BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan program *coaching* di XYZ University Group.

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai penerapan program *coaching* di XYZ University Group berdasarkan model *Coaching for Breakthrough Success*. Adapun aspek yang diteliti untuk mengetahui apakah sudah berperan dengan baik pada ketiga dimensi berikut:

1. Dimensi *heart* atau hati yang dianalogikan sebagai ranah afektif.
2. Dimensi *head* atau kepala yang dianalogikan sebagai ranah kognitif.
3. Dimensi *energy* atau energy yang dianalogikan sebagai ranah psikomotorik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di XYZ University Group PT. Bank XYZ (Persero), T.bk yang beralamat di Jalan Tanah Abang Timur No. 1-2 Jakarta Pusat 10110 – Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung mulai dari bulan Mei sampai dengan Juni 2016.

C. Sasaran Penelitian

Sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai XYZ University Group yang terdiri dari pimpinan sebagai *coach,* pegawai sebagai *coachee,* serta *Department Learning Report and Database Management Department* yang terdiri dari *Vice President* dan *Learning Manager.*

D. Metode Penelitian

Untuk mengetahui penerapan program *coaching* di XYZ University Group, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Winarno Surakhmad dalam *Prosedur Penelitian* mengatakan bahwa pada umumnya survei merupakan cara pengumpulan data dari sejumlah unit atau individu dalam waktu (atau jangka waktu) yang

bersamaan.[1] Sedangkan pendekatan yang akan digunakan adalah kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh informasi penggambaran secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta pencapaian tujuan program *coaching* di perusahaan.

Jadi, metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.[2] Tujuan diadakan populasi adalah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.[3] Adapun populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah pegawai XYZ University Group dengan jumlah populasi 153 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.[4] Menurut Arikunto (2008:116) penentuan pengambilan sampel dapat dilakukan sebagai berikut:

---

[1] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 79.
[2] *Ibid,* h. 173.
[3] *Ibid.*
[4] *Ibid,* h. 174.

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Adapun penelitian ini menggunakan sampel bertujuan (*purposive sampling*) yang didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Berdasarkan teknik di atas, penelitian ini menggunakan 25% sampel dari jumlah populasi. Sampel diperoleh dari 5 (lima) unit kerja yang ada di perusahaan yang terdiri dari 37 pegawai dari anggota populasi. Ke-37 pegawai tersebut dibagi menjadi 7 pegawai yang berperan sebagai *coach* dan 30 pegawai yang berperan sebagai *coachee.*

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket dan wawancara. Teknik angket atau kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[5] Teknik wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.[6]

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang disusun. Kisi-kisi memuat variabel dan sejumlah indikator yang dituangkan dalam definsi konseptual dan definisi operasional.

Alat pengumpulan data yang berupa instrumen penelitian data merupakan suatu alat bantu untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data agar kegiatan penelitian menjadi sistematis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan pedoman wawancara. Angket yang disajikan berupa angket tertutup yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan empat pilihan jawaban (skala Likert) yang meliputi:

---

[5] *Ibid*, h.199.
[6] *Ibid,* h. 194.

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Untuk pedoman wawancara akan dibuat dalam bentuk "*semi structured*" sesuai dengan kisi-kisi instrumen yang akan dirumuskan. Bentuk pedoman wawancara ini akan menanyakan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian masing-masing pertanyaan akan diperdalam lebih lanjut. Dengan demikian jawaban yang diperoleh dapat meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam.[7] Pedoman wawancara berisikan 8 pertanyaan yang memuat garis besar hal-hal yang akan ditanyakan kepada responden. Jawaban dari para responden akan dicatat dan direkam sebagai informasi penting dalam penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti melakukan *crosscheck* atas jawaban dalam angket.

Untuk kedua instrumen tersebut di atas akan diberikan kepada responden. Instrumen angket akan diberikan kepada 35 pegawai yang terdiri dari 5 pegawai yang berperan sebagai *coach* dan 30 pegawai yang

[7] Arikunto, *Op.Cit*., h. 271.

berperan sebagai *coachee*. Sedangkan untuk instrumen wawancara akan diberikan kepada 2 (dua) perwakilan pimpinan di XYZ University Group yang terdiri dari *Vice President* dan *Learning Manager Learning Report and Database Management Department.*

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan suatu konsep yang didefinisikan dengan referensi dari konsep lain. Penelitian ini memfokuskan pada penerapan program *coaching* di XYZ University Group. Berdasarkan deskripsi teoritik yang ada di BAB II, dapat disimpulkan bahwa inti dari penerapan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.

Dalam kenyataannya, penerapan atau implementasi merupakan proses pelaksanaan ide, program atau seperangkat aktivitas baru. Harapannya agar orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu kebijakan yang nantinya diterapkan dalam kegiatan serta dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Adapun konsep penerapan atau implementasi berada pada kawasan pemanfaatan teknologi pembelajaran menurut AECT (1994).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Untuk mengetahui penerapan *coaching* di XYZ University Group dapat diukur menggunakan instrumen dengan menggunakan model *Coaching for Breakthrough Success* yang dikembangkan oleh Jack Canfield dan Peter Chee (2016), di mana terdiri dari tiga bagian utama: hati *(heart)* sebagai ranah afektif, kepala *(head)* sebagai ranah kognitif, dan energi *(energy)* sebagai ranah psikomotorik.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Angket

NO	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Responden	Nomor Pertanyaan
1	Hati *(heart)* - Afektif	Semangat *coaching*	Percaya pada potensi manusia untuk mencapai kejayaan.	*Coach, Coachee*	1
			Pencapaian berasal dari memberi nilai tambah untuk orang lain.	*Coach*	2
			Keluarkan hal terbaik dari diri orang lain dan biarkan mereka yang memimpin.	*Coach*	3
			Gunakan pengaruh daripada posisi.	*Coach, Coachee*	4
			Berkembang melalui tantangan dan fleksibilitas.	*Coach, Coachee*	5
			Ketika kita membantu orang lain bertumbuh, kita pun bertumbuh.	*Coach*	6
			Seorang *coach* tetap butuh *coach*.	*Coach, Coachee*	7
		Hubungan dan kepercayaan	Menjaga hubungan yang tulus dan humor.	*Coach, Coachee*	8
			Sentuhlah hati dengan kepedulian dan ketulusan.	*Coach, Coachee*	9
			Tunjukkan integritas dan bangun kepercayaan.	*Coach,*	10

				Coachee	
		Bertanya dan keingintahuan	Keingintahuan menyalakan semangat.	*Coach, Coachee*	11
			Ajukan pertanyaan yang memberdayakan dan mudah disepakati.	*Coach, Coachee*	12
			Hindari pertanyaan yang menghakimi dan menasihati.	*Coach, Coachee*	13
			Pertanyaan yang tepat memunculkan solusi.	*Coach, Coachee*	14
			Mengajukan pertanyaan yang tepat butuh latihan.	*Coach, Coachee*	15
		Menyimak dan intuisi.	Menyimak daripada memberitahu.	*Coach, Coachee*	16
			Hadirlah dan matikan percakapan di dalam diri Anda.	*Coach, Coachee*	17
			Hindari mengambil kesimpulan yang terlalu cepat.	*Coach, Coachee*	18
			Tidak memihak dan tidak menghakimi.	*Coach, Coachee*	19
			Simak dengan saksama, gunakan pengamatan dan intuisi.	*Coach, Coachee*	20
		Umpan balik dan kesadaran.	Gunakan umpan balik untuk kemenangan.	*Coach, Coachee*	21
			Kesadaran dan penerimaan memupuk transformasi.	*Coach*	22
		Saran dan penyederhanaan	Dapatkan persetujuan sebelum memberi salam.	*Coach,*	23

				Coachee	
			Menggunakan kekuatan kesederhanaan.	*Coach, Coachee*	24
		Tujuan dan rencana tindakan	Membangkitkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan.	*Coach, Coachee*	25
			Menciptakan strategi dan rencana tindakan untuk mencapai tujuan.	*Coach, Coachee*	26
			Memantau nilai dari tujuan dan langkah-langkah.	*Coach, Coachee*	27
		Pertanggungjawaban dan pencapaian	Dukung pencapaian tujuan tanpa henti.	*Coach, Coachee*	28
			Tanggung jawab mendorong pencapaian.	*Coach*	29
			Hargai usaha dan perkembangan.	*Coach, Coachee*	30
2	Kepala *(head)* – Kognitif	Tujuan	Tujuan dan pencapaian di dalam c*oaching.*	*Coach, Coachee*	31
		Eksplorasi	Memancing lebih banyak ide dan kemungkinan, serta membuka wawasan lebih luas.	*Coach, Coachee*	32
		Analisis	Memahami kenyataan saat ini dan mencari tahu opsi terbaik untuk meraih tujuan.	*Coach, Coachee*	33
		Pelepasan	Melepas dan membuang emosi negatif yang menghambat, sekaligus memancing perasaan yang positif.	*Coach, Coachee*	34
		Keputusan	Mengambil yang terbaik dari berbagai pilihan yang tersedia.	*Coach, Coachee*	35
		Tindakan	Membuat dan berkomitmen pada rencana	*Coach,*	36

			tindakan yang memiliki batas waktu.	*Coachee*	
3	Energi *(energy)* – Psikomotorik	Bertanggung jawab penuh atas hasil	Memberdayakan orang agar mau berubah, lalu mendukung mereka mewujudkan perubahan tersebut.	*Coach, Coachee*	37
		Membangun kepercayaan diri dan menyingkirkan penghalang	Membangun dan mempertahankan level kepercayaan dan harga diri yang tinggi.	*Coach, Coachee*	38
		Perjelas tujuan dan visi hidup	Menemukan dan menapaki tujuan hidup.	*Coach, Coachee*	39
		Menetapkan tujuan yang efektif	Menetapkan tujuan yang jelas dan efektif.	*Coach, Coachee*	40
		Membayangkan dan menyatakan hasil yang diinginkan	Fokus pada realita yang ingin diciptakan, tidak sekedar memikirkannya.	*Coach*	41
		Rencanakan dan lakukan tindakan yang massif	Memprioritaskan dan menuntaskan seluruh tindakan yang ada.	*Coach*	42
		Memanfaatkan umpan balik, pembelajaran, dan kegigihan	Meminta masukan berupa koreksi dari orang lain.	*Coach, Coachee*	43
		Menggunakan hukum daya tarik dan merayakan kesuksesan	Menggunakan bahasa sebagai kendaraan pikiran.	*Coach, Coachee*	44

Sumber buku:

Jack Canfield dan Peter Chee, *Coaching for Breakthrough Success* (Jakarta, Indonesia: Kesaint Blanc, 2016).

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Wawancara

NO	Dimensi	Indikator	Responden	Nomor Pertanyaan	Sumber Referensi
1	Hati (*heart*) – Afektif	Memberikan nilai-nilai dan keyakinan positif mengenai *coaching.*	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	1	Jack Canfield dan Peter Chee, *Coaching for Breakthrough Success* (Jakarta, Indonesia: Kesaint Blanc, 2016).
		Membangun hubungan yang tulus antara *coach* dan *coachee*.	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	2	
2	Kepala (*head*) – Kognitif	Memfokuskan pada tujuan *coaching* yang akan dicapai.	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	3	
		Mengarahkan percakapan yang efektif dalam proses *coaching.*	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	4	
		Menerapkan model *coaching* sesuai situasi dan kondisi.	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	5	
3	Energi (*Energy)* – Psikomotorik	Memperjelas tujuan dan visi hidup.	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	6	
		Memanfaatkan umpan balik sebagai perbaikan.	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	7	
		Bertanggung jawab terhadap hasil pelaksanaan *coaching.*	*Coach, Learning Facilitator Leadership Academy*	8	

4. Hasil Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian yang dihasilkan telah dikonsultasikan dengan dosen pembimbing skripsi dan telah diuji kelayakannya oleh ahli pengembangan instrumen evaluasi di Universitas Negeri Jakarta untuk dilihat kesesuaian antara kisi-kisi dan teori. Uji coba dilakukan untuk memeriksa validitas dan kesahihan data. Uji coba dilakukan dengan *review* dan validasi instrumen.

H. Teknis Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan dapat dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Angket

Setelah data diperoleh dari penyebaran angket, maka langkah yang dilakukan adalah menghitung nilai rata-rata dari pernyataan yang ada dengan menggunakan rumus:

$$\text{nilai rata} - \text{rata} = \frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah responden}}$$

Setelah didapatkan skor nilai rata-rata, maka akan dilakukan langkah menghitung skor per pernyataan menggunakan rumus:

$$\text{nilai rata} - \text{rata} = \frac{\text{Jumlah total skor nilai rata} - \text{rata per pernyataan}}{\text{Jumlah responden}}$$

Dalam perhitungan sederhana tersebut, akan diperoleh hasil dalam bentuk desimal dengan rincian sebagai berikut:

SKOR NILAI	KETERANGAN
1 – 1,75	Tidak Baik
1,76 – 2,5	Kurang Baik
2,6 – 3,25	Baik
3,26 – 4	Sangat Baik

Data tersebut diorganisasikan berdasarkan kisi-kisi instrumen dan dijabarkan dengan cara deskriptif. Setelah itu akan diketahui seberapa besar peranan masing-masing dimensi yang ada pada model *Coaching for Breakthrough Success.*

2. Wawancara

Hasil wawancara akan dianalisis melalui reduksi data, penyajian, data dan kesimpulan. Data tersebut akan diinterpretasikan dalam bentuk deskriptif.

Setelah seluruh data yang terkumpul diolah, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Mendeskripsikan hasil dari pencapaian survei penerapan program *coaching* di XYZ University Group berdasarkan model *Coaching Breakthrough for Success* oleh Jack Canfield dan Peter Chee (2016).
2) Menganalisis hasil penelitian berdasarkan teori *coaching* yang ada dan memberikan alternatif intervensi teknologi pendidikan, khususnya teknologi kinerja.