

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Partisipan Penelitian**

##### **3.1.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Jurusan Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

##### **3.1.2. Partisipan Penelitian**

Partisipan penelitian adalah sebagian dari subjek populasi (Latipun, 2010). Untuk menentukan partisipan penelitian, peneliti menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan atas probabilitas bahwa setiap unit sampling memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Latipun, 2010). Menurut Latipun (2010) penelitian eksperimen berbeda dengan penelitian survei dalam penentuan besar anggota sampel. Besar anggota sampel dalam eksperimen tidak ditentukan oleh besarnya populasi sebagaimana pada penelitian survei. Berdasarkan hal tersebut, maka ditentukan jumlah partisipan dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan rincian 19 mahasiswa sebagai kelompok eksperimen dan 19 mahasiswa sebagai kelompok kontrol.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menjelaskan penyebab fenomena sosial melalui

pengukuran objektif dan analisis numerikal (Moleong, 2010). Dalam pendekatan ini, analisis data dilakukan secara deduktif melalui perhitungan-perhitungan statistik. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen. Metode eksperimen merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan manipulasi yang bertujuan untuk mengetahui akibat manipulasi terhadap perilaku individu yang diamati (Latipun, 2010). Penelitian eksperimen efektif untuk menguji hipotesis karena memungkinkan peneliti melakukan kontrol dalam sebuah situasi sehingga variabel bebas akan sangat mungkin menyebabkan perubahan yang signifikan pada variabel terikat (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2007). Oleh karena itu, metode ini dipilih karena penelitian yang dilakukan bermaksud untuk menganalisa dan mengambil suatu generalisasi mengenai pengaruh diadakannya pelatihan singkat perencanaan karir untuk meningkatkan perencanaan karir pada mahasiswa semester awal Jurusan Psikologi UPI.

### **3.3. Desain Ekspreimen**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *quasi-experimental pre test post test control group design* (Cambel, Cook & Shadish, 2002). Hal ini karena dalam penelitian dilakukan *pre-test* dan *post-test* pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dengan gambaran sebagai berikut:

Tabel 3.1

*quasi-experimental pre test post test control group design*

NR (KE)	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
NR (KK)	O <sub>1</sub>		O <sub>2</sub>

Desain ini terdiri atas kelompok eksperimen (KE) dan kelompok kontrol (KK), dan keduanya sama-sama diberi *pre test* dan *post test* dengan isi yang sama. Setelah dilakukan *pre test*, pada kelompok KE akan diberi perlakuan atau intervensi (X) berupa pelatihan singkat perencanaan karir, sedangkan kelompok KK tidak diberikan perlakuan apapun. Setelah intervensi diberikan kemudian kepada kedua kelompok KE dan KK diberi *post test*. *Post test* diberikan 1 minggu pasca diberikannya pelatihan singkat perencanaan karir.

### 3.4. Definisi Operasional

#### 3.4.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Bebas : Pelatihan Singkat Perencanaan Karir

Variabel Terikat : Perencanaan Karir

#### 3.4.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pelatihan singkat perencanaan karir adalah salah satu bentuk pelatihan karir yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan perencanaan karir pada mahasiswa. Pelatihan ini disusun ke dalam 5 sesi yaitu, pengetahuan

diri, informasi karir dan dunia kerja, diskusi masalah karir dan *problem solving*, menyusun rencana karir masa depan, serta evaluasi akhir.

2. Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu mengaplikasikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki untuk mencapai tujuan karirnya. Dalam orientasi perencanaan karir terdapat dua dimensi utama yaitu, *planning orientation* dan *specificity of information* (Creed, Patton & Lane, 2005). *Planning Orientation* adalah usaha untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi masa depan. Terdapat empat indikator utama dalam *planning orientation*, yaitu mengikuti berbagai kegiatan baik formal maupun informal untuk mengembangkan keterampilan berkarir, mendiskusikan rencana berkarir kepada orang lain, mencari pekerjaan untuk menambah pengalaman berkarir, dan membuat perencanaan karir. Sedangkan *specificity of Information* adalah usaha untuk mencari tahu informasi yang spesifik mengenai pekerjaan. Dalam *specificity of information* terdapat satu indikator utama, yaitu mencari informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

### **3.5. Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2006), instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam rangka mempermudah kegiatan pengumpulan data sehingga hasilnya lebih sistematis. Dalam penelitian ini digunakan instrumen berupa kuisisioner orientasi perencanaan karir. Skala perencanaan karir disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Creed, Patton, dan Lane (2004).

Perencanaan karir menurut Creed, Patton, dan Lane (2004) terdiri atas dua dimensi yaitu *planning orientation* dan *specificity of information*.

Skala yang digunakan dalam kuisisioner perencanaan karir ini berbentuk skala Likert. Skala Likert adalah skala yang memusatkan kepada subjek atau orang (Ihsan, 2009). Sedangkan menurut Gable (dalam Azwar, 2011) penskalaan model Likert merupakan metode penskalaan yang berorientasi pada respon. Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, responden diminta untuk memberikan responnya dalam lima macam kategori ordinal. Respon dapat berbentuk apa saja selama berisi lima kategori ordinal sehingga akan dapat diskalakan (Azwar, 2011). Berikut adalah kategori yang digunakan peneliti dalam menilai respon partisipan dalam mengisi kuisisioner perencanaan karir:

Tabel 3.2

Kategori Jawaban Kuisisioner Orientasi Perencanaan Karir

<b>Pernyataan</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
Tidak pernah/ sangat tidak setuju/ tidak ada	0	4
Jarang/ tidak setuju/ sedikit	1	3
Kadang-kadang/ netral/ sedang	2	2
Sering/ setuju/ cukup banyak	3	1
Selalu/ sangat setuju/ sangat banyak	4	0

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian berupa kuisisioner perencanaan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

## Kisi-kisi Kuisioner Perencanaan Karir

Variabel	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
			+	-	
<i>Career Planning</i>	<i>planning orientation</i>	Mengikuti berbagai kegiatan baik formal maupun informal untuk mengembangkan keterampilan berkarir	1, 2, 11, 20, 30.	27, 28, 29,	8
		Mendiskusikan rencana berkarir kepada orang lain.	3, 4, 5, 6,7,8 9, 12, 15, 19, 23, 24, 25, 26.	-	14
		Mencari pekerjaan untuk menambah pengalaman berkarir.	17, 22, 32, 34.	-	4
		Membuat perencanaan karir	21, 35, 37, 38, 39, 40.	-	6
	<i>specificity of information</i>	Mencari informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan.	10, 13, 14, 16, 18, 30, 36.	31, 33	9

### 3.6. Pengembangan Instrumen

#### 3.6.1. Pemilihan Item

Dalam skala Likert ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk memilih item final, yaitu *Critical Ratio* (korelasi internal), korelasi item total, *Discriminatory Power* (daya beda), rata-rata korelasi antar item, dan *Unrotated Factor 1* (Ihsan, 2009). Pada instrumen ini proses pemilihan item dilakukan

menggunakan pendekatan korelasi item total terkoreksi (*corrected item total correlation*), yaitu mengkorelasikan antara skor item dengan skor total dari sisa item lainnya. Item yang dipilih menjadi item final ialah item yang memiliki korelasi  $\geq 0,30$ . Namun jika terdapat item dengan korelasi di bawah 0,30 dan jika item itu dibuang maka terdapat indikator yang tidak terwakili, maka kriteria diturunkan menjadi 0,20. Dari hasil korelasi item total terkoreksi item final terdiri atas item 1 s/d 26, item 37, 38, dan 39. Total seluruh item final berjumlah 29 item. Berikut adalah hasil pemilihan item

Tabel 3.4

## Statistik Item Total

	Rerata Skala jika Item Dihapus	Skala varian jika Item dihapus	korelasi item total terkoreksi	Cronbach's Alpha jika Item Dihapus
1	81,29	290,361	,307	,885
2	82,36	288,309	,392	,883
3	80,38	287,653	,391	,883
4	80,73	282,355	,567	,881
5	80,91	285,099	,431	,883
6	80,97	283,599	,539	,881
7	81,55	280,988	,539	,881
8	81,54	280,219	,543	,881
9	81,37	276,974	,631	,879
10	80,70	286,134	,507	,882
11	81,90	287,782	,357	,884
12	82,00	284,062	,554	,881
13	80,77	289,624	,361	,884
14	81,31	286,232	,385	,884
15	82,02	282,638	,583	,880
16	80,92	282,548	,515	,881
17	81,69	286,537	,401	,883
18	82,44	288,787	,377	,884
19	81,95	288,013	,362	,884
20	81,60	285,072	,466	,882
21	81,71	278,915	,585	,880
22	82,25	289,221	,327	,885
23	81,03	282,353	,528	,881

24	80,96	280,975	,555	,881
25	81,08	276,847	,617	,879
26	81,07	278,034	,607	,879
27	80,68	294,127	,227	,886
28	80,41	297,244	,123	,888
29	80,98	300,231	,029	,889
30	80,69	293,414	,244	,886
31	81,41	299,121	,048	,890
32	80,44	296,710	,177	,886
33	81,53	299,713	,044	,889
34	81,37	298,990	,066	,889
35	80,66	294,627	,239	,886
36	80,78	292,989	,276	,885
37	80,62	292,653	,296	,885
38	80,50	292,852	,284	,885
39	80,69	291,583	,317	,885
40	80,41	294,060	,279	,885

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas tes adalah sejauh mana hasil suatu tes dapat dipercaya (Ihsan, 2009). Sebuah tes dapat dikatakan reliabel atau dipercaya jika memberikan hasil yang sama dalam atribut diukur yang didapat dari pengukuran, peserta, dan tes yang sama. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2011). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. Salah satu teknik pengukuran reliabilitas tes ialah dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik ini menggunakan rumus sebagai berikut:



$$\alpha = \frac{K r}{1 + (K - 1)}$$

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

r = Koefisien korelasi item

K = Jumlah item

Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas kuisioner orientasi perencanaan karir.

Tabel 3.5  
Hasil Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.903	29

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, diketahui koefisiensi reliabilitas dari alat ukur orientasi perencanaan karir yaitu 0,903. Hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur orientasi perencanaan karir dapat dipercaya (reliabel) karena koefisien reliabilitas 0,903 lebih besar dari kriteria reliabilitas sebesar 0,900.

### 3.6.3. Uji Validitas

Validitas pengukuran adalah kecocokan di antara alat ukur dan atau pengukuran dengan sasaran ukur. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2009). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Untuk mengetahui tingkat validitas pada alat ukur perencanaan karir peneliti menggunakan validitas konstrak. Validitas konstrak adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana suatu tes mengukur

trait atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya. Untuk pengujian validitas konstruk, diperlukan analisis statistika yang kompleks seperti prosedur analisis faktor (Azwar, 2010). Menurut Suryabrata (2005), dasar pemikiran dalam penerapan analisis faktor yaitu walaupun perilaku manusia sangat beragam, namun yang sangat beragam itu terbatas hanya sejumlah faktor saja. Melalui analisis faktor inilah dapat ditemukan faktor-faktor yang mendasari perilaku yang beragam itu. Sementara itu Ihsan (2009), menjelaskan dua kegunaan berkaitan dengan tujuan-tujuan analisis faktor. Yang pertama adalah tujuan eksploratori (*goals of exploratory*) yaitu memberikan penjelasan-penjelasan dan mengidentifikasi dimensi-dimensi sebagaimana yang dinilai oleh instrumen pengukuran. Kegunaan yang kedua ialah reduksi data (*data reduction*) yaitu mengidentifikasi variabel-variabel dari sebuah susunan variabel yang lebih besar kemudian membuat susunan variabel baru dalam jumlah yang lebih sedikit. Analisis faktor berkaitan erat dengan validitas sehingga penting sekali untuk dilakukan dalam rangka mengetahui sejauh mana hasil analisis faktor sesuai dengan rancangan instrumen yang dibuat.

Berikut adalah langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam melakukan analisis faktor.

1. Memilih variabel yang layak untuk dianalisis.

Metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan layak tidaknya suatu variabel untuk dianalisis faktor antara lain KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*), *Bartlets Test*, dan *Anti Image Correlation*.

Dalam menentukan kelayakan variabel, *Bartlets Test* menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = sampel (variabel) belum layak untuk dianalisis faktor

$H_1$  = sampel (variabel) layak untuk dianalisis faktor

Dengan ketentuan:

Angka signifikansi  $< 0,05$  :  $H_0$  ditolak

Angka signifikansi  $> 0,05$  :  $H_1$  diterima

Sedangkan angka KMO MSA berkisar antara 0 s/d 1. Adapun kriteria kelayakan variabel menurut Gebotys (dalam Ihsan, 2009) sebagai berikut.

Tabel 3.6

## Kategorisasi Nilai KMO

Nilai KMO	Derajat Varian Umum
0,90 s/d 1,00	Bagus Sekali
0,80 s/d 0,89	Bagus
0,70 s/d 0,79	Cukup Bagus
0,60 s/d 0,69	Cukup
0,50 s/d 0,59	Jelek
0,00 s/d 0,49	Jangan dianalisis faktor

Kemudian untuk menentukan kelayakan variabel untuk dianalisis faktor pada matriks *Anti Image Correlation*, variabel yang memiliki korelasi *anti image*  $\geq 0,5$  dapat dianalisis, sedangkan yang memiliki korelasi  $< 0,5$  harus dibuang dan dilakukan uji KMO MSA ulang.

## 2. Ekstraksi faktor dan Rotasi Faktor

Proses ekstraksi faktor dan rotasi faktor dibedakan menjadi dua proses berdasarkan tujuannya. Kedua proses itu antara lain:

## a. Mereduksi data

Mereduksi data ialah mempersempit atau menyederhanakan jumlah banyak variabel menjadi lebih sedikit variabel. Dengan kata lain meringkas kebanyakan informasi asli (varian) dalam sebuah jumlah minimum faktor untuk tujuan prediksi.

Dalam proses ekstraksi faktor pendekatan yang digunakan untuk tujuan ini yaitu *Principal Component Analysis* jenis *Varimax*. *Principal Component Analysis* menganalisis matriks korelasi antara

variabel yang diukur dengan nilai 1,0 dari diagonal utama. Maka *component analysis* adalah usaha untuk menghadirkan seluruh varian dari variabel yang diukur (*total variances*). Jika muatan faktor lebih besar dari 0,600 maka analisis faktor dianggap reliabel. Sedangkan untuk rotasi faktor, metode yang digunakan adalah *Varimax*. Metode *Varimax* termasuk jenis rotasi *Orthogonal* yaitu rotasi yang bertujuan untuk menjaga faktor-faktor agar tidak berkorelasi. Biasanya terjadi perubahan pada muatan faktor setelah dirotasi yaitu menjadi cenderung lebih besar di salah satu faktor saja.

b. Eksploratori

Menurut Hair, Anderson, Tatham, dan Black (dalam Ihsan, 2009) eksploratori adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak pada variabel apa yang menyebar pada varian umum. Dengan kata lain asumsi atas komunalitas dari variabel yang diukur atau varian dalam pengukuran ditampilkan oleh prosedur.

Pendekatan yang digunakan dalam ekstraksi faktor untuk tujuan ini yaitu *Common Factor Analysis*, yang berfungsi menganalisis matriks korelasi antara variabel yang diukur dengan estimasi komunalitas pada diagonal utama. Dengan menganalisis matriks tereduksi, *Common Factor Analysis* hanya berusaha menghadirkan varian umum variabel yang terdiri atas variabel tampak dan variabel laten (tersembunyi) untuk membantu konseptualisasi. Muatan faktor hasil proses ekstraksi dianggap reliabel jika lebih besar dari 0,600.

Sedangkan untuk rotasi faktor digunakan metode *Oblique*. Metode ini terbuka untuk faktor berkorelasi sehingga lebih realistis dan lebih akurat dalam pengelompokan variabel. Hal ini dikarenakan poros setiap faktor terotasi dan menjadi lebih mendekati kepada kelompok variabel yang representatif, serta memberikan informasi mengenai sejauhmana faktor-faktor berkorelasi satu sama lain.

### 3. Penamaan Faktor

Penamaan faktor perlu dilakukan terhadap hasil pengelompokan muatan variabel pada faktor-faktor untuk menandai bahwa faktor tersebut adalah variabel laten (tersembunyi) yang mempengaruhi sebuah konstruk tes. Interpretasi faktor hanya dilakukan terhadap faktor-faktor yang meyakinkan saja (reliabel) atau yang muatannya tinggi.

Faktor akan diberi nama tergantung pada muatan faktor tertinggi yang dimiliki oleh variabel. Sebuah faktor dapat memiliki muatan faktor variabel lebih dari satu. Nama-nama variabel yang muatan tertingginya masuk ke dalam faktor menjadi dasar penamaan faktor (Ihsan, 2009).

Berikut adalah hasil uji validitas pada alat ukur perencanaan karir:

Tabel 3.6

#### Kuisisioner Perencanaan Karir Setelah Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Indikator	Faktor/ Sub Indikator	Item		Jumlah Item
				Sebelum Uji coba	Setelah Uji coba	
<i>Career Planning</i>	<i>planning orientation</i>	Mengikuti berbagai kegiatan baik formal maupun informal untuk mengembangkan keterampilan berkarir		1, 2, 11, 20, 27, 28, 29, 30.	1,2, 11, 20.	4
		Mendiskusikan rencana berkarir kepada orang lain.	Orientasi ke masa yang akan datang ( <i>future orientation</i> )	3, 4, 5, 6,7,8 9, 12, 15, 19, 23, 24, 25,	23, 24, 25, 26.	14

			Pendidikan ( <i>education</i> )	26.	3, 4, 5, 6	
			Kegiatan saat ini ( <i>current activities</i> )		7, 8	
			Belajar dari pengalaman ( <i>learn from experience</i> )		9, 12, 15, 19,	
		Mencari pekerjaan untuk menambah pengalaman berkarir.		17, 22, 32, 34.	17, 22	2
		Membuat perencanaan karir		21, 35, 37, 38, 39, 40.	21, 37,38, 39	4
	<i>specificity of information</i>	Mencari informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan.	Karakteristi k dan spesifikasi ( <i>characteris tic and specificatio n</i> )	10, 13, 14, 16, 18, 30, 31, 33, 36,	10, 13, 14,	5
			Akses dan kesempatan ( <i>access and opportunity</i> )		16, 18	

Item 27 s/d 36 dan item 40 memiliki korelasi item total terkoreksi di bawah 0,30 sehingga item tersebut tidak dapat digunakan sebagai item final. Item 37 dan 38 juga memiliki korelasi item total terkoreksi di bawah 0,30 yaitu 0,296 dan 0,284 namun jika item tersebut dihapus, indikator “membuat

perencanaan karir” kurang terwakili karena hanya diwakili oleh item 21 dan 39. Maka dari itu 37 dan 38 digunakan sebagai item final. Dari hasil korelasi item total terkoreksi dapat ditentukan item final terdiri atas item 1 s/d 26, item 37, 38, dan 39. Total seluruh item final berjumlah 29 item.

Dari hasil uji validitas dapat diketahui pula terdapat penambahan enam faktor (sub indikator), pada indikator mendiskusikan rencana berkarir kepada orang lain terdapat empat faktor tambahan yaitu, orientasi ke masa yang akan datang (*future orientation*), pendidikan (*education*), kegiatan saat ini (*current activities*), dan belajar dari pengalaman (*learn from experience*). Sedangkan pada indikator mencari informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan terdapat dua indikator tambahan yaitu, karakteristik dan spesifikasi (*characteristic and specification*) dan akses dan kesempatan (*access and opportunity*).

### **3.7. Persiapan Pelatihan Singkat Perencanaan Karir**

#### **3.7.1. Rancangan Pelatihan Singkat Perencanaan Karir**

Rancangan pelatihan singkat perencanaan karir ini disusun sebagai upaya dalam meningkatkan pengetahuan perencanaan karir pada mahasiswa semester awal. Berikut adalah sesi dalam pelatihan singkat perencanaan karir yang disusun oleh peneliti.

1. Sesi 1: Pengetahuan diri.
2. Sesi 2: Informasi karir dan dunia kerja.
3. Sesi 3: Diskusi masalah karir dan *problem solving*.



4. Sesi 4: Menyusun rencana karir masa depan.
5. Sesi 5: Evaluasi akhir.

### 3.7.2. Blue Print Jadwal Pelatihan

Sebelum program pelatihan singkat perencanaan karir dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti menyusun jadwal pelatihan. Berikut adalah *blue print* jadwal kegiatan pelatihan singkat perencanaan karir yang telah disusun peneliti.

Tabel 3.8

*Blue Print* Jadwal Pelatihan Singkat Perencanaan Karir

Hari	Sesi	Materi
1	Pembukaan	Penjelasan mengenai tujuan pelatihan
	Pengetahuan diri	<i>Ice Breaking</i> Materi: Pentingnya mengetahui potensi diri Melakukan evaluasi diri dengan mengerjakan lembar preferensi pekerjaan dan melakukan analisis SWOT
	Informasi karir dan dunia kerja	Materi: Kondisi dunia kerja Indonesia saat ini Materi: Informasi pekerjaan
	Diskusi masalah karir dan <i>problem solving</i>	Materi: Permasalahan karir yang dihadapi mahasiswa Diskusi: hambatan internal dan eksternal yang dihadapi mahasiswa dan mencari solusinya.
	Sholiskan	Sholat, istirahat, dan makan siang
	Menyusun rencana karir masa depan	Materi: Perencanaan karir Materi: Penjurusan perkuliahan Menyusun harapan-harapan karir yang ingin



		dicapai di masa depan. Menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan karir.
	Evaluasi Akhir	Evaluasi hasil pelatihan
	Total	
2-7	Aksi Belajar	Melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan karir untuk menambah pengalaman.
8	Penutupan	<i>Post test</i> Penutupan dan ucapan terima kasih

Program pelatihan singkat perencanaan karir rencananya akan diselenggarakan selama 8 hari dengan rincian, 1 hari pemberian materi yang didalamnya telah termasuk waktu pembukaan, istirahat, makan siang, *ice breaking*, dan penutupan. Pelatihan singkat perencanaan karir akan menggunakan berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, mengisi lembar kerja, dan presentasi oleh peserta pelatihan mengenai lembar kerja yang telah di isi. Setelah pemberian materi selesai, peserta kemudian diminta untuk melakukan aksi belajar selama 6 hari, kegiatan aksi belajar ini diberikan untuk melihat apakah peserta pelatihan mampu mengaplikasikan berbagai materi yang telah diberikan dalam sesi pelatihan singkat yang telah di ikuti.

### 3.7.3. Kriteria *Trainer*

Dalam pemilihan praktisi yang akan membawakan pelatihan perencanaan karir ini, peneliti menggunakan kriteria *trainer* menurut Pfeiffer dan Ballew (Purnamasari, 2005). Berikut adalah kriteria trainer yang dimaksud:

1. mempunyai pengetahuan untuk memahami orang lain dan memahami dinamika kelompok. *Trainer* yang baik mempunyai bekal ilmu tentang teori kepribadian, teknik konseling dan berbagai macam perilaku individu, baik yang normal maupun abnormal;
2. mempunyai pengalaman training. Seorang *trainer* sebaiknya sudah pernah menjadi peserta dalam suatu pelatihan, *workshop*, seminar dan pertemuan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan materi pelatihan yang akan dipandunya. Tujuannya adalah bagi *trainer* yang sudah pernah menjadi peserta dalam suatu pelatihan maka sudah mempunyai pemahaman tentang dinamika kelompok berdasarkan pengalaman pribadinya;
3. humanis. Seorang *trainer* dituntut mempunyai sifat humanis supaya mampu membangkitkan interaksi antar peserta dalam kelompok pelatihan, membantu peserta untuk memahami dirinya dan memberi kesempatan pada peserta untuk berkembang sesuai dengan kondisi dirinya; dan
4. *presentation skill*. *Trainer* yang mempunyai *presentation skill* yang baik mampu menampilkan dirinya dengan baik. Penampilan yang baik, kemampuan berkomunikasi yang baik, *body language* yang tepat, kontak mata yang cukup dan lain sebagainya.

Selain kriteria diatas, peneliti menambahkan beberapa kriteria tambahan yaitu Psikolog / Magister Pendidikan / Magister Psikologi yang berpengalaman di bidang pelatihan, pendidikan, atau konseling minimal 5 tahun dan berpengalaman di bidang karir minimal 5 tahun. Berdasarkan kriteria *trainer* diatas, maka peneliti memilih satu orang *trainer* yang menguasai materi

perencanaan karir dan sering menjadi pemateri dalam berbagai kegiatan pelatihan, seminar, dan *talk show* yaitu Kornelius Koko Irwanto, S.E., S.S., M.Si.

### 3.7.4. Pra Eksperimen Pelatihan Singkat Perencanaan Karir

Untuk mengetahui apakah penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan rerata skor perencanaan karir pada mahasiswa semester awal, peneliti melakukan pra eksperimen dengan melakukan *try out* pelatihan singkat perencanaan karir kepada mahasiswa psikologi UPI. Berikut adalah hasil pra eksperimen yang telah dilakukan pada tanggal 28 April 2012.

Tabel 3.9

Hasil Pra Eksperimen

<b>Nama</b>	<b><i>Pre test</i></b>	<b><i>Post test</i></b>
AA	69	74
AF	60	81
HR	41	62
MH	43	53
MF	72	73
S	64	71

Tabel 3.10

Statistik Deskriptif Pra Eksperimen

	N	Min.	Maks	Rerata	Std. Deviasi
Pre Test	6	41	72	58,17	13,20
Post Test	6	53	81	69,00	9,94

Tabel 3.10. menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada saat *pre test* sebesar 58,17 dan nilai rata-rata saat *post test* sebesar 69,00 atau dapat diartikan terdapat peningkatan rerata skor sebesar 10,83 pada peserta pelatihan.

Tabel 3.11

#### Hasil Perbandingan Rerata Skor Pra Eksperimen

	Rerata	Std. Deviasi	Std. Error	t	df	Sig. (2-tailed)
<i>Pre test – Pos test</i>	-10,83	8,40	3,43	-3,159	5	0,025

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa  $p = 0,025$  ( $p < 0,05$ ), hal ini berarti  $H_0$  di tolak atau terdapat perbedaan tingkat perencanaan karir pada mahasiswa psikologi UPI setelah mengikuti pelatihan singkat perencanaan karir.

#### 3.7.5. Evaluasi Hasil Pra Eksperimen Pelatihan Singkat Perencanaan Karir

Kegiatan pra eksperimen dilakukan untuk mengetahui apakah rancangan pelatihan singkat perencanaan karir yang telah disusun peneliti sesuai dengan tujuan yang diharapkan dimana peserta yang mengikuti pelatihan akan mengalami peningkatan perencanaan karir. Selain itu kegiatan pra eksperimen juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah materi program, alokasi waktu, serta aktivitas program yang dibawakan oleh *trainer* sudah tepat dan sesuai dengan tujuan dari pelatihan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, peneliti membagi evaluasi hasil pra eksperimen ke dalam tiga komponen yaitu, evaluasi *trainer*, evaluasi materi, dan evaluasi waktu pelaksanaan. Kegiatan evaluasi

dilakukan dengan cara diskusi terbuka antara peneliti, *trainer*, dan peserta program pelatihan. Berikut adalah hasil evaluasi kegiatan pra eksperimen yang telah dilakukan.

### **1. Evaluasi *Trainer***

Menurut para peserta pelatihan, *trainer* mampu menyampaikan materi dengan baik, sehingga materi yang disampaikan dapat dipahami oleh peserta. Selain itu dalam menyampaikan materi, *trainer* melakukan interaksi dua arah dengan para peserta sehingga peserta secara aktif dapat menuliskan dan menyampaikan mengenai berbagai hal yang dipikirkannya.

### **2. Evaluasi Materi**

Secara keseluruhan materi yang disampaikan oleh *trainer* sudah sesuai dengan tujuan utama dari diadakannya pelatihan singkat perencanaan karir, melalui materi yang disampaikan para peserta dapat memahami lebih jauh mengenai pentingnya membuat perencanaan karir serta para peserta juga diarahkan mengenai bagaimana cara membuat perencanaan karir yang baik. Terdapat beberapa hal yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam evaluasi materi ini, diantaranya adalah *trainer* tidak membahas secara mendalam materi penjurusan perkuliahan yang dapat dipilih mahasiswa psikologi, hal ini menurut *trainer* dikarenakan oleh para peserta pra eksperimen adalah mahasiswa semester akhir sehingga seluruh peserta telah mengetahui penjurusan-penjurusan yang ada di psikologi bahkan seluruh peserta telah mengalaminya, hal inilah yang membuat *trainer* tidak membahas materi

tersebut secara mendalam. Selain itu pada sesi informasi karir dan dunia kerja, terdapat dua materi yang digabungkan penyampaiannya oleh *trainer* yaitu materi kondisi dunia kerja Indonesia saat ini dan materi informasi pekerjaan, menurut *trainer* penggabungan dua materi ini dilakukan karena keduanya memiliki kesamaan sehingga oleh peneliti memilih untuk menyatukan kedua materi ini menjadi materi tentang informasi karir dan tantangan dunia kerja saat ini. Selain itu pada sesi kedua ini juga peserta menyarankan untuk ditambahkan satu materi yaitu materi mengenai informasi pekerjaan yang mungkin dapat dilakukan saat masih menjadi mahasiswa sampai dengan setelah lulus kuliah, hal ini dikarenakan calon peserta pelatihan adalah mahasiswa semester awal sehingga calon peserta mungkin membutuhkan informasi pekerjaan yang dapat dilakukan saat mereka masih berkuliah.

### **3. Evaluasi Waktu Pelaksanaan**

Secara keseluruhan seluruh kegiatan pelatihan singkat perencanaan karir dapat dilakukan dalam waktu satu hari. Hal ini merujuk pada hasil kegiatan pra eksperimen yang telah dilakukan, dimana pelaksanaan kegiatan pra eksperimen hanya memakan waktu sekitar 6 jam 20 menit. Oleh karena itu, pelatihan singkat perencanaan karir akan dilaksanakan dalam waktu 8 hari dengan rincian, 1 hari sebagai pemberian pembekalan, dimana para peserta akan mendapatkan berbagai materi yang berhubungan dengan orientasi perencanaan karir. Setelah mendapatkan pembekalan materi, para peserta kemudian akan melakukan aksi belajar selama 6 hari. Untuk memantau

perkembangan peserta selama melakukan aksi belajar, maka peserta diminta untuk mengisi tabel kegiatan aksi belajar. Selanjutnya rangkaian kegiatan pelatihan singkat perencanaan karir ditutup pada hari ke delapan dengan pemberian *post test*, dan penyerahan sertifikat kepada peserta.

### 3.8. Pelaksanaan Pelatihan Singkat Perencanaan Karir

#### 3.8.1. Jadwal Pelaksanaan Singkat Pelatihan Perencanaan Karir

Jadwal pelatihan singkat perencanaan karir disusun berdasarkan hasil evaluasi terhadap jadwal pelatihan pada saat dilakukannya kegiatan pra eksperimen. Berikut adalah jadwal kegiatan pelatihan yang dilaksanakan pada tanggal 23 Mei 2012.

Tabel 3.12

Jadwal Pelatihan Singkat Perencanaan Karir

Hari	Sesi	Materi	Waktu
1	Pembukaan	Penjelasan mengenai tujuan pelatihan	15 menit
		Pembukaan pelatihan oleh sekretaris Jurusan Psikologi FIP UPI	15 menit
	Pengetahuan diri	Ice Breaking	15 menit
		Materi: Pentingnya mengetahui potensi diri	20 menit
Informasi karir dan	Analisis diri "Siapa Aku" dan analisis SWOT	40 menit	
	Mengisi lembar preferensi pekerjaan dan evaluasi	30 menit	
		Materi: Informasi karir dan tantangan	20 menit

	dunia kerja	dunia kerja saat ini.  Materi: Informasi pekerjaan yang mungkin dapat dilakukan saat masih menjadi mahasiswa s.d lulus.	25 menit
	Diskusi masalah karir dan <i>problem solving</i>	Materi: Permasalahan karir yang dihadapi mahasiswa  Diskusi <i>Problem Solving</i>	20 menit  30 menit
	Sholiskan	Sholat, istirahat, dan makan siang	60 menit
	Menyusun rencana karir masa depan	Materi: Perencanaan karir  Materi: Penjurusan perkuliahan  Menyusun harapan-harapan karir yang ingin dicapai di masa depan  Menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan karir.	15 menit  20 menit  10 menit  25 menit
	Evaluasi Akhir	Evaluasi hasil pelatihan  <i>Home Work</i>	45 menit  10 menit
	<b>Total</b>		<b>415 menit</b>
<b>2-7</b>	Aksi Belajar	Peserta melakukan aksi belajar dengan mengerjakan tugas yang diberikan pada saat pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karirnya.	6 hari
<b>8</b>	Penutupan	Pemberian <i>post test</i> .  Penutupan, penyerahan sertifikat, dan ucapan terima kasih.	60 menit

Pelatihan perencanaan karir diselenggarakan selama 1 hari dengan jumlah pertemuan aktif selama 415 menit yang didalamnya telah termasuk waktu pembukaan, istirahat, makan siang, *ice breaking*, pemberian *home work*, dan penutupan. Selanjutnya, untuk memantau kegiatan yang dilakukan peserta



setelah pelatihan, peserta diminta untuk melakukan aksi belajar dan orientasi selama 6 hari yang kemudian berbagai kegiatan aksi belajar tersebut dicatat dalam table kegiatan yang telah diberikan. Pada hari kedelapan peserta diminta untuk mengisi kuisisioner *post test* dan penyerahan sertifikat, ucapan terima kasih dan penutupan yang dilakukan oleh penulis.

### **3.8.2. Pelaksanaan Penelitian**

#### **1. Perkenalan dan *Ice Breaking***

Pelatihan perencanaan karir dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 23 Mei 2012 bertempat di *Seminar Room* Perpustakaan Pusat UPI dan dibawakan oleh Kornelius Koko Irwanto, S.E., S.S., M.Si. sebagai *trainer* dan dibantu oleh 6 orang *observer*.

Pelatihan yang rencananya dilaksanakan pada pukul 08.00 baru dapat dimulai pada pukul 08.30 menit karena menunggu peserta yang belum hadir. Peserta yang hadir berjumlah 21 mahasiswa dari 27 pendaftar, dengan rincian 6 orang peserta laki-laki dan 15 orang peserta perempuan. Program dibuka dengan penjelasan singkat mengenai tujuan dari pelatihan perencanaan karir oleh peneliti.

Kegiatan pertama diawali dengan perkenalan singkat antara *trainer* dengan peserta dan dilanjutkan dengan *ice breaking*. *Trainer* meminta peserta untuk berdiri disamping kursi masing-masing, kemudian peserta menggerak-gerakkan tangan sambil berhitung menggunakan Bahasa Inggris. Kegiatan tersebut dilakukan selama 5 menit dan bertujuan untuk mencairkan suasana

dan membuat peserta menjadi lebih santai saat masuk ke sesi pertama program.

## 2. Sesi Pengetahuan Diri

Sesi pengetahuan diri dimulai pada pukul 09.00. Sesi pertama ini diawali dengan trainer meminta peserta untuk menuliskan ciri khas diri masing-masing, kemudian peserta diminta untuk mengumpulkan lembar kertas yang telah peserta isi dan *trainer* kembali membagikan kertas tersebut kepada masing-masing peserta secara acak. *Trainer* kemudian memilih beberapa peserta untuk maju kedepan untuk membacakan hasil tulisan yang didapatnya dan menebak siapa orang yang ada dibalik ciri-ciri tersebut. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk melihat sejauh mana peserta mengenal peserta lain yang merupakan teman-teman satu angkatan. Setelah selesai, *trainer* memberikan ceramah mengenai pentingnya mengetahui potensi diri yang dimiliki oleh masing-masing peserta, pemberian ceramah berlangsung selama 20 menit, kemudian dilanjutkan dengan melakukan analisis aku yang dipandu oleh trainer. *Trainer* meminta peserta untuk melakukan analisis diri selama 15 menit, dan dilanjutkan dengan evaluasi dimana beberapa peserta diminta untuk membacakan apa yang telah ditulisnya. Pada materi selanjutnya, trainer meminta peserta untuk mengerjakan lembar preferensi pekerjaan, tujuan dari pengeisian lembar preferensi pekerjaan adalah untuk mengetahui tipe-tipe pekerjaan yang mungkin cocok untuk peserta. Sesi ini berakhir pada pukul 10.30 dan dilanjutkan dengan diskusi dan tanya jawab antara *trainer* dan peserta.

### 3. Sesi Informasi Karir dan Dunia Kerja

Sesi ini dimulai pada pukul 10.45 dengan diawali pemberian materi informasi karir dan dunia kerja Indonesia saat ini. Pada materi ini trainer mencoba membagi pengalamannya selama berada di dunia kerja kepada para peserta, seperti kriteria-kriteria apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini, dan membagi pengalaman saat melakukan *recruitment* di satu perusahaan. Materi selanjutnya mengenai informasi pekerjaan yang mungkin dapat dilakukan saat masih menjadi mahasiswa s.d lulus. Dibawakan oleh trainer dengan cara yang sama seperti materi pertama yaitu melalui *sharing*. *Trainer* menceritakan berbagai pengalamannya saat masih berkuliah di S1, dimana *trainer* bercerita mengenai pekerjaan-pekerjaan apa saja yang pernah dilakukannya saat masih kuliah. *Trainer* juga memberikan informasi beberapa pekerjaan yang mungkin dilakukan mahasiswa untuk menambah pengalamannya, seperti mengajar privat, menjadi *helper*, menjadi *management trainee*, dan pekerjaan paruh waktu lainnya. Pada materi ini *trainer* bahkan memberikan kesempatan bagi para peserta untuk menghadiri rekrutmen yang biasa dilakukan perusahaannya di beberapa kampus untuk mencari mahasiswa-mahasiswa yang ingin bekerja paruh waktu. Sesi ini berakhir pada pukul 11.20 dan dilanjutkan dengan diskusi dan tanya jawab antara *trainer* dan peserta.

### 4. Sesi Diskusi Masalah Karir dan *Problem Solving*

Sesi ini dimulai pada pukul 11.30 dan diawali dengan penjelasan singkat dari *trainer* mengenai masalah-masalah yang sering dihadapi oleh individu

saat memulai karirnya. Selanjutnya *trainer* memandu peserta untuk menuliskan masalah atau hambatan-hambatan yang dihadapi peserta dalam mencapai karir yang diharapkan dan menuliskan bagaimana cara peserta untuk meminimalisir hambatan tersebut. Setelah seluruh peserta selesai menuliskannya, *trainer* memberikan *ice breaking* berupa permainan eksplorasi dimana *trainer* membuat 12 titik yang kemudian peserta diminta untuk membuat garis untuk menggabungkan ke-12 titik tersebut menjadi satu kesatuan dengan syarat maksimal peserta hanya membuat lima kali garis. *Ice breaking* dilakukan dengan tujuan agar peserta tidak mengantuk dan mengembalikan konsentrasi peserta. Materi selanjutnya adalah evaluasi, dimana beberapa peserta diminta untuk menyebutkan hambatan-hambatan yang ada pada dirinya dan bagaimana cara peserta untuk meminimalisir hambatan tersebut dengan peserta lain diminta untuk memberikan masukan kepada peserta yang sedang membacakan hasil analisis masalahnya di depan ruangan. Sesi ini berakhir pukul 12.10 dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab antar *trainer* dan peserta.

#### **5. Sesi Menyusun Rencana Karir Masa Depan**

Sesi ini dimulai pada pukul 13.20 dan diawali dengan pemberian materi mengenai pentingnya perencanaan karir selama 15 menit. Materi selanjutnya *trainer* memberikan informasi mengenai penjurusan perkuliahan pada jurusan psikologi disertai mata kuliah-mata kuliah yang dapat dipilih oleh mahasiswa, akhir dari materi ini *trainer* meminta peserta untuk menentukan pilihan penjurusan perkuliahan yang ingin diambil oleh peserta. Materi selanjutnya

*trainer* meminta peserta untuk menuliskan harapan-harapan atau tujuan karirnya dimasa depan dan dilanjutkan dengan meminta peserta menyusun rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai harapan atau tujuan karir yang telah dituliskan sebelumnya. Setelah selesai beberapa peserta diminta untuk menyebutkan tujuan karir masa depan dan rencana-rencana yang telah disusun di hadapan peserta lainnya. Sesi ini berakhir pada pukul 14.20 dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab anatar *trainer* dan peserta.

#### **6. Sesi Evaluasi Akhir**

Sesi ini dimulai pada pukul 14.40, *trainer* memandu peserta untuk melihat kembali apa yang telah dituliskannya selama program berlangsung, peserta diminta untuk merenungkan apakah rencana kegiatan yang telah disusun telah sesuai dengan tujuan karir yang diharapkan peserta di masa depan. Kemudian *trainer* meminta 2 orang peserta untuk menjelaskan pengalamannya setelah mengikuti program pelatihan singkat ini. setelah 2 orang peserta membagi pengalamannya, *trainer* membuka sesi tanya jawab selama 15 menit untuk menutup rangkaian materi. Sesi evaluasi ini diakhir dengan pemberian tugas rumah kepada peserta, dimana peserta diminta untuk melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan karir, seperti menghadiri *job fair*, diskusi dengan orang tua dan orang yang berpengalaman di bidang karir dan lain-lain.

#### **7. Aksi Belajar**

Untuk memantau peserta dalam melakukan aksi belajar melalui tugas-tugas yang diberikan saat pelatihan, maka peserta diminta untuk mengisi tabel

kegiatan selama 6 hari. Kegiatan aksi belajar diberikan untuk membantu peserta dalam menambah pengalaman-pengalaman karirnya secara langsung. Melalui pemberian aksi belajar ini peserta dapat menerapkan pengetahuan dan pemahaman mereka saat mengikuti pelatihan perencanaan karir dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa kegiatan aksi belajar yang dilakukan oleh peserta diantaranya adalah melakukan diskusi mengenai peluang-peluang kerja yang ada dengan saudara, kakak kelas, dan orang tua. Selain itu para peserta juga mencari berbagai informasi karir melalui internet, menceritakan atau mendiskusikan mengenai penjurusan perkuliahan yang akan mereka ambil pada semester 3 dan semester-semester selanjutnya dengan orang tua mereka. Beberapa peserta juga mulai melakukan berbagai aktivitas tambahan untuk menunjang karir mereka, seperti les bahasa Inggris, mengajar privat, mengajar anak jalanan, mengikuti seminar, aktif dalam organisasi kampus, dan berlatih teater. Keterangan mengenai kegiatan aksi belajar yang telah dilakukan peserta pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.7.

#### **8. Penutupan**

Kegiatan di akhiri pada hari ke delapan dengan memberikan post test kepada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kegiatan ditutup dengan ucapan terimakasih atas partisipasi peserta dalam pelatihan, serta penyerahan sertifikat dan pemberian *souvenir* kepada para peserta pelatihan singkat perencanaan karir.

### 3.9. Analisis Data

Untuk mengetahui apakah pelatihan singkat perencanaan karir berpengaruh pada orientasi perencanaan karir mahasiswa semester awal, maka digunakan teknik statistik analisis kovarian (anakova). Analisis kovarian adalah penggabungan antara uji komparatif dan korelasional (Field, 2000). Keunggulan analisis data menggunakan anakova adalah untuk mengurangi *group error variance* dan mengeliminasi variabel pengganggu yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Sementara itu, untuk memperkuat hasil pengujian hipotesis, penulis juga menggunakan analisis statistik *post hoc test* untuk melihat efek diberikannya perlakuan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. *Post hoc test* merupakan perbandingan pasangan yang di disain untuk membandingkan seluruh kombinasi yang dapat terjadi pada subjek penelitian (Field, 2000: 274). Oleh karena itu, tingkat perbedaan skor akan mencerminkan efek dari perlakuan yang diberikan terhadap masing-masing kelompok. Sedangkan untuk melihat presentase perbedaan peningkatan rerata skor *pre test* dan *post test* pada kelompok eksperimen peneliti menggunakan teknik *measurement of transfer* dengan rumus *absolute transfer*. *Absolute transfer* dapat digunakan untuk mengetahui perbedaan respon antara rerata skor *post test* dan *pre test* (Wittig, 1981). Berikut adalah rumus *absolute transfer*:

$$\text{Percentage of transfer} = \frac{E - C}{C} \times 100\%$$

E = rerata skor *post test*

C = rerata skor *pre test*