

Pengaruh Pelatihan *Finding Career Direction* Terhadap *Goal Setting* Siswa SMA

¹Jihan Tika Putri, ²Latifah Nur Ahyani

¹Psikologi; Universitas Muria Kudus

E-mail : jihantikap@gmail.com

²Psikologi; Universitas Muria Kudus

E-mail : latifah.nur@umk.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of finding career direction training on goal setting of high school students. A quantitative experimental approach was employed using a pre-test and multiple post-test design involving an experimental group and a control group. The training was based on goal setting theory, focusing on five key aspects: self-efficacy, importance, task complexity, goal commitment, and feedback. A total of 54 participants were evenly divided into two groups and assessed using a goal setting scale. Analysis revealed a significant increase in the experimental group's scores from pre-test to post-test, with the results maintained in the follow-up phase. In contrast, the control group showed no significant changes. These differences in scores indicate the effectiveness of the training in improving students' self-awareness, commitment, and motivation in career planning. The findings suggest that structured, experiential training can strengthen important components of goal setting. The study concluded that finding career direction training is effective in improving goal setting skills among high school students.*

Keywords: *Goal Setting; Training; High School Students*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan finding career direction terhadap goal setting siswa SMA. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen kuantitatif dengan desain pre-test dan multiple post-test yang melibatkan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pelatihan dirancang berdasarkan teori penentuan tujuan dengan lima aspek utama, yaitu self-efficacy, importance, task complexity, goal commitment, dan feedback. Sebanyak 54 peserta dibagi rata menjadi dua kelompok dan diukur menggunakan skala penentuan tujuan. Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan skor yang signifikan pada kelompok eksperimen dari tahap pre-test ke tahap post-test, serta kestabilan skor pada tahap tindak lanjut. Sebaliknya, pada kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Perubahan skor tersebut menunjukkan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan kesadaran diri, komitmen, dan motivasi siswa dalam menentukan tujuan karier. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berbasis pengalaman dapat memperkuat aspek-aspek penting dalam proses penentuan tujuan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan finding career direction efektif dalam meningkatkan penentuan tujuan pada siswa SMA.*

Kata Kunci: *Goal Setting; Pelatihan; Siswa SMA*

PENDAHULUAN

Terkait karier dan pendidikan, (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada November 2024 tercatat 4,91%. Jika dilihat berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan, angka pengangguran terbuka berada pada angka 2,32% untuk tidak/belum pernah sekolah/belum tamat dan tamat SD, 4,11% untuk lulusan SMP, 7,05% untuk lulusan SMA, 9,01% untuk lulusan SMK, 4,83% untuk lulusan diploma III, dan 5,25% untuk

lulusan perguruan tinggi (Badan Pusat Statistik, 2025). Tingginya angka pengangguran terbuka di kalangan lulusan SMA dan SMK menunjukkan bahwa lulusan pada jenjang tersebut, termasuk yang sederajat, masih belum memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Sementara itu, remaja yang saat ini sedang menempuh pendidikan di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) berada dalam fase perkembangan yang penting dalam siklus kehidupan, yakni masa transisi dari anak-anak ke dewasa yang diarahkan pada perkembangan masa dewasa yang sehat (Bangkit, J. R., Fitriana, S., & Widiarto, 2019). Masa ini ditandai dengan berbagai tantangan seperti pencarian identitas, perubahan, dan ketidakpastian (Hurlock, 2004). Tingginya TPT di tingkat ini menunjukkan bahwa lulusan SMA belum siap bersaing di dunia kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Santrock (2011) bahwa remaja sering menghadapi ambiguitas, ketidakpastian, dan stres besar ketika menjelajahi pilihan karier dan pendidikan. Wahyuni dkk. (2018) menambahkan bahwa remaja sering kali bingung memilih jurusan, tidak memahami bakat dan minat, dan merasa cemas mengenai masa depan.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 20 Januari 2025 melalui wawancara terhadap enam orang siswa SMA, diperoleh hasil bahwa sebagian besar dari mereka mengalami kebingungan dalam merencanakan karirnya. Partisipan pertama ingin melanjutkan studi namun bingung dengan jurusan yang diambil, partisipan kedua ingin berwirausaha namun belum jelas jenisnya. Partisipan ketiga ingin segera bekerja namun belum tahu pekerjaan seperti apa yang cocok, sedangkan partisipan keempat ingin menjadi guru karena dorongan orang tua namun merasa belum yakin. Partisipan kelima berencana untuk melanjutkan studi sesuai dengan minatnya, namun belum memiliki tujuan jangka panjang yang jelas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi siswa dengan perlunya perencanaan karir yang matang, serta belum jelasnya dalam menetapkan tujuan-tujuan spesifik yang dapat diarahkan dan dicapai.

Permasalahan ini menunjukkan pentingnya penguatan aspek *goal setting* dalam proses perencanaan karier siswa. Menurut Hamalik (2007) memahami suatu tujuan dapat memicu munculnya motivasi dalam mengembangkan karier. Locke & Latham (2002) menjelaskan bahwa *goal setting* berfungsi sebagai panduan mengenai apa yang perlu dicapai dan seberapa besar upaya yang harus dilakukan. Penetapan tujuan atau *goal setting* merupakan aspek penting dalam menentukan arah karier (Zakariyya & Koentjoro, 2019). Teori *Goal setting* sendiri merupakan pendekatan kognitif yang menyatakan bahwa individu memiliki dorongan untuk meraih tujuan atau hasil tertentu (Lutfianawati dkk., 2013). Penelitian Vasalampi dkk. (2009) menyatakan bahwa siswa yang memiliki tujuan pendidikan yang jelas cenderung memiliki motivasi tinggi. Setiawan (2017) menyatakan bahwa tujuan yang menantang akan lebih memotivasi individu untuk mencapai hasil yang maksimal.

Upaya pengenalan *goal setting* kepada siswa dilakukan melalui pelatihan, karena pelatihan mampu mengubah aspek kognitif, afektif, dan keterampilan siswa (Salas et al., 2017). (Johnson & Johnson, 1991) menegaskan bahwa pelatihan berbasis *experiential learning* membantu siswa membentuk perilaku melalui pengalaman yang dimodifikasi. Dalam kerangka *Social Learning Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1977), dapat dipahami bahwa bentuk pelatihan *finding career direction* ini sebagai proses pembelajaran sosial yang memperkuat komponen-komponen penting dalam *goal setting*, seperti *self-efficacy*, *goal commitment*, *task complexity*, dan *feedback*. Pelatihan ini memberikan *vicarious experience* melalui pengamatan terhadap teman sebaya, persuasi sosial dari fasilitator, serta pengalaman langsung dalam merancang dan merefleksikan tujuan pribadi. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi membuat individu lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih gigih dalam mengejar tujuan. Selain itu, struktur pelatihan yang sistematis membantu peserta didik memecah kompleksitas tugas dan membangun komitmen serta persistensi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, pelatihan berbasis pembelajaran sosial ini efektif dalam membentuk perilaku penetapan tujuan secara menyeluruh.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan efektivitas dari pelatihan peningkatan kemampuan *goal setting* dalam berbagai konteks. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Morisano, dkk.

(2010) mengenai dampak pelatihan yang dilakukannya, yang melibatkan 85 siswa dengan kesulitan dalam menentukan pilihan karir menunjukkan bahwa setelah menerima intervensi, para siswa mengalami peningkatan yang signifikan dalam kemampuan menetapkan tujuan mereka dan mampu merumuskan tujuan yang ingin mereka capai.

Kelebihan dari penelitian ini terletak pada efektivitas program yang terbukti meningkatkan kemampuan goal setting mahasiswa yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam menetapkan tujuan terutama pada keputusan memilih karier. Namun, penelitian tersebut memiliki keterbatasan berupa generalisasi hasil penelitian, hal ini disebabkan partisipan dalam penelitian ini hanya mahasiswa yang berasal dari satu jurusan. Sehingga peneliti menyarankan agar intervensi serupa diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan untuk menguji konsistensi efektivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bantam & Syah (2022) yang melibatkan 23 siswa SMA yang mengalami kebingungan dalam menetapkan pilihan karier, seperti mengambil jurusan di perguruan tinggi atau langsung terjun ke dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan goal setting yang dilakukannya tersebut dapat meningkatkan Keputusan Karier siswa kelas XII SMA Muhammadiyah Al Mujahidin Gunung Kidul. Keunggulan dari pelatihan ini antara lain efektivitasnya dalam membantu siswa merancang dan menetapkan tujuan karier dengan lebih terstruktur, serta penggunaan pendekatan *experiential learning* yang berbasis pengalaman, sehingga memberikan pembelajaran yang lebih aplikatif. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan terkait jumlah partisipan yaitu hanya pada siswa SMA kelas XII, sehingga peneliti menyarankan peneliti menyarankan agar jumlah partisipan dalam penelitian selanjutnya dapat ditingkatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzia & Kurniawati (2020) melibatkan 12 siswa SMA "Sukses" Jakarta yang diketahui belum memiliki tujuan pendidikan yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan goal setting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa dalam menetapkan tujuan pendidikannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan skor pengetahuan dan keterampilan siswa secara signifikan setelah mengikuti pelatihan ($p < 0,001$). Keunggulan pelatihan ini adalah penggunaan pendekatan pembelajaran eksperiensial yang memadukan antara pengalaman langsung, refleksi, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif, sehingga siswa tidak hanya memahami pentingnya menetapkan tujuan tetapi juga mampu menyusun rencana tindakan yang konkret. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal tidak adanya tindak lanjut terhadap perilaku siswa dalam kurun waktu tertentu setelah pelatihan dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk melakukan tindak lanjut dalam kurun waktu tertentu setelah pelatihan dilakukan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis mengembangkan modul pelatihan "finding career direction" yang disusun berdasarkan teori penetapan tujuan dengan mengintegrasikan lima aspek utama sebagai elemen modul, yang membedakannya dengan penelitian sebelumnya. Selain pendekatannya yang lebih komprehensif, penelitian ini juga menawarkan kontribusi baru (novelty) dengan menggabungkan kelima aspek penetapan tujuan dalam satu modul pelatihan terpadu yang ditujukan untuk siswa SMA bagi kelompok yang belum banyak disinggung dalam penelitian sebelumnya, terutama di wilayah Kudus yang memiliki latar belakang budaya yang beragam, sebagai upaya untuk memperluas cakupan dan menguji efektivitas program pelatihan dalam konteks yang lebih beragam. Penelitian ini juga menambah jumlah peserta dan menambahkan tahap tindak lanjut untuk mengevaluasi perubahan perilaku siswa dalam kurun waktu tertentu setelah pelatihan berlangsung.

Dengan pendekatan sistematis ini, siswa diharapkan mampu meningkatkan kesadaran diri, merancang langkah konkret menuju karier, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan sehingga mampu menetapkan tujuannya (*goal setting*). Penelitian ini juga diharapkan menjadi kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi pendidikan dan bimbingan karier berbasis teori kognitif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh pelatihan *finding career direction* terhadap *goal setting* siswa SMA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode eksperimen kuantitatif dengan rancangan pre-test dan multiple post-test design, yang terdiri dari dua kelompok partisipan: kelompok eksperimen dan kelompok kontrol untuk menguji pengaruh pelatihan *finding career direction* terhadap *goal setting* siswa SMA. Rancangan eksperimen yang digunakan adalah *pre-experimental design*, yaitu rancangan yang dikembangkan untuk menganalisis hubungan sebab akibat dalam suatu fenomena. Pelatihan ini dikembangkan berdasarkan teori *goal setting* dari (Locke & Latham, 2002) yang meliputi lima aspek utama yaitu komitmen terhadap tujuan, kepentingan, *self-efficacy*, kompleksitas tugas, dan umpan balik. Fokus utama penelitian ini adalah dua variabel yaitu variabel bebas berupa pelatihan *finding career direction* dan variabel terikat berupa *goal setting* siswa. Definisi operasional *goal setting* mengacu pada sejauh mana siswa memiliki tujuan karier yang spesifik, menantang dan termotivasi untuk mencapainya, diukur dengan menggunakan skala 40 item yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif dengan format likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah siswa SMA, dengan sampel sebanyak 54 peserta yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu metode *quota sampling*, di mana peneliti menetapkan jumlah atau kuota tertentu dalam populasi terwakili dalam sampel sesuai dengan proporsi atau jumlah yang ditentukan sebelumnya, dalam hal ini adalah berstatus sebagai siswa SMA. Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui aplikasi G*Power dengan *effect size* sebesar 0,8 dan *power* sebesar 0,80. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan *pre-test* dan *post-test* menggunakan skala *goal setting*, serta modul pelatihan sebagai intervensi. Instrumen penelitian telah diuji validitas isi menggunakan uji Aiken oleh lima orang ahli. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji *t* untuk membandingkan skor sebelum dan sesudah perlakuan, serta untuk mengevaluasi dampak pelatihan dalam membantu siswa menetapkan tujuan karier yang lebih baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan deskripsi data dari kelompok eksperimen dan kontrol pada tiga tahap: pre-test, post-test, dan follow-up. Jumlah partisipan sebanyak 54 siswa SMA, terbagi rata dalam dua kelompok seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif Data Penelitian Kelompok Eksperimen

Data	Pre-test	Post-test	Follow Up
Jumlah Partisipan	27	27	27
Mean	115.15	120.70	117.67
Standart Deviation	7.097	8.637	7.550

Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Penelitian Kelompok Kontrol

Data	Pre-test	Post-test	Follow Up
Jumlah Partisipan	27	27	27
Mean	112.19	113.07	113.85
Standart Deviation	9.311	8.858	9.334

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan homogenitas. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal ($p > 0,05$), dengan nilai signifikansi pre-test sebesar 0,579; post-test 0,893; dan follow-up 0,952, yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Kesimpulan Analisis uji normalitas

Data	Test of Normality		Kesimpulan
	Sig.	Kolmogrow-Sminov Z	
Pre-test	0,579	0,779	Data berdistribusi normal
Post-test	0,893	0,577	Data berdistribusi normal
Follow Up	0,952	0,517	Data berdistribusi normal

Uji homogenitas melalui Levene's Test menghasilkan nilai signifikansi masing-masing: pre-test 0,055; post-test 0,994; dan follow-up 0,092. Dengan demikian, data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji paired sample t-test.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

		Levene's Test for Equality of Variances		Keterangan
		F	Sig*.	
Pre-test	Equal variances assumed	3.840	.055	Homogen
	Equal variances not assumed			
Post-test	Equal variances assumed	0.000	.994	Homogen
	Equal variances not assumed			
Follow Up	Equal variances assumed	2.947	.092	Homogen
	Equal variances not assumed			

$P > 0,5$

Berdasarkan statistik deskriptif, skor rata-rata *goal setting* pada kelompok eksperimen meningkat dari 115.15 (pre-test) menjadi 120.70 (post-test), dan sedikit menurun menjadi 117.67 pada follow-up. Sementara itu, pada kelompok kontrol, skor rata-rata relatif stabil, yaitu dari 112.19 (pre-test) menjadi 113.07 (post-test), dan 113.85 (follow-up). Data ini menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada kelompok eksperimen, dibandingkan dengan kontrol yang tidak mengalami perubahan berarti. Disajikan dalam Grafik 1 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Paired Sample T-Test

			Mean	Std. Deviation	t	df	Sig. (2 tailed)
Pair 1	Pre Eks	–	115.15	7.663	-3.767	26	.001
	Post Eks		120.70				
Pair 2	Pre Kon	–	112.19	9.225	-.501	26	.621
	Post Kon		113.07				
Pair 3	Post Eks	–	120.70	8.821	1.789	26	.085
	Foll Eks		117.67				
Pair 4	Post Kon	–	113.07	10.089	-.401	26	.692
	Foll Kon		113.85				

Hasil uji paired sample t-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pre-test dan post-test pada kelompok eksperimen dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), $t = -3,767$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan *finding career direction* efektif dalam meningkatkan *goal setting*. Sementara pada kelompok kontrol, hasilnya tidak signifikan ($p = 0,621$, $t = -0,501$). Hasil uji antara post-test dan follow-up pada kelompok eksperimen juga tidak signifikan ($p = 0,085$), namun menunjukkan stabilitas hasil pelatihan. Sementara itu, kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan signifikan dari post-test ke follow-up ($p = 0,692$). Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan yang signifikan hanya terjadi pada kelompok yang menerima pelatihan.

Untuk mendukung interpretasi data, digunakan kategorisasi norma skor *goal setting* berdasarkan mean dan standar deviasi. Kategori meliputi: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pada pre-test, sebagian besar partisipan berada pada kategori sedang, namun pasca pelatihan, banyak partisipan kelompok eksperimen yang berpindah ke kategori tinggi dan sangat tinggi, terutama pada post-test. Kategorisasi follow-up menunjukkan sedikit penurunan namun tetap menunjukkan efek pelatihan yang bertahan. Tabel rekap kategorisasi menunjukkan bahwa pada post-test, kategori tinggi dan sangat tinggi mendominasi kelompok eksperimen, sementara kelompok kontrol didominasi oleh kategori sedang dan rendah.

Tabel 6. Rekap Kategorisasi Berdasarkan Data Pre-Test, Post-Test, dan Follow Up

Data	Pre-test		Post-test		Follow Up	
	Eksperimen	Kontrol	Eksperimen	Kontrol	Eksperimen	Kontrol
Sangat Rendah	1	2	1	2	2	0
Rendah	2	7	8	6	5	9
Sedang	18	11	11	10	12	9
Tinggi	3	4	4	8	6	6
Sangat Tinggi	3	3	3	1	2	3

2. PEMBAHASAN

Pelatihan *Finding Career Direction* merupakan suatu proses pengembangan diri yang dirancang untuk membantu individu mengenali potensi, minat, nilai, serta kekuatan dan kelemahan pribadinya sebagai dasar dalam merancang arah karier yang tepat. Pelatihan ini tidak hanya menekankan pada pemahaman diri, tetapi juga mendorong partisipan untuk mengembangkan langkah-langkah konkret dan strategi yang realistis melalui pendekatan yang reflektif, interaktif, dan aplikatif. Dalam konteks teori goal setting, Locke & Latham (2002) menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang akan lebih efektif apabila individu memiliki pemahaman yang jelas mengenai dirinya sendiri, termasuk minat dan nilai pribadi, karena hal tersebut akan memperkuat komitmen terhadap tujuan. Pendekatan reflektif dalam pelatihan ini sesuai dengan gagasan Morisano et al. (2010) yang menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang bermakna secara personal dan dibarengi dengan refleksi diri mendalam dapat meningkatkan motivasi dan arah karier individu. Dalam pelaksanaannya, pelatihan ini menggunakan berbagai metode seperti ceramah, simulasi, permainan, roleplay, dan demonstrasi. Savickas (2011) juga menegaskan bahwa metode reflektif dalam pelatihan karier memungkinkan individu untuk memahami narasi pribadi mereka, yang sangat penting dalam membentuk identitas karier. Di sisi lain,

pendekatan interaktif seperti simulasi dan roleplay terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran diri dan membantu individu mengidentifikasi minat dan nilai pribadi mereka (Brown & Lent, 2013).

Pelatihan intervensi yang berbasis pada pendekatan goal setting memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap partisipan. Berdasarkan teori goal setting yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990), penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja individu melalui peningkatan motivasi dan usaha yang terarah. Selama proses pelatihan, partisipan menunjukkan keterlibatan aktif dan antusiasme yang tinggi ketika diajak untuk menetapkan tujuan karier mereka. Hal ini sejalan dengan temuan Mikami (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen terhadap tujuan memiliki efek positif pada motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dalam konteks pembelajaran yang luas. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya memberikan pemahaman tentang diri, tetapi juga mendorong partisipan untuk berkomitmen pada tujuan yang telah mereka tetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan usaha mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan "Finding Career Direction" efektif dalam meningkatkan kemampuan goal setting pada kelompok eksperimen. Berdasarkan analisis paired sample t-test, terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai pre-test dan post-test ($p = 0,001$), dengan nilai rata-rata meningkat dari 115,15 menjadi 120,70. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan komitmen partisipan terhadap tujuan yang telah mereka tetapkan. Locke & Latham (2002) menekankan bahwa komitmen terhadap tujuan adalah syarat esensial bagi keberhasilan pencapaian tujuan karena individu yang berkomitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk berusaha keras. Selain itu, keterlibatan aktif dalam pelatihan yang menekankan pada penetapan tujuan pribadi secara eksplisit turut memperkuat internalisasi nilai dari tujuan tersebut. Temuan ini selaras dengan penelitian Bantam & Syah (2022) yang menyatakan bahwa komitmen terhadap tujuan meningkat apabila individu merasa bahwa tujuan tersebut bermakna dan berasal dari keinginan internal. Sheeran et al. (2014) juga menyatakan bahwa persepsi risiko dan urgensi terhadap masa depan dapat memperkuat niat dan komitmen seseorang dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan.

Peningkatan skor goal setting juga mencerminkan perubahan persepsi peserta terhadap pentingnya tujuan mereka. Locke & Latham (2002) menjelaskan bahwa ketika individu memandang tujuan sebagai sesuatu yang penting, maka akan muncul dorongan internal yang kuat untuk mencapainya. Peningkatan skor post-test pada kelompok eksperimen menunjukkan bahwa peserta mulai melihat pentingnya memiliki arah karier yang jelas dan terukur. Dalam pelatihan tersebut, peserta dipandu untuk merefleksikan nilai-nilai pribadi dan mengaitkannya dengan aspirasi masa depan. Bandura (1977) menyatakan bahwa makna pribadi terhadap suatu tujuan memperkuat dorongan motivasi dalam diri individu. Selaras dengan hal tersebut, Morisano et al. (2010) menyatakan bahwa intervensi berdasarkan penetapan tujuan yang bermakna bagi individu telah terbukti dapat meningkatkan fungsi psikologis dan akademis.

Dinamika psikologis yang muncul selama pelatihan juga menunjukkan peran *self-efficacy* dalam proses peningkatan penetapan tujuan. Bandura (1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pelatihan ini dirancang dengan pendekatan reflektif dan praktis agar peserta tidak hanya mengetahui tujuannya tetapi juga merasa yakin dalam mencapainya. Hasil follow-up yang tetap berada pada kategori sedang hingga tinggi (mean 117,67) meskipun sedikit menurun dari post-test, menunjukkan bahwa rasa percaya diri peserta tetap relatif stabil pasca pelatihan. Temuan ini sesuai dengan tinjauan sistematis oleh Honicke & Broadbent (2016) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja akademik dan kemampuan pengambilan keputusan karier, terutama jika didukung oleh pelatihan berbasis tujuan.

Kompleksitas tugas dalam mencapai tujuan juga merupakan aspek penting yang dipertimbangkan dalam pelatihan ini. Locke & Latham (2002) menekankan bahwa tujuan yang

kompleks harus dipecah menjadi bagian-bagian kecil agar tidak menimbulkan frustrasi. Dalam pelatihan, peserta dipandu untuk mengidentifikasi kendala potensial dan menyusun langkah konkret untuk mencapainya. Namun, sedikit penurunan skor dari post-test ke follow-up dapat mengindikasikan bahwa ketika peserta menghadapi kenyataan implementasi di luar sesi pelatihan, mereka mulai merasakan tantangan yang lebih nyata. Oleh karena itu, kesinambungan pelatihan atau pemantauan rutin penting dilakukan untuk memastikan peserta dapat mengelola tujuan yang kompleks secara efektif.

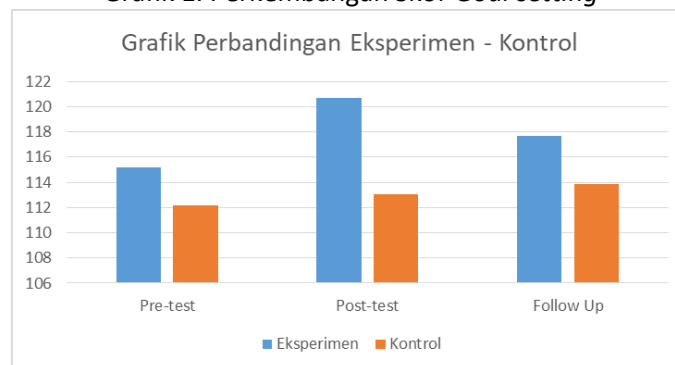
Pemberian umpan balik selama pelatihan telah terbukti menjadi mekanisme penting dalam menjaga arah pencapaian tujuan peserta. Locke & Latham (2002) menyatakan bahwa umpan balik membantu individu menyesuaikan strategi dan mengevaluasi efektivitas upaya yang telah dilakukan. Selama pelatihan, peserta menerima umpan balik dari fasilitator dan dari proses refleksi kelompok yang memungkinkan mereka untuk menyempurnakan dan mengklarifikasi tujuan yang telah dirumuskan. Meskipun hasil tindak lanjut menunjukkan sedikit penurunan, kategori penetapan tujuan tetap berada pada tingkat sedang hingga tinggi, yang menunjukkan bahwa efek pelatihan cenderung bertahan dalam jangka pendek. Kluger & Denisi (1996) menekankan bahwa umpan balik yang terstruktur dan spesifik merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan retensi pencapaian tujuan dalam konteks pelatihan dan pekerjaan.

Hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan skor yang signifikan pada kelompok eksperimen, sementara kelompok kontrol cenderung stabil. Data ini disajikan dalam Tabel 7 dan Grafik 1 berikut sebagai representasi hasil yang telah diolah,.

Tabel 7. Rata-rata Skor *Goal setting* pada Tiap Tahap

Tahap	Eksperimen (mean)	Kontrol (mean)
Pre-test	115.15	112.19
Post-test	120.70	113.07
Follow up	117.67	113.85

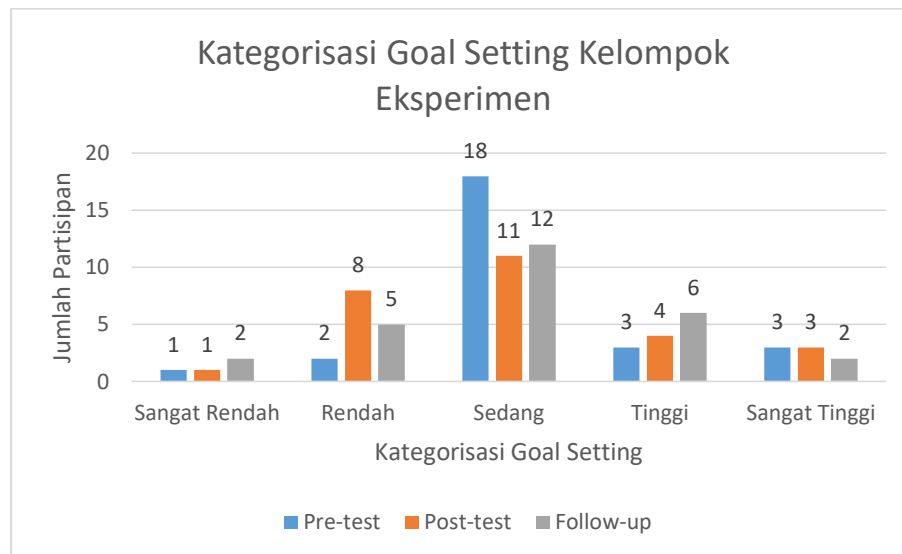
Grafik 1. Perkembangan Skor *Goal setting*



Hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan skor yang signifikan pada kelompok eksperimen, sementara kelompok kontrol cenderung stabil. Data ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif langsung terhadap kemampuan *goal setting* siswa, sesuai dengan teori *goal setting* oleh Locke & Latham (1990), yang menyatakan bahwa tujuan tertentu dapat mengarahkan dan memotivasi individu. Data statistik deskriptif memperkuat bukti kuantitatif keberhasilan pelatihan. Skor rata-rata kelompok eksperimen meningkat dari 115,15 (pra-tes) menjadi 120,70 (pasca-tes), dan tetap stabil pada 117,67 pada follow-up. Sementara itu, kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan signifikan, dengan skor rata-rata tetap sekitar 113.

Pergerakan peserta dari level rendah ke sedang dan tinggi juga menunjukkan peningkatan kualitatif. Misalnya, jumlah peserta dalam kategori tinggi meningkat dari 3 (pre-test) menjadi 4 (post-test), dan jumlah peserta dalam kategori sangat rendah menurun. dan jumlah peserta dalam kategori sangat rendah menurun. Hal ini mencerminkan dampak nyata pelatihan dalam meningkatkan kualitas keterampilan goal setting, baik dari segi rata-rata keseluruhan maupun perkembangan individu partisipan.

Grafik 2. Kategori Goal Setting Kelompok Eksperimen



Meskipun hasil penelitian menunjukkan keberhasilan intervensi, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, durasi pelatihan yang relatif singkat dapat membatasi proses internalisasi nilai dan keterampilan yang lebih dalam, sebagaimana tercermin dalam penurunan skor pada sesi tindak lanjut. Kedua, pengaruh faktor eksternal seperti dukungan lingkungan, tekanan akademis, dan kondisi sosial ekonomi belum sepenuhnya terkontrol. Selain itu, generalisasi hasil juga terbatas pada konteks populasi partisipan yang homogen. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan replikasi dengan desain longitudinal dan integrasi dukungan berkelanjutan untuk memastikan efektivitas pelatihan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Pelatihan *Finding career direction* efektif dalam meningkatkan keterampilan *goal setting* pada siswa SMA. Temuan ini didasarkan pada perbedaan skor pre-test dan post-test yang signifikan pada kelompok eksperimen, sedangkan pada kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Selain itu, hasil tindak lanjut (follow up) menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan penetapan tujuan cenderung stabil setelah pelatihan diberikan. Pelatihan ini berhasil mendorong siswa untuk mengenali potensi, minat, dan arah kariernya secara lebih jelas dan terstruktur. Kegiatan pelatihan yang interaktif dan reflektif juga terbukti dapat meningkatkan kesadaran diri dan motivasi internal siswa dalam menetapkan tujuan karier. Dengan demikian, pelatihan ini dapat menjadi alternatif yang strategis dalam membantu siswa mengatasi kebingungan karier dan mempersiapkan masa depannya dengan lebih matang.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2024*. BPS - Statistics Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2023*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/unemployment-rate-by-education-level.html>
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. In *Prentice-Hall*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy : The Exercise of Control. In *The Routledge Handbook of the Psychology of Language Learning and Teaching* (pp. 100–111). <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Bangkit, J. R., Fitriana, S., & Widiarto, C. A. (2019). Mind Mapping untuk Pengembangan Perencanaan Karir. *JCOSE Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(1), 27–34. <https://doi.org/10.24905/jcose.v2i1.50>
- Bantam, D. J., & Syah, M. E. (2022). Pelatihan Goal Setting sebagai Upaya Meningkatkan Keputusan Karier Siswa Kelas XII SMA Muhammadiyah Al-Mujahidin Gunungkidul. *Altruis: Journal of Community Services*, 3(1), 108–115. <https://doi.org/10.22219/altruis.v3i1.20358>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In *John Wiley & Sons* (Vol. 53, Issue 9).
- Fauzia, J. H., & Kurniawati, F. (2020). Efektivitas Program Pelatihan Penetapan Tujuan pada Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jptt.v11n1.p1-16>
- Hamalik, O. (2007). *Proses Belajar Mengajar*. PT. Bumi Aksara.
- Honick, T., & Broadbent, J. (2016). The influence of academic self-efficacy on academic performance: A systematic review. *Educational Research Review*, 17(February), 63–84. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.11.002>
- Hurlock, E. (2004). *Psikologi Perkembangan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Penerbit Erlangga.
- Johnson, D., & Johnson, F. (1991). *Joining together: Group theory and group skills*.
- Kluger, A. N., & Denisi, A. (1996). The Effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, a Meta-Analysis, and a Preliminary Feedback Intervention Theory We argue that a considerable body of evidence suggesting that feedback intervention (FI) effects on performance are quite vari. *Psychological Bulletin*, 9(2), 254–284.
- Laila Wahyuni, C., Nurdin, S., Program Studi Bimbingan Konseling, N., & Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, F. (2018). Kematangan Karir Siswa Sma Negeri 1 Bandar Dua Pidie Jaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 3(4), 10–18.
- Locke, E. A., & Latham, G. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lutfianawati, D., Nugraha, R. S. P., & Rachmahana, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Goal Setting Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Inggris Siswa. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 5(2), 125–138. <https://doi.org/10.20885/intervensiopsikologi.vol5.iss2.art8>
- Mikami, Y. (2017). Relationships Between Goal Setting, Intrinsic Motivation, and Self-Efficacy in Extensive Reading. *JACET Journal*, 61, 41–56.
- Morisano, D., Hirsh, J. B., Peterson, J. B., Pihl, R. O., & Shore, B. M. (2010). Setting, Elaborating, and Reflecting on Personal Goals Improves Academic Performance. *Journal of Applied Psychology*,

- 95(2), 255–264. <https://doi.org/10.1037/a0018478>
- Salas, E., Fowlkes, J. E., Stout, R. J., Milanovich, D. M., & Prince, C. (2017). Does CRM training improve teamwork skills in the cockpit?: Two evaluation studies. *Crew Resource Management: Critical Essays*, 41(2), 247–264.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-Span Development: Perkembangan Masa-Hidup. Jilid 1*. (N. I. Sallama (ed.)). Penerbit Erlangga.
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Penetapan Tujuan (Goal Setting) untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Agama Islam pada Mahasiswa. *Al-AdYan*, 12(1), 31–51.
- Sheeran, P., Harris, P. R., & Epton, T. (2014). Does heightening risk appraisals change people's intentions and behavior? A meta-analysis of experimental studies. *Psychological Bulletin*, 140(2), 511–543. <https://doi.org/10.1037/a0033065>
- Vasalampi, K., Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (2009). Adolescents' self-concordance, school engagement, and burnout predict their educational trajectories. *European Psychologist*, 14(4), 332–341. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.4.332>
- Zakariyya, F., & Koentjoro, K. (2019). Pelatihan "Goal Setting" untuk Meningkatkan Orientasi Masa Depan pada Siswa SMP. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 3(3), 136. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.44081>