

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi paradigma penelitian, metode dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, pengembangan instrumen penelitian, pengembangan program bimbingan karier dengan metode *career-style*, prosedur penelitian dan teknik analisis data.

#### **3.1 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang saling terkait dan menyediakan kerangka filosofis dan konseptual untuk mengarahkan penelitian agar lebih terorganisir (Ponterotto, 2005). Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh pada penentuan paradigma penelitian yakni aspek ontology, epistemology, aksiologi, struktur retorik, dan metodologi (Creswell, 2012). Penelitian mengenai adaptabilitas karier secara ontology merupakan penelitian yang membantu peserta didik untuk mengatasi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Aspek epistemology berkaitan dengan pengungkapan tingkat adaptabilitas karier melalui beberapa survei dan asesmen yang telah teruji melalui penelitian terkait dan unsur aksiologi mencakup kegunaan dari penelitian ini sangat membantu mengurangi angka pengangguran peserta didik Sekolah Menengah Atas. Struktur retorika mengacu pada bahasa dan organisasi penelitian sesuai dengan kaidah yang ada.

Pada penelitian ini menggunakan paradigma postpositivism yang menekankan keterkaitan sebab-akibat dari fenomena yang dapat dipelajari, diidentifikasi, dan paradigma tersebut menegaskan peran peneliti yang objektif dan terukur (Ponterotto, 2005). Dari pernyataan tersebut paradigma postpositivism lebih mengarah pada pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan paradigma postpositivism yang bertumpu pada logika deduktif, perumusan hipotesis, pengujian hipotesis, menawarkan definisi operasional dan perhitungan hasil penelitian kemudian diperoleh kesimpulan mengenai hasil yang telah diukur (Kivunja & Kuyini, 2017).

### 3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Creswell (2012) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan serangkaian metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variable. Perspektif teoritis kuantitatif menyatakan bahwa fenomena sosial dan psikologi memiliki retensi yang perlu ditemukan melalui pendekatan yang objektif. Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif mencakup penggunaan metode pengukuran standar menggunakan angka-angka dalam proses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Sinambela & Sinambela, 2022).

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif sebagai landasan untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier peserta didik, melalui pengukuran, analisis dan interpretasi data yang diperoleh dari instrumen adaptabilitas karier yang telah dikembangkan. Pendekatan kuantitatif dijadikan sebagai landasan perolehan data untuk menguji keefektifan bimbingan dengan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik SMA.

### 3.3 Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuasi-eksperimen (*quasi-experiment*). Kuasi eksperimen adalah salah satu metode yang terdapat manipulasi yang dikendalikan oleh peneliti tetapi tidak ada tugas acak untuk kelompok (Houser, 2019). Metode ini dipilih untuk menjelaskan efektivitas atau hubungan sebab akibat dengan cara melibatkan kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen. Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yaitu menghasilkan bimbingan metode *career-style* yang efektif untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik.

Dalam Creswell (2012), proses penelitian eksperimen kuasi antara lain: 1) Sampel penelitian diambil menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*; 2) pengukuran awal (*pre-test*) sebelum tahap intervensi; 3) memberikan intervensi pada kelompok eksperimen (*treatment*); 4) pengukuran akhir (*post-test*) adaptabilitas karier siswa pada kelompok eksperimen dan kontrol.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini melibatkan dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Maka dari desain penelitian yang digunakan yaitu *pre-test-post-test nonequivalent group design*. Kelompok eksperimen diberikan perlakuan dengan program bimbingan karier metode *career-style* sedangkan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan. Rancangan yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Desain Penelitian**

Kelompok Kontrol	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
Kelompok Eksperimen	O <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	O <sub>4</sub>

Houser, (2019)

Keterangan:

O<sub>1</sub> & O<sub>3</sub> = *Pre-Test*

O<sub>2</sub> & O<sub>4</sub> = *Post-Test*

X = Tidak diberi intervensi

X<sub>1</sub> = Diberikan intervensi bimbingan metode *career style*

Kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dalam penelitian ini adalah peserta didik kelas XI yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan telah diasumsikan homogen. Adapun *pre-test* dan *post-test* adalah pemberian tes dengan menggunakan instrumen adaptabilitas karier untuk mengungkap kecenderungan adaptabilitas karier peserta didik. Sedangkan perlakuan yang dimaksud adalah berupa program bimbingan karier *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik. Perlakuan hanya diberikan kepada kelompok eksperimen, sedangkan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini melibatkan peserta didik kelas XI SMA Negeri 1 Sungailiat Tahun Ajaran 2023/2024 yang berada pada masa perkembangan remaja. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Sungailiat yang terletak di Jalan Pemuda Sungailiat, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. SMA Negeri 1 Sungailiat memiliki total 30 kelompok, terdiri dari 10 kelompok per tingkatan kelas. Berdasarkan analisis data hasil studi pendahuluan, partisipan dalam

penelitian difokuskan pada peserta didik kelas XI SMA Negeri 1 Sungailiat Tahun Ajaran 2023/2024.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Adaptabilitas Karier Peserta Didik Kelas XI**  
**SMA Negeri 1 Sungailiat**

No.	Kelas	Jumlah
1	XI-1	29
2	XI-2	33
3	XI-3	32
4	XI-4	31
5	XI-5	35
6	XI-6	35
7	XI-7	37
8	XI-8	33
9	XI-9	33
10	XI-10	32
Jumlah		330

Ukuran sampel penelitian tidak ditentukan secara acak (*without random assignment*), melainkan ditempatkan secara acak (*purposive sampling*). Partisipan penelitian yang dipilih yaitu kelas yang digunakan sebagai kelompok eksperimen sekaligus kelompok kontrol.

### 3.5 Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah Instrumen Adaptabilitas Karier. Instrumen adaptabilitas karier merupakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan konsep adaptabilitas karier dari beberapa ahli yakni Savickas (1997, 2005; Hirschi, 2009; Creed, Fallon & Hood, 2009). Prosedur pengembangan instrumen penelitian adalah sebagai berikut: 1) perumusan definisi konseptual adaptabilitas karier berdasarkan pendapat ahli; 2) perumusan definisi operasional adaptabilitas karier; 3) perumusan kisi-kisi instrumen adaptabilitas karier; 4) penetapan pedoman skoring dan penafsiran; 5) pengujian validitas dan reliabilitas instrumen; dan 6) hasil pengujian instrumen. Berikut adalah pemaparan pengembangan instrumen penelitian adaptabilitas karier yang digunakan dalam penelitian.

### 3.5.1 Definisi Konseptual Adaptabilitas Karier

Pada bagian ini dipaparkan definisi konseptual tentang adaptabilitas karier menurut pandangan para ahli Savickas (1997, 2005; Hirschi, 2009; Creed, Fallon & Hood, 2009).

#### 1. Mark L. Savickas (1997, 2005)

Adaptabilitas karier adalah kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Savickas menjelaskan bahwa adaptabilitas karier adalah kemampuan untuk melakukan perubahan diri tanpa kesulitan saat adanya dinamika karier. Secara spesifik merujuk pada kesiapan dan sumberdaya individu untuk melaksanakan tugas dalam dunia kerja atau pendidikan (Savickas, 2005).

Berdasarkan pemaparan di atas (Savickas, 1997; Savickas, 2005) menyimpulkan dalam adaptabilitas karier terdiri dari tiga aspek yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Setiap aspek memiliki indikator yang berbeda. Aspek pengetahuan terdiri dari empat indikator yaitu perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Perencanaan adalah kemampuan individu untuk menyusun sebuah rencana berkaitan dengan masa depannya baik pekerjaan maupun studi lanjut. Eksplorasi adalah mencari informasi tentang diri, termasuk bakat dan kemampuan yang dimiliki serta informasi yang berkaitan dengan dunia kerja maupun pendidikan. Pengambilan keputusan ialah kemampuan individu dalam memutuskan pilihan yang akan dipilih. Pemecahan masalah adalah kemampuan individu dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam mempersiapkan karier.

Aspek sikap terdiri dari dua indikator, yaitu gigih dan bekerja keras. Gigih adalah keyakinan individu untuk dapat mencapai tujuan jangka panjang dengan mengatasi hambatan dan tantangan. Bekerja keras adalah sikap sungguh-sungguh yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek keterampilan terdiri dari dua indikator, yaitu mengambil risiko dan

berani mencoba. Mengambil risiko berarti individu memiliki keberanian untuk menghadapi permasalahan. Sedangkan berani mencoba adalah keterampilan yang harus dimiliki individu untuk mencoba segala sesuatu yang belum diketahui sebelumnya.

2. Hirschi (2009)

Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu menyesuaikan diri secara positif terhadap perubahan lingkungan sehingga mampu menghadapi tugas-tugas perkembangan karier. Hirschi (2009) menyebutkan setiap perilaku adaptabilitas akan memperkuat dan mengembangkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Adaptabilitas karier merupakan prediktor positif dari perkembangan remaja berupa perasaan memiliki rasa kekuatan (*sense of power*). Lebih lanjut dijelaskan bahwa adaptabilitas memiliki hubungan positif terhadap kepuasan hidup.

Hirschi (2009) menyebutkan bahwa terdapat empat indikator dalam adaptabilitas karier, yaitu kesiapan memilih karier, perencanaan karier, eksplorasi karier, dan kepercayaan diri. Kesiapan karier menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengerti dan memahami tujuan yang akan dicapai. Perencanaan karier menandakan bahwa seseorang dapat merencanakan masa depan yang ingin diraih. Eksplorasi karier adalah melakukan pencarian informasi karier maupun dunia kerja. Kepercayaan diri yakni sikap yang ditunjukkan seseorang untuk yakin terhadap kemampuan yang dimiliki.

3. Creed, Fallon & Hood (2009)

Adaptabilitas karier adalah kemampuan regulasi diri seseorang untuk dapat mengelola masalah karier yang dihadapi dengan cara melakukan interaksi dengan lingkungan. Masalah yang dihadapi adalah karena perubahan lingkungan yang tidak terprediksi. Menurut Creed, Fallon & Hood (2009) individu yang memiliki adaptabilitas karier ditandai dengan empat indikator yang terdiri dari: 1) kemampuan merencanakan (*planfulness*) yakni memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam memilih tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan; 2) eksplorasi (*exploration*) yakni

melakukan eksplorasi diri dan lingkungan. Eksplorasi diri berfokus pada proses mencari minat diri, pengalaman dan nilai, yang dilakukan seseorang untuk lebih memahami diri dan kariernya sedangkan eksplorasi lingkungan merupakan proses mencari informasi yang berkaitan dengan informasi karier dan dunia kerja; 3) pengambilan keputusan (*decision making*) adalah kemampuan mengevaluasi pengetahuan dan alternatif pilihan yang berdampak pada perasaan untuk mampu melakukan pilihan; dan 4) regulasi diri (*self-regulation*) meliputi bermacam proses dimana seseorang menggunakan kontrol terhadap impuls, pikiran, perasaan dan performa dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

**Tabel 3.3**  
**Matriks Sintesis Adaptabilitas Karier**

Dimensi	Sumber Rujukan (SR)			Sintesis
	Savickas (1997, Savickas 2005)	(Hirschi, 2009)	Creed, Fallon, & Hood (2009)	
Definisi	Adaptabilitas karier adalah kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja	Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu menyesuaikan diri secara positif terhadap perubahan lingkungan sehingga mampu menghadapi tugas-tugas perkembangan karier.	Adaptabilitas karier adalah kemampuan regulasi diri seseorang untuk dapat mengelola masalah karier yang dihadapi dengan cara melakukan interaksi dengan lingkungan.	Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pendidikan lanjutan dan menghadapi situasi yang tidak terduga untuk mencapai keberhasilan di masa mendatang
Esensi	Kesiapan mengatasi perubahan situasi	Penyesuaian terhadap perubahan lingkungan	Hubungan individu dengan lingkungan	Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaan dan pendidikan lanjutan
Aspek	Pengetahuan Sikap Keterampilan	Kognitif Afektif Psikomotorik	Kognitif Psikomotorik	Kognitif Afektif Psikomotorik

**Tabel 3.3**  
**(Lanjutan) Matriks Sintesis Adaptabilitas Karier**

Dimensi	Sumber Rujukan (SR)			Sintesis
	Savickas (1997, Savickas 2005)	(Hirschi, 2009)	Creed, Fallon, & Hood (2009)	
Indikator	<b>Pengetahuan</b> Perencanaan Eksplorasi Pengambilan keputusan Pemecahan masalah	<b>Kognitif</b> Pengambilan keputusan Perencanaan Eksplorasi	<b>Kognitif</b> Perencanaan Eksplorasi Pengambilan keputusan	<b>Kognitif</b> Perencanaan Eksplorasi Pengambilan keputusan Pemecahan masalah
	<b>Sikap</b> Gigih Bekerja keras	<b>Afektif</b> Percaya diri	-	<b>Afektif</b> Gigih Bekerja keras Percaya diri
	<b>Keterampilan</b> Mengambil risiko Berani mencoba	<b>Psikomotorik</b> Kesiapan diri	<b>Psikomotorik</b> Pengaturan diri	<b>Psikomotorik</b> Mengambil risiko Berani mencoba Pengaturan diri Kesiapan diri

Berdasarkan analisis konsepsi dan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaan dan pendidikan lanjutan serta menghadapi situasi yang tidak terduga untuk mencapai keberhasilan di masa mendatang. Adaptabilitas karier meliputi tiga aspek yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Aspek kognitif ditandai dengan (1) Perencanaan; (2) Eksplorasi; (3) Pengambilan keputusan; dan (4) Pemecahan masalah. Aspek afektif ditandai dengan (1) Gigih; (2) Bekerja keras; dan (3) Percaya diri. Aspek psikomotorik ditandai dengan (1) Mengambil risiko; (2) Berani mencoba; (3) Pengaturan diri; dan (4) Kesiapan diri.

### **3.5.2 Definisi Operasional Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier dalam penelitian diartikan sebagai kemampuan peserta didik Sekolah Menengah Atas dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaan dan pendidikan lanjutan serta menghadapi situasi yang tidak terduga untuk mencapai keberhasilan di masa mendatang yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Setiap aspek didefinisikan secara operasional sebagai berikut.

#### **1. Aspek kognitif**

Aspek kognitif adalah kemampuan peserta didik Sekolah Menengah Atas yang berhubungan dengan pikiran dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaan dan pendidikan lanjutan serta menghadapi situasi yang tidak terduga. Indikator dari aspek ini meliputi perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

#### **2. Aspek afektif**

Aspek afektif adalah kemampuan peserta didik Sekolah Menengah Atas yang berhubungan dengan perasaan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaan dan pendidikan lanjutan serta menghadapi situasi yang tidak terduga. Indikator dari aspek afektif meliputi gigih, bekerja keras dan percaya diri.

### 3. Aspek psikomotorik

Aspek psikomotorik adalah kemampuan peserta didik Sekolah Menengah Atas yang berhubungan dengan tindakan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pekerjaan dan pendidikan lanjutan serta menghadapi situasi yang tidak terduga. Indikator dari aspek ini meliputi mengambil risiko, berani mencoba, pengaturan diri dan kesiapan diri.

#### 3.5.3 Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional yang sudah dijabarkan di atas, maka item-item pernyataan dikembangkan berdasarkan ketiga aspek adaptabilitas karier yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Berikut kisi-kisi kuesioner adaptabilitas karier.

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen Adaptabilitas Karier Peserta Didik SMA**

No	Aspek	Indikator	No. Item Pernyataan <i>Favorable</i>	No. Item Pernyataan <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Kognitif	<b>1.1 Perencanaan</b> Mampu menyusun rencana studi lanjut	1, 2, 4	3, 5	5
		<b>1.2 Eksplorasi</b> Mampu menggali informasi mengenai pekerjaan maupun studi lanjut	6, 7, 8, 12	9, 10, 11	7
		<b>1.3 Pengambilan Keputusan</b> Mampu menentukan pilihan dengan penuh keyakinan	14, 16, 17	13, 15, 18	6
		<b>1.4 Pemecahan Masalah</b> Mampu menemukan solusi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi	19, 20, 21, 22, 23	24	6

**Tabel 3.4**  
**(Lanjutan) Kisi-Kisi Instrumen Adaptabilitas Karier Peserta Didik SMA**

No	Aspek	Indikator	No. Item Pernyataan Favorable	No. Item Pernyataan Unfavorable	Jumlah
2.	Afektif	<b>1.1 Gigih</b> Keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan	25, 26, 29	27, 28, 30	6
		<b>1.2 Bekerja keras</b> Kesungguhan yang kuat untuk mencapai tujuan	31, 32, 33, 34	35	5
		<b>1.3 Percaya diri</b> Percaya terhadap kemampuan diri sendiri	36, 38, 39	37, 40	5
3.	Psikomotorik	<b>1.1 Mengambil risiko</b> Mampu menyesuaikan diri di berbagai situasi	41, 42, 43, 44	45	5
		<b>1.2 Berani mencoba</b> Mampu mempersiapkan karier dengan matang	46, 47, 49, 50	48	5
		<b>1.3 Pengaturan diri</b> Mampu mengontrol diri dalam mempersiapkan masa depan	51, 52, 53, 55	54	5
		<b>1.4 Kesiapan diri</b> Siap untuk menghadapi tantangan dan permasalahan yang terjadi	56, 57, 58, 59	60	6
<b>Jumlah Item</b>					60

### 3.5.4 Pedoman Skoring dan Penafsiran

Pada bagian ini berisikan pedoman skoring dan penafsiran yang digunakan pada instrumen adaptabilitas karier. Berikut adalah rincian pedoman skoring dan penafsiran.

### 3.5.4.1 Pedoman Skoring

Kuesioner ini menggunakan skala likert untuk menilai adaptabilitas karier peserta didik. Dalam instrumen ini menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Menurut (Sugiyono, 2019) skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup sehingga responden hanya memberikan tanda centang pada kolom yang sudah disediakan. Dalam kuesioner ini ditentukan skala pengukurannya untuk melihat gambaran karakteristik responden. Skala tersebut dibagi menjadi lima yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Kuesioner ini terdiri dari jenis pertanyaan, yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Azwar (2012) mendefinisikan *favorable* dan *unfavorable* sebagai suatu sikap terhadap objek yang menunjukkan perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) dan perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek. Sehingga pada item pernyataan terdapat dua jenis pertanyaan yang bermakna mendukung adaptabilitas karier (*favorable*) dan tidak mendukung adaptabilitas karier (*unfavorable*). Berikut adalah skor skala yang digunakan.

**Tabel 3.5**  
**Panduan Skoring**

<b>Jawaban</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Cukup Sesuai (CS)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

### 3.5.4.2 Panduan Penafsiran

Penafsiran pada kuesioner ini disusun berdasarkan model distribusi normal. Kategorisasi yang digunakan adalah kategorisasi jenjang (ordinal). Seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2012), kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Norma kategorisasi disusun berdasarkan

tiga kategori mampu, cukup mampu, dan belum mampu. Berikut adalah deskripsi kategorisasi adaptabilitas yang sudah dibagi menjadi tiga ranah:

**Tabel 3.6**  
**Deskripsi Kategorisasi Adaptabilitas Karier**

<b>Norma/Kriteria Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Deskripsi</b>
$(\text{Mean}+1.\text{SD}) \leq X$	Mampu	Kategori <b>mampu melakukan adaptabilitas karier</b> ditandai dengan mampu merencanakan karier, mampu mengeksplorasi karier, mampu mengambil keputusan, mampu memecahkan masalah, mampu bersikap gigih, mampu bekerja keras, mampu percaya diri, mampu mengambil risiko, mampu berani mencoba, mampu mengelola diri, dan mampu mempersiapkan diri ditandai dengan menguasai sembilan hingga sebelas indikator.
$(\text{Mean}-1.\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1.\text{SD})$	Cukup mampu	Kategori <b>cukup mampu melakukan adaptabilitas karier</b> ditandai dengan cukup mampu merencanakan karier, cukup mampu mengeksplorasi karier, cukup mampu mengambil keputusan, cukup mampu memecahkan masalah, cukup mampu bersikap gigih, cukup mampu bekerja keras, cukup mampu percaya diri, cukup mampu mengambil risiko, cukup mampu berani mencoba, cukup mampu mengelola diri, dan cukup mampu mempersiapkan diri, ditandai dengan menguasai tujuh hingga delapan indikator.
$X < (\text{Mean}-1.\text{SD})$	Belum mampu	Kategori <b>belum mampu melakukan adaptabilitas karier</b> ditandai dengan belum mampu merencanakan karier, belum mampu mengeksplorasi karier, belum mampu mengambil keputusan, belum mampu memecahkan masalah, belum mampu bersikap gigih, belum mampu bekerja keras, belum mampu percaya diri, belum mampu mengambil risiko, belum mampu berani mencoba, belum mampu mengelola diri, dan belum mampu mempersiapkan diri, ditandai dengan menguasai enam atau kurang dari enam indikator.

### 3.5.5 Pengujian Kelayakan Instrumen

Pengujian kelayakan dapat menghasilkan instrumen yang layak. Pada pengujian kelayakan instrumen melibatkan pengujian rasional instrumen, uji keterbacaan instrumen, dan *try out* instrumen, berikut adalah rincian pengujian kelayakan instrumen.

#### 3.5.5.1 Uji Rasional Instrumen

Uji rasional instrumen bertujuan untuk mengetahui kelayakan instrumen dari segi konstruk, isi, dan bahasa yang disesuaikan dengan kebutuhan. Jika terdapat butir pernyataan yang tidak sesuai, maka butir pernyataan tersebut dibuang atau direvisi sesuai dengan tujuan dan kebutuhan penelitian. Uji kelayakan instrumen adaptabilitas karier ini dilakukan kepada tiga orang pakar dosen ahli (format dan hasil penimbangan terlampir).

Hasil umum yang diperoleh dari hasil penimbangan instrumen adalah bahwa secara konstruk dapat dikatakan memadai, merevisi redaksi beberapa butir pernyataan, keefektifan susunan kalimat sehingga tidak mengandung makna atau multi tafsir kepada responden, serta kesesuaian dengan konteks atau keadaan responden di sekolah. Secara rinci hasil uji rasional instrumen dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Rasional Instrumen**

No.	Dosen Penimbang	Saran Perbaikan
1.	Prof. Dr. Juntika Nurihsan, M.Pd.	- Hindari penggunaan kata yang bersifat tendensius seperti kaya sulit, selalu, sering dan tidak pernah
2.	Dr. Ipah Saripah, M.Pd.	- Pertimbangkan kembali redaksi kalimat, perlu disesuaikan dengan cara penulisan bahasa yang baik dan benar - Setiap item pernyataan disesuaikan dengan aspek - Item no. 46 dan no. 50 hampir sama sehingga dipilih salah satu

	-	Pergunakan kalimat S-P-O-K, dan cek kembali alternatif jawaban
3.	Drs. Sudaryat, M.Pd.	- Sesuaikan item pernyataan dengan teori yang digunakan dalam pengembangan instrumen

### 3.5.5.2 Uji Keterbacaan Instrumen

Selanjutnya uji keterbacaan instrumen setelah dilakukan uji penimbangan/rasional. Uji keterbacaan instrumen ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana peserta didik mampu memahami instrumen adaptabilitas karier yang sudah dikembangkan. Uji keterbacaan instrumen melibatkan peserta didik SMA yang terdiri dari perempuan dan laki-laki masing-masing 4 orang peserta didik. Berikut adalah identitas peserta didik yang terlibat dalam uji keterbacaan:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Keterbacaan Instrumen**

No.	Nama	Saran Perbaikan
1.	Ahmad Azhari W	Item no. 11 Kata keputusan diganti hal Item no. 26 Kata akan diganti dengan kata tentang
2.	Rizky Ramadhan	Item no. 24 Kata merasa sedih diganti dengan kata bersedih
3.	Almuzaiq Gyandra Otorida	Item no. 27 Kalimat “menunda mengerjakan tugas” diganti dengan “tidak memiliki semangat mengerjakan tugas”
4.	Fasya Putra Dinata	Item no. 34 Kata berpartisipasi diganti dengan kata ikut serta
5.	Jesicca Geralda	Item no. 35 Kalimat “Saya mengerjakan tugas apa adanya diganti dengan “Saya tidak memiliki niat dalam mengerjakan tugas”
6.	Adibah Zalfa Widodo	Item no. 40 Kata teman diganti dengan kata orang lain
7.	Krysmithia Suci Negara	Item no. 41

		Kata kemungkinan terburuk diganti dengan kata risiko
8.	Faiha Qotrunnada	Item no. 31 Kata terhadap diganti dengan kata dengan

### 3.5.5.3 Uji Coba Instrumen (*Try Out*)

Setelah dilakukan uji penimbangan/rasional dan uji keterbacaan, langkah selanjutnya adalah *try out* instrumen adaptabilitas karier kepada peserta didik Sekolah Menengah Atas. Partisipan dalam *try out* ini melibatkan 665 peserta didik kelas XI. Kemudian data hasil instrumen adaptabilitas karier di analisis menggunakan pemodelan *Rasch* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Dalam model *Rasch*, subjek penelitian dengan kemampuan (*ability*) yang tinggi seharusnya memiliki *probability* yang lebih besar untuk menjawab benar suatu soal daripada yang lainnya. Dan sebaliknya, subjek yang memiliki peluang lebih kecil untuk menjawab benar suatu soal yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi (Sumintono & Widhiarso, 2015, hlm. 3).

#### 1. Validitas Instrumen

Ketepatan suatu instrumen dalam menghasilkan data yang relevan dengan tujuan penelitian serta untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur disebut validitas (Sumintono & Widhiarso, 2014, hlm. 34). Langkah pertama dalam mengenali validitas konstruk adalah dengan melihat polaritas (*polarity target*). Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai *Point Measurement Correlation* (PMC) positif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada konflik antara item dengan konstruk yang diukur. Selanjutnya, peneliti mempertimbangkan analisis komponen utama dari residu *Rasch* untuk melihat satu dimensi konstruk. Seperti yang dilihat dari gambar di bawah ini.

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance in (Eigenvalue units)

		Empirical		Modeled
Total raw variance in observations	=	120.3	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	60.3	50.1%	50.5%
Raw variance explained by persons	=	9.0	7.5%	7.6%
Raw Variance explained by items	=	51.3	42.6%	42.9%
Raw unexplained variance (total)	=	60.0	49.9%	100.0% 49.5%
Unexplned variance in 1st contrast	=	10.3	8.5%	17.1%

Unexplned variance in 2nd contrast	=	2.9	2.4%	4.8%
Unexplned variance in 3rd contrast	=	2.4	2.0%	4.1%
Unexplned variance in 4th contrast	=	2.4	2.0%	4.0%
Unexplned variance in 5th contrast	=	2.1	1.7%	3.4%.

- a. Mempunyai varians yang diukur pada 50,1% lebih dari 20% menunjukkan bahwa angka diinginkan oleh Model Rasch. Dapat disimpulkan bahwa item dikatakan validitas instrumen bagus.
- b. Variance dibawah 10% yaitu 8,5%, 2,4%, 2,0%, 2,0%, dan 1,7% sehingga setiap dimensi sudah dapat mengukur variabel dengan baik dan tidak dipengaruhi faktor lain yang menyebabkan perubahan hasil instrumen.

Oleh sebab itu, tidak ada dimensi lain dalam konstruksi instrumen adaptabilitas karier karena semua item/pertanyaan dirancang untuk mengukur adaptabilitas karier responden.

Tingkat kesulitan butir soal (validitas) yang digunakan untuk menjelaskan apakah butir soal berfungsi normal melakukan pengukuran atau tidak. Menurut Boone, et. al. (2014), kriteria yang digunakan untuk memeriksa kesesuaian butir soal yang tidak sesuai (*outliers* atau *misfits*) adalah:

- a. Nilai Outfit mean square (MNSQ) yang diterima:  $0,5 < MNSQ < 1,5$
- b. Nilai Outfit Z-standar (ZSTD) yang diterima:  $-2,0 < ZSTD < +2,0$
- c. Nilai Point Measure Correlation (Pt Measure Cor) yang diterima:  $0,4 < Pt Measure Cor < 0,85$
- d. *Undimensionality*, mengukur apakah instrumen yang dikembangkan sudah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sumintono, 2014), dengan kriteria sebagai berikut.

*Construct Validity*

>60%	bagus sekali
40-60%	bagus
20-40%	cukup
<20%	jelek
<15%	<i>unexpected variance</i>

**Tabel 3.9**  
**Interpretasi Hasil Uji Coba Instrumen Menggunakan Analisis Model Rasch**

N<300, Semua Kriteria Harus Dipenuhi (1),  
 Jika N>=300, Maka ZSTD Diabaikan (2)

No. ITEM	OUTFIT		Pt. Mean Corr (0,4<Pt. Corr<0,85)	INTERPRETASI			KEPUTUSAN		
	MNSQ (0,5<MNSQ<1,5)	ZSTD (-2,0<ZSTD<2,0)		MNSQ	ZSTD	Pt. Corr.	Pakai	Revisi	Buang
60	2,05	9,9	0,12	×	×	×			✓
2	1,89	9,3	0,22	×	×	×			✓
3	1,81	9,9	0,28	×	×	×			✓
37	1,79	9,9	0,14	×	×	×			✓
40	1,45	6,9	0,26	✓	×	×		✓	
35	1,47	7,9	0,30	✓	×	×		✓	
18	1,46	7,4	0,24	✓	×	×		✓	
24	1,38	6,2	0,26	✓	×	×		✓	
27	1,37	6,3	0,12	✓	×	×		✓	
16	1,37	5,7	0,27	✓	×	×		✓	
54	1,34	5,9	0,32	✓	×	×		✓	
13	1,34	5,7	0,36	✓	×	×		✓	
28	1,32	5,6	0,19	✓	×	×		✓	
11	1,29	5,2	0,27	✓	×	×		✓	
15	1,27	4,6	0,26	✓	×	×		✓	
10	1,29	5,1	0,17	✓	×	×		✓	
5	1,28	4,3	0,16	✓	×	×		✓	
6	1,27	4,5	0,39	✓	×	×		✓	
45	1,26	4,4	0,32	✓	×	×		✓	
26	1,25	3,7	0,37	✓	×	×		✓	
9	1,25	4,4	0,16	✓	×	×		✓	
41	1,17	2,9	0,34	✓	×	×		✓	
48	1,06	1,2	0,39	✓	✓	×	✓		
30	1,05	0,9	0,34	✓	✓	×	✓		
25	1,02	0,4	0,40	✓	✓	✓	✓		
53	1,02	0,4	0,41	✓	✓	✓	✓		
12	1,00	0,0	0,42	✓	✓	✓	✓		
36	0,88	-2,1	0,44	✓	×	✓	✓		
4	0,86	-2,7	0,42	✓	×	✓	✓		
43	0,86	-2,6	0,42	✓	×	✓	✓		
39	0,85	-2,7	0,47	✓	×	✓	✓		
1	0,83	-2,9	0,40	✓	×	✓	✓		
59	0,83	-3,0	0,37	✓	×	✓	✓		
8	0,81	-3,6	0,48	✓	×	✓	✓		
49	0,79	-4,0	0,43	✓	×	✓	✓		
52	0,79	-3,9	0,45	✓	×	✓	✓		
7	0,79	-3,9	0,47	✓	×	✓	✓		
31	0,78	-4,3	0,49	✓	×	✓	✓		
47	0,78	-4,1	0,51	✓	×	✓	✓		
58	0,78	-4,2	0,48	✓	×	✓	✓		
14	0,76	-4,3	0,41	✓	×	✓	✓		
17	0,76	-4,7	0,46	✓	×	✓	✓		
44	0,76	-4,6	0,49	✓	×	✓	✓		
32	0,74	-5,2	0,54	✓	×	✓	✓		
56	0,74	-5,1	0,51	✓	×	✓	✓		
38	0,73	-5,1	0,49	✓	×	✓	✓		
55	0,72	-5,3	0,51	✓	×	✓	✓		
51	0,71	-5,8	0,51	✓	×	✓	✓		

**Tabel 3.9**  
**(Lanjutan) Interpretasi Hasil Uji Coba Instrumen Menggunakan Analisis Model Rasch**

No. ITEM	OUTFIT		Pt. Mean Corr (0,4<Pt. Corr<0,85)	INTERPRETASI			KEPUTUSAN		
	MNSQ (0,5<MNSQ<1,5)	ZSTD (-2,0<ZSTD<2,0)		MNSQ	ZSTD	Pt. Corr.	Pakai	Revisi	Buang
33	0,68	-6,3	0,54	✓	×	✓	✓		
50	0,68	-6,4	0,49	✓	×	✓	✓		
23	0,67	-6,5	0,46	✓	×	✓	✓		
20	0,65	-7,3	0,52	✓	×	✓	✓		
34	0,65	-7,3	0,55	✓	×	✓	✓		
21	0,65	-7,3	0,53	✓	×	✓	✓		
46	0,65	-7,2	0,51	✓	×	✓	✓		
19	0,64	-7,3	0,49	✓	×	✓	✓		
42	0,64	-7,2	0,53	✓	×	✓	✓		
22	0,63	-7,8	0,47	✓	×	✓	✓		
57	0,54	-9,8	0,55	✓	×	✓	✓		
29	0,90	-1,4	0,52	✓	✓	✓	✓		

**Tabel 3.10**  
**Hasil Validitas Item**

Item valid ( <i>fit</i> )	Revisi	Item tidak valid ( <i>misfit</i> )
48, 30, 25, 53, 12, 36, 4, 43, 39, 1, 59, 8, 49, 52, 7, 31, 47, 58, 14, 17, 44, 32, 56, 38, 55, 51, 33, 50, 23, 20, 34, 21, 46, 19, 42, 22, 57, 29	40, 35, 18, 24, 27, 16, 54, 13, 28, 11, 15, 10, 5, 6, 45, 26, 9, 41	60, 2, 3, 37
38 item	18 item	4 item

Mengacu pada kriteria pengujian validitas instrumen dengan menggunakan pemodelan *Rasch*, maka dari 60 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 665 responden, diperoleh 38 item yang dinyatakan valid (diterima), 18 item yang direvisi, dan 4 item yang dibuang karena tidak memenuhi persyaratan outfit *ZSTD*, outfit *MNSQ*, dan juga berdasarkan skor *Point Measure Correlation* (*Pt Measure Corr*).

Hasil undimensionalitas juga menjadi penting untuk diketahui dalam menguji alat ukur ini. Hal ini bermanfaat untuk mengetahui apakah instrumen yang dikembangkan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sumintono & Widhiarso (2014), syarat minimal undimensionalitas adalah 20%, dan varians yang tidak dapat dijelaskan oleh instrumen idealnya tidak melebihi 15%.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Undimensionalitas**  
*Explained and Unexplained Variance Criteria*

<i>Criteria</i>	<i>Value</i>
<i>Raw variance explained by measure</i>	50,1%
<i>Unexplned variance in 1<sup>st</sup> contrast of residuals</i>	8,5%

Dari tabel 3.11 diketahui bahwa hasil *raw variance* data yang diperoleh sebesar 50,1% yang berarti bahwa persyaratan undimensionalitas minimal 20% dapat terpenuhi, dan *raw variance* yang tidak dapat dijelaskan oleh instrumen juga memenuhi kriteria, yakni 8,5%.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebagai alat pengumpul data menjelaskan seberapa jauh pengukuran yang dilakukan berkali-kali akan menghasilkan informasi yang sama (Sumintono & Widhiarso, 2014, hlm. 31). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen adaptabilitas karier yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang objektif dan dapat dipercaya, karena teruji ketetapannya sehingga hasilnya tetap konsisten. Uji reliabilitas instrumen adaptabilitas karier ini dilakukan dengan pemodelan *Rasch*.

Mengacu pada kriteria pengujian reliabilitas instrumen dengan pemodelan *Rasch* bahwa reliabilitas person dan item serta *alpha Cronbach* (interaksi item-person) harus lebih besar dari (0.67). Sedangkan pengelompokkan (*separation*) item-person harus lebih besar dari 3.0 (Sumintono & Widhiarso, 2014, hlm. 112).

Validitas dan reliabilitas instrumen yang diuji dan dianalisis menggunakan pemodelan *Rasch* menghasilkan data interval karena skor yang diperoleh sudah dilakukan penyetaraan metrik ukur (kalibrasi) dalam bentuk nilai logit (Sumintono & Widhiarso, 2015, hlm. 53-54). Keseluruhan proses analisis data ini menggunakan pemodelan *Rasch*. Hasil uji reliabilitas lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut.



Hasil dari analisis pemodelan *Rasch* pada tabel 3.13, *Rating scale* menunjukkan bahwa rata-rata observasi berkisar antara logit -0.98 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), selanjutnya -0.51 untuk jawaban Sesuai (S), kemudian meningkat menjadi logit 0.58 pada jawaban Cukup Sesuai (CS), meningkat lagi menjadi 1.23 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan meningkat menjadi logit 1.85 pada jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Peningkatan nilai rata-rata observasi ini menunjukkan bahwa validitas dari instrumen adaptabilitas karier yang dikembangkan berada pada kategori sangat baik dan tidak membingungkan responden. Tidak adanya penurunan nilai dari kelima kategori tersebut menunjukkan bahwa responden dapat dengan jelas membedakan pilihan jawaban dari Sangat Tidak Sesuai (STS) hingga Sangat Sesuai (SS).

Ukuran lain adalah ambang batas *Andrich Threshold*, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keakuratan politomi yang digunakan. Ambang batas *Andrich Threshold* yang berubah dari *None* negatif menjadi positif menunjukkan bahwa opsi yang diberikan valid untuk responden. Validitas skala telah teruji dengan baik dan sesuai rencana peneliti sehingga skor tertinggi adalah skor label 5 dan setiap skor label sesuai dengan bobot 5-1 dari setiap skor angka. Dapat disimpulkan bahwa penentuan skala dan penilaian sudah tepat dan tidak membingungkan responden.

### **3.6 Pengembangan Program Bimbingan Karier dengan Metode *Career-Style***

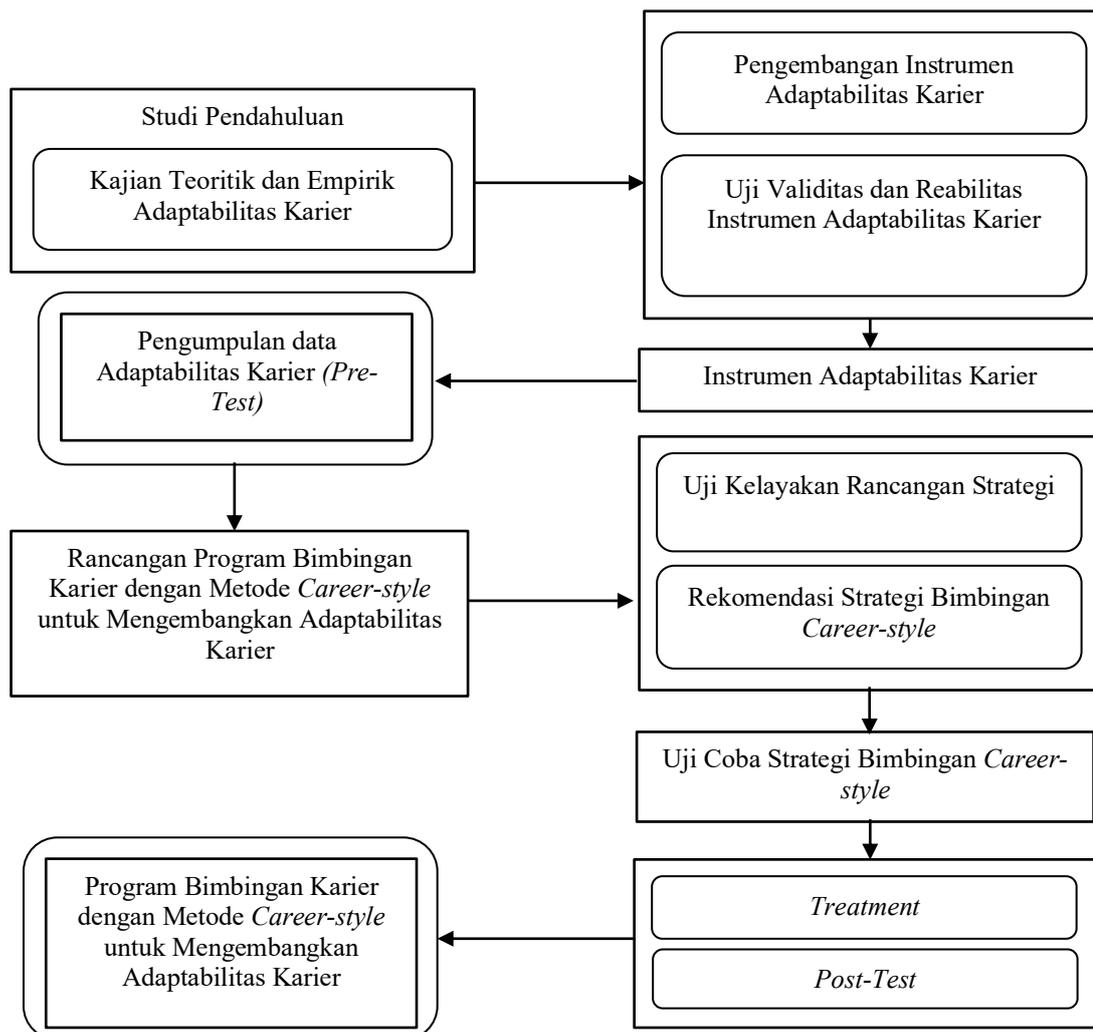
Pengembangan rumusan program bimbingan karier dengan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas. Secara operasional program bimbingan karier dengan metode *career-style* dikembangkan melalui dua tahapan, yaitu: 1) pengembangan rumusan bimbingan karier dengan metode *career-style*; dan 2) pengujian secara konseptual dan empirik oleh dosen ahli dan praktisi yang bertujuan sebagai proses pengulangan kembali (*review*) terhadap rasional, struktur, dan redaksional metode *career-style*.

### 3.6.1 Penyusunan Draft Program Bimbingan Karier dengan Metode *Career-Style*

Pengembangan metode *career-style* didasarkan atas kajian konseptual tentang adaptabilitas karier dan telaah hasil survey profil adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas. Dalam penelitian ini, secara operasional metode *career-style* didefinisikan sebagai proses bimbingan dari guru bimbingan dan konseling (peneliti) kepada konseli (peserta didik subjek penelitian) dengan metode yang memfokuskan peserta didik untuk menggali potensi diri berdasarkan pengalaman dirinya sehingga membentuk sebuah narasi yang menggambarkan dirinya sendiri. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam metode *career-style* merujuk pada tahapan konseling Adlerian, yaitu (1) membangun hubungan (*relationship*); (2) penyelidikan psikologis (*psychological investigation*); (3) penafsiran (*interpretation*); dan (4) reorientasi (*reorientation*) (Savickas, dalam Sweeney, 2019).

Pengembangan metode *career-style* diawali dengan penyusunan draft yang meliputi: 1) rasional; 2) deskripsi kebutuhan; 3) tujuan metode *career-style*; 4) sasaran; 5) kompetensi guru bimbingan dan konseling; 6) peran guru bimbingan dan konseling; 7) struktur dan tahapan metode *career-style*; serta 8) evaluasi dan indikator keberhasilan.

Proses dan tahapan pengembangan rumusan hipotetik metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas digambarkan sebagai berikut.



**Grafik 3.1**  
**Prosedur Pengembangan Program Bimbingan Karier dengan Metode Career-Style untuk Mengembangkan Adaptabilitas Karier**

### 3.6.2 Uji Kelayakan Program Bimbingan Karier dengan Metode Career-style

Uji kelayakan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas dilakukan oleh dua orang pakar dan satu orang praktisi bimbingan dan konseling. Dosen ahli yang melakukan uji kelayakan adalah Prof. Dr. Uman Suherman AS, M.Pd., dan Dr. Ipah Saripah, M.Pd. Adapun praktisi bimbingan dan konseling SMA yang melakukan uji kelayakan adalah Ahmad Yudiar, M.Pd.

Proses uji kelayakan rumusan metode *career-style* dilakukan melalui pengisian draft penilaian dengan pemberian tanda centang pada kolom yang terdiri

atas dua kategorisasi yaitu, memadai dan tidak memadai. Selain itu disediakan juga kolom kritik dan saran untuk perbaikan. Kritik dan saran perbaikan diuraikan secara singkat pada tabel berikut.

**Tabel 3.14**  
**Uji Kelayakan Program Bimbingan Karier dengan Metode *Career-Style***

No.	Penimbang	Saran Perbaikan
1.	Prof. Dr. Uman Suherman, M.Pd.	- Bila menggunakan konsep BK Komprehensif maka ke empat layanan baiknya terpenuhi
2.	Dr. Ipah Saripah, M.Pd.	- Program dapat diujicobakan setelah direvisi sesuai masukan terutama pada bagian evaluasi - Setiap lampiran langsung dilekatkan pada RPLBK-nya
3.	Ahmad Yudiar, M.Pd.	- Perlu ditinjau lagi sasarannya, harus spesifik, apakah ditujukan untuk siswa yang memiliki adaptabilitas karier mampu. - Justifikasi durasi waktu harus ada

Hasil penimbangan oleh dosen ahli dan praktisi bimbingan dan konseling direvisi dengan mempertimbangkan kritik dan saran. Bimbingan Karier dengan Metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas dapat diujicobakan setelah melalui proses perbaikan.

### 3.6.3 Uji Coba Program Bimbingan Karier dengan Metode *Career-style*

Metode *career-style* yang telah dinyatakan layak oleh dosen ahli dan praktisi bimbingan dan konseling selanjutnya dapat diujicobakan. Uji coba dilakukan dengan menggunakan desain penelitian eksperimen kuasi pada peserta didik kelas XI SMA Negeri 1 Sungailiat Tahun Akademik 2023/2024.

Uji coba metode *career-style* dilakukan terhadap peserta didik kelas XI sebagai sampel kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Tahapan pertama dalam uji coba dilakukan dengan memberikan *pre-test* untuk mengungkap kondisi awal peserta didik yang menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Selanjutnya, memberikan layanan bimbingan karier dengan metode *career-style* kepada kelompok eksperimen, sedangkan kelompok kontrol tidak diberikan layanan. Layanan bimbingan karier dengan metode *career-style* diberikan mengikuti prosedur pelaksanaan untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tahapan akhir dari uji coba metode *career-style* dilakukan *post-test* kepada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol untuk mengungkap kondisi akhir profil adaptabilitas karier peserta didik setelah diberikan layanan bimbingan karier dengan metode *career-style*. Hasil uji coba kemudian dianalisis, diolah, dan dilaporkan.

### **3.7 Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian diawali dengan uji coba instrumen penelitian kepada 665 orang peserta didik kelas XI di SMA Negeri 1 Pangkalpinang dan SMA Negeri 1 Merawang, menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang diujicobakan menggunakan analisis pemodelan Rasch, penyebaran instrumen kepada populasi penelitian yakni peserta didik kelas XI SMA Negeri 1 Sungailiat tahun pelajaran 2023/2024 untuk mendapatkan kecenderungan adaptabilitas karier, menentukan subjek yang akan diberikan intervensi sebagai kelompok eksperimen, mengembangkan program bimbingan karier dengan metode *career-style*, melakukan validasi rasional program bimbingan karier dengan metode *career-style* dengan dosen ahli dan praktisi, melaksanakan program bimbingan karier dengan metode *career-style* kepada kelompok eksperimen, melaksanakan *post-test* untuk mengetahui kecenderungan adaptabilitas karier kelompok eksperimen setelah dilakukan intervensi.

Instrumen penelitian diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan kehandalan instrumen. Uji coba dilakukan untuk menganalisa

terhadap instrumen sehingga diketahui sumbangan butir-butir pertanyaan terhadap indikator yang telah ditetapkan pada masing-masing variabel. Jika setelah diujicobakan ternyata hasil instrumen belum baik, maka perlu diadakan revisi sampai benar-benar diperoleh instrumen yang baik. Berdasarkan hasil uji coba instrumen adaptabilitas karier dapat diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu peserta didik kelas XI SMA Negeri 1 Sungailiat.

Selanjutnya dilakukan penghitungan validitas dan reliabilitas instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari kecenderungan tentang validitas yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan pemodelan *Rasch*, sebanyak 56 pernyataan instrumen adaptabilitas karier dinyatakan valid. Adapun uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkap fenomena dari kelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, keseluruhan item instrumen memiliki derajat keterandalan yang bagus sekali dan memenuhi kriteria reliabel.

Setelah didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas selanjutnya dilakukan pengukuran awal yang bertujuan untuk memperoleh data empirik adaptabilitas karier peserta didik kelas XI SMA Negeri 1 Sungailiat sebelum diberikan perlakuan bimbingan kelompok dengan metode *career-style*. Pelaksanaan *pre-test* dilakukan pada 330 orang peserta didik. Setelah diketahui hasil *pre-test*, maka kelompok eksperimen dan kelompok kontrol ditetapkan berdasarkan peserta didik yang memiliki tingkat adaptabilitas karier cukup mampu, maka dipilih masing-masing satu kelas yang menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen diberikan perlakuan bimbingan karier, sedangkan kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan.

Adapun bimbingan karier dengan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik Sekolah Menengah Atas dilaksanakan melalui empat tahapan, yaitu 1) membangun hubungan (*relationship*); (2) penyelidikan psikologis (*psychological investigation*); (3) penafsiran

(*interpretation*); dan (4) reorientasi (*reorientation*). Masing-masing tahapan dilaksanakan sesuai dengan standar prosedur pelaksanaan yang merujuk pada rencana aksi (*action plan*) yang telah dirumuskan dalam rumusan strategi. Deskripsi pelaksanaan kegiatan bimbingan karier dengan metode *career-style* diuraikan sebagai berikut.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini melibatkan dua acara. Data yang dianalisis adalah data mengenai profil adaptabilitas karier dan efektivitas program bimbingan karier dengan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik. Data yang dianalisis berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai profil adaptabilitas karier peserta didik dan efektivitas program bimbingan karier dengan metode *career-style*.

#### 3.8.1 Analisis Profil Adaptabilitas Karier

Analisis profil adaptabilitas karier peserta didik meliputi analisis profil secara umum, analisis profil berdasarkan aspek dan indikator. Berikut adalah analisis profil yang melibatkan proses pengkategorisasian dan penentuan rentang:

**Tabel 3.15**  
**Penentuan Kriteria dan Norma Kategorisasi**

Kriteria	Rentang dan Norma Kategorisasi
Mampu	$(\text{Mean}+1.\text{SD}) \leq X$
Cukup Mampu	$(\text{Mean}-1.\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1.\text{SD})$
Belum Mampu	$X < (\text{Mean}-1.\text{SD})$

#### 3.8.2 Analisis Efektivitas Program Bimbingan Karier dengan Metode *Career-style*

Upaya untuk memperoleh data empiris mengenai efektivitas program bimbingan karier dengan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik, maka dilakukan penilaian sebelum dan sesudah mengikuti layanan dalam pengujian program. Berikut adalah langkah-langkah analisis efektivitas program:

1. Mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *add-ins Method of Successive Interbal* (MSI) pada excel. Tujuan dari proses

pengubahan data ini karena menggunakan statistik parametrik dalam pengukuran, sehingga dapat memenuhi syarat data yang digunakan yaitu data interval (Gunawan, 2015).

2. Menguji homogenitas dan normalitas antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol yang diolah menggunakan SPSS atau *Rasch Model* (Kim & Shin, 2020). Dalam penelitian ini, setelah instrumen adaptabilitas karier disebarkan, maka data dari hasil angket diolah dengan menggunakan SPSS atau *Rasch Model* untuk diketahui homogenitas dan normalitas.
3. Setelah melakukan uji normalitas dan homogenitas selanjutnya adalah menguji efektivitas. Pengujian efektivitas bertujuan untuk menguji perbedaan rata-rata adaptabilitas karier. Pengujian efektivitas menggunakan aplikasi SPSS. Kelompok eksperimen yang sudah diberikan intervensi dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan intervensi. Uji efektivitas menggunakan pengujian Anacova (*Analysis of Covarians*) dan Manacova (*Multivariate of Covarians*). Selanjutnya, pengambilan keputusan bergantung pada hasil angka Sig. Jika nilai Signifikan lebih dari 0.05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika angka signifikan kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil pengujian efektivitas didapatkan program bimbingan karier dengan metode *career-style* untuk mengembangkan adaptabilitas karier peserta didik yang layak untuk diimplementasikan kepada peserta didik.