

APLIKASI PSIKOTES UNTUK MENGUKUR NILAI-NILAI KEHIDUPAN DAN KEYAKINAN KARIR BERBASIS *WEB*

(Web-based Psychological Test Application to Measure Life Values and Career Beliefs)

Hendri Christianto, Endi Putro*

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Jurusan Sistem Informasi
Universitas Kristen Krida Wacana – Jakarta
*endiputro@ukrida.ac.id

Abstrak

Nilai-nilai kehidupan dan keyakinan karir adalah tes psikologi yang dapat menilai karakter seseorang dan mengetahui seberapa besar keyakinan karir seseorang dalam mengambil sebuah keputusan. Dalam melakukan test psikologi secara manual, *client* harus datang ke tempat tes dan diperlukan proses yang cukup lama untuk mendapatkan hasil tes. Untuk itu, perlu dirancang aplikasi tes psikologi berbasis *website* untuk mendapatkan hasil tes yang cepat dan efisien. Tes psikologi berbasis *website* dilakukan oleh *client* satu kali, dimana pun, kapan pun, sepanjang *client* yang bersangkutan terdaftar oleh *admin*. Proses selanjutnya yang dilakukan oleh *client* adalah memilih jawaban setiap pertanyaan yang disediakan pada halaman *website*. Hasil tersebut digunakan oleh konselor untuk menganalisis seberapa besar keyakinan karir seseorang dalam mengambil sebuah keputusan dan menilai karakter seseorang.

Kata Kunci: *client, online, psikotes, website*

Abstract

Life values and career beliefs are psychological tests to assess individuals' characters and to examine their confidence in making decisions for their careers. Manual psychological tests require a long process to acquire the results. A web-based psychological test application is therefore necessary to obtain faster and more efficient results. This web-based test application allows the counselor to do the tests and get the results online. The test results can be used to analyze people's confidence in making career decisions and to assess their characters.

Keywords: *client, online, psikotestt, website*

Tanggal Terima Naskah : 10 Juni 2013

Tanggal Persetujuan Naskah : 27 Juni 2013

1. PENDAHULUAN

Bimbingan karir atau sering disebut dengan konseling karir atau bimbingan pekerjaan sejatinya adalah salah satu bentuk upaya diri untuk memaksimalkan pengembangan diri dari siswa ataupun seseorang yang membutuhkan bimbingan sehingga mampu berkembang sesuai dengan kemampuan dan terarah menuju hal yang diharapkan. Bimbingan karir adalah suatu proses untuk membantu seseorang dalam memahami dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran diri tersebut dengan dunia kerja itu untuk pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan dan membina karir dalam bidang tersebut [1].

Dalam bimbingan karir atau konseling dibutuhkan seorang konselor sehingga konseling dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah diperjanjikan oleh kedua belah pihak, baik dari konselor maupun dari pihak seseorang yang membutuhkan sebuah konseling. Dalam menyikapi hal ini terkadang konselor mendapatkan beberapa kendala. Salah satu contohnya adalah seorang konselor yang menjadi dosen psikologi di Ukrida, William Gunawan, mengatakan bahwa bagaimana seorang konselor dapat melakukan tes dalam rangka mengambil informasi dari seorang konseling yang sedang berada di rumah atau di tempat kerja dengan bantuan akses jaringan internet sehingga dapat mempermudah antara konselor dengan konseling untuk memanfaatkan waktu seefisien mungkin dalam berinteraksi.

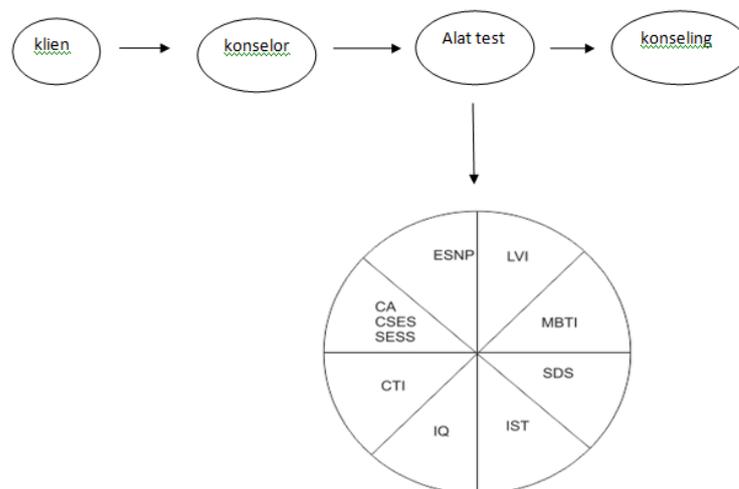
Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan suatu aplikasi psikotes berbasis *website* yang dapat menjawab masalah dari seorang konselor, sehingga proses pelaksanaan konseling menjadi lebih efisien, tidak memerlukan banyak proses persiapan, menghemat materi dan waktu, serta diharapkan dapat menekan biaya seminimal mungkin dalam jangka panjang.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah: “Bagaimana merancang aplikasi psikotes berbasis *web* yang berfungsi untuk membantu konselor mendapatkan informasi dari hasil perhitungan alat tes LVI (*Live Value Inventory*), Adaptabilitas Karier, Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier, Sumber-sumber Efikasi Diri yang berbasis *website*?”

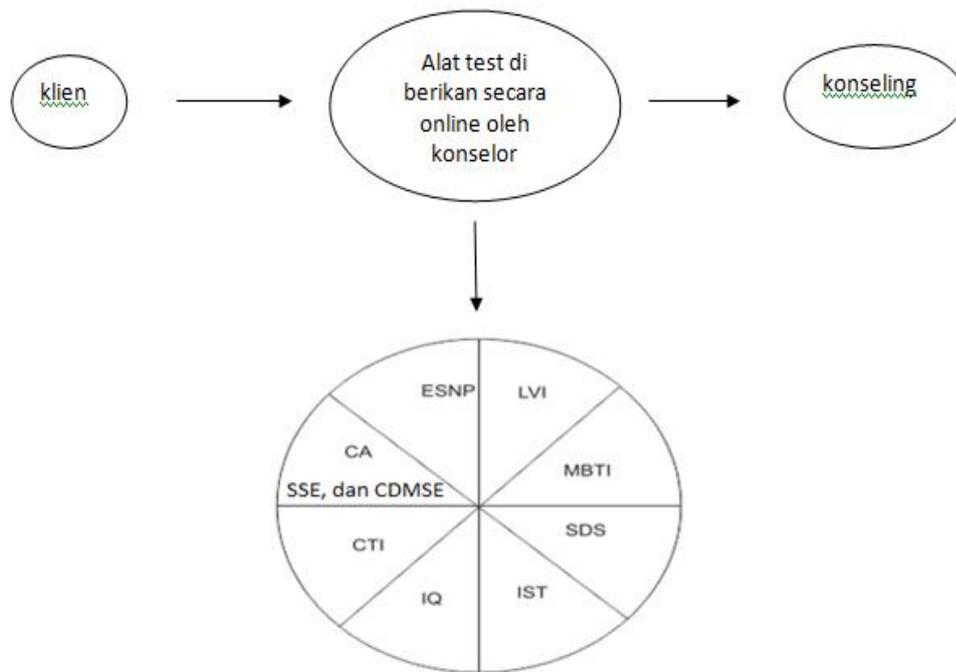
3. KONSEP DASAR

Secara gambaran manual seorang konselor memiliki alur yang telah terbentuk secara umum seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur kerja secara manual

Selanjutnya gambaran akan diubah ke dalam bentuk digitalisasi sehingga seorang konselor akan memiliki alur yang berbeda dengan yang telah terbentuk secara umum seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Alur kerja secara digitalisasi

Di dalam penelitian ini alat tes yang akan diubah ke dalam bentuk digitalisasi di antaranya alat tes LVI (*Live Value Inventory*), CA (*Career Adaptability*)/adaptabilitas karir, SSE (*Sources of Self-Efficacy*)/sumber-sumber efikasi diri, dan CDMSE (*Career Decision Making Self-Efficacy*)/efikasi diri pengambilan keputusan karir.

3.1 *Live Value Inventory*

LVI merupakan alat ukur yang berfungsi untuk membantu individu mengklarifikasi dan memprioritaskan *value* yang dimiliki, yang berfungsi mendukung proses pengambilan keputusan [2]. LVI berisi 42 pernyataan yang dicakup ke dalam 14 dimensi, yaitu: (1) *achievement* (prestasi); (2) *belonging* (keterlibatan); (3) *concern for environment* (kepedulian terhadap lingkungan); (4) *concern for others* (kepedulian terhadap orang lain); (5) *creativity* (kreativitas); (6) *financial prosperity* (kesejahteraan keuangan); (7) *health and activity* (kesehatan dan aktivitas); (8) *humility* (kerendahan hati); (9) *independence* (kemandirian); (10) *interdependence* (interdependensi); (11) *objective analysis* (analisis objektif); (12) *privacy* (privasi); (13) *responsibility* (tanggung jawab); (14) *spirituality* (spiritualitas).

3.2 *Adaptabilitas Karir*

Untuk mengukur adaptabilitas karier, digunakan *Career Adapt-Abilities Scale-International Form* (CAAS), terdiri atas 24 pernyataan yang dicakup ke dalam empat dimensi, yaitu: (1) kepedulian; (2) pengendalian; (3) keingintahuan; dan (4) keyakinan. Setiap dimensi memiliki beberapa pertanyaan. Pada setiap pernyataan dari alat ukur adaptabilitas karier terdapat lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Lemah (1), Lemah (2), Cukup Kuat (3), Kuat (4), Sangat Kuat (5).

3.3 Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Pengukuran efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier menggunakan *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form Revised (CDSESF Revised)* yang disusun oleh Betz et. Al. Pada tahun 1996, kemudian direvisi pada tahun 2012 [3]. Skala ini mengukur keyakinan seseorang bahwa mereka dapat berhasil mengerjakan perilaku spesifik dalam pengambilan keputusan karir. Skala terdiri atas 25 pernyataan dengan penilaian berdasarkan skala Likert [4], antara (1) tidak yakin sama sekali; (2) sedikit yakin; (3) cukup yakin; (4) yakin; dan (5) sangat yakin. *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF)* terdiri atas lima sub skala yang mengukur (1) penilaian diri yang akurat; (2) mengumpulkan informasi mengenai pilihan karier; (3) pemilihan tujuan; (4) membuat rencana masa depan; (5) pemecahan masalah.

3.4 Sumber-Sumber Efikasi Diri

Alat ukur sumber-sumber efikasi diri menggunakan *Career Self-Efficacy Sources Scale (CSESS)* yang disusun oleh Nasta pada tahun 2007 berdasarkan konsep Bandura tentang empat sumber informasi efikasi diri [5]. Alat ukur ini terdiri atas 20 pernyataan yang mengukur empat sumber-sumber efikasi diri, yang dibagi dalam lima kategori sebagai berikut: *mastery experiences*, *vicarious learning*, *verbal persuasion*, *positive emotional arousal*, dan *negative emotional arousal*. Masing-masing *item* direspon dengan memberikan penilaian mulai dari 1 (jarang) sampai 5 (sering sekali).

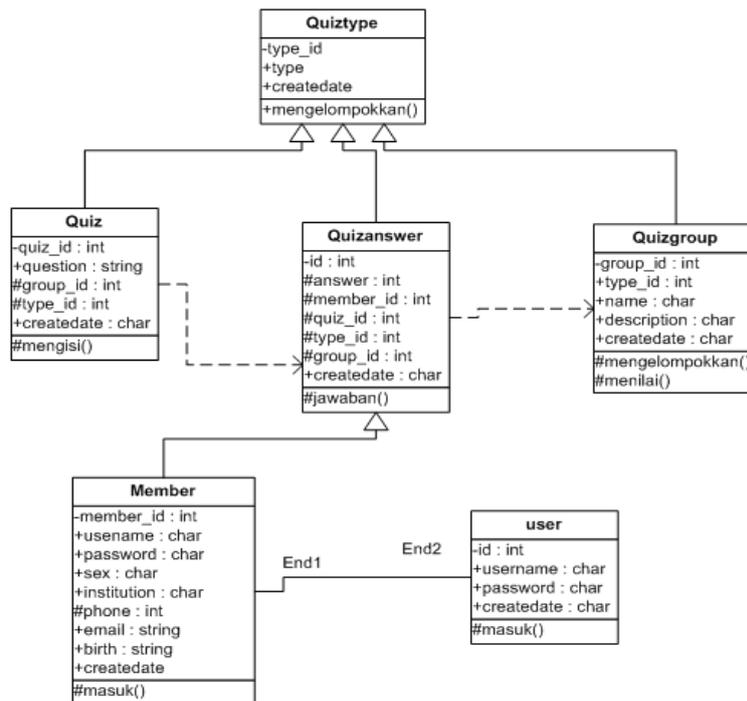
4. ANALISIS DAN PERANCANGAN

Client memilih jawaban pada setiap pernyataan yang telah dikuantifikasi menjadi nilai angka satu sampai dengan lima. Semua alat ukur (LVI, adaptabilitas karir, efikasi diri pengambilan keputusan karir, dan sumber-sumber efikasi diri) melakukan operasi matematis penjumlahan untuk menghasilkan informasi psikologis. Setiap alat ukur memiliki kelompok pernyataan sesuai dengan jumlah pernyataan dan dimensi atau dengan kata lain satu dimensi memiliki beberapa pernyataan. Perhitungan matematis yang dilakukan adalah menjumlahkan kuantifikasi jawaban, baik per kelompok dimensi maupun total skor. Informasi psikologis tersebut yang digunakan psikolog memberi konseling kepada *client*.

Analisis dilakukan terhadap proses *client* dalam memberikan jawaban pernyataan-pernyataan pada setiap alat ukur. Dalam mengembangkan sistem, proses yang dilakukan *client* digambarkan dengan diagram yang terdapat pada UML (*Unified Modelling Language*) yang terdiri dari *class diagram*, *use case diagram*, dan *sequence diagram*.

4.1 Class Diagram

Class diagram merupakan pemodelan yang menggambarkan objek-objek yang membangun sistem. Objek-objek yang terdapat pada sistem tes psikologi berbasis *website* ini adalah perangkat test (LVI, Adaptabilitas Karier, Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier, Sumber-sumber Efikasi Diri), dan *client*. *Class diagram* untuk aplikasi psikotes untuk mengukur nilai-nilai kehidupan dan keyakinan karir ditunjukkan pada Gambar 3 [6].

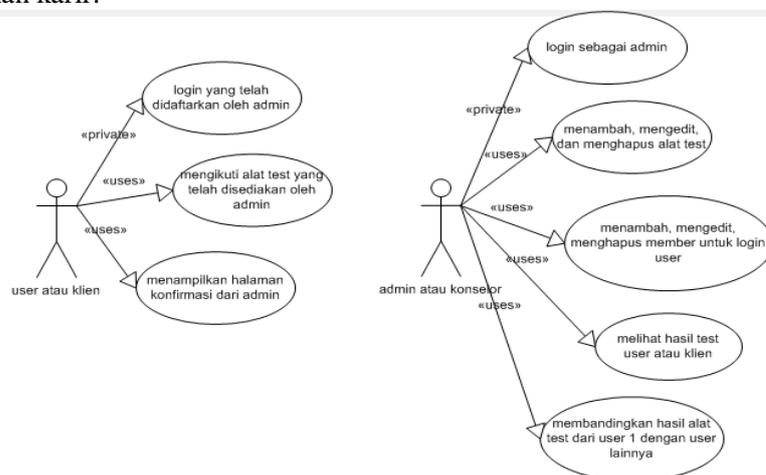


Gambar 3. Class diagram

4.2 Use Case Diagram

Use case diagram menggambarkan fungsionalitas yang diharapkan dari sebuah sistem. Yang ditekankan adalah “apa” yang diperbuat sistem dan bukan “bagaimana”. Sebuah use case merepresentasikan sebuah interaksi antara aktor dengan sistem. Use case adalah sebuah gambaran dari fungsi sistem yang dipandang dari sudut pandang pengguna. Aktor adalah segala sesuatu yang perlu berinteraksi dengan sistem untuk pertukaran informasi. System boundary menunjukkan cakupan dari sistem yang dibuat dan fungsi dari sistem tersebut [7].

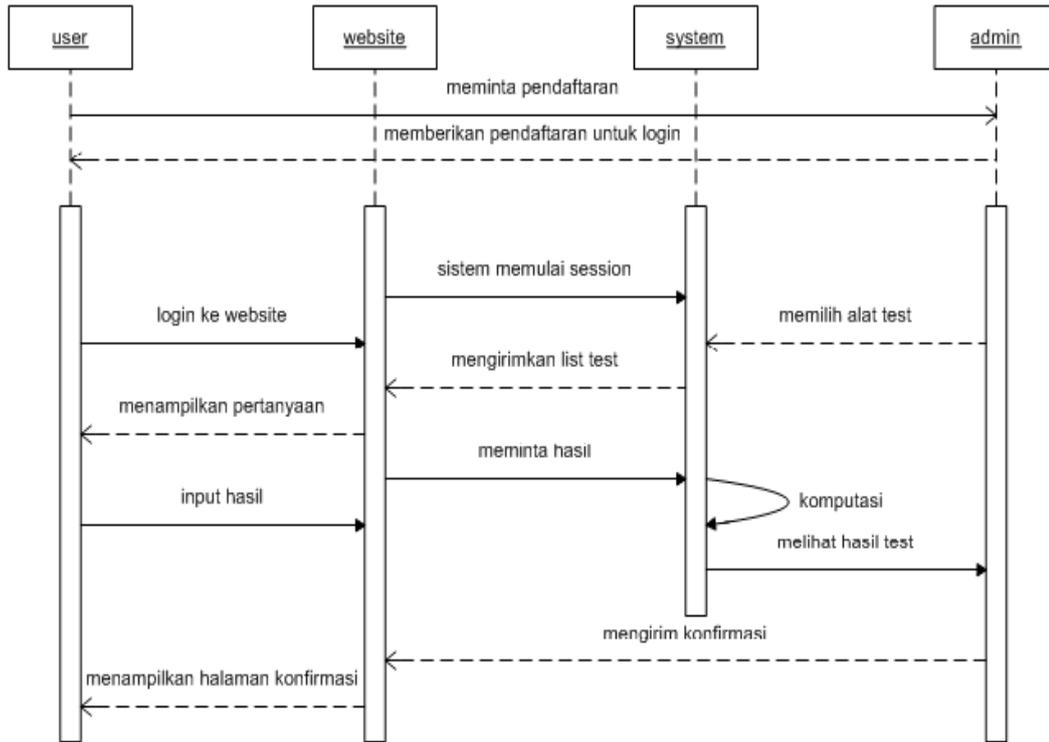
Komponen use case terdiri dari actor dan use case. Gambar 4 berikut menunjukkan use case diagram aplikasi psikotes untuk mengukur nilai-nilai kehidupan dan keyakinan karir.



Gambar 4. Use case diagram

4.3 Sequence Diagram

Sequence diagram secara grafis menggambarkan bagaimana objek berinteraksi antara satu sama lain melalui pesan pada sebuah *use case* atau operasi. Sebuah *sequence diagram*, menunjukkan urutan pertukaran pesan yang dilakukan oleh sekumpulan objek atau aktor yang mengerjakan pekerjaan. *Sequence diagram* untuk aplikasi psikotes untuk mengukur nilai-nilai kehidupan dan keyakinan karir ditunjukkan pada Gambar 5 [8].



Gambar 5. *Sequence diagram*

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, aplikasi psikotes berbasis *website* diterapkan kepada *client* yang mencoba mengikuti tes adaptabilitas karir. Gambar 6 berikut ini merupakan hasil tes dari seorang *client* yang mengikuti tes adaptabilitas karir, yang telah dikonfirmasi kepada konselor sehingga hasil tes tersebut dapat dilihat oleh konselor.

Gambar 6 menunjukkan bahwa yang mengikuti tes adaptabilitas karir bernama Hendri dan memiliki hasil tes berupa angka dan telah dijumlahkan sesuai dengan dimensi adaptabilitas karir secara otomatis.

hendri | [Logout](#)

Quiz Adaptabilitas Karir

Member : hendri

Nama : hendri
 Usia : 23 tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan : mahasiswa
 Tanggal Pengerjaan : 2013-03-25 12:57:32

No	Soal	Jawaban
1	Memikirkan masa depan saya akan menjadi seperti apa	3
2	Menyadari bahwa pilihan saya hari ini akan menentukan masa depan saya	4
3	Memperlihatkan diri menghadapi masa depan saya	4
4	Memiliki kesadaran akan pilihan karier dan pilihan pendidikan yang harus saya ambil	3
5	Merencanakan bagaimana mencapai tujuan-tujuan yang saya inginkan	4
6	Memiliki kepedulian terhadap karier saya	3
7	Menjaga optimisme saya	2
8	Mengambil keputusan sendiri	5
9	Bertanggung jawab untuk tindakan-tindakan saya	4
10	Berpegang teguh pada keyakinan saya	4
11	Mengendalikan diri saya sendiri	3
12	Melakukan apa yang benar untuk saya sendiri	4
13	Mengeksplorasi keadaan dan lingkungan sekeliling saya	3
14	Mencari kesempatan untuk bertumbuh sebagai pribadi	3
15	Menyellidiki berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan	4
16	Mengamati berbagai cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu	5
17	Melakukan penelusuran mendalam terhadap pertanyaan yang masih saya miliki	4
18	Memiliki kelingintahuan untuk meraih kesempatan-kesempatan baru	3
19	Melakukan tugas-tugas secara efisien	3
20	Melakukan segala sesuatu dengan baik	3
21	Mempelajari skill baru	2
22	Bekerja sampai batas kemampuan saya	4
23	Mengatasi berbagai tantangan	3
24	Menyelesaikan masalah	5

No	Dimensi	Score
1	Kepedulian Karir	21
2	Pengendalian Karir	20
3	Kelingintahuan Karir	22
4	Keyakinan Karir	20
	Total Score	83
	Kriteria	Tinggi (83 - 101)

Gambar 6. Hasil tes adaptabilitas karir

6. KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dilakukan pada perancangan dan implementasi aplikasi psikotes berbasis *website* dengan melakukan beberapa tahap uji coba, dapat diambil kesimpulan bahwa aplikasi psikotes berbasis *website* dapat membantu seorang konselor dalam hal:

- Tes psikologi yang dilakukan tidak terbatas ruang dan waktu. Dimanapun dan kapanpun, sepanjang *client* telah terdaftar oleh *admin* dapat melakukan tes psikologi.
- Perhitungan matematis dilakukan oleh aplikasi, hasilnya disimpan dalam bentuk *file* per *client*.

REFERENSI

- [1]. Sutirna. 2013. Bimbingan dan Konseling Pendidikan Formal, Nonformal dan Informal. Yogyakarta: Andi Offset.

- [2]. Bruce dan Crace. 2002. Live Values Inventory (Facilitator's Guide). Applied Psychology Resources.
- [3]. Betz, N.E. dan Taylor, K.M.. "Career decision self-efficacy scale and short form sampler set: Manual, instrument and scoring sheet". (online) www.mindgarden.com (diakses 2013).
- [4]. Savickas, M. L.. "Career Adaptability: An integrative construct for life -span, life-space theory". *The Career Development Quarterly* (1997): 247.
- [5]. Rumbaugh, James et. al.. 1999. The Unified Modelling Language Reference Manual reading. Addison Wesley Longman Inc.
- [6]. Schuller, Joseph. 2001. Sams Teach Yourself UML in 24 hours. 2nd ed. Sams.
- [7]. Dittman, Whitten Bently. 2004. System Analysis & Design Methods. 6th ed. McGraw Hill.
- [8]. Lethbridge, Timothy C., Robert Laganriere. 2002. Object Oriented Software Engineering: Practical Software Development Using UML And Java. Singapore: McGraw-Hill International.