menjelaskan interaksi antara person dan item secara keseluruhan berada pada kategori bagus sekali. Nilai *person reliability* 0,92 dan *item reliability* 0.99, dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban dari responden bagus sekali, dan kualitas item-item dalam instrumen kecakapan kerja mahasiswa berada pada kategori istimewa.

Berdasarkan dua pengujian psikometrik pada *tryout instrumen* kecakapan kerja mahasiswa baik uji validitas maupun uji reliabilitas instrumen setelah dilakukan penyesuaian berdasarkan kriteria pendekatan model Rasch maka instrumen kecakapan kerja mahasiswa telah memenuhi syarat/kriteria pengujian sehingga dapat digunakan untuk menghasilkan data atau profil kecakapan kerja mahasiswa yang dapat dipercaya.

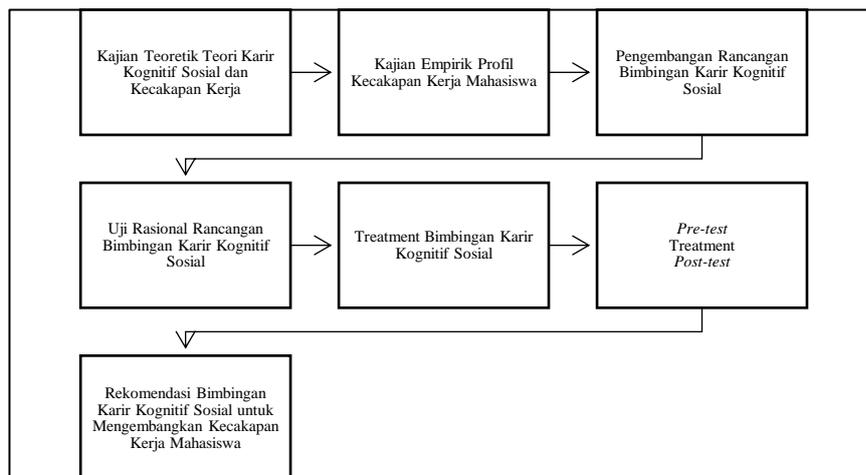
3.5 Pengembangan Rumusan Bimbingan Karir Kognitif Sosial

Pengembangan rumusan bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa dilakukan melalui dua tahapan yakni: (1) pengembangan draf hipotetik bimbingan karir kognitif sosial, dan (2) uji rasional rumusan bimbingan karir kognitif sosial, pengujian baik konseptual maupun empirik oleh para ahli bimbingan dan konseling sebagai proses peninjauan kelayakan terhadap rasional, struktur, dan redaksional hipotetik bimbingan karir.

3.5.1 Penyusunan Draf Bimbingan Karir Kognitif Sosial

Pengembangan bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa didasarkan pada kajian konseptual tentang teori perkembangan karir kognitif sosial, kecakapan kerja dan hasil survei profil kecakapan kerja mahasiswa di Universitas Telkom. Bimbingan karir kognitif sosial dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai proses bantuan dari konselor kepada individu untuk mengembangkan kecakapan kerja melalui penerapan model minat karir kognitif sosial, dengan melibatkan individu pada aktivitas-aktivitas karir sehingga meningkatkan keyakinan pada kemampuan diri untuk berhasil memasuki dunia kerja. Kegiatan layanan ini meliputi rangkaian aktivitas karir, meliputi: 1) eksplorasi pemahaman diri, 2) eksplorasi pilihan Pendidikan dan pekerjaan, serta 3) eksplorasi perencanaan karir.

Bimbingan karir ini dilakukan dengan penyusunan draf bimbingan karir yang meliputi 1) rasional, 2) deskripsi profil kecakapan kerja, 3) tujuan layanan, 4) sasaran layanan, 5) kompetensi konselor, 6) peran konselor, 7) struktur dan tahapan layanan, 8) evaluasi dan indikator keberhasilan. Perangkat pendukung pada pelaksanaan bimbingan karir ini mencakup: 1) modul rencana pelaksanaan bimbingan karir (RPL BK), 2) materi dan lembar kerja yang terlampir dalam RPL BK, 3) instrumen evaluasi proses dan hasil bimbingan karir. Proses dan tahapan pengembangan bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. 1 Gambaran Pengembangan Bimbingan Karir Kognitif Sosial untuk Mengembangkan Kecakapan Kerja Mahasiswa

3.5.2 Uji Rasional Bimbingan Karir Kognitif Sosial

Uji rasional bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa dilakukan oleh dua orang pakar bimbingan dan konseling yakni dosen ahli bimbingan dan konseling dan satu orang praktisi bimbingan dan konseling di Perguruan Tinggi. Dosen ahli bimbingan dan konseling yang melakukan uji kelayakan yaitu Prof. Dr. Juntika Nurihsan, M.Pd dan Prof. Dr. Uman Suherman, AS, M.Pd. Adapun praktisi bimbingan dan konseling yang melakukan uji kelayakan yaitu Dr. Alfaiz, M.Pd.

Proses uji kelayakan bimbingan karir dilakukan dengan pengisian draf penilaian bimbingan karir dengan pemberian checklist terhadap tiga kategorisasi yaitu belum memadai, cukup memadai, dan memadai. Pada lembar penilaian juga disediakan isian kolom saran dan masukan guna perbaikan program. Uraian singkat masukan dan saran tersebut dapat dilihat pada tabel 3.14 berikut ini.

Tabel 3. 14 Hasil Uji Rasional Rancangan Bimbingan Karir

No	Penimbang	Saran Perbaikan
1	Prof. Dr. Juntika Nurihsan, M.Pd	- Rancangan bimbingan karir kognitif sosial dapat dilanjutkan untuk diterapkan di lapangan
2	Prof. Dr. Uman Suherman AS, M.Pd.	- Mencantumkan kriteria pada deskripsi kebutuhan - Pada tahap refleksi, penetapan tujuan pada poin pertama perlu ditinjau ulang - Penegasan pada poin evaluasi bimbingan karir dengan arah mahasiswa perlu memahami nilai karir pilihannya, baik syarat-resiko dan kelebihannya. - Dapat dilanjutkan ke lapangan
3	Dr. Alfaiz, M.Pd.	- Untuk memantapkan hasil review, lakukan <i>proof reading</i> , - Dapat diujicobakan di lapangan

Hasil penimbangan (saran perbaikan) dari para pakar dan praktisi bimbingan dan konseling menjadi masukan perbaikan pada bimbingan karir untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa, sehingga setelah proses perbaikan rumusan bimbingan karir tersebut dapat diujicobakan.

3.5.3 Uji Coba Bimbingan Karir Berbasis Pendekatan Karir Kognitif Sosial

Rumusan bimbingan karir kognitif sosial yang telah dinyatakan layak dilakukan uji coba layanan, dengan menggunakan desain kuasi eksperimen pada mahasiswa semester 6 Tahun Akademik 2022/2023 Universitas Telkom. Uji coba bimbingan karir kognitif sosial didasarkan pada profil kecakapan kerja mahasiswa yang diungkap melalui instrumen kecakapan kerja, memiliki tiga kriteria cakap, cukup cakap, dan kurang cakap. Populasi yang digunakan adalah mahasiswa semester 6 Tahun Ajaran 2022/2023 sebanyak 728 siswa. Adapun sampel yang dipilih menggunakan *convenience sampling* yakni mahasiswa semester 6 tahun ajaran 2022/2023 kelas S1 Desain Produk.

Uji coba bimbingan karir kognitif sosial dilakukan dengan mengikuti struktur dan tahapan layanan yang telah dirancang sebelumnya pada rumusan hipotetik layanan. Diawali dengan pengungkapan profil kecakapan kerja mahasiswa melalui *pre-test* pada kelompok eksperimen dan kontrol. Dilanjutkan dengan pemberian bimbingan karir kognitif sosial pada kelompok eksperimen, dan pada akhir pemberian layanan dilakukan *post-test*. Prosedur pemberian bimbingan karir kognitif sosial terdiri dari 3 tahapan yang terbagi dalam 5 sesi dengan 8 pertemuan (8 x 90 menit). Tahapan tersebut meliputi (a) tahap orientasi yaitu tahap awal berisi pengungkapan profil awal kecakapan kerja mahasiswa (*pre-test*) dan orientasi bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa, (b) tahap eksplorasi berupa tahapan inti meliputi eksplorasi pengetahuan diri, eksplorasi pilihan pendidikan dan karir, dan eksplorasi perencanaan karir. Terakhir tahap refleksi, merupakan tahap akhir kegiatan memuat pengukuran *post-test* (kelompok eksperimen dan kontrol) untuk melihat efektivitas layanan dan pengungkapan kesan pesan selama pelaksanaan bimbingan karir kognitif sosial dilaksanakan.

3.6 Prosedur Penelitian

Penelitian bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa dilakukan melalui beberapa langkah kerja, dapat dikategorikan menjadi tiga tahapan utama yakni tahap persiapan, pelaksanaan, dan tahap pelaporan.

3.6.1 Tahap Persiapan

Terdiri dari beberapa langkah penelitian, diawali dengan studi pendahuluan dan kajian teoritik terhadap kecakapan kerja dan bimbingan karir kognitif sosial baik melibatkan sumber primer maupun sumber sekunder, sehingga dapat diperoleh kerangka kerja bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan

Beberapa langkah dalam tahap pelaksanaan penelitian ini yaitu:

- 1) Penyusunan instrumen kecakapan kerja mahasiswa. Instrumen yang disusun bertujuan untuk mengungkap profil kecakapan kerja mahasiswa yang digunakan sebagai dasar pembuatan rumusan bimbingan karir. Penyusunan instrumen ini melalui beberapa proses diantaranya pembuatan kisi-kisi instrumen, uji rasional oleh ahli bimbingan dan konseling, uji psikometrik instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen,
- 2) Penyusunan rumusan hipotetik bimbingan karir kognitif sosial. Pengembangan bimbingan karir didasarkan pada profil kecakapan kerja hasil dari penyebaran instrumen kecakapan kerja mahasiswa. Rumusan bimbingan karir tersebut terdiri dari beberapa komponen layanan yang kemudian dilakukan penilaian terhadap kelayakan bimbingan karir oleh para pakar yakni dosen ahli bimbingan dan konseling dan praktisi bimbingan dan konseling di Perguruan Tinggi. Hasil penimbangan uji kelayakan layanan tersebut dilakukan perbaikan sehingga layanan dapat diujicobakan kepada mahasiswa di lapangan
- 3) Ujicoba lapangan bimbingan karir. Desain yang digunakan adalah kuasi eksperimen. Tahap awal pada uji coba layanan ini yakni dilakukannya pretest terhadap kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok eksperimen merupakan kelompok yang diberikan bimbingan karir sedangkan kelompok kontrol adalah kelompok yang tidak mendapatkan bimbingan karir. Setelah layanan diberikan, dilanjutkan post-test terhadap dua kelompok tersebut untuk melihat efektivitas dari bimbingan karir yang diberikan. Hasil uji coba selanjutnya dianalisis, dan dilaporkan. Adapun gambaran detail kegiatan yang dilakukan sebagai berikut.

a) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi 1

Kegiatan bimbingan karir pada sesi I dilaksanakan pada hari Senin tanggal 20 November 2023 terhadap 44 mahasiswa di program studi S1 Desain Produk. Tujuan pada sesi ini adalah mengungkap profil awal kecakapan kerja mahasiswa baik pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada awal sesi, konselor memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan pertemuan, berlanjut dengan membagikan instrumen kecakapan kerja mahasiswa, konselor menjelaskan tata cara pengisian instrumen dan meminta kesediaan mahasiswa untuk mengerjakan instrumen kecakapan kerja.

Terdapat 21 mahasiswa dalam kelompok kontrol dan 21 mahasiswa pada kelompok eksperimen yang mengisi instrumen kecakapan kerja mahasiswa, pengisian instrumen dilaksanakan selama 45 menit setiap kelompoknya, sehingga total pelaksanaan pengukuran kecakapan kerja ini berlangsung selama 90 menit pada kelompok kontrol dan eksperimen. Setelah jawaban terekap dengan lengkap, konselor mengakhiri kegiatan dengan ucapan terimakasih dan menutup pertemuan pada sesi I. Secara keseluruhan kegiatan pada sesi I berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan Langkah kegiatan yang tercantum dalam rancangan pelaksanaan layanan bimbingan klasikal sesi I.

b) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi II

Bimbingan karir sesi II dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 27 November 2023. Sesi ini bertujuan agar mahasiswa memahami profil kecakapan kerja yang dimilikinya. Kegiatan diawali dengan pembukaan, peneliti membagikan kertas hasil instrumen dan konselor menjelaskan penfasiran akan hasil instrumen tersebut. Kegiatan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab terhadap hasil instrumen. Selain memahami hasil instrumen, sesi II ini bertujuan juga untuk orientasi bimbingan karir untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Konselor menjelaskan kegiatan bimbingan karir yang meliputi: tujuan kegiatan, manfaat kegiatan, gambaran aktivitas yang akan dilaksanakan, dan jumlah serta lama pertemuan. Sesi II ditutup dengan tanya jawab sekitar kegiatan bimbingan karir yang akan dilaksanakan.

c) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi III

Pelaksanaan bimbingan karir sesi III dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 29 November 2023. Bimbingan karir pada sesi III difokuskan pada tahap eksplorasi pengetahuan diri dengan tujuan 1) mahasiswa memiliki kesadaran diri tentang nilai pribadi untuk dasar pemilihan karir 2) mahasiswa mengembangkan *self-efficacy* dalam kaitan kesiapan memasuki dunia kerja. Proses bimbingan karir ini berlangsung selama 90 menit. Kegiatan utama pada sesi ini adalah melakukan penyortiran nilai pribadi sebagai upaya mengenali nilai personal yang dianggap penting atau preferensi pribadi sebagai Langkah awal dalam perencanaan dan pemilihan Keputusan karir.

Kegiatan diawali dengan konselor meminta mahasiswa untuk menuliskan dalam satu atau dua paragraph yang mendeskripsikan diri mahasiswa, kesulitan dalam pengungkapan diri ini dapat menjadi indikasi perlunya eksplorasi lebih dalam tentang diri sendiri. Selanjutnya, kegiatan ini, mahasiswa diberikan lampiran RPL III yang berisi sejumlah nilai dan mahasiswa dapat menambahkan sendiri nilai yang dianggap penting yang mewakili prinsip pribadi dirinya dalam mempertimbangkan pilihan karir.

Kegiatan penyortiran nilai pribadi diawali dengan konselor meminta mahasiswa untuk memilih 10 dari 30 nilai pribadi yang dianggap penting, kemudian dipilih 5 dari 10 nilai yang sudah terpilih untuk dibuatkan penjelasan detail dari masing-masing nilai. Sebesar mahasiswa sudah memiliki dan menambahkan 3-4 nilai personal versi dirinya sendiri dalam kegiatan *value sorting*. Secara sukarela, 3-5 mahasiswa membagikan hasil pekerjaannya dengan mempresentasikannya di depan kelas. Kegiatan diakhiri dengan pemberian tugas lanjutan yaitu tahap eksplorasi pendidikan dan karir dengan memberikan penugasan berupa wawancara terstruktur dengan role model dalam bidang karir yang dicita-citakannya. Secara keseluruhan, mahasiswa mengikuti kegiatan dengan baik dan antusias.

d) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi IV

Pelaksanaan bimbingan karir pada sesi IV dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 04 Desember 2023. Kegiatan di sesi IV merupakan tahapan yang berfokus pada eksplorasi pendidikan dan pilihan karir melalui belajar mengamati model yang

menjadi referensi sukses karir sesuai dengan preferensi pribadi, sehingga kegiatan ini bertujuan untuk 1) mahasiswa memiliki sikap positif terhadap dunia kerja, 2) mahasiswa memiliki daya adaptabilitas, dan 3) mahasiswa mengetahui akses sumberdaya pendukung untuk karirnya. Kegiatan bimbingan sesi ke IV berlangsung selama 90 menit.

Bimbingan karir pada sesi IV ini berlangsung dalam format kelompok kecil. Dimulai dengan konselor membuka kegiatan, mengulas terkait tujuan kegiatan, dan membagi mahasiswa ke dalam beberapa kelompok kecil terdiri dari 4-5 orang. Selanjutnya mahasiswa dalam kelompoknya dipersilakan untuk mempresentasikan hasil wawancara dengan narasumber yang dijadikan *role model* sukses karir, presentasi dilakukan secara bergantian. Masing-masing mahasiswa melalui wawancara mengeksplorasi terkait bagaimana model tiba pada pilihan dan keputusan karirnya, mengeksplorasi kualifikasi, syarat dan ketentuan dalam memilih pekerjaan tersebut, benefit dalam memilih karir tersebut bahkan hal yang sekiranya kurang disukai dan menjadi tantangan dalam karir tersebut pun tak luput dari pertanyaan terstruktur yang ditanyakan pada mahasiswa. Sampai pada saran atau rekomendasi apabila mahasiswa berminat untuk mendalami bidang yang sama dengan narasumber.

Pada akhir sesi, setelah mahasiswa selesai berbagi informasi tentang ragam pilihan karir dan pekerjaannya, konselor memandu mahasiswa untuk melakukan refleksi apakah terdapat pilihan karir yang cocok dari ragam pilihan karir yang ada sesuai informasi yang dibagikan oleh anggota kelompoknya, dan mendorong mahasiswa untuk terus melakukan eksplorasi lebih mendalam yakni dengan pemberian penugasan pada sesi V masih dengan tugas wawancara, namun narasumber kali ini didatangkan dari keluarga terdekat mahasiswa.

e) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi V

Pelaksanaan bimbingan karir pada sesi IV dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 06 Desember 2023. Pada dasarnya kegiatan pada sesi ke V, lanjutan dari sesi ke-IV dan memiliki tujuan yang serupa dengan sesi ke IV, namun dengan menghadirkan narasumber yang berbeda yang berasal dari lingkungan keluarga mahasiswa. Hal ini dilakukan untuk mengakomodir pertimbangan bahwa pemilihan karir sedikit banyak dipengaruhi pula oleh latarbelakang pilihan karir dan

pendidikan dari para anggota keluarganya, paparan pendidikan dan pekerjaan yang didapat anak-anak dari orangtua dan keluarga terdekatnya yang dimulai sejak usia kanak-kanak sampai dengan dewasa muda akan memberikan referensi dan penguatan aktivitas karir yang berbeda dan menumbuhkan *self-efficacy* pada bidang pekerjaan sesuai dengan yang digeluti oleh anggota keluarganya. Kegiatan bimbingan sesi ke V berlangsung selama 90 menit.

Bimbingan karir pada sesi V pun berlangsung dalam format kelompok kecil. Dimulai dengan konselor membuka kegiatan, mengulas terkait tujuan kegiatan, dan membagi mahasiswa ke dalam beberapa kelompok kecil terdiri dari 4-5 orang. Selanjutnya mahasiswa dalam kelompoknya dipersilakan untuk mempresentasikan hasil wawancara dengan narasumber yang dijadikan *role model* sukses karir di lingkungan keluarganya, presentasi dilakukan secara bergantian. Masing-masing mahasiswa melalui wawancara mengeksplorasi terkait bagaimana model tiba pada pilihan dan keputusan karirnya, mengeksplorasi kualifikasi, syarat dan ketentuan dalam memilih pekerjaan tersebut, benefit dalam memilih karir tersebut bahkan hal yang sekiranya kurang disukai dan menjadi tantangan dalam karir tersebut pun tak luput dari pertanyaan terstruktur yang ditanyakan pada mahasiswa. Sampai pada saran atau rekomendasi apabila mahasiswa berminat untuk mendalami bidang yang sama dengan narasumber.

Sesi inti lainnya yaitu mahasiswa melakukan permainan peran untuk mengeksplorasi identifikasi hambatan, kekhawatiran, yang muncul dari anggota kelurag. Bersama-sama dalam kelompoknya mahasiswa meninjau kekhawatiran dan hambatan, diskusikan solusi, dan identifikasi perasaan yang muncul dan dampak perasaan tersebut terhadap keputusan pilihan karir dan pekerjaannya. Konselor mengarahkan fokus pada memilah kekhawatiran mana yang nyata dan mana yang hanya khayalan. Bersamam-sama dalam kelompok mahasiswa mengidentifikasi solusi (melalui *brainstorming*) terhadap permasalahan yang sebenarnya. Anggota kelompok saling mendorong untuk “melepaskan” kekhawatiran yang dibayangkan. Pada akhir sesi, setelah mahasiswa selesai berbagi informasi tentang ragam pilihan karir dan pekerjaannya, konselor memandu mahasiswa untuk melakukan refleksi apakah terdapat pilihan karir yang cocok dari ragam pilihan karir yang ada sesuai informasi yang dibagikan oleh anggota.

f) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi VI

Pelaksanaan bimbingan karir sesi VI dilaksanakan pada hari Senin tanggal 11 Desember 2023, bertepatan di Gedung kuliah umum Lantai 2 ruang 13, Universitas Telkom. Bimbingan karir pada sesi ini secara umum bertujuan untuk melatih teknik pencarian kerja khususnya pada keterampilan pembuatan *curriculum vitae*. Setelah konselor membuka kegiatan, masuk pada tahap inti Konselor membagikan rubrik penilaian CV, dan mahasiswa diminta untuk menilai CV dirinya sendiri berdasarkan kriteria yang sudah diberikan pada rubrik penilaian CV, setelahnya mahasiswa bertukar untuk memberikan masukan dan saran pada CV temannya.

Konselor mengambil satu CV yang dinilai dapat menjadi referensi untuk mahasiswa mengembangkan CV-nya, sesi diskusi berlanjut mahasiswa aktif bertanya terkait komponen yang ada dalam CV, “apakah pengalaman yang dinilai sebagai prestasi namun tidak relevan dengan posisi yang dilamar lebih baik dicantumkan dalam CV atau tidak”, “bagaimana cara membuat personal statement/career objective pada CV” dan lain sebagainya. Di akhir mahasiswa mengungkapkan feedback kegiatan ini sangat bermanfaat untuk pembekalan dalam persiapan dunia kerja, apalagi agenda terdekat mahasiswa akan melakukan kerja praktik dan diminta untuk melamar pada posisi yang diinginkan.

g) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi VII

Pelaksanaan bimbingan karir sesi VI dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 13 Desember 2023, bertepatan di Gedung kuliah umum Lantai 2 ruang 13, Universitas Telkom. Bimbingan karir pada sesi ini secara umum untuk memantapkan keterampilan pada Teknik pencarian kerja, secara khusus bertujuan untuk membantu mahasiswa berlatih mendapatkan jawaban yang tepat terhadap sejumlah daftar pertanyaan yang sering ditanyakan dalam sesi interview. Kegiatan diawali dengan konselor memberikan materi tentang interview dimulai dari tahap persiapan dan sejumlah pertanyaan yang sering ditanyakan serta tips dalam menjawab pertanyaan tersebut. Sesi bimbingan karir berlangsung selama 90 menit. Sesi inti yakni simulasi wawancara kerja, dilakukan mahasiswa secara berpasangan-pasangan bergantian peran sebagai interviewee dan interviewee. Mahasiswa menanyakan sejumlah daftar pertanyaan dan saling berlatih

memberikan jawaban sesuai dengan posisi yang dilamar dalam permainan perannya. Sesi diakhiri dengan kegiatan refleksi terhadap kegiatan.

h) Bimbingan Karir Kognitif Sosial Sesi VIII

Pelaksanaan bimbingan karir sesi VII dilaksanakan pada hari Senin tanggal 18 Desember 2023, bertepatan di Gedung kuliah umum Lantai 2 ruang 13, Universitas Telkom. Kegiatan pada sesi VIII bertujuan untuk mengukur efektivitas dari pemberian bimbingan karir pada kelompok eksperimen dan melihat perbedaan kecakapan kerja pada kelompok kontrol yang tidak diberikan bimbingan karir. Pengukuran menggunakan instrumen kecakapan kerja. konselor memandu proses pengisian instrumen, dan memastikan jawaban dari instrumen kecakapan kerja terekap dengan baik dan lengkap. Pada akhir sesi, konselor mengucapkan terimakasih atas kesediaan mahasiswa untuk mengisi instrumen dan mengikuti rangkaian bimbingan karir pada kelompok eksperimen. Selain itu, dilakukan refleksi terhadap proses bimbingan karir mengungkap kesan dan pesan serta penutupan kegiatan bimbingan karir.

3.6.3 Tahap Pelaporan

Tahap pelaporan merupakan langkah terakhir dari rangkaian penelitian, merupakan upaya pemaparandata empirik mengenai efektivitas bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Laporan penelitian ini dikemas dalam sistematika karya ilmiah berupa tesis yang memuat Lima bab utama dari mulai bab I pendahuluan, bab II kajian teoritik bimbingan karir kognitif sosial dan kecakapan kerja, bab III metodologi penelitian, bab IV temuan dan pembahasan penelitian dan bab V simpulan dan saran.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial. Statistika deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai profil kecakapan kerja mahasiswa semester 6 Tahun Ajaran 2022/2023 dengan memanfaatkan ukuran pemusatan data dan ukuran keragaman data. Adapun untuk menjawab hipotesis penelitian mengenai efektivitas bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa menggunakan statistika inferensial dengan teknik pengujian statistik non-parametrik *Mann whitney u test*. Pada

hipotesis penelitian ini, bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial diperlakukan sebagai variabel independen dan kecakapan kerja sebagai variabel dependen.

Guna melihat pengaruh perlakuan secara lebih signifikan disertakan juga perhitungan ukuran efek (*effect size*) (*Pearson r*) dari nilai *Z* pada perhitungan *Mann whitney u test*. Ukuran efek adalah sarana untuk mengidentifikasi kekuatan praktis dari kesimpulan tentang perbedaan kelompok atau tentang hubungan antar variabel dalam penelitian kuantitatif, singkat kata menginformasikan seberapa besar pengaruh perlakuan terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan *effect size* mengikuti ketentuan dari Yang et al., (2011) yaitu Nilai $r \geq 0.1$ efek kecil, $r \geq 0.3$ efek sedang, $r \geq 0.5$ efek besar.