

BAB III

METODE PENELITIAN BIMBINGAN DESAIN KEHIDUPAN UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERADAPTASI KARIER PESERTA DIDIK SMK

Pada bab ini dijelaskan metodologi penelitian yang mencakup paradigma penelitian pendekatan penelitian, metode dan desain penelitian, partisipan penelitian, instrumen penelitian, pengembangan bimbingan desain kehidupan, prosedur penelitian, teknik analisis data

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian mencerminkan pandangan dunia dan pemahaman tentang bagaimana pengetahuan dapat diperoleh. Oleh karena itu, paradigma berfungsi sebagai landasan yang membimbing peneliti dalam memahami, merancang, dan melaksanakan penelitian. Berbeda paradigma dapat menghasilkan pendekatan yang berbeda dalam memandang fenomena, mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan menarik kesimpulan (Mackenzie & Knipe, 2006)

Pemilihan paradigma penelitian dapat dilandaskan pada empat unsur yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi (Yvona S. & Guba, 1985). Berdasarkan pada penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk meneliti kemampuan beradaptasi karier.

Pernyataan di atas menjelaskan bagaimana unsur-unsur ontologi, epistemologi, dan aksiologi mempengaruhi pendekatan penelitian dan memandu pemahaman terhadap data yang dikumpulkan berikut adalah penjelasannya;

- 1) Ontologi: Unsur ini berbicara tentang pandangan peneliti terhadap realitas atau eksistensi. Dalam konteks ini, pandangan ontologi peneliti membentuk cara mereka memaknai dan mengartikan data yang dikumpulkan. Pengertian ontologi yang mendasari penelitian dapat membentuk pemahaman tentang sifat dan karakteristik kemampuan beradaptasi karier yang sedang diteliti.
- 2) Epistemologi: Unsur ini berkaitan dengan pandangan peneliti terhadap cara mendapatkan pengetahuan dan bagaimana pengetahuan tersebut dapat diuji

kebenarannya. Dalam kasus ini, penggunaan instrumen penelitian sebagai alat untuk mengungkap dan mengukur kemampuan beradaptasi karier merupakan bentuk pendekatan epistemologi. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan *rasch model* membantu memastikan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur dengan tepat dan dapat diandalkan.

- 3) Aksiologi: Unsur ini berkaitan dengan nilai-nilai, etika, dan dampak nilai pada penelitian. Penekanan pada nilai guna kemampuan beradaptasi karier dalam membantu individu beradaptasi dengan budaya menunjukkan hubungan aksiologis dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada pemahaman ilmiah semata, tetapi juga memberikan kontribusi nilai dalam kehidupan nyata.

Dalam konteks paradigma, penelitian ini termasuk paradigma positivisme yang fokus pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif untuk mengukur tingkat kemampuan beradaptasi karier peserta didik secara objektif. Seluruh unsur paradigma ini membentuk landasan yang kuat untuk pendekatan penelitian dan membantu menetapkan batasan dan metode dalam mengungkap dan memahami kemampuan beradaptasi karier secara ilmiah dan signifikan. Paradigma positivis (Leong, 2008) menegaskan bahwa peristiwa nyata dapat diamati secara empiris dan dijelaskan dengan analisis logis. Kriteria untuk mengevaluasi validitas teori ilmiah adalah apakah klaim pengetahuan kita (yaitu, prediksi berbasis teori) konsisten dengan informasi yang dapat kita peroleh dengan menggunakan indra kita. Metodologi penelitian positivis (individualisme metodologis) menekankan eksperimen tingkat mikro dalam lingkungan seperti lab yang menghilangkan kompleksitas dunia luar (misalnya, hubungan sosial, psikologis, dan rasisme, etnosentrisme dll).

3.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dapat dipahami dari segi epistemologi (teori pengetahuan), perspektif teoritis, atau metodologi yang digunakan. Perspektif teoritis kuantitatif berpendapat bahwa fenomena sosial dan psikologis memiliki realitas yang perlu ditemukan melalui pendekatan objektif

yang tidak menghakimi. Salah satu cara untuk mencapai ini adalah dengan menjaga jarak yang sejauh mungkin dari subjek penelitian agar peneliti tidak terlalu terpengaruh oleh faktor emosional atau bias pribadi yang dapat memengaruhi interpretasi data.

Metode pengukuran standar dalam penelitian kuantitatif memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat diukur dengan konsistensi dan akurasi yang tinggi. Penggunaan instrumen pengukuran yang sudah teruji dapat membantu meminimalkan kemungkinan bias dalam pengumpulan data. Selanjutnya, analisis data secara statistik memungkinkan untuk menghasilkan temuan yang dapat diinterpretasikan secara obyektif berdasarkan angka dan pola yang teridentifikasi.

Penting untuk diingat bahwa meskipun pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mencapai objektivitas melalui metode pengukuran dan analisis statistik, tetap ada ruang untuk pemahaman kontekstual dan interpretasi yang mendalam terhadap data. Peneliti perlu berhati-hati dalam menganalisis hasil dan memahami makna di balik angka-angka yang ditemukan. (Yilmaz, 2013)

3.3 Metode dan Desain Penelitian

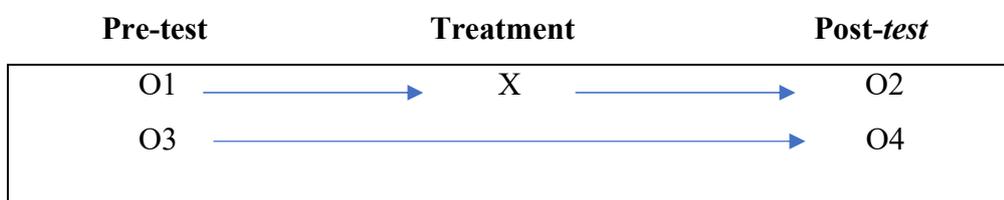
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian Bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik SMK adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Desain penelitian yang digunakan adalah *Quasi Experiment Design*, di mana terdapat kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang dipilih secara *intake group*. Dalam kerangka *Quasi Experiment Design*, penelitian ini menerapkan desain *Pretest-Posttest Non-Equivalent Group Design*.

Desain *Pretest-Posttest Non-Equivalent Group Design* ini memungkinkan peneliti untuk mengukur efek intervensi dengan membandingkan perubahan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang dampak dari Bimbingan desain

kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik SMK

Pada desain *Pretest-Posttest Non-Equivalent Group Design*, sebelum pemberian intervensi, kedua kelompok ini akan mengikuti pretest. Setelah itu, kelompok eksperimen akan diberi intervensi sesuai dengan metode yang ditentukan, sementara kelompok kontrol juga menerima intervensi namun dengan metode yang berbeda. Setelah intervensi selesai, kedua kelompok akan mengikuti *posttest* untuk mengukur dampak dari intervensi yang diberikan.

Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan *Quasi Experiment Design : Pretest-Posttest Non-Equivalent Group Design* untuk menguji efektivitas intervensi terhadap variabel yang sedang diteliti. Desain ini memberikan kontrol yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi hasil penelitian dan memungkinkan peneliti untuk membuat perbandingan yang lebih akurat antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dalam hal perubahan yang terjadi setelah intervensi.



Gambar 3. 1 Pola Pretest-Posttest Non-Equivalent Group Design

Keterangan:

O1 : Pre-test atau pengukuran awal yang diberikan sebelum perlakuan terhadap kelompok eksperimen

O2 : Post-test atau pengukuran akhir yang diberikan setelah perlakuan terhadap kelompok eksperimen

X : Treatment atau perlakuan kepada kelompok eksperimen yang berupa penerapan bimbingan desain kehidupan

O3 : Pre-test yang diberikan kepada kelompok kontrol

O4 : Post-test yang diberikan kepada kelompok kontrol

Kelompok kontrol pada penelitian ini adalah peserta didik dengan karakteristik yang sama dengan populasi penelitian. Kelompok kontrol juga berada

pada karakteristik yang sama serta keduanya homogen. Pre-test dan post-test pada penelitian ini merupakan pengungkapan kondisi awal dan akhir kemampuan beradaptasi karier dari kedua kelompok. Instrumen yang digunakan pada pre-test dan post-test adalah Instrumen Kemampuan beradaptasi karier Peserta didik.

3.4 Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian merupakan orang yang terlibat dalam proses pelaksanaan penelitian ini, adapun jumlah partisipan yang terlibat sejumlah 563 orang yang terdiri dari dosen bimbingan dan konseling, praktisi bimbingan dan konseling serta peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Berikut adalah tabel uraian partisipan penelitian ini

Tabel 3. 1 Partisipan Penelitian

No.	Kegiatan	Partisipan	Jumlah	Keterangan
1.	Uji Rasional Pengembangan Instrumen Kemampuan beradaptasi karier	Dosen Ahli Bimbingan dan Konseling (<i>expert judgement</i>)	2	
2.	Uji Keterbacaan Instrumen Kemampuan beradaptasi karier	Peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).	4	
3.	Uji coba Empirik (<i>try out</i>) Instrumen Kemampuan beradaptasi karier	Peserta didik Tingkat Akhir (Kelas XII dan XIII) SMKN di Kota Cimahi	536	
4.	Survei Profil Kemampuan beradaptasi karier	Peserta didik Tingkat Akhir (Kelas XII dan XIII) SMKN di Kota Cimahi		
5.	Uji Rasional Rumusan Bimbingan Desain Kehidupan	Dosen Ahli Bimbingan dan Konseling (<i>expert judgement</i>)	2	
		Praktisi Bimbingan dan Konseling	1	
6.		Observer (Guru BK)	2	

	Uji coba Empirik Bimbingan Desain Kehidupan	Peserta didik Tingkat Akhir (Kelompok Eksperimen)	10	
		Peserta didik Tingkat Akhir (Kelompok Kontrol)	10	
Jumlah				

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *puspositive sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang sama sekali bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian (Creswell, 2015). Adapun Karakteristik yang menjadi sampel adalah sebagai berikut ; (1) Peserta didik merupakan peserta didik yang sesuai dengan populasi penelitian, (2) Peserta didik berada pada kategori Populasi penelitian adalah peserta didik tingkat akhir di SMK Kota Cimahi 3) Peserta didik mengikuti seluruh layanan bimbingan desain kehidupan

Sampel penelitian ini berjumlah 8 orang, yang terdiri dari 4 kelompok eksperimen dan 4 kelompok kontrol berdasarkan hasil peserta didik yang berkemampuan adaptabilitas karier rendah

3.5 Instrumen Penelitian

Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah kemampuan beradaptasi peserta didik SMK, dan untuk memperoleh data tersebut maka digunakanlah instrumen kemampuan beradaptasi karier yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan prosedur; 1) Perumusan definisi konseptual kemampuan beradaptasi karier berdasarkan pendapat para ahli; (2) Perumusan definisi operasional kemampuan beradaptasi karier; (3) Perumusan kisi-kisi instrumen kemampuan beradaptasi karier; (4) penetapan pedoman skoring dan penafsiran; (5) Pengujian rasional yang terdiri dari uji Keterbacaan dan pengujian empirik instrumen kemampuan beradaptasi karier. Berikut adalah uraian setiap prosedur pengembangan instrumen;

3.5.1. Analisis Konseptual Kemampuan Beradaptasi Karier

Pada Bagian ini dijelaskan analisis konseptual tentang kemampuan beradaptasi karier yang bersumber dari pandangan para ahli

Super mendefinisikan kemampuan beradaptasi karier sebagai kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja (D. E. Super, 1980). Pada awalnya Adaptasi karier diusulkan sebagai alternatif dari konsep kematangan kejuruan/karier (*vocational maturity*), yang mana pada konsep kematangan karier menggambarkan sikap dan kompetensi karier bagi seseorang yang siap bekerja atau berkarier, akan tetapi berkembang dikarenakan individu yang akan berkarier diharapkan bisa berinteraksi dengan lingkungannya (D. E. Super & Knasel, 1981)

Kemampuan beradaptasi karier didefinisikan oleh Savickas sebagai kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terprediksi dan mampu berpartisipasi dalam peran pekerjaannya, serta mampu menguasai situasi tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (M. L. Savickas, 1990a).

Savickas (M. L. Savickas, 1997) mengatakan tentang asal mula konstruksi kemampuan beradaptasi karier, berikut kutipannya, "*The four segments in the life-span, life-space approach to comprehending and intervening in careers (i.e., individual differences, development, self, and context) constitute four perspectives on adaptation to life roles. Adaptation serves as a bridging construct to integrate the complexity engendered by viewing vocational behavior from four distinct vantage points. To correspond to adaptation as a core construct, career adaptability should replace career maturity as the critical construct in the developmental perspective on adaptation. Moreover, adaptability could be conceptualized using developmental dimensions similar to those use to describe career maturity, namely planning, exploring and deciding*" Terdapat empat segmen dalam rentang hidupan individu, yang berguna untuk memahami dan mengintervensi karier individu tersebut, diantaranya; perbedaan individu, pengembangan individu, individu itu sendiri, dan konteks. Hal tersebut merupakan empat perspektif adaptasi terhadap peran kehidupan. Adaptasi berfungsi sebagai konstruk penghubung untuk mengintegrasikan kompleksitas yang ditimbulkan

dengan melihat perilaku karier dari empat sudut pandang yang berbeda. Agar sesuai dengan adaptasi sebagai konstruk inti, kemampuan beradaptasi karier harus menggantikan kematangan karier sebagai konstruk kritis dalam perspektif perkembangan adaptasi. Selain itu, kemampuan beradaptasi dapat dikonseptualisasikan dengan menggunakan dimensi perkembangan yang serupa dengan yang digunakan untuk menggambarkan kematangan karier, yaitu merencanakan, mengeksplorasi, dan memutuskan

Teori kemampuan beradaptasi karier dimaksudkan untuk diterapkan dalam komunitas multikultural dan ekonomi global yang menyediakan sebuah penjelasan kontemporer terhadap karier dan menjadi suatu model yang sesuai untuk konseling karier. Untuk mencapai tujuan ini, teori konstruksi karier memfokuskan diri pada bagaimana individu membangun kariernya berdasarkan konstruktivisme pribadi dan konstruktivisme sosial. Teori ini memandang perkembangan karier sebagai suatu proses adaptasi terhadap lingkungan daripada sekedar suatu proses perkembangan karier yang menjadi dewasa secara internal dan otomatis (M. L. Savickas, 1990b; M. L. Savickas & Porfeli, 2012b)

Kemampuan beradaptasi karier merupakan kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas dalam rangka persiapan dan partisipasi dalam dunia kerja, serta kesiapan dalam menghadapi penyesuaian yang diakibatkan oleh perubahan kondisi di pekerjaan dan dunia kerja, baik yang terprediksi maupun tidak terprediksi

Berikut analisis konseptual Kemampuan beradaptasi karier berdasarkan pandangan Super dan Savickas yang ditinjau dari definisi, esensi, dimensi dan indikator.

Tabel 3. 2
Matriks Analisis Konstruk Kemampuan Beradaptasi Karier

No.	Dimensi	Sumber Rujukan			Sintesis
		Savickas (1997)	Hirschi (2009)	Koen (Koen et al., 2010)	
1.	Definisi	Kemampuan individu untuk menangani tugas-tugas perkembangan karier serta mempersiapkan peran profesional.	Adaptabilitas karier sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai transisi dan tantangan karier.	Adaptabilitas karier sebagai prediktor perilaku pencarian kerja dan kualitas reemployment	Kemampuan beradaptasi karier merupakan kemampuan untuk merespon tantangan dan segala bentuk perubahan yang berhubungan dengan karier serta memiliki inisiatif untuk merencanakan karier
2.	Esensi	Penyesuaian terhadap perubahan kondisi kerja dan pasar tenaga kerja	Sumber daya yang membantu individu mempersiapkan dan mengatasi transisi karier.	Peran adaptabilitas dalam transisi dari pengangguran ke pekerjaan kembali.	Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, mengeksplorasi peluang baru dan mengatasi hambatan
3.	Aspek-aspek	1. Concern (Kepedulian) 2. Control (Kontrol) 3. Curiosity (Keingintahuan) 4. Confidence (Kepercayaan Diri)	1. Afektif 2. Kognitif	1. Afektif 2. Kognitif 3. Psikomotor	1. Sikap (afektif) 2. Pengetahuan (kognitif) 3. Keterampilan Beradaptasi (Psikomotor)
4.	Indikator	1. Concern (Kepedulian)	1. Afektif 1.1 Kepribadian Proaktif	1. Afektif 1.1. Kepribadian Proaktif	1. Sikap (afektif) 4.1. Kemandirian

	<p>1.1.Kesadaran akan masa depan</p> <p>2. Control (Kontrol)</p> <p>2.1.Tanggung jawab dalam membangun karier</p> <p>3. Curiosity (Keingintahuan)</p> <p>3.1.Eksplorasi peluang karier</p> <p>4. Confidence (Kepercayaan Diri)</p> <p>4.1.Kepercayaan diri dalam membuat keputusan karier</p>	<p>1.1.1. Kemauan untuk berubah</p> <p>1.2 Efikasi diri</p> <p>1.2.1 Kepercayaan diri dalam mencapai tujuan karier</p> <p>2. Kognitif</p> <p>2.1. Keingintahuan</p> <p>2.2.1. Keingintahuan akan karier</p>	<p>1.1.1. Inisiatif dalam mencari peluang karier</p> <p>2. Kognitif</p> <p>2.1.Pola pikir tanpa batas</p> <p>2.2.1. Keterbukaan terhadap peluang karier</p> <p>3. Psikomotor</p> <p>3.1.Dukungan Sosial</p> <p>3.1.1. Dukungan sosial dalam proses pencarian kerja</p>	<p>4.2. Percaya diri mencapai tujuan karier</p> <p>4.3. Ketangguhan dalam menghadapi rintangan</p> <p>4.4. Ketekunan menghadapi kesulitan</p> <p>4.5. Keyakinan diri</p> <p>4.6. Percaya kemampuan mengatasi tantangan karier</p> <p>2. Pengetahuan (kognitif)</p> <p>2.1. Penetapan tujuan karier</p> <p>2.2. Kesadaran terhadap pilihan pendidikan dan karier</p> <p>2.3. Tanggung jawab atas tindakan sendiri</p> <p>2.4. Pengambilan keputusan yang tepat</p> <p>2.5. Pengamatan cara-cara berbeda</p> <p>2.6. Pencarian jawaban mendalam</p> <p>3. Keterampilan Beradaptasi (Psikomotor)</p> <p>3.1. Persiapan untuk masa depan</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

						3.2. Keteguhan dan kesabaran 3.3. Eksplorasi lingkungan sekitar 3.4. Pencarian peluang pengembangan pribadi
--	--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan analisis konseptual kecakapan kerja yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan beradaptasi karier merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan yang berhubungan dengan karier dan memprediksi kemajuan dalam perkembangan karier, yang meliputi 3 Aspek diantaranya; sikap (afektif), pengetahuan (kognitif) dan keterampilan beradaptasi (psikomotor)

3.5.2. Definisi Operasional Kemampuan beradaptasi karier

Kemampuan beradaptasi karier yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kemampuan peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam Kemampuan beradaptasi karier merupakan kemampuan untuk merespon tantangan dan segala bentuk perubahan yang berhubungan dengan karier serta memiliki inisiatif untuk merencanakan karier, yang meliputi 3 Aspek diantaranya aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan beradaptasi. Berikut adalah definisi secara operasionalnya:

- 1) Aspek sikap konteks kemampuan beradaptasi karier merujuk pada respon emosional dan keyakinan individu yang mempengaruhi cara mereka menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan karier. Sikap ini mencakup kemandirian, percaya diri, ketangguhan, ketekunan, keyakinan diri, dan kepercayaan pada kemampuan mengatasi tantangan karier
- 2) Aspek pengetahuan dalam konteks kemampuan beradaptasi karier mencakup informasi, pemahaman, dan kesadaran yang dimiliki individu mengenai karier, termasuk penetapan tujuan, pilihan pendidikan, tanggung jawab, pengambilan keputusan, observasi metode berbeda, dan pencarian jawaban mendalam.
- 3) Aspek keterampilan beradaptasi dalam konteks kemampuan beradaptasi karier merujuk pada kemampuan praktis yang dimiliki individu untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan karier, termasuk persiapan masa depan, keteguhan dan kesabaran, eksplorasi lingkungan sekitar, dan pencarian peluang pengembangan pribadi

3.5.3. Kisi-kisi Instrumen Kemampuan Beradaptasi Karier

Berdasarkan definisi operasional yang telah dirumuskan di atas, maka dikembangkan item pernyataan yang merupakan penjelasan dari dua aspek Kemampuan beradaptasi karier. Berikut adalah kisi-kisinya:

Tabel 3. 3
Kisi-Kisi Instrumen

Aspek	Indikator	Nomor Item	Pertanyaan
Sikap	Kemandirian	c2.7	Mengandalkan kemampuan diri sendiri
		c2.8	Mampu menyelesaikan masalah tanpa bantuan
		c2.9	Merasa sangat yakin dan percaya diri dalam keyakinan saya
	Percaya diri mencapai tujuan karier	c4.1	Mampu mencapai tujuan karier Saya
		c4.2	Yakin bisa mencapai tujuan karier saya
	Ketangguhan dalam menghadapi rintangan	c4.3	Mengerjakan tugas secara efisien
		c4.4	Memiliki motivasi dalam diri untuk melanjutkan usaha saya
	Ketekunan menghadapi kesulitan	c4.5	Tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan
		c4.6	Terus berusaha meskipun menghadapi banyak hambatan
	Keyakinan diri	c4.7	Memiliki keyakinan dalam kemampuan diri sendiri
		c4.8	Yakin dapat mengatasi tantangan besar
Percaya kemampuan mengatasi tantangan karier	c4.9	Bekerja dengan kemampuan saya	
	c4.10	Mampu menyelesaikan tugas yang sulit	
	c4.11	Yakin dapat meraih keberhasilan dalam karier	
Pengetahuan	Penetapan tujuan karier	c1.1	Merencanakan hal-hal penting sebelum memulai sesuatu
		c1.2	Menetapkan tujuan jangka panjang untuk karier
		c1.3	Memikirkan seperti apa masa depan

	Kesadaran terhadap pilihan pendidikan dan karier	c1.5	Menyadari bahwa pilihan saat ini membentuk masa depan Saya
		c1.6	Mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan saya
		c1.8	Percaya bahwa dengan usaha dan keterampilan yang saya miliki
		c1.11	Menyadari pilihan pendidikan dan karier yang harus diambil
		c1.12	Mencari informasi tentang pilihan karier yang tersedia
	Tanggung jawab atas tindakan sendiri	c2.1	Percaya dengan mempertahankan sikap positif dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik
		c2.2	Memahami bahwa kemampuan untuk membuat keputusan secara mandiri adalah keterampilan yang penting
		c2.3	Memahami setiap tindakan memiliki konsekuensi
	Pengambilan keputusan yang tepat	c2.11	Melakukan apa yang benar menurut saya
		c2.12	Mengambil keputusan penting secara mandiri
	Pengamatan cara-cara berbeda	c3.6	Memvisualisasikan diri saya dalam karier yang berbeda dengan jurusan di SMK
		c3.9	Mengamati cara-cara berbeda dalam melakukan sesuatu
		c3.10	Memahami bahwa eksperimen dengan metode baru dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi saya dalam menyelesaikan tugas
	Pencarian jawaban mendalam	c3.11	Menggali jawaban mendalam atas pertanyaan yang saya miliki
c3.12		Menyadari pentingnya mencari dan mengeksplorasi peluang baru untuk pengembangan diri dan karier	
Keterampilan beradaptasi	Persiapan untuk masa depan	c1.9	Mempersiapkan diri untuk masa depan

		c1.10	Mengambil langkah-langkah konkret untuk mempersiapkan masa depan karier saya
	Keteguhan dan kesabaran	c2.5	Berusaha tenang dan fokus saat menghadapi masalah
		c2.6	Terus berusaha meski menghadapi kesulitan
	Eksplorasi lingkungan sekitar	c3.1	Mencatat hal-hal baru yang saya temui dan berinteraksi dengan orang lain
		c3.2	Mencari tahu tentang hal-hal baru di sekitar
	Pencarian peluang pengembangan pribadi	c3.3	Aktif mencari kursus atau pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan
		c3.4	Berpartisipasi dalam kegiatan yang mengembangkan diri

3.5.4. Pedoman Penyekoran & Penafsiran

3.5.4.1. Pedoman Skorsing

Pengukuran instrument mengambil model skala *likert* yang merupakan bentuk pernyataan tertutup yang mana responden telah disediakan beberapa alternatif jawaban dan responden dapat memilih jawaban sesuai dengan kondisinya. Menurut Sugiono *model skala likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiono, 2010)

Alat pengungkap data Instrumen Kemampuan beradaptasi karier dalam berbentuk *self report model skala likert*. Skala ini terdiri atas seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat mengenai kekuatan untuk beradaptasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah *model skala likert* dengan 5 pilihan jawaban. berikut adalah pembobotan Instrumen Kemampuan beradaptasi karier

Tabel 3. 4
Pembobotan Instrumen Kemampuan Beradaptasi Karier

No.	Jawaban	Favourable
1	Paling kuat (PK)	5
2	Sangat kuat (SK)	4
3	Kuat (K)	3
4	Cukup kuat (CK)	2
5	Tidak kuat (TK)	1

- 1) Jumlah pilihan = 5
- 2) Jumlah pernyataan = 40
- 3) Skoring terendah = 1 (pilihan jawaban yang salah)
- 4) Skoring tertinggi = 5 (pilihan jawaban yang benar)
- 5) Jumlah skor terendah = skoring terendah x jumlah pertanyaan
= 1 x 40 = 40
- 6) Jumlah skor tertinggi = skoring tertinggi x jumlah pertanyaan
= 5 x 40 = 200

Panduan skoring dipandang sudah tepat karena sudah diuji dengan *rasch model*. Hasil uji pemeringkatan skala (*rating scale*) dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut

Tabel 3. 5
Rating Scale

SUMMARY OF CATEGORY STRUCTURE. Model="R"

CATEGORY LABEL	SCORE	OBSERVED COUNT	OBSVD %	AVRGE	SAMPLE EXPECT	INFIT MNSQ	OUTFIT MNSQ	ANDRICH THRESHOLD	CATEGORY MEASURE
1	1	273	1	-.41	-1.25	1.80	2.00	NONE	(-3.62)
2	2	1307	6	.56	.02	1.09	1.16	-2.35	-1.78
3	3	5965	30	.74	.82	.88	.88	-1.08	-.07
4	4	8029	40	1.56	1.55	.91	.89	.89	1.77
5	5	4545	43	2.46	2.42	.98	.98	2.54	(3.77)

Hasil analisis rasch menunjukkan rata-rata observasi dimulai pada logit -0,45 untuk pilihan skor 1, logit 0,56 untuk pilihan skor 2, logit 0,74 untuk pilihan skor 3, logit 1,56 untuk pilihan skor 4 dan 2,46 untuk pilihan skor 5. Kenaikan nilai rata-rata observasi ini menunjukkan validitas skala yang digunakan pada instrumen

kemampuan beradaptasi karier, dapat dikatakan sangat baik dan tidak membingungkan responden dalam pengisian dan menjawabnya.

3.5.4.2. Pedoman Penafsiran

Penafsiran pada penelitian ini menggunakan kategorisasi Instrumen Kemampuan beradaptasi karier yang dirumuskan berdasarkan model distribusi normal. Dalam Azwar (2006) bahwa tujuan kategorisasi adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum atribut yang diukur. Norma kategorisasi dirumuskan berdasarkan kelompok kategorisasi Instrumen Kemampuan beradaptasi karier dalam tiga kategori, yaitu: Kemampuan Beradaptasi Tinggi, Kemampuan Beradaptasi Sedang, dan Kemampuan Beradaptasi Rendah. Adapun kategorisasi yang disusun didasarkan atas norma hipotetik dengan rincian sebagai berikut

Tabel 3. 6
Kriteria Skoring

Norma/Kriteria Skor	Kategori
$X > \mu + 1,0 SD$	Mampu Beradaptasi
$\mu - 1,0 SD \leq X \leq \mu + 1,0 SD$	Cukup Mampu Beradaptasi
$X < \mu - 1,0 SD$	Belum Mampu Beradaptasi

Keterangan:

μ : Mean (rata-rata) hipotetik

Pengkategorisasian dirancang pada standar teoretis yang dipisahkan menjadi tiga kelompok, untuk lebih spesifik. Kemampuan Beradaptasi Tinggi, Kemampuan Beradaptasi Sedang, dan Kemampuan Beradaptasi Rendah. Untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh dan signifikan dari hasil investigasi yang dimaksud sebagai berikut.

Tabel 3. 7

Deskripsi Penafsiran Kemampuan Beradaptasi Karier

Norma/Kriteria Skor	Kategori	Deskripsi
144 – 200	Mampu Beradaptasi	Kategori ini mencakup peserta didik yang menunjukkan kemampuan yang tinggi

Nurlathif Muhyidin, 2024

BIMBINGAN DESAIN KEHIDUPAN UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERADAPTASI KARIER PESERTA DIDIK SMK (Studi Kuasi Eksperimen Bimbingan Desain Kehidupan SMK Negeri 1 Cimahi Tahun Ajaran 2023/2024)

Universitas Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang berhubungan dengan karier. Mereka memiliki sikap yang positif, pengetahuan yang mendalam, dan keterampilan yang kuat untuk menghadapi tantangan karier
97 – 143	Cukup Mampu Beradaptasi	Kategori ini mencakup peserta didik yang menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan karier pada tingkat sedang. Mereka memiliki beberapa sikap positif, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan, tetapi mungkin masih memerlukan pengembangan lebih lanjut dalam beberapa area
0 – 96	Belum Mampu Beradaptasi	Kategori ini mencakup peserta didik yang menunjukkan kemampuan yang rendah dalam menyesuaikan diri dengan perubahan karier. Mereka memiliki sikap yang kurang positif, pengetahuan yang terbatas, dan keterampilan yang belum memadai untuk menghadapi tantangan karier

3.5.5. Pengujian Kelayakan Instrumen

3.5.5.1 Uji Rasional

Instrumen kemampuan beradaptasi karier diawali dengan uji pertimbangan oleh pakar sebelum dilakukan uji coba. Penimbang uji rasional instrumen kemampuan beradaptasi karier dilakukan pada satu pakar bimbingan dan konseling yaitu Dr. Nandang Budiman, M.Si. dan Drs. Sudaryat Nurdin Akhmad, M.Pd. Uji rasional ini bertujuan untuk mengetahui kelayakan instrumen dari sisi konstruk, konten dan bahasa yang digunakan, penimbang instrumen memilih tiga penilaian yaitu memadai, revisi dan tidak memadai. Berikut adalah Hasil Uji Rasional

Tabel 3. 8
Hasil Uji Rasional

No.	Nama	Saran perbaikan
1.	Dr. Nandang Budiman, M.Si	<ol style="list-style-type: none"> Perbaiki item-item, sesuaikan dengan aspek yang sudah ditentukan Banyak item yang tertukar, tidak sesuai dengan aspek

2.	Drs. Sudaryat Nurdin Akhmad, M.Pd	1. Aspek disesuaikan dengan Grand theory
----	-----------------------------------	------------------------------------------

Memadai artinya item-item dari instrumen memiliki kriteria kelayakan sehingga instrumen dapat digunakan, revisi artinya item-item instrumen perlu ada perbaikan dan tidak memadai artinya item-item instrumen tidak memenuhi kelayakan. Adapun hasil pengujian rasional instrumen kemampuan beradaptasi karier ada pada sebagian item di bagian dimensi kognitif yang seharusnya ada pada dimensi afektif, adapun yang perlu diperbaiki pada nomor 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

3.5.5.2 Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen kemampuan beradaptasi karier dilakukan kepada peserta didik di luar sampel penelitian. Uji keterbacaan instrumen bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kemampuan beradaptasi karier yang dikembangkan dapat dipahami dan mudah dikerjakan oleh peserta didik. Instrumen kemampuan beradaptasi karier diuji keterbacaannya kepada empat peserta didik kelas XIII SMK. Hasil uji keterbacaan terdapat beberapa item yang perlu diperbaiki dari segi bahasa yang terlalu baku untuk dipahami peserta didik

Adapun identitas peserta didik yang dilakukan uji keterbacaan adalah sebagai berikut

Tabel 3. 9
Hasil Uji Keterbacaan oleh Peserta didik

No.	Nama	Kelas	Saran perbaikan
1.	Haifa	XII IOP	Item 20 (lebih baik kata kebiasaan diganti kata karakter)
2.	Tri Handani	XII RPL	Item 22(kata berdikari mungkin diganti dengan kalimat yang lain)
3.	Bintang	XII Meka	Item 34 dan 35 (pertanyaannya mirip)
4.	Ega Anugrah	XII TEDK	Item 24 (kalimat berpengaruh lebih baik diganti dengan efisien)

3.5.5.3 Uji Coba Empirik

Uji Validitas Instrumen Kemampuan beradaptasi karier dilaksanakan kepada peserta didik SMK Negeri di Kota Cimahi, yang terkumpul sebanyak 536 responden menggunakan *google form*. Uji coba instrumen ini dilakukan untuk melihat apakah soal tersebut layak atau tidak untuk digunakan. Berdasarkan hasil dari uji coba instrumen, maka diperoleh data validitas, reliabilitas, tingkat kesukaran, daya pembeda butir soal dan homogenitas.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan beradaptasi karier

Untuk mengetahui apakah Instrumen mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas, yang terpenting dalam validasi Instrumen adalah membuktikan bahwa struktur keseluruhan aspek, indikator dan item dapat membuat suatu konstruk yang akurat bagi responden yang diukur. Untuk melihat hasil validitas konstruk, isi/konten dan item menggunakan *Rasch Model*, Berikut adalah penjelasannya;

TABLE 23.0 olah INSTRUMEN ADAPTABILITAS KARIER S ZOU402WS.TXTa Aug 23 10:46 2023
INPUT: 341 PERSON 59 ITEM REPORTED: 341 PERSON 59 ITEM 5 CATS WINSTEPS 3.73

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)			
		-- Empirical --	Modeled
Total raw variance in observations	=	98.1 100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	39.1 40.9%	40.0%
Raw variance explained by persons	=	16.6 16.9%	17.0%
Raw Variance explained by items	=	22.6 23.0%	23.1%
Raw unexplained variance (total)	=	59.0 60.1% 100.0%	60.0%
Unexplnd variance in 1st contrast	=	3.4 3.4%	5.7%
Unexplnd variance in 2nd contrast	=	2.9 3.0%	4.9%
Unexplnd variance in 3rd contrast	=	2.9 2.9%	4.9%
Unexplnd variance in 4th contrast	=	2.6 2.6%	4.4%
Unexplnd variance in 5th contrast	=	2.2 2.2%	3.7%

Dari gambar diatas, menunjukkan hasil pengukuran *raw variance* data adalah sebesar 40,9 % yang menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi syarat minimal persyaratan *undimensionalitas* yaitu kurang dari 40%

2) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kemampuan Beradaptasi karier

Berikut akan adalah ringkasan hasil uji reliabilitas Instrumen Kemampuan beradaptasi karier yang diolah secara statistik dan analisis menggunakan metode *rasch model*, data yang diperoleh dari 536 responden yang menjawab 40 item. Kualitas butir soal dari aspek reliabilitas butir soal pada pendekatan teori tes klasik menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (KR-20). Butir soal dianggap reliabel jika memenuhi kriteria koefisien korelasi reliabilitas instrumen yang ditunjukkan pada Tabel dibawah ini.

Tabel 3. 10
Kriteria Reliabilitas Instrumen Permodelan Rasch

Nilai reliability (Person/Item)	Interpretasi
> 0,94	Istimewa
0,91-0,94	Bagus Sekali
0,81-0,90	Bagus
0,67-0,80	Cukup
<0,67	Lemah

SUMMARY OF 341 MEASURED (EXTREME AND NON-EXTREME) PERSON								
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	221.8	59.0	1.39	.20				
S.D.	30.3	.0	1.18	.13				
MAX.	295.0	59.0	8.01	1.83				
MIN.	59.0	59.0	-7.79	.17	.16	-8.1	.16	-8.1
REAL RMSE	.25	TRUE SD	1.16	SEPARATION	4.54	PERSON RELIABILITY	.95	
MODEL RMSE	.24	TRUE SD	1.16	SEPARATION	4.88	PERSON RELIABILITY	.96	
S.E. OF PERSON MEAN = .06								

PERSON RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .96

CRONBACH ALPHA (KR-20) PERSON RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .97

SUMMARY OF 59 MEASURED (NON-EXTREME) ITEM								
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	1281.7	341.0	.00	.08	1.00	-.4	1.01	-.2
S.D.	101.7	.0	.60	.00	.29	3.4	.31	3.4
MAX.	1492.0	341.0	1.62	.09	2.21	9.9	2.35	9.9
MIN.	991.0	341.0	-1.37	.07	.61	-6.1	.61	-6.0
REAL RMSE	.08	TRUE SD	.59	SEPARATION	7.26	ITEM RELIABILITY	.98	
MODEL RMSE	.08	TRUE SD	.59	SEPARATION	7.64	ITEM RELIABILITY	.98	
S.E. OF ITEM MEAN = .08								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

ITEM RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00

20001 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 41462.13 with 19601 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .7039

Pada hasil perhitungan rasch model didapatkan hasil sebagai berikut:

- Person Measure* didapatkan 1,39 logit
- Item reliability* 0,98
- Nilai *alpha cronbach* sebesar 0,97

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat nilai 1,39 logit menunjukkan rata-rata kemampuan di atas item. Nilai *item reliability* 0,98 berada di rentang > 0,94 dalam kategori istimewa. Nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,97 dalam kategori bagus.

3.2. Pengembangan Bimbingan Desain Kehidupan untuk Mengembangkan Kemampuan Beradaptasi Karier

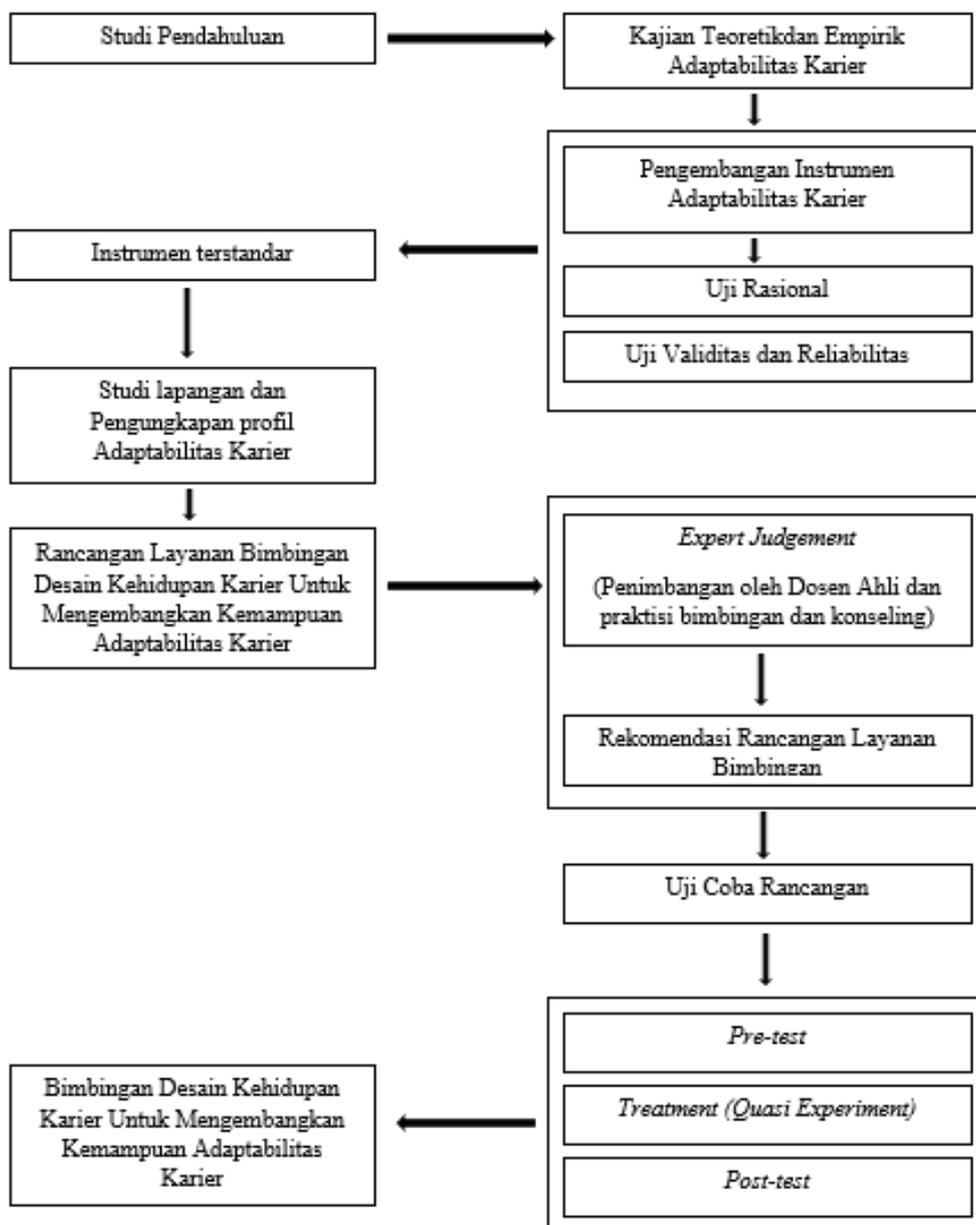
Pengembangan bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik didasari pada kajian konseptual bimbingan desain kehidupan dan kemampuan beradaptasi karier, Pengembangan rumusan bimbingan desain kehidupan ini dalam rangka mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan yang dilakukan melalui dua tahapan diantaranya ; pertama, pengembangan rumusan bimbingan desain kehidupan dan kedua, pengujian secara konseptuan dan empirik oleh dosen ahli dan praktisi yang bertujuan sebagai proses pengulasan kembali (*review*) terhadap rasional, struktur dan redaksional bimbingan desain kehidupan.

Konsep bimbingan desain kehidupan merupakan suatu layanan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik SMK yang diberikan oleh guru BK kepada peserta didik yang memiliki untuk dapat membantu peserta didik SMK mengembangkan kemampuan beradaptasi karier mereka. Konsep bimbingan desain kehidupan ini didukung oleh teori beradaptasi karier dan pendapat para ahli yang menekankan pentingnya pemahaman diri, keterampilan pengambilan keputusan, pengetahuan tentang dunia kerja, dan kesiapan kerja. Adapun tahapan bimbingannya terdiri dari 1) Transisi Naratif; 2) Melakukan *Career Construction Interview* (CCI); 3) Rekonstruksi Potret Hidup; 4) Menutup sesi dan evaluasi.

Untuk mendapatkan rancangan bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik yang layak diimplementasikan, maka dilakukan uji kelayakan rancangan secara rasional. Pengujian rasional ini ditujukan kepada: 1) Pakar bimbingan dan konseling dan 2) Praktisi bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Hasil uji rasional rancangan bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier dilakukan perbaikan dengan saran dan masukan penimbang. Kemudian dilakukan uji empirik berupa implementasi rancangan layanan bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan

beradaptasi karier kepada peserta didik sebagai upaya menghasilkan layanan yang efektif. Adapun gambaran proses dan tahapan pengembangan bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier ada pada gambar

3.3. Prosedur Penelitian



Gambar 3. 2 Kerangka Pengembangan Bimbingan Desain Kehidupan Untuk Mengembangkan Kemampuan Beradaptasi Karier Peserta Didik

Nurlathif Muhyidin, 2024

BIMBINGAN DESAIN KEHIDUPAN UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERADAPTASI KARIER PESERTA DIDIK SMK (Studi Kuasi Eksperimen Bimbingan Desain Kehidupan SMK Negeri 1 Cimahi Tahun Ajaran 2023/2024)

Universitas Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Prosedur penelitian bimbingan desain kehidupan untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik dilaksanakan melalui tiga tahapan diantaranya tahap persiapan, pelaksanaan dan pelaporan. Berikut adalah uraiannya;

1. Tahap Persiapan

Tahap awal pada penelitian adalah tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan studi pendahuluan dan pengkajian secara teoretis tentang kemampuan beradaptasi karier. Kajian teoretis diperoleh dari studi literatur dari berbagai buku yang terkait temuan penelitian, jurnal ilmiah bereputasi baik nasional maupun internasional serta sumber lain yang berhubungan dengan kemampuan beradaptasi karier. Setelah itu, peneliti juga melakukan studi pendahuluan untuk mendapatkan gambaran secara empiris terhadap kejadian yang ada di lapangan, khusus di tempat penelitian. Hal ini berguna untuk memperoleh data secara akurat dan empiris.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan tahapan utama dalam prosedur penelitian. Pada tahap pelaksanaan meliputi tiga langkah kegiatan, yaitu: Pertama, pengembangan instrumen kemampuan beradaptasi karier yang digunakan sebagai dasar pengungkapan profil kemampuan beradaptasi karier peserta didik. Pengembangan instrumen kemampuan beradaptasi karier diawali dengan mensintesis berbagai teori kemampuan beradaptasi karier yang kemudian dijadikan sebagai perumusan kisi-kisi instrumen, selanjutnya dilakukan pengujian rasional oleh ahli bimbingan dan konseling dan uji empirik untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel.

Kedua, merancang rumusan hipotetik bimbingan desain kehidupan. Rumusan hipotetik bimbingan desain kehidupan dirancang berdasarkan profil kemampuan beradaptasi karier peserta didik yang sudah dianalisis sebelumnya. Kemudian Rancangan perumusan hipotetik dikajian secara konseptual dan empirik berdasarkan kemampuan beradaptasi karier dan bimbingan desain kehidupan. Temuan konseptual inilah yang menjadi landasan dalam merancang rumusan hipotetik bimbingan desain kehidupan untuk

mengembangkan kemampuan beradaptasi karier peserta didik. Rumusan hipotetik bimbingan desain kehidupan karier selanjutnya dilakukan uji kelayakan oleh para pakar dan praktisi. Hasil penimbangan oleh para pakar kemudian dijadikan sebagai bahan perbaikan rancangan layanan sebelum diuji cobakan.

Ketiga, Uji coba lapangan terhadap rancangan layanan bimbingan desain kehidupan yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian rancangan layanan bimbingan desain kehidupan karier dilakukan dengan desain eksperimen kuasi. Langkah awal yang dilakukan adalah dengan melakukan pre-test untuk menampilkan profil awal peserta didik yang menjadi sampel penelitian. Kemudian, pembagian sampel menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada kelompok kontrol, peserta didik tidak mendapatkan perlakuan. Sedangkan pada kelompok eksperimen, peserta didik mendapatkan perlakuan berupa bimbingan desain kehidupan karier. Setelah itu kedua kelompok tersebut melakukan post-test sebagai pengungkapan profil kemampuan beradaptasi karier peserta didik

3. Tahap Pelaporan

Tahap pelaporan pada penelitian ini merupakan pemaparan hasil data empirik terkait gambaran profil kemampuan beradaptasi karier peserta didik secara umum dan berdasarkan kondisi sosio demografis, rumusan hipotetik bimbingan desain kehidupan karier yang layak menurut para pakar dan efektivitas bimbingan desain kehidupan karier untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan

3.4. Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengetahui efektivitas bimbingan desain kehidupan karier untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi karier menggunakan pengujian statistik non parametrik karena data yang digunakan adalah data ordinal. Analisis statistik non parametrik yang digunakan yaitu dengan uji Wilcoxon dan Mann Whitney U. Uji Wilcoxon dilakukan untuk mengetahui

pengaruh bimbingan desain kehidupan karier terhadap kemampuan beradaptasi karier peserta didik. Kemudian, Mann Whitney U bertujuan untuk mengetahui perbedaan kemampuan beradaptasi karier pada kelompok eksperimen dan kontrol setelah melaksanakan bimbingan desain kehidupan karier. Adapun rumusan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 > \mu_2$$

Kriteria pengujian

- 1) Jika Sig > 0,05 maka H0 tidak ditolak dan H1 ditolak, artinya tidak terdapat perbedaan rata-rata kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen
- 2) Jika sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat perbedaan rata-rata kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen