

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian survei. Dalam desain survei, data dideskripsikan secara kuantitatif (angka-angka), kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut yang selanjutnya dilakukan generalisasi atau membuat klaim-klaim tentang populasi tersebut (Creswell dalam Fawaid, 2012, hlm. 216). Data yang dideskripsikan secara angka, kecenderungan, dan perilaku yang dimaksud adalah adaptabilitas karir peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif, peneliti mengidentifikasi suatu masalah penelitian, menganalisis tren, membandingkan kelompok atau menghubungkan variabel dengan menggunakan analisis statistik dan menginterpretasi hasil berdasarkan tren di bidang tertentu dengan membandingkan pada prediksi sebelumnya atau penelitian terdahulu (Creswell, 2015, hlm. 24). Pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah untuk mengetahui gambaran umum adaptabilitas karir peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018 berdasarkan faktor demografis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya karena peneliti tidak melakukan kontrol dan memanipulasi variabel penelitian (Sukardi, 2004, hlm. 157). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah menjawab pertanyaan empiris dengan merangkum dan menyajikan data dengan cara menampilkan informasi yang relevan secara jelas dan akurat (Sundayana, 2014, hlm. 3). Metode deskriptif yang digunakan adalah untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018 berdasarkan faktor demografis.

3.2 Partisipan

Partisipan yang terlibat dalam penelitian adalah seluruh peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018. Jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 496 orang. Pemilihan partisipan penelitian ditentukan menurut karakteristik dan dasar pertimbangan sebagai berikut.

- 1) Super mengidentifikasi adaptabilitas karir menggantikan kematangan karir sebagai proses sentral dalam pengembangan karir remaja (Savickas, 1997, hlm. 254)
- 2) Pengambilan keputusan karir penting dimiliki oleh remaja awal yaitu rentang usia 13-16 tahun karena remaja mengalami masa kritis pertama yaitu dihadapkan dengan pemilihan karir ketika SMP, apakah ia akan melanjutkan ke SMA atau SMK (Koumoundourou dkk, 2011).
- 3) Mempersiapkan karir masa depan seseorang pada umumnya dianggap sebagai salah satu inti tugas perkembangan remaja (Hirschi & Vondracek, 2009, hlm. 120). Tujuan dari tugas perkembangan tersebut adalah agar remaja dapat memilih karir dan mempersiapkan diri untuk berkarir (Yusuf, 2012, hlm. 83).
- 4) Proses perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super bahwa usia 14–24 tahun merupakan fase eksplorasi (*exploration*) yaitu di mana orang muda memikirkan alternatif jabatan/pekerjaan (Winkel & Hastuti, 2013, hlm. 632). Kemudian pada masa-masa tertentu dalam hidupnya individu dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan karir tertentu, dalam hal ini peserta didik SMP termasuk dalam kategori *crystallization* (usia 14–18 tahun) yang secara kognitif dapat meninjau diri sendiri dan lingkungannya (Winkel & Hastuti, 2013, hlm. 632). Tahap tersebut mengharuskan individu untuk merumuskan gagasan tentang pekerjaan yang sesuai untuk dirinya sendiri (Osipow, 1983, hlm.157)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan Jendral A. H. Nasution Km. 3. Penentuan lokasi penelitian berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti yaitu ditemukan

adanya beberapa peserta didik yang memiliki permasalahan mengenai kesiapan dan penyesuaian menghadapi perubahan pada sekolah lanjutan setelah tamat SMP.

Pengambilan data dalam penelitian diambil dari populasi. Menurut Sudjana (2002, hlm. 6) populasi adalah sekelompok individu yang memiliki ciri-ciri khusus dari semua kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah adaptabilitas karir peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, semua anggota populasi dalam penelitian digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007, hlm. 124). Hal tersebut berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013, hlm. 125). Sesuai dengan pemilihan partisipan penelitian yang telah ditentukan menurut karakteristik dan dasar pertimbangan tertentu, maka populasi dalam penelitian adalah adaptabilitas karir peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Peserta Didik Kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya Tahun Ajaran 2017/2018

No.	Kelas	Populasi	Sampel	Keterangan
1.	IX A	41	39	2 tidak hadir
2.	IX B	40	37	3 tidak hadir
3.	IX C	44	42	2 tidak hadir
4.	IX D	44	42	2 tidak hadir
5.	IX E	44	42	2 tidak hadir
6.	IX F	44	41	3 tidak hadir
7.	IX G	43	41	2 tidak hadir
8.	IX H	44	43	1 tidak hadir
9.	IX I	43	40	3 tidak hadir
10.	IX J	41	40	1 tidak hadir
11.	IX K	41	40	1 tidak hadir
Total		469	447	22 tidak hadir

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan skala adaptabilitas karir yang dinamakan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli pada tahun 2012 yang terdiri atas empat dimensi (*concern, control, curiosity, dan*

confidence) dan indikator adaptabilitas karir. Sedangkan untuk faktor demografis disediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih dan jawaban yang tersedia yaitu berupa pengelompokan jenis kelamin, tingkat pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga menurut klasifikasi tertentu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nontes dalam bentuk kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007, hlm. 199). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dilakukan karena efektif dan efisien untuk mengungkap data mengenai gambaran adaptabilitas karir peserta didik. Pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung memungkinkan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat

Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu pernyataan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia (Sugiyono, 2007, hlm. 201). Angket tertutup digunakan untuk membantu responden menjawab dengan cepat dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

1) Adaptabilitas Karir

Mengacu pada instrumen yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012, hlm. 661-673), maka adaptabilitas karir dalam hal ini adalah kesiapan peserta didik untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diprediksi. Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai “kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja juga dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi yang diakibatkan oleh perubahan dalam kondisi kerja”.

Adaptabilitas karir pada penelitian merupakan kesiapan peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karir, transisi ketika menjalankan karir, dan trauma yang timbul, baik yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diprediksi yang ditunjukkan dengan kepedulian, pengendalian, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri terhadap karir yang mereka persiapkan dari sejak dini agar mempunyai peran kerja yang profesional di masa depan.

Savickas menjelaskan dimensi global adaptabilitas karir dan mengelompokkannya ke dalam model struktural dengan tiga tingkat. Pada tingkat dasar dan konkret, adaptabilitas karir terdiri atas kompetensi kognitif yang meliputi kemampuan pemahaman, pemecahan masalah, dan mempunyai kemampuan untuk membuat serta menerapkan pilihan karir (Brown & Lent, 2005). Pada tingkat menengah, disebut konstruksi karir ABC yaitu terdiri dari sikap (*attitude*), kepercayaan (*beliefs*), dan kompetensi (*competencies*) (Brown & Lent, 2005, hlm. 51). Pada tingkat tertinggi dan paling abstrak, terdapat empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) (Brown & Lent, 2005, hlm. 51). Keempat dimensi tersebut mewakili sumber daya adaptif dan strategi umum yang digunakan individu untuk mengelola tugas, transisi, dan trauma pada saat menyusun karir. Selanjutnya Savickas merinci dan menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karir dalam merespon dan mengatasi kesiapan dalam sumber daya individu.

Savickas dalam Brown & Lent (2005, hlm. 52) mengemukakan individu yang memiliki adaptabilitas dikonseptualisasikan sebagai seseorang yang

1. memiliki kepedulian (*concern*) mengenai masa depan sebagai karyawan,
2. meningkatkan pengendalian (*control*) diri atas masa depan vokasi,
3. menampilkan rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan mengeksplorasi kemungkinan yang terjadi dalam diri dan skenario masa depan
4. memperkuat kepercayaan diri (*confidence*) untuk mencapai aspirasi karir.

Berdasarkan pernyataan Savickas, individu yang mempunyai adaptabilitas tinggi (adaptif) adalah individu yang memiliki kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan kepercayaan diri terhadap karirnya, sedangkan individu yang

mengabaikan, penuh keragu-raguan, tidak realistis, dan menghambat diri untuk mencapai tujuan karir merupakan individu yang mempunyai tingkat adaptabilitas yang rendah (maladaptif).

2) Faktor Demografis

Faktor demografis yang berperan dalam adaptabilitas karir adalah gender, tingkat pendidikan orang tua dan keadaan ekonomi keluarga.

Menurut Santrock (2011, hlm. 11) gender merujuk pada karakteristik individu sebagai pria atau wanita. Puspitawati (2013, hlm. 1) mengemukakan gender diperkenalkan oleh ilmuwan untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan. Kemudian, *Women's Studies Encyclopedia* dalam Widiastuti (2016, hlm. 36) menjelaskan gender merupakan suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di masyarakat. Pada penelitian gender merupakan suatu karakteristik individu yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi biologis maupun sosial budaya.

Tingkat pendidikan orang tua yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang ditempuh orang tua peserta didik. Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 pengelompokan tingkat pendidikan orang tua dikelompokkan ke dalam tiga kelompok berdasarkan jalur pendidikan formal yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Keadaan ekonomi keluarga yang dimaksud adalah pendapatan orang tua peserta didik atau pendapatan dalam rumah tangga (ayah dan ibu) berupa uang dari hasil kerja (BPS, 2017). Keadaan ekonomi keluarga dikelompokkan ke dalam empat kelompok berdasarkan pendapatan penduduk yang digolongkan oleh Badan Pusat Statistik (2017) yaitu golongan pendapatan sangat tinggi, pendapatan tinggi, pendapatan sedang, dan pendapatan rendah.

3.4.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen adaptabilitas karir diadopsi dari instrumen *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) yang disusun oleh Savickas dan Porfeli pada tahun 2012 dan telah dicobakan di 13 negara yaitu di Belgia, Brazil, Cina, Inggris, Islandia, Italia, Korea, Belanda, Portugal, Afrika Selatan, Swiss, Taiwan, dan

Amerika. Instrumen terdiri atas 24 item pernyataan yang terbagi ke dalam empat dimensi adaptabilitas karir yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*). Skala yang digunakan untuk mengukur adaptabilitas karir ini terdiri atas 5 poin skala Likert, yaitu 5 = amat sangat kuat (*strongest*), 4 = sangat kuat (*very strong*), 3 = kuat (*strong*), 2 = agak kuat (*somewhat strong*), dan 1 = tidak kuat (*not strong*) dengan petunjuk pengerjaan yang berbunyi “Semua orang menggunakan kekuatan yang berbeda untuk membangun karir mereka. Tidak ada seorang pun yang pandai dalam segala hal, masing-masing dari kita mempunyai kelebihan masing-masing. Silakan beri nilai seberapa kuat Anda telah mengembangkan masing-masing kemampuan berikut menggunakan skala di bawah ini”. Berikut kisi-kisi instrumen adaptabilitas karir pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Adaptabilitas Karir

No.	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan	Jumlah Pernyataan
1.	Kepedulian (<i>Concern</i>)	Memiliki kepedulian tentang masa depan	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	Pengendalian (<i>Control</i>)	Mempunyai pengendalian pribadi atas tujuan karir	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3.	Rasa ingin tahu (<i>Curiosity</i>)	Menunjukkan rasa ingin tahu dengan mengeksplorasi kemungkinan diri dan skenario masa depan	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
4.	Kepercayaan diri (<i>Confidence</i>)	Memperkuat kepercayaan diri untuk mencapai aspirasi diri	19, 20, 21, 22, 23, 24	6

3.4.3 Penyusunan Instrumen Penelitian

Butir pernyataan instrumen adaptabilitas karir telah disusun dan dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012, hlm. 661-673) yang kemudian diadopsi dan dilakukan alih bahasa. Butir pernyataan instrumen adaptabilitas karir sebelum dilakukan *judgement* sebagai berikut pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Butir Pernyataan Instrumen Adaptabilitas Karir (sebelum *judgement*)

No.	Butir Pernyataan	Pernyataan
1.	<i>Thinking about what my future will be like</i>	Memikirkan seperti apa masa depan saya nanti
2.	<i>Realizing that today's choices shape my future</i>	Menyadari bahwa pilihan hari ini menentukan masa depan saya
3.	<i>Preparing for the future</i>	Mempersiapkan masa depan
4.	<i>Becoming aware of the educational and vocational choices that I must make</i>	Menjadi sadar akan pilihan pendidikan dan pekerjaan yang harus saya buat
5.	<i>Planning how to achieve my goals</i>	Merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan hidup saya
6.	<i>Concerned about my career</i>	Memperhatikan akan karir saya
7.	<i>Keeping upbeat</i>	Terus/selalu optimis
8.	<i>Making decisions by myself</i>	Membuat keputusan sendiri
9.	<i>Taking responsibility for my actions</i>	Bertanggung jawab atas tindakan yang saya perbuat
10.	<i>Sticking up for my beliefs</i>	Berpegang teguh atas pendirian yang saya miliki
11.	<i>Counting on myself</i>	Mengandalkan diri saya sendiri
12.	<i>Doing what's right for me</i>	Melakukan apa yang tepat untuk diri saya
13.	<i>Exploring my surroundings</i>	Menelusuri sekeliling saya
14.	<i>Looking for opportunities to grow as a person</i>	Mencari peluang untuk tumbuh sebagai pribadi yang baik
15.	<i>Investigating options before making a choice</i>	Menyelidiki terlebih dahulu kemungkinan yang akan terjadi sebelum membuat keputusan
16.	<i>Observing different ways of doing things</i>	Mengamati berbagai cara dalam melakukan sesuatu
17.	<i>Probing deeply into questions I have</i>	Menyelidiki secara mendalam pertanyaan yang saya miliki
18.	<i>Becoming curious about new opportunities</i>	Menjadi ingin tahu pada peluang baru
19.	<i>Performing tasks efficiently</i>	Mengerjakan tugas secara tepat dan cermat
20.	<i>Taking care to do things well</i>	Berhati-hati untuk melakukan sesuatu dengan baik
21.	<i>Learning new skills</i>	Mempelajari keterampilan baru
22.	<i>Working up to my ability</i>	Bekerja sesuai dengan kemampuan saya
23.	<i>Overcoming obstacles</i>	Mengatasi rintangan
24.	<i>Solving problems</i>	Menyelesaikan masalah

3.4.4 Penimbangan Instrumen Penelitian

3.4.4.1 Uji Kelayakan Instrumen

Terdapat beberapa tahap yang dilakukan untuk penimbangan instrumen penelitian *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yaitu 1) uji kelayakan instrumen, 2) uji keterbacaan instrumen, dan 3) uji coba instrumen. Sebelum dilakukan uji keterbacaan instrumen dan uji coba instrumen, instrumen terlebih dahulu diuji kelayakannya dan dievaluasi oleh pakar atau ahli di bidang atribut yang akan diukur. Maka dari itu dilakukan validitas konstruk terhadap *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) oleh ahli (*judgement experts*). Penimbang *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) adalah masing-masing satu orang dosen ahli bahasa Inggris dan bahasa Indonesia yaitu Dra. Effy Mulyasari, M.Pd dan Deny Nurahmat, S.Pd.

Tujuan dari penimbangan instrumen penelitian *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yaitu untuk mengetahui tingkat kelayakan instrumen dari segi bahasa, isi, dan konstruk dari setiap butir pernyataan. Penimbangan kedua ahli memberikan sebuah hasil yang menjadikan instrumen lebih layak digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data. Pada saat dilakukan penimbangan instrumen, beberapa butir pernyataan mengalami revisi dan disesuaikan dengan keperluan dalam penelitian serta budaya yang ada di masyarakat.

Adapun hasil *judgement expert* pada *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) adalah sebagai berikut pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Hasil *Judgement Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS)

No.	Keterangan	No. Pernyataan	Jumlah
1.	Memadai	1, 4, 9, 10, 14, 16, 19, 21, 22	9
2.	Revisi	2, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 23, 24	15
3.	Buang	-	-

Berdasarkan hasil *judgement* yang telah dilakukan oleh tiga orang ahli, terdapat 15 butir pernyataan yang harus direvisi yaitu nomor 2, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 23, dan 24. Adapun setelah dilakukan penimbangan dan diberikan rekomendasi oleh *judgement expert* mengenai butir pernyataan yang

harus direvisi, *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang sudah direvisi adalah sebagai berikut pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Butir Pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) (setelah *judgement*)

No.	Pernyataan	Amat Sangat Kuat	Sangat Kuat	Kuat	Agak Kuat	Tidak Kuat
1.	Memikirkan seperti apa masa depan saya nanti					
2.	Saya menyadari bahwa pilihan hari ini membentuk masa depan saya					
3.	Saat ini saya sedang mempersiapkan masa depan saya					
4.	Menyadari tentang pentingnya memilih/menentukan pendidikan dan pekerjaan untuk masa depan					
5.	Merencanakan bagaimana untuk mencapai tujuan saya					
6.	Saya peduli akan pendidikan/pekerjaan saya					
7.	Saya selalu optimis					
8.	Membuat keputusan sendiri terkait pendidikan/pekerjaan					
9.	Bertanggung jawab atas tindakan yang saya perbuat					
10.	Berpegang teguh atas pendirian yang saya miliki					
11.	Saya menentukan cita-cita atas keinginan sendiri					
12.	Saya melakukan hal yang tepat untuk diri saya					
13.	Menelusuri lingkungan pendidikan/pekerjaan di sekeliling saya					
14.	Mencari peluang untuk tumbuh sebagai pribadi yang baik					
15.	Menyelidiki dulu kemungkinan yang akan terjadi sebelum membuat keputusan					
17.	Menyelidiki secara mendalam pertanyaan yang saya ajukan					
18.	Merasa ingin tahu atas peluang-peluang baru					

19.	Mengerjakan tugas secara tepat dan cermat					
No.	Pernyataan	Amat Sangat Kuat	Sangat Kuat	Kuat	Agak Kuat	Tidak Kuat
20.	Berhati-hati untuk melakukan sesuatu dengan baik					
21.	Mempelajari keterampilan baru					
22.	Bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
23.	Saya dapat mengatasi rintangan sendirian					
24.	Saya dapat menyelesaikan masalah sendirian					

3.4.4.2 Uji Keterbacaan Instrumen

Setelah dilakukan uji kelayakan instrumen instrumen oleh ahli (*judgement expert*), kemudian dilakukan uji keterbacaan instrumen dengan melibatkan subjek 5–10 orang untuk menilai seberapa paham mereka mengenai butir pernyataan yang tertulis. Pada tahap ini tidak ada proses penskoran karena tujuannya adalah untuk mendapat masukan tentang pernyataan pada setiap butir (Sumintono & Widhiarso, 2014, hlm. 20). Beberapa hal yang harus diperhatikan pada uji keterbacaan instrumen mengenai subjek yang akan terlibat dalam uji keterbacaan instrumen yaitu, (1) subjek uji coba adalah sampel dari populasi ukur; (2) subjek uji coba tidak harus benar-benar mewakili target yang akan diteliti asalkan alat ukur tidak spesifik mengukur kondisi di suatu tempat, maka peneliti dapat mengujicobakan di tempat lain yang memiliki karakteristik sama dengan penelitian yang sesungguhnya (Sumintono & Widhiarso, 2014, hlm. 20).

Berdasarkan pernyataan tersebut, kemudian dilakukan uji keterbacaan terhadap 6 orang peserta didik (3 orang laki-laki dan 3 orang perempuan) kelas IX SMP Negeri 4 Tasikmalaya. Ketika dilakukan uji keterbacaan terhadap 24 pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), 6 orang responden dapat dengan mudah memahami setiap isi butir pernyataan sehingga tidak ada revisi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa dan budaya Indonesia.

3.4.4.3 Uji Coba Instrumen

Setelah dilakukan pengujian konstruk instrumen oleh ahli (*expert judgement*) dan uji keterbacaan maka dilanjutkan dengan uji coba instrumen. Uji coba instrumen dilakukan pada sekolah yang memiliki karakteristik yang sama dengan tempat penelitian dengan melibatkan 215 orang peserta didik kelas IX. Tujuan dari uji coba instrumen adalah untuk menganalisis setiap butir data hasil uji coba. Hasil dari uji coba dapat memberikan masukan yang berharga untuk merevisi butir yang diujicobakan karena berbagai pernyataan yang sudah dibuat diuji secara empiris (Sumintono dan Widhiarso, 2014, hlm. 21). Adapun analisis butir instrumen melibatkan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Konsep utama dalam menentukan kualitas instrumen adalah validitas atau ketepatan. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sumintono dan Widhiarso (2014, hlm. 34) validitas instrumen adalah seberapa jauh pengukuran oleh instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis model *Rasch* pada setiap butir pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang terbagi ke dalam empat dimensi adaptabilitas karir berdasarkan kisi-kisi instrumen yang telah disusun. Hasil uji validitas butir pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) berdasarkan hasil *Pt Mean Corr* terentang antara 0.40 sampai dengan 0.65. Adapun hasil uji validitas *Career Adapt-Abilities Scale* untuk setiap butir pernyataannya terdapat pada lampiran.

Kriteria yang harus diperhatikan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. *Outfit Mean Square* (MNSQ) : $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$
- b. *Outfit Z-Standard* (ZSTD) : $-2.0 < \text{ZSTD} < +2.0$
- c. *Point Measure Correlation* (*Pt Mean Corr*) : $0.4 < \text{Pt Measure Corr} < 0.85$

Berdasarkan kriteria tersebut 24 butir pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) telah sesuai dengan kriteria dan semua pernyataan valid (tabel terlampir).

2) Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur keterandalan instrumen. Seperti yang dikemukakan oleh Noor (2013, hlm. 130) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan karena hal tersebut menunjukkan sejauh mana alat pengukur dianggap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas instrumen menggunakan *alpha Cronbach* dengan bantuan aplikasi *Winstep* menggunakan model Rasch. Kriteria reliabilitas menggunakan model *Rasch* adalah sebagai berikut.

a. *Mean Measure*

Mean measure merupakan nilai rata-rata logit *person* (responden) dan *item* (pernyataan) untuk mengetahui rata-rata profil adaptabilitas karir peserta didik. Nilai *mean measure* untuk *person* (responden) adalah $> 0,00$ yang menunjukkan kecenderungan responden lebih banyak menjawab setuju pada pernyataan di setiap butir *item* (Sumintono dan Widhiarso, 2014, hlm. 112).

b. *Separation*

Separation merupakan pengelompokan *person* (responden) dan *item* (pernyataan) (Sumintono dan Widhiarso, 2014, hlm. 112). Semakin besar nilai *separation* maka semakin bagus kualitas instrumen dalam hal keseluruhan *person* (responden) dan *item* (pernyataan) karena hal tersebut dapat mengidentifikasi kelompok responden dan kelompok pernyataan. Persamaan lain yang digunakan untuk melihat pengelompokan secara lebih teliti disebut pemisah strata dengan rumus,

$$H = \frac{[(4 \times SEPARATION) + 1]}{3}$$

(Sumintono dan Widhiarso, 2014, hlm. 112).

c. *Reliability*

Reliability pada pemodelan *Rasch* untuk mengukur terandalan dalam hal konsistensi *person* (responden) dalam memilih pernyataan dan kualitas *item* (pernyataan).

Adapun kriteria nilai untuk *person reliability* dan *item reliability* adalah sebagai berikut pada tabel 3.6.

Tabel 3.6
Kriteria *Person Reliability* dan *Item Reliability*

Nilai <i>Person Reliability</i> dan <i>Item reliability</i>	Kategori
< 0.67	Lemah
0.67 – 0.80	Cukup
Nilai <i>Person Reliability</i> dan <i>Item reliability</i>	Kategori
0.81 – 0.90	Bagus
0.91 – 0.94	Bagus Sekali
> 0.94	Istimewa

(Sumintono dan Widhiarso, 2014, hlm. 112).

d. *Alpha Cronbach*

Alpha Cronbach yaitu untuk mengukur reliabilitas interaksi antara *person* (responden) dan *item* (pernyataan) secara keseluruhan. Adapun kriteria nilai *alpha Cronbach* adalah sebagai berikut pada tabel 3.7.

Tabel 3.7
Kriteria *Alpha Cronbach*

Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Kategori
< 0.5	Buruk
0.5 – 0.6	Jelek
0.6 – 0.7	Cukup
0.7 – 0.8	Bagus
> 0.8	Bagus Sekali

(Sumintono dan Widhiarso, 2014, hlm. 112).

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS)

No	Deskripsi	<i>Mean Measure</i>	<i>Separation</i>	<i>Reliability</i>	α <i>Cronbach</i>
1	Person	1.47	2.64	0.87	0.90
2	Item	0.00	6.77	0.98	

Berdasarkan tabel 3.8, hasil uji reliabilitas instrumen adaptabilitas karir menunjukkan reliabilitas *item* (pernyataan) instrumen sebesar 0.98 berada pada kategori istimewa, artinya kualitas *item-item* dalam instrumen tersebut istimewa sehingga dapat dan layak digunakan dalam penelitian adaptabilitas karir peserta didik dan dapat mengungkap kondisi adaptabilitas karir pada responden. Sedangkan reliabilitas *person* (responden) sebesar 0.87 dan berada pada kategori bagus, artinya konsistensi responden dalam memilih pernyataan bagus. Nilai

separation untuk *person* (responden) sebesar 2.64 artinya mendekati angka 3 tepat dalam mengambil reponden dan dapat memisahkan kelompok responden. Kemudian nilai *alpha Cronbach* sebesar 0.90, artinya interaksi antara *person* (responden) dan *item* (pernyataan) secara keseluruhan berada pada kategori bagus sekali.

3.5 Prosedur Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, menurut Creswell (2010, hlm. 14) terdiri atas enam langkah yaitu:

- 1) Identifikasi permasalahan penelitian
- 2) Tinjauan kepustakaan
- 3) Penetapan maksud penelitian
- 4) Pengumpulan data
- 5) Analisis dan interpretasi data
- 6) Pelaporan dan evaluasi penelitian

Mengacu pada tahapan penelitian berdasarkan penjelasan di atas, tahap penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Deskripsi tiga tahapan tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) Membuat dan mengajukan proposal penelitian pada mata kuliah penelitian bimbingan dan konseling pada semester enam. Setelah pembuatan proposal selama beberapa minggu kemudian pada minggu ke enam melaksanakan seminar proposal yang diuji oleh dosen pengampu mata kuliah penelitian bimbingan dan konseling beserta mahasiswa PPB kelas A 2013.
- 2) Setelah proposal disetujui oleh dosen pengampu mata kuliah penelitian bimbingan dan konseling maka dilanjutkan pada pengajuan dosen pembimbing skripsi kepada sekretaris departemen psikologi pendidikan dan bimbingan.
- 3) Meminta persetujuan dan pengesahan proposal penelitian oleh dewan skripsi departemen psikologi pendidikan dan bimbingan dan pengesahan dosen pembimbing. Kemudian dilakukan permohonan untuk mengajukan SK pembimbing dan pengurusan perizinan penelitian oleh bagian akademik fakultas ilmu pendidikan.

- 4) Melakukan studi pendahuluan di SMP Negeri 14 Tasikmalaya dan selanjutnya menyusun pendahuluan serta tinjauan pustaka untuk penelitian tahap selanjutnya.
- 5) Meminta izin untuk penggunaan *Career Adapt-Abilities Scales (CAAS)* kepada Mark L. Savickas untuk selanjutnya dilakukan pengadopsian *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* dan dilakukan alih bahasa.
- 6) Membuat permohonan izin kepada Badan Kesatuan Kebangsaan dan Politik Provinsi Jawa Barat sebagai tembusan untuk memohon izin penelitian kepada Badan Kesatuan Kebangsaan dan Politik Kota Tasikmalaya.
- 7) Membuat permohonan izin penelitian kepada Badan Kesatuan Kebangsaan dan Politik Kota Tasikmalaya dan selanjutnya meminta perizinan untuk melakukan penelitian di SMP Negeri 14 Tasikmalaya.
- 8) Setelah mendapat izin dari pihak terkait, penulis melakukan penelitian dengan membagikan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* untuk memperoleh data adaptabilitas karir pada peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018.
- 9) Melakukan pengolahan data untuk memperoleh hasil dari tujuan pertanyaan penelitian. Setelah didapatkan hasilnya, penulis mendeskripsikan dan menganalisis data yang telah diolah kemudian menarik kesimpulan dalam pelaksanaan penelitian. Selanjutnya, penyusunan laporan akhir berdasarkan hasil yang diperoleh.

3.6 Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini menempuh prosedur sebagai berikut:

- 1) Verifikasi data penelitian dengan tujuan untuk memilah antara data yang memadai dengan yang tidak memadai untuk diolah.
- 2) Menentukan skor setiap responden sesuai dengan ketentuan seperti telah diungkapkan dalam uraian model instrumen pengungkap data.
- 3) Melakukan pengolahan dan analisis data untuk mendeskripsikan adaptabilitas karir peserta didik berdasarkan faktor demografis.

3.6.1 Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk memeriksa, menyeleksi, dan memilih data yang memadai untuk selanjutnya dilakukan pengolahan. Adapun tahapan yang dilakukan dalam verifikasi data adalah sebagai berikut:

- 1) Mengecek hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden
- 2) Memisahkan hasil kuesioner berdasarkan kelas responden
- 3) Melakukan input data sesuai dengan penskoran yang telah ditetapkan

Data yang diolah adalah data yang memiliki kelengkapan dalam pengisian identitas maupun kelengkapan responden dalam menjawab pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Maka, berdasarkan hasil verifikasi data yang dilakukan, dari jumlah responden 447 orang, terdapat 21 orang responden yang tidak memenuhi kriteria untuk pengolahan data. Sehingga total responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 426 orang.

3.6.2 Pedoman Penskoran

- 1) Penentuan Skor

Penskoran *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) sesuai dengan yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli ketika menyusun instrumen tersebut yaitu menggunakan skala Likert dengan memberikan nilai 5 untuk *very strong* (amat sangat kuat) sampai dengan 1 untuk *not strong* (tidak kuat), sehingga untuk 24 pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) skor tertinggi (skor maksimum) yang didapatkan responden adalah 120 dan skor terendah (skor minimum) adalah 24.

Secara lebih rinci penskoran *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) adalah sebagai berikut.

Tabel 3.9
Penskoran *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS)

Nilai kekuatan	Keterangan
5	Paling kuat
4	Sangat kuat
3	Kuat
2	Agak Kuat
1	Tidak Kuat

- 2) Pengelompokan Skor

Gambaran adaptabilitas karir peserta didik dapat diketahui dengan pengelompokan skor. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa skor maksimum yang dapat diperoleh responden adalah 120, hal tersebut menunjukkan adaptabilitas karir yang tinggi. Sedangkan untuk skor minimum yang dapat diperoleh

responden adalah 24, hal tersebut menunjukkan adaptabilitas karir yang rendah. Data yang telah terkumpul kemudian dibagi ke dalam dua kategori yaitu adaptif dan maladaptif (tidak adaptif).

Berdasarkan hal tersebut, adaptabilitas karir peserta didik dikelompokkan ke dalam dua kategori dan secara lebih rinci dideskripsikan pada tabel 3.10.

Tabel 3.10
Kategorisasi Adaptabilitas Peserta didik

Skor Adaptabilitas Karir	Kategori
$\geq +0,00 \text{ logit}$	Adaptif
$< +0,00 \text{ logit}$	Maladaptif (Tidak adaptif)

3) Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian mengenai adaptabilitas karir peserta didik kelas IX yang menghasilkan data pengukuran interval. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan pemodelan Rasch (*Rasch Model*) akan menghasilkan data interval karena skor yang diperoleh sudah dilakukan penyetaraan metrik ukur (kalibrasi) dalam bentuk nilai *logit* (Suminonto & Widhiarso, 2014, hlm 52-54). Seluruh proses analisis data adaptabilitas karir menggunakan bantuan komputer dengan mengoperasikan program *Winstep for Windows*.