

Efektivitas *Goal setting* untuk Peningkatan *Career Efficacy* pada Remaja di Bawah Naungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo

Dian Juliarti Bantam¹, Arini Mifti Jayanti², Muhammad Erwan Syah³

^{1,2,3}Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Jenderal Achmad Yani, Yogyakarta, Indonesia

e-mail: ¹dianjb.tridharma@gmail.com, ²arini.miftijay@gmail.com, ³muhammaderwansyach@yahoo.com

ABSTRAK Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan *Goal setting*, guna meningkatkan *career efficacy* pada Forum Anak Kulon Progo, khususnya Remaja di bawah naungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo Dinsos (PPPA Kulon Progo). Pengabdian pada PkM ini adalah dosen Prodi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta dan mahasiswa dengan jumlah total pengabdian adalah 4 (dua) orang. Peserta yang mengikuti PkM berjumlah 10 orang. Pengumpulan data *career efficacy* menggunakan kuesioner CDMSE (*Career Decision Making Self Efficacy Scale Short Form*) dari Betz dan Taylor, berjumlah 25 item, yang terdiri dari 5 aspek yaitu *accurate self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, dan *problem solving*. Sedangkan modul pelatihan *goal setting* ini dikembangkan dengan menggunakan modifikasi dari prinsip *goal setting* dari Moran dan komponen *goal setting* dari Locke dan Latham. Rancangan pengambilan data menggunakan *Pre-Experimental Design*, dengan bentuk *One Group Pretest- Posttest Design*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.037 ($p < 0.05$). Dimana *Mean rank pretest* (7.75) lebih kecil dari *mean rank* pascates (13.25). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan *goal setting* efektif untuk meningkatkan *career efficacy* pada remaja di bawah naungan Dinsos PPPA Kulon Progo.

KATA KUNCI Efikasi Karir; Pelatihan *Goal setting*; Remaja.

ABSTRACT This PkM aims to provide *Goal setting* training, in order to increase *career efficacy* at the Kulon Progo Children's Forum, especially for teenagers under the care of the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection in the Kulon Progo Office of Social Services (PPPA Kulon Progo). The devotees at this PkM are lecturers in the Psychology Study Program at Jenderal Achmad Yani University, Yogyakarta and students with a total number of 4 (two) devotees. There were 10 participants who took part in the PkM. *Career efficacy* data collection using the CDMSE (*Career Decision Making Self Efficacy Scale Short Form*) questionnaire from Betz and Taylor, totaling 25 items, consisting of 5 aspects, namely *accurate self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, and *problem solving*. Meanwhile, the *goal setting* training module was developed using a modification of the *goal setting* principle from Moran and the *goal setting* component from Locke and Latham. The data collection design used *Pre-Experimental Design*, in the form of *One Group Pretest-Posttest Design*. The results showed that the value of Asymp. Sig (2-tailed) was 0.037 ($p < 0.05$). Where the *pretest mean rank* (7.75) is smaller than the *posttest mean rank* (13.25). Therefore, it can be said that *goal setting* training is effective for increasing *career efficacy* in adolescents under the tutelage of the Social Service Office of PPPA Kulon Progo.

KEYWORDS *Career Efficacy*; *Goal setting Training*; *Adolescent*.

1. Pendahuluan

Idealnya individu yang dewasa secara mental, sudah mampu untuk memutuskan setiap pilihan yang akan dijalankan. Individu tersebut akan merasa yakin dan percaya diri dalam membuat dan

mengambil keputusan penting dalam hidupnya berdasarkan harapan yang dibuat. Setiap individu, terkhususnya remaja memiliki harapan untuk dapat berkarir sesuai bidang atau latar belakang. Mapiare dalam [1] menyebutkan bahwa pada masa remaja terdapat ciri-ciri diantaranya yaitu adanya keinginan yang besar untuk mencoba segala hal yang belum diketahui dan adanya keinginan menjelajahi dunia sekitar. Harapannya, karena rasa ingin tahu dan keinginan mencoba ini, membuat remaja memiliki berbagai pandangan dan informasi yang matang seputar karir yang diinginkan.

Terkadang remaja berada dalam masa pertentangan dan kebingungan menentukan pilihan. Hal ini akan cukup mempengaruhi remaja dalam membuat suatu keputusan untuk masa depan, yang juga mempengaruhi produktivitas kerja dimasa yang akan datang. Sulaeman melalui detikHealth mengemukakan bahwa penurunan produktivitas salah satunya dipengaruhi oleh ketidaksesuaian minat dan potensi dengan pilihan karir ataupun terlalu memaksakan diri dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan passion [2]. Oleh karena itu, keyakinan individu dalam membuat keputusan pilihan karir atau pemilihan jurusan kuliah yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Ditinjau dari perkembangan karir, remaja dikatakan mencapai kematangan karir ketika remaja tersebut mampu dituntut untuk berfikir realistis mengenai karir yang akan diambil dikemudian hari. Menurut Sersiana, L., et al., [3] mengemukakan bahwa kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah self-efficacy. Self-efficacy adalah keyakinan atau kepercayaan diri individu bahwa dirinya mampu melakukan suatu hal. Dengan adanya efficacy maka, remaja mau dan mampu dalam mengatasi hambatan. Bandura dalam Sersiana et al., [3] mengatakan bahwa self-efficacy merupakan suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil.

Self-efficacy pertama kali diterapkan dalam perilaku yang berhubungan dengan karier oleh Hackett dan Betz. Menurut Betz dan Taylor [4] Career efficacy didefinisikan sebagai penilaian seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan perilaku karier dalam kaitannya dengan pengembangan karier, pilihan, dan penyesuaian. Dengan kata lain *career efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri seseorang terhadap dirinya dalam melakukan penilaian atas kemampuannya berkarir [5].

Betz dan Taylor dalam [5] menyampaikan bahwa seseorang dengan *career efficacy* rendah, cenderung akan menunda atau kesulitan dalam membuat atau mengambil keputusan karir. Keputusan karir sendiri merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang cukup penting dalam kehidupan individu, termasuk keputusan pemilihan rangkaian jurusan perkuliahan, pekerjaan, jabatan dan kedudukan. Menurut Risnasari dan Basuki [6], keputusan karir merupakan sebuah proses penentuan pilihan karir dari beberapa pilihan berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman karir. Santrock juga menjelaskan bahwa dalam pengambilan keputusan karir banyak remaja yang mengalami perubahan, karena kurang mengeksplorasi pilihan karir sendiri dan terlalu sedikit mendapat bimbingan dari konselor sekolah.

Melihat ciri-ciri remaja yang memiliki pertentangan atau ketidakyakinan maupun adanya keinginan mencoba serta penentuan pilihan karir yang belum kuat, maka sebaiknya ada program untuk meningkatkan career efficacy agar mampu mengambil keputusan dalam karir. Program ini, harus dimulai dari bangku sekolah, baik sejak SD, SMP maupun SMA. Terutama remaja yang memiliki orang tua yang tidak lengkap, perlu untuk dibimbing dan diarahkan. Cukup rentan bagi remaja tersebut, dalam mengalami kebingungan akan karir, serta ada perasaan tidak percaya diri dengan masa depan mereka. Sebagaimana para remaja yang berada di bawah naungan atau asuhan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Dinsos PPPA (P3A), diketahui bahwa ada sebuah forum anak di Kulon Progo yang berada di bawah naungan Dinsos P3A, yang anggotanya terdiri dari usia SD sampai dengan SMA. Dari analisa ditemukan bahwa remaja-remaja yang ada

dalam forum tersebut, cenderung merasa kurang yakin dengan kehidupan karir dimasa yang akan datang, cenderung mengikuti arus kehidupan, merasa kurang percaya diri dengan apa yang dimiliki, serta hanya paham 1 jalur karir yaitu bekerja setelah lulus sekolah.

Permasalahan yang muncul di Forum Remaja Kulon Progo yang berada di bawah naungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo, cukup banyak. Salah satunya terkait persiapan mereka dalam memutuskan karir. Dimana remaja tersebut, masih bingung dan tidak yakin dengan karir di masa yang akan data. Faktor-faktor yang membuat remaja belum siap dalam membuat pilihan karir, yaitu faktor biaya pendidikan, keterbatasan informasi dan sosialisasi dari lembaga pendidikan (universitas maupun sekolah) terkait program studi atau jurusan. Hal ini sejalan dengan faktor yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadilla dan Abdullah [7]. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal terdiri dari regulasi emosi, efikasi diri, persepsi terhadap harapan orang tua, minat, pemahaman karier, self- determination, genetik, task approach skill dan motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal terdiri dari quality of school life, pola asuh otoriter, konformitas, bimbingan konseling karier, keluarga, lingkungan kampus, kelengkapan fasilitas, biaya pendidikan, keringanan biaya, status akreditasi dan kurikulum.

Berbagai penelitian telah memaparkan terkait pemilihan karir, diantaranya penelitian oleh Dariyo dalam [8] pada 84 siswa SMK kelas X di Jakarta, menunjukkan bahwa seseorang akan memiliki motivasi pemilihan karir yang tinggi bila ia menyadari dan memahami tujuan yang akan dicapainya di kemudian hari. Apabila seseorang memahami cita-citanya secara baik, maka ia akan terdorong untuk semakin giat dalam belajar dan menentukan pilihan karirnya.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, penetapan tujuan, juga merupakan salah satu unsur terpenting dari pemilihan karir siswa. Penetapan tujuan atau dikenal dengan Goal setting adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik, khusus atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Locke [9] dalam [8] menyatakan Goal setting juga mampu menjadi daya dorong atau motivasi untuk memperbesar usaha yang dilakukan seseorang. Artinya, individu akan bekerja lebih keras dengan adanya tujuan daripada tanpa tujuan.

Salah satu upaya dalam pengenalan goal setting pada siswa dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan. Menurut Kickpatrick dalam [8] pelatihan merupakan suatu metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif serta hasil keterampilan atau keahlian. Farah dalam [10] bahwa pelatihan atau penambahan keterampilan bagi individu menjadi sangat penting, karena individu yang telah memiliki keterampilan dapat digunakan untuk mengatasi hambatan dalam tugas, sehingga membuatnya lebih matang dan siap dalam melakukan tujuan atau cita-citanya. Pelatihan sebagai bagian dari prinsip experiential learning, yaitu pengalaman yang dialami atau dipelajari sendiri oleh seorang individu, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, pembentukan sikap dan penambahan keterampilan. Penelitian yang dilakukan oleh Morisano, et al., [11] pada 85 siswa yang mengalami kesulitan memutuskan memilih karir, menunjukkan bahwa setelah diberikan intervensi berupa goal setting, maka siswa menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam peningkatan prestasi akademis dan mampu untuk memilih karir sesuai dengan potensinya.

Dalam menetapkan sebuah tujuan, perlu dilakukan dengan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant dan Time). Siswa yang memiliki tujuan belajar yang spesifik (specific) akan membuat sasaran belajar yang lebih jelas. Hal ini dapat meningkatkan motivasi siswa dalam memilih karir dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Terukur (measurable), ketika siswa mengetahui pilihan karir maka akan semakin meningkatkan motivasi untuk mencapai sasaran belajarnya. Membuat langkah-langkah untuk dapat mencapai sasaran (Achievable) sesuai kemampuan, sehingga siswa lebih termotivasi untuk mencapainya. Tujuan juga perlu sesuai (Relevant) dan berdampak pada terhadap target yang sudah dibuat. Memiliki batas waktu (Time-

based) yang ditentukan biasanya akan membuat siswa lebih terpacu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Komitmen pada tujuan yang sudah dibuat, adalah hal yang penting untuk terus berusaha dalam melaksanakan tujuan. Dengan umpan balik, siswa dapat mengoreksi kekurangan-kekurangan yang sudah dilakukan, dan mendapatkan masukan dari orang lain untuk memperbaiki strategi atau cara belajarnya agar lebih efektif. Komitmen sangat diperlukan untuk mencapai tujuan belajar yang sudah dibuat, tanpa komitmen tujuan belajar yang sudah dibuat tidak akan berjalan.

Melihat pentingnya goal setting dalam meningkatkan keputusan pemilihan karir pada remaja. Maka Pengabdian tertarik untuk memberikan intervensi mengenai pelatihan goal setting pada remaja di bawah naungan/ asuhan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo. Diharapkan dengan adanya intervensi ini, maka dapat memberikan gambaran dan penambahan keterampilan bagi siswa dalam memutuskan pilihan karir yang sesuai dan tepat. Pada PkM ini, tim akan melakukan pendampingan kepada remaja berusia 15-17 tahun. Pendampingan yang dilakukan, sebagai upaya untuk meningkatkan *career efficacy* para remaja yang berada di bawah Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo.

2. Metode

Permasalahan yang dihadapi oleh Forum Anak di bawah naungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo yaitu terkait keyakinan dalam keputusan karir. Oleh karena itu, dalam PkM ini dosen Prodi Psikologi Unjaya melakukan pendampingan dengan memberikan pelatihan goal setting. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan Pengabdian Masyarakat yang dilakukan oleh dosen, maka dalam PkM ini peserta akan diberikan kuesioner sebagai salah satu metode pengumpulan data. Pengumpulan data *career efficacy* menggunakan kuesioner CDMSE (Career Decision Making Self Efficacy Scale Short Form) dari Betz dan Taylor [4] yang terdiri dari 5 aspek yaitu accurate self-appraisal, gathering occupational information, goal selection, making plans for the future, dan problem solving. Angket menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban, yang bergerak dari Sangat Percaya Diri (5), Percaya Diri (4), Agak Percaya Diri (3), Sedikit Percaya Diri (2), dan Tidak Percaya Diri Sama Sekali (1). Item pertanyaan terdiri dari 25 butir pertanyaan (item). Rentang nilai yang dimungkinkan terlihat dalam angkat keputusan karir ini adalah 25 – 125. Sedangkan rumus dari kategori interpretasi tingkat *career efficacy* ini adalah sebagai berikut:

Table 1. Kategori, Rumus dan Rentang Nilai *Career Efficacy*

Kategori	Rumus Norma	Rentang Nilai
Sangat Rendah	$X < \mu - 1.8 \sigma$	$X < 45$
Rendah	$\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma$	$45 \leq X < 65$
Sedang	$\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma$	$65 \leq X < 85$
Tinggi	$\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma$	$85 \leq X < 105$
Sangat Tinggi	$X \geq \mu + 1.8 \sigma$	$X \geq 105$

Sedangkan Pelatihan *Goal setting* merupakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari remaja dibawah naungan asuhan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo, dalam meningkatkan *career efficacy*. Modul pelatihan ini dikembangkan dengan menggunakan modifikasi dari prinsip *goal setting* dari Moran dalam [12] dan komponen *goal setting* dari Locke dan Latham [9]. Pelatihan *goal setting* pada PkM ini akan diberikan kepada peserta selama 4 jam. Materi disampaikan dalam bentuk ceramah,

diskusi, simulasi/ role play, dan adanya permainan sebagai energizer, yang akan melibatkan semua peserta secara interaktif.

Dapat dikatakan metode pelatihan yang dilakukan adalah *active learning*. Dimana semua peserta terlibat aktif dan adanya peran masing-masing peserta.

Dalam PkM ini, para peserta diberikan pemaparan materi sebanyak 4 sub topik, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran dunia kerja saat ini
2. Pengertian dan skema pemilihan karir
3. Potensi Diri
4. Langkah sukses membuat keputusan karir dengan menggunakan prinsip SMART

Rancangan pengambilan data dalam PkM ini menggunakan *Pre-Experimental Design*, dengan bentuk *One Group Pretest-Posttest Design* dari Sugiyono[13]. Pada desain ini terdapat 2 pengukuran yaitu satu pengukuran (O1) sebelum di beri perlakuan (*pretest*) dan satu pengukuran (O2) setelah di beri perlakuan (*posttest*). Perlakuan disini adalah Pelatihan *Goal Setting* (X). *Pretest* diberikan saat hari pelatihan, kemudian 2 minggu setelah pelatihan diberikan *posttest* secara *online*. Harapannya hasil yang didapat dari perlakuan lebih akurat karena peneliti dapat membandingkan hasil sebelum dan setelah diberi perlakuan. Oleh karena itu, akan didapatkan perbandingan antara O1 dan O2, untuk menemukan tingkat efektivitas dari Pelatihan *Goal setting* (X). Berikut adalah bentuk dari desain eksperimen yang digunakan:

Tabel 2. *One Group Pretest-Posttest Design*

<i>Pretest Perlakuan Pascates</i>		
O1	X	O2

Proses analisis data yang digunakan dalam PkM ini adalah analisis data kuantitatif berupa analisis angket *Career Efficacy*. Analisis data kuantitatif menggunakan Statistik Parametrik *Paired Sample t-test*, dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17.0 realease for Windows*. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui efektifitas pelatihan *goal setting* bagi *career efficacy* Remaja Kulon Progo.

3. Hasil dan Pembahasan

Tujuan PkM yang dilakukan oleh Dosen Prodi Psikologi Unjaya ini, yaitu untuk mengetahui *career efficacy* bagi remaja Kulon Progo sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *Goal setting*. Dimana peserta berjumlah 10 orang dan bersedia mengikuti semua sesi secara penuh (*Pretest*, Pelatihan dan *Posttest*). Pelaksanaan PkM dilakukan pada tanggal 7 November 2021 pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 12.00 WIB, secara tatap muka langsung, oleh 3 dosen prodi atas nama Dian Juliarti Bantam, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Arini Mifti Jayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan Muhammad Erwan Syah, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan dibantu oleh satu orang mahasiswa atas nama Damanggita Cuya Haryanto.

Pelaksanaan PkM dimulai dengan sesi pembukaan, dimana adanya salam pembuka dan juga *ice breaking* agar peserta dan tim pengabdian saling percaya serta lebih terbangun *bonding* nya. Setelah itu, mahasiswa sebagai anggota pengabdian meminta peserta mengisi daftar hadir, *pretest* pengetahuan maupun *pretest* angket *career efficacy*. Setelah pengisian *pretest* dan daftar hadir, kemudian pemateri memberikan materi, diselingi diskusi dan Tanya jawab kurang lebih. Setelah sesi tanya jawab, kemudian ada pembagian *doorprize* sebagai bentuk apresiasi atas keaktifan peserta dan juga foto bersama sebagai penutup. Setelah itu, pengabdian (mahasiswa)

membagikan lembar untuk mengisi *posttest* pengetahuan dan angket *career efficacy*. Adapun sesi-sesi materi yang diberikan oleh pengabdian dalam PkM ini adalah sebagai berikut:

- 3.1. Gambaran dunia kerja saat ini. Pada materi ini, disampaikan terkait situasi kerja saat ini agar peserta paham apa yang terjadi, serta pekerjaan-pekerjaan yang menjadi peluang karir. Peserta juga diajak untuk melihat peluang yang ada, sehingga tidak terpaku pada hal-hal yang diketahui saja.
- 3.2. Pengertian dan skema keputusan pemilihan karir. Pada materi ini, disampaikan terkait pengertian karir, tujuan dan manfaat pemilihan karir yang sudah matang dilakukan, skema pemilihan karir yang dimulai dari jenjang SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi sampai dengan masa berkarya/ bekerja.
- 3.3. Potensi Diri. Peserta diajak untuk mengenali dan memahami kelebihan dan kekurangan diri. Peserta juga diajak mengenali peluang dan tantangan dari luar diri agar bisa menggunakan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Selain itu, peserta juga diminta menuliskan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, untuk dapat memetakan peluang berkarir.
- 3.4. Langkah sukses membuat keputusan karir dengan menggunakan prinsip SMART. Materi terakhir yang diberikan terkait langkah-langkah sukses untuk membuat keputusan karir dengan menggunakan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Action Related, Realistic, dan Time Based*). Langkah sukses dengan prinsip SMART ada 2 yaitu memahami tujuan setelah lulus SMA dan memahami rencana jangka panjang maupun jangka pendek. Memahami tujuan juga perlu dilakukan secara *Clarity* (artinya tujuan harus spesifik, menantang dan sulit, sehingga membawa pada hasil yang lebih tinggi), *Challenge* (artinya target juga perlu dibuat secara sulit dengan menghadirkan suatu tantangan yang membangkitkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam diri siswa), *Task complexity* (artinya tugas dibuat lebih kompleks), *Comitment* (artinya tujuan yang dibuat telah disetujui agar seseorang/ siswa dapat mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan), *Feedback* (artinya seseorang akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika diberi umpan balik yang menunjukkan seberapa hasil atau kemajuan yang dicapai terhadap tujuan).

Berikut dokumentasi pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan selama 1 hari di Dinsos PPPA Kulon Progo:



Gambar 1. Pengisian *Pretest*



Gambar 2. Pelatihan *Goal Setting* Bagi Remaja Kulon Progo

Setelah data pretest dan posttest pengetahuan maupun angket *career efficacy* terkumpul. Kemudian dilakukan analisis data dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

17.0 *release for Windows*. Analisis data kuantitatif menggunakan Statistik Non Parametik Uji *Mann Whitney*. Uji ini dilakukan untuk melihat efektivitas dari *Goal Setting Training* dalam Meningkatkan *career efficacy* pada Remaja Kulon Progo di bawah naungan Dinsos PPPA.

Table 3. Hasil Penelitian Ranks

<i>Pretest</i> dan Pasctes	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Career Decision Making <i>Pretest</i>	10	7.75	77.50
Self Efficacy Pascates	10	13.25	132.50
Total	20		

Test Statistics^b

Career Decision Making Self Efficacy	
Mann-Whitney U	22.500
Wilcoxon W	77.500
Z	-2.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.037
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.035 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: *Pretest* dan Pasctet

Berdasarkan hasil dari table *test stacticis* dalam uji *mann-whitney* diatas, diketahui bahwa jumlah peserta yang ikut dalam pelatihan dan dapat dianalisis sebanyak 10 orang subjek baik *pretest* maupun *pascates*. Selain itu, nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.037 lebih kecil (<) dari probabilitas 0.05. Oleh karena itu, sebagaimana pengambilan keputusan uji *mann-whitney* tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Dimana ada perbedaan *career efficacy* pada remaja Kulon Progo sebelum (*pretest*) dan sesudah (*pascates*) pelatihan *goal setting*. Dapat dilihat juga pada table *Rank* bahwa *mean rank pretest* (7.75) lebih kecil dari *mean rank pascates* (13.25). Karena ada perbedaan yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan *goal setting* efektif untuk meningkatkan *career efficacy* pada remaja Kulon Progo di bawah naungan Dinsos PPPA.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu [14], [15], [16], [17], juga menyatakan hal demikian terkait efektivitas pelatihan *goal setting* untuk meningkatkan variabel *self efficacy*, motivasi kerja dan juga orientasi masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi, Juriana, dan Sujiono[14] kepada 30 orang pemain Daksina Futsal Academy, ditemukan bahwa penerapan latihan *goal setting* dan visualisasi dapat meningkatkan motivasi pemain. Dari rata-rata tes awal dan tes akhir Motivasi pemain, menunjukkan adanya peningkatan hasil yang didapat. Dari hasil analisis data diperoleh selisih rata-rata (MD) -7,63 dengan standar deviasi perbedaan (SDD) 6,80 *standart error* perbedaan rata-rata (SEMD) 1,29 dalam perhitungan selanjutnya diperoleh nilai t-hitung sebesar -6,05 dan nilai t-tabel dengan derajat kebebasan (n-1) dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ didapat sebesar 2,045. Nilai |t-hitung| = 6,05 lebih besar dari t-tabel = 2,045.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Zakariyya dan Koentjoro[15], dengan menggunakan *independent samples t-test*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *Goal*

setting dapat meningkatkan orientasi masa depan siswa SMP ($t=7,237$; $p<0,01$). Penelitian ini dilakukan kepada 45 siswa SMP usia 13-14 tahun, dan dibagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok eksperimen sebagai kelompok diberikannya pelatihan dan kelompok kontrol sebagai kelompok pembanding.

Selanjutnya penelitian dari Fauzia dan Kurniawati [16], dengan tujuan menguji efektivitas pelatihan penetapan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa dalam menetapkan tujuan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa siswa mengalami peningkatan skor pengetahuan dan keterampilan yang signifikan ($p<0,001$) setelah mengikuti pelatihan. Penelitian dilakukan dengan desain kuasi-eksperimental dan disusun dengan kerangka experiential learning. Subjek penelitian ini adalah 12 orang siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) “Sukses” Jakarta. Data dikumpulkan secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan teknik *paired sample t-test*, sedangkan analisis data kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan data observasi selama pelatihan berlangsung dan meninjau kualitas jawaban siswa pada tes.

Penelitian lain dari Pratiningsih dan Sahrah[17], juga menunjukkan bahwa pelatihan *goal setting* berpengaruh terhadap efikasi diri manager tingkat menengah. Dimana penelitian ini menggunakan desain eksperimen *pretes-posttes control group design*. Subjek penelitian adalah manajer tingkat menengah Di PT BAT Yogyakarta, dengan jumlah subjek sebanyak 16 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik *Mann Whitney Test* dan *Wilcoxon Signed Ranks Test*. Hasil analisis data menunjukkan ada perbedaan efikasi diri antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, dilihat dari selisih skor *pretest* dan *posttest (Gained Score)*. Selanjutnya digunakan analisis *Wilcoxon* untuk melihat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen. Hasilnya menunjukkan ada perbedaan hasil uji beda skor *pretest – posttest* yang menunjukkan koefisiensi Z sebesar $-2,747$ dan $p < 0,01$. Hal ini berarti ada perbedaan tingkat Efikasi diri pada manager tingkat menengah pada kelompok eksperimen sesudah pelatihan *goal setting*.

Dari beberapa hasil analisis pelatihan yang telah dilakukan, diketahui bahwa pelatihan *goal setting* memang cukup efektif dalam meningkatkan beberapa variabel psikologis, seperti motivasi, keyakinan, orientasi masa depan dan karir. Begitu juga dengan pelatihan yang dilakukan dalam Pengabdian kepada Masyarakat ini. Diketahui bahwa hasil analisis menunjukkan ada peningkatan *career efficacy* bagi Remaja di bawah naungan Dinas Sosial PPPA Kulon Progo, setelah pemberian Pelatihan *Goal setting* pada tanggal 7 November 2021.

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Pelatihan *goal setting* mampu meningkatkan *career efficacy* remaja dibawah naungan Dinsos PPPA Kulon Progo. Melalui pelatihan ini diharapkan para remaja mampu memahami, menetapkan dan membuat perencanaan karir ke depannya di setiap tujuannya sesuai dengan prinsip SMART, sehingga yakin dengan karir di masa yang akan datang untuk memotivasi diri dalam berkarya.

Ucapan terima kasih

Dalam menyusun usulan pengabdian ini, penulis telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Dinas dan Segenap Jajaran Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo sebagai pihak mitra yang bersedia untuk bekerjasama.

Daftar Pustaka

- [1] K. Z. Saputro, “Memahami Ciri dan Tugas Perkembangan Masa Remaja,” *J. Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*, vol. 17, no. 1, hal. 25-32, Juni, 2017, doi: 10.14421/aplikasia.v17i1.1362.

- [2] S. Sulaeman. (2017, Juli 6). Ini Efeknya Jika Memaksa Bekerja Tidak Sesuai Passion [Online]. Available <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-3549819/ini-efeknya-jika-memaksa-bekerja-tidak-sesuai-passion>.
- [3] L. Sersiana, et all, "The Relationship Between Career Self Efficacy and Perception Towards Career," *Jurnal BK UNESA*, vol. 03, no. 01, hal. 172–180, Desember, 2013.
- [4] N. E. Betz dan K. M. Taylor, *Career Decision Self-Efficacy Scale and Short Form and Manual*. New York: Mind Garden Inc., 2012.
- [5] R. Astuti dan W. Gunawan, "Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja," *J. Psikogenesis*, vol. 4, no. 2, hal. 141-151, 2017, doi: 10.24854/jps.v4i2.348.
- [6] Z. Risnasari dan A. Basuki, "Urgency of Career Understanding of High School Students in Making Career Decisions," *Atlantis Press: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol. 462, no. Isgc 2019, hal. 120–122, 2020, doi: 10.2991/assehr.k.200814.027.
- [7] P. F. Fadilla dan S. M. Abdullah, "Faktor Pengambilan Keputusan Karier Pada Siswa SMA," *J. Psikologi*, vol. 8, no. 2, hal. 108–115, 2019.
- [8] D. Lutfianawati, R. S. P. Nugraha, dan R. S. Rachmahana, "Pengaruh Pelatihan *Goal setting* Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Inggris Siswa," *J. Intervensi Psikologi*, vol. 5, no. 2, hal. 125–138, 2013, doi: 10.20885/intervensipsikologi.vol5.iss2.art8.
- [9] E. A. Locke dan G. P. Latham, *New Developments in Goal setting and Task Performance*. In *New Developments in Goal setting and Task Performance*. Routledge: Taylor and Francis Group, 2013.
- [10] D. J. Bantam, A. Fahmie, dan E. Zulaifah, "Meningkatkan Erp-Efficacy Mahasiswa Psikologi Melalui Odo Human Capital Training," *J. Psikologi Insight*, vol. 3, no. 2, hal. 1–13, 2019, doi: 10.17509/insight.v3i2.22341.
- [11] D. Morisano, J. B. Hirsh, J. B. Peterson, R. O. Pihl, dan B. M. Shore, "Setting, Elaborating, and Reflecting on Personal Goals Improves Academic Performance," *J. Appl. Psychol.*, vol. 95, no. 2, hal. 255–264, 2010, doi: <https://doi.org/10.1037/a0018478>.
- [12] E. E. Singgih-Salim dan S. Sukadji, *Sukses di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Panudan, 2006.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] D. O. J. Efendi dan B. Sujiono, "Penerapan Latihan *Goal setting* dan Visualisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Pemain Daksina Futsal Academy," *J. Ilm. Sport Coach. Educ.*, vol. 3, no. Juli, hal. 133–139, 2019.
- [15] F. Zakariyya dan K. Koentjoro, "Pelatihan '*Goal setting*' untuk Meningkatkan Orientasi Masa Depan pada Siswa SMP," *Gadjah Mada J. Prof. Psychol.*, vol. 3, no. 3, hal. 136, 2019, doi: 10.22146/gamajpp.44081.
- [16] J. H. Fauzia dan F. Kurniawati, "Efektivitas Program Pelatihan Penetapan Tujuan pada Siswa Sekolah Menengah Atas," *J. Psikologi Teori dan Terapan*, vol. 11, no. 1, hal. 1, 2020, doi: 10.26740/jppt.v11n1.p1-16.
- [17] Pratiningsih dan A. Sahrah, "Pengaruh Pelatihan *Goal setting* Terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menegah Di PT. BAT Yogyakarta," *J. Ilmu Psikologi Insight*, vol. 18, no. 2, hal. 191, 2016, doi: 10.26486/psikologi.v18i2.396.

