

Pelatihan *Islamic Goal Setting* untuk Meningkatkan Efikasi Diri Siswa dalam Pengambilan Keputusan Karier

Hedy Liana¹, Yulia Hairina², Shanty Komalasari^{3*}

^{1,2,3}Prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari

Banjarmasin, Indonesia

e-mail: *shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

Abstract / Abstrak

This study aims to examine the effect of Islamic Goal Setting Training to increase self-efficacy in career decision making for students in MAN 1 Model Banjarmasin. This study used a quasi-experimental study, with a non-randomized pretest-posttest control group design. The sample was recruited using purposive sampling which was divided into experimental and control groups each consisting of 10 people. Analysis of the results using the Mann-Whitney non-parametric test shows that there is a difference in the score of the level of self-efficacy in career decision making between the experimental group and the control group. The experimental group experienced an increase and the control group experienced a decrease. Thus, Islamic Goal setting training may affect the increase of self-efficacy in students' career decision making.

Penelitian ini bertujuan mengetahui efektivitas pelatihan *Islamic Goal Setting* untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa MAN 1 Model Banjarmasin. Penelitian ini bersifat kuasi eksperimen, dengan desain *non-randomized pretest-posttest control group*. Sampel diambil menggunakan *purposive sampling* yang terbagi menjadi kelompok eksperimen dan kontrol, terdiri dari 10 orang setiap kelompoknya. Analisis menggunakan uji non parametrik Mann-Whitney yang menunjukkan terdapat perbedaan skor tingkat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier antara kelompok eksperimen dan kontrol. Kelompok eksperimen mengalami peningkatan sedangkan kelompok kontrol mengalami penurunan. Dengan demikian pelatihan *Islamic Goal Setting* berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa.

Keywords / Kata kunci

*Self efficacy;
Islamic Goal Setting;
Career decisions*

Efikasi diri;
Islamic Goal Setting;
Keputusan karier

Pendahuluan

Permasalahan yang kerap dialami siswa setelah menyelesaikan pendidikan menengah atas adalah belum mampu mengambil keputusan sehingga menyebabkan kebingungan dalam memilih kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus, salah satunya saat ingin melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan memilih jurusan. Hal tersebut terjadi karena siswa masih berada pada masa transisi pencarian jati diri. Idealnya siswa yang mampu melewati masa transisi adalah siswa yang bisa menentukan apa yang ingin dilakukan lalu mengetahui langkah selanjutnya, dan mulai mengenal perannya di masyarakat (Desmita, 2017).

Berdasarkan beberapa penelitian, fakta di lapangan mengungkapkan tidak semua remaja mampu membuat keputusan dan merencanakan

untuk melanjutkan pendidikan. Adapun faktor penyebab siswa belum mampu mengambil keputusan diantaranya adalah kurangnya informasi mengenai karier, ketidaktahuan minat-bakat yang dimiliki serta pengaruh dari orang sekitar sehingga tidak mampu menentukan dan memutuskan terkait melanjutkan pendidikan (Saifuddin dkk., 2017). Selain faktor tersebut, efikasi diri juga menentukan karier seseorang, sebab efikasi diri memegang peran penting dalam kehidupan.

Efikasi diri adalah pandangan individu terhadap dirinya bahwa dia mampu merencanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan hasil dan tujuan tertentu (Amir, 2016; Warsihna dkk., 2021). Efikasi diri merupakan teori yang dikemukakan oleh ilmuwan Barat, sedangkan dalam Islam sendiri istilah efikasi diri tersebut tidak secara jelas didefinisikan. Namun

apabila kita kaji dalam Alquran, Allah Swt. berfirman pada berbagai surat memerintahkan kepada hambanya untuk selalu yakin, teguh dan tidak bersikap lemah pada proses mencapai sesuatu. Keyakinan tersebut berlandaskan keimanan kepada Allah Swt. serta mengharapkan pertolongan dari-Nya, seperti dalam surah Ali Imran ayat 139 yang isinya memerintahkan hamba-Nya agar tidak takut dan bersedih. Quraish Shihab menafsirkan surat ini sebagai perintah dari Allah Swt. untuk hamba-Nya agar tidak lemah, menguatkan mental dan tidak bersedih menghadapi musuh-musuh Allah yang dalam konteks ini dapat dikaitkan dengan kekalahan umat Islam di perang Uhud di kala itu (Shihab, 2007).

Efikasi diri juga dapat dikaitkan dengan teori dalam Tasawuf yang dikenal dengan istilah *Raja'* atau *Raji'*. *Raja'* atau *Raji'* (harapan, berharap) secara bahasa artinya perasaan gembira menanti atau berharap sesuatu yang disukai. Secara istilah *Raja'* merupakan sikap optimis terhadap anugerah yang diberikan oleh Allah Swt. (Muzakkir, 2012).

Tokoh sufi seperti Al-Ghazali memiliki pandangan bahwa pada ilmu Tasawuf *Raja'* atau *Raji'* yaitu pengharapan seseorang kepada Allah Swt. terhadap sesuatu yang diinginkan untuk masa depannya (Casmini dkk., 2021) atau *Raji'* mempunyai fungsi untuk memotivasi serta menggerakkan suatu perbuatan atau perilaku, sehingga orang yang memiliki sifat *Raja'* akan mempunyai semangat dalam melaksanakan ketaatan dan merasa tenang dalam menghadapi kesulitan maupun kesusahan. Imam Al Qusyairi (dalam Komariah, 2019), menjelaskan bahwa hakikat *Raja'* adalah lapang hati menanti hal yang diharapkan di masa yang akan datang yaitu pada hal yang bisa saja terjadi. Manusia dengan sifat *Raja'* ini akan terdorong untuk selalu berharap dan yakin. Sedangkan kebalikan *Raja'* adalah sifat pesimis, putus harapan dan mungkin akan mencapai putus asa (Komariah, 2019).

Efikasi diri memiliki keterkaitan dengan proses pengambilan keputusan karier. Hal ini terjadi karena efikasi diri mengambil keputusan berkarier yaitu keyakinan terhadap diri untuk

mampu berhasil dan sukses. Keyakinan tersebut dimanifestasikan dengan kemampuan untuk mengenal diri dan mampu memberikan penilaian terhadap diri sendiri, menentukan tujuan karier, mengumpulkan informasi terkait karier, dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karier (Izzawati & Lisnawati, 2015).

Rendahnya efikasi diri menggambarkan ketidakyakinan seseorang terhadap kemampuan diri yang menyebabkan kebingungan dalam menentukan pilihan. Adapun penyebab efikasi diri rendah pada siswa ketika menentukan karier yaitu kurangnya pemahaman diri, minimnya sarana yang menyediakan informasi tentang karier sehingga pengetahuan siswa terbatas dan ketidakmampuan untuk menentukan tujuan serta merencanakan karier mereka. Upaya dalam mengembangkan efikasi diri untuk menentukan keputusan karier pada siswa telah banyak dilakukan dalam bentuk penelitian yaitu dengan memberikan intervensi, seperti pelatihan perencanaan karier "PLANS" (yang dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai rencana-rencana) dan konseling karier, yang lebih berfokus pada penetapan tujuan dan juga perencanaan karier (Ardiyanti & Alsa, 2015).

Kebingungan menentukan pilihan karier dialami pula oleh para siswa kelas XI Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Banjarmasin yang akan naik ke kelas XII dan akan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Kebingungan tersebut terlihat dari jawaban beberapa siswa yang menuturkan bahwa mereka tidak mengetahui cita-cita serta karier yang diinginkan dan perguruan tinggi serta jurusan apa yang sesuai dengan potensinya. Ditambah lagi sejak kurikulum 2013 berlaku, guru Bimbingan dan Konseling (BK) tidak mempunyai jadwal pertemuan masuk kelas sehingga layanan karier yang ada tidak berjalan maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti tertarik menggunakan intervensi berupa pelatihan *Islamic Goal Setting* sebagai upaya meningkatkan efikasi diri siswa dalam mengambil keputusan karier mereka. Yang dimaksud dengan pelatihan *Islamic Goal Setting* adalah suatu cara atau teknik yang dapat

dilakukan untuk memfokuskan diri terhadap tujuan yang akan dicapai serta selaras dengan ajaran Islam. Penetapan tujuan atau *goal setting* ialah suatu teori kognitif yang berdasarkan pada bagaimana setiap orang memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai (Setiawan, 2017).

Penelitian terdahulu tentang *goal setting* pernah dilakukan Morisano dkk. (2010) yang mengungkapkan bahwa pelatihan ini dapat membantu para siswa yang mengalami kesulitan akademis, sehingga pada akhirnya siswa itu menunjukkan perkembangan signifikan dalam prestasi akademis juga motivasi belajar mereka. Penelitian serupa juga pernah dilakukan Setiawan (2017) yang menyimpulkan bahwa pelatihan *goal setting* dapat meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. Penelitian lainnya oleh Lutfianawati dkk. (2013) menunjukkan adanya peningkatan motivasi belajar bahasa Inggris setelah dua minggu diberikan pelatihan *goal setting*.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait pelatihan *goal setting* belum ada yang mengintegrasikan dengan Islam. Oleh karena itu peneliti memasukkan nilai Islam ke dalam pelatihan *goal setting* karena dalam penetapan tujuan seseorang tidak dapat dilepaskan dengan agamanya. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk menetapkan tujuan yang matang, sebab setiap pekerjaan akan menimbulkan akibat. *Islamic Goal Setting* atau menetapkan tujuan dalam Islam mempunyai nilai tersendiri, yang mana *goal setting* dalam Islam sudah diatur dalam Alquran dan Hadis. Sebagaimana dalam Alquran Surah Albaqarah ayat 2: “*Kitab (Alquran) tidak ada keraguan, petunjuk bagi mereka yang bertaqwa.*”

Selain itu ketika menetapkan tujuan, Islam menganjurkan untuk selalu memikirkan akibat dari perbuatan yang dilakukan, sebagaimana dalam Alquran Surah Alhasyr ayat 18: “*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*” Ayat tersebut secara tegas

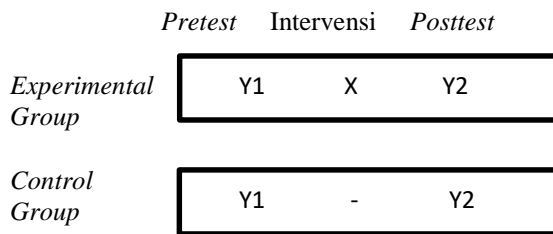
mengatakan untuk menetapkan dan merencanakan hal-hal penting sebelum melakukannya, sama halnya dengan mengambil keputusan karier, yang mana seseorang harus menetapkan dan merencanakannya terlebih dahulu, untuk meminimalisasi permasalahan psikologis yang kemungkinan akan terjadi dan dialami kemudian.

Untuk mempermudah seseorang dalam menetapkan tujuan, Moran (2013) memberikan teknik yang bisa diterapkan yaitu SMART (*specific, measurable, action related, realistic dan timely*). *Specific* berarti menetapkan tujuan secara jelas dan rinci sesuai tujuan yang diinginkan untuk memfokuskan tindakan, lalu *measurable* berarti mengukur setiap tindakan yang telah dilakukan terhadap pencapaian, setelah itu *action related* bertindak secara konsisten untuk menuju tujuan, *realistic* yaitu masuk akal terhadap tujuan yang diinginkan apakah tujuan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau sebaliknya, dan yang terakhir *timely* yaitu menentukan batas waktu dalam pencapaian sebagai pengingat terhadap diri (Lutfianawati dkk., 2013).

Secara praktik, konsep *goal setting* memiliki aspek teknik yang jelas yaitu *specific, measurable, action related, realistic dan timely*. Selain itu, *goal setting* juga mempunyai konsep teori yang kokoh bahkan sudah biasa digunakan untuk pelatihan. Namun, konsep *goal setting* yang ada selama ini tidak memiliki konsep spiritual atau aspek ketuhanan yang pada dasarnya sangat bermanfaat dalam prosesnya. Peneliti memasukkan landasan nilai Islam guna melengkapi teknik *goal setting* yang digunakan dalam penelitian ini. *Output* dari integrasi konsep *goal setting* dengan nilai-nilai Islam ini adalah dimana seseorang dapat menghubungkan keberadaan Allah Swt. dalam menetapkan tujuannya dengan penuh rasa yakin. Dengan demikian penelitian ini bertujuan mengetahui efektivitas pelatihan *Islamic Goal Setting* untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa kelas XI MAN 1 Model Banjarmasin.

Metode

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kuasi eksperimen yaitu metode penelitian eksperimental yang tidak dilakukan randomisasi untuk meneliti hubungan sebab-akibat (Seniati dkk., 2015). Desain yang dipilih adalah *non-randomized pretest-posttest control group design*. Skema desain sebagaimana disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Skema non-randomized pretest-posttest control group design

Keterangan:

Y1 : Pengukuran sebelum intervensi

Y2 : Pengukuran sesudah intervensi

X : Intervensi

Penelitian dilakukan kepada dua kelompok yakni kelompok yang diberikan pelatihan *Islamic Goal Setting* dan kelompok yang tidak diberikan pelatihan atau sebagai *waiting list*.

Variabel bebas (perlakuan) yaitu pelatihan *Islamic Goal Setting*. Sedangkan variabel terikatnya adalah efikasi diri pengambilan keputusan karier. Subjek penelitian merupakan siswa kelas XI MAN 1 Banjarmasin, hal ini didasarkan hasil studi pendahuluan (melalui wawancara terhadap siswa dan guru BK) ditemukan sejumlah siswa yang merasa kebingungan dengan cita-cita dan karier di masa depan. Adapun kriteria subjek meliputi: siswa yang berusia antara 16-18 tahun; memiliki efikasi diri keputusan karier pada tingkat sedang; berencana melanjutkan ke perguruan tinggi; serta bersedia mengikuti pelatihan *Islamic Goal Setting* dengan mengisi lembar *informed consent*.

Alat ukur menggunakan skala efikasi diri pengambilan keputusan karier. Peneliti menyusun skala dengan memodifikasi skala

Aprilia (2013), menyesuaikan dengan lima aspek teori efikasi diri dari Bezt dan Taylor yaitu: penilaian diri terhadap kemampuan, mengumpulkan informasi karier, penentuan karier, merencanakan karier, dan penyelesaian permasalahan karier. Skala terdiri dari 44 item yang diujicobakan terhadap 60 siswa, terdapat 4 item yang gugur. Dengan demikian terdapat 40 item yang valid dengan nilai validitas berkisar antara .300 - .635. Skala ini memiliki koefisien reliabilitas dengan nilai *Alpha Cronbach* .901. Contoh item pada skala yaitu: “*Saya mampu mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pilihan karier atau studi lanjut nantinya*” dan “*Saya sulit menetapkan rencana-rencana secara rinci mengenai karier atau studi lanjut yang diinginkan*”.

Pada penelitian ini, digunakan pula metode wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung. Wawancara digunakan pada studi pendahuluan dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada guru BK dan siswa kelas XI. Sedangkan observasi ialah melakukan pengamatan terhadap objek yang ingin diteliti (Arikunto, 2016), observasi dalam penelitian ini dilakukan ketika pelatihan berlangsung. Adapun dokumentasi sebagai pengumpulan data berupa foto, file dan lembar kertas berisi data dokumentasi penelitian yaitu foto kegiatan pelatihan.

Analisis data menggunakan analisis statistik non-parametrik yaitu analisis statistik yang digunakan untuk jumlah subjek kurang dari 30 orang serta tidak menuntut uji normalitas dan uji homogenitas (Sugiyono, 2013). Uji hipotesis dilakukan melalui uji analisis *mann whitney U* dan *wilcoxon*.

Hasil

Pretest dan Screening Test

Penelitian diawali dengan *pretest* sebagai bentuk *screening test* bertujuan mengetahui tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier siswa dengan memberikan skala. *Pretest* dilakukan pada tanggal 18-19 Desember 2019 dengan cara menyebarkan skala pada siswa kelas XI tahun ajaran 2019-2020 yang berjumlah 251

orang. Jumlah siswa yang mengikuti *pretest* sebanyak 209 dan yang memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian sebanyak 139 orang.

Setelah proses *screening*, dilakukan kategorisasi. Berdasarkan tabel 1, dari 139 sebanyak 20 orang akan dijadikan sebagai subjek penelitian yang diambil dari 74 siswa dengan tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier berkategori sedang. Sebanyak 20 siswa tersebut dibagi menjadi dua kelompok yakni 10 siswa pada kelompok eksperimen artinya kelompok yang diberikan pelatihan *Islamic Goal Setting*, dan 10 siswa pada kelompok kontrol yaitu kelompok yang tidak diberikan pelatihan *Islamic Goal Setting*. Pada tabel 2 disajikan skor efikasi diri pengambilan keputusan karier dari kedua kelompok yaitu pada saat sebelum pelatihan diberikan.

Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan *screening* dan *pretest*, selanjutnya pemberian perlakuan berupa pelatihan *Islamic Goal Setting* pada kelompok eksperimen, yang dilaksanakan pada hari Selasa-Rabu tanggal 7-8 Januari 2020. Tabel 3 menyajikan secara lengkap proses berlangsungnya pelatihan.

Tabel 1

Kategori Tingkat Efikasi Diri Siswa dalam Pengambilan Keputusan Karier

Skor	Kategori	Frekuensi	%
40 – 80	Rendah	0	0
80 – 120	Sedang	74	54%
120 -160	Tinggi	65	46%
Jumlah		139	100%

Tabel 2

Hasil Pretest Kedua Kelompok

Eksperimen		Kontrol	
Subjek	Skor <i>Pretest</i>	Subjek	Skor <i>Pretest</i>
N	112	I	108
H	108	E	116
A	114	R	102
S	112	U	111
MI	118	Z	108
B	113	N	113
J	117	Y	92
RG	116	F	99
M	117	NA	101
SY	113	T	103

Tabel 3

Sesi Pelatihan Islamic Goal Setting

Waktu	Sesi	Metode	Tujuan
Hari Pertama (Rabu, 7 Januari 2020)			
08.30-10.10 Wita	Materi I “Mengenali Potensi”	Materi, video, tanya jawab dan lembar kerja	Peserta mengetahui dan mengenali potensi diri
10.10-11.30 Wita	Materi II “ <i>The Power of Dream</i> ”	Materi, video dan lembar kerja	Peserta mengenali, memahami, membedakan antara impian dan keinginan, serta alasan pentingnya sebuah impian (goal)
Hari Kedua (Kamis, 8 Januari 2020)			
08.30-09.00 Wita	Materi III “ <i>Islamic Goal Setting</i> ”	Materi, game, video	Peserta memahami dan mengerti goal setting serta mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dalam membuat goal setting
09.00-11.45 Wita	Materi IV “Teknik – Teknik <i>Islamic Goal Setting</i> ”	Materi dan lembar kerja	Peserta memahami dan menerapkan teknik-teknik goal setting serta mengaitkan dengan nilai Islam yang terdapat pada setiap teknik
12.00-12.30 Wita	Refleksi dan Evaluasi	Lembar kerja, presentasi dan diskusi	Melakukan refleksi terhadap proses pelatihan

Pelatihan *Islamic Goal Setting* menggunakan metode *experiential learning*. Kolb (2014) mengungkapkan prinsip *experiential learning* secara harfiah berarti belajar dari aktivitas mengalami dan merefleksikan apa yang telah dipelajari, tidak hanya mendengarkan tetapi dalam proses belajar tersebut juga lebih menstimulasikan pada situasi kehidupan nyata.

Post-test

Setelah dilakukan pelatihan *Islamic Goal Setting*, kemudian peneliti melakukan *posttest* kepada kedua kelompok pada hari Kamis 9 Januari 2020. Hasil *posttest* disajikan pada tabel 4 dan 5.

Tabel 4
Hasil Posttest Kelompok Eksperimen

Subjek	Skor <i>Posttest</i>	Kategori
N	127	Tinggi
H	135	Tinggi
A	134	Tinggi
S	121	Tinggi
MI	139	Tinggi
B	136	Tinggi
J	130	Tinggi
RG	129	Tinggi
M	126	Tinggi
SY	115	Sedang

Tabel 5
Hasil Posttest Kelompok Kontrol

Subjek	Skor <i>Posttest</i>	Kategori
I	107	Sedang
E	110	Sedang
R	87	Sedang
U	98	Sedang
Z	95	Sedang
N	99	Sedang
Y	93	Sedang
F	96	Sedang
NA	98	Sedang
T	100	Sedang

Tabel 6
Hasil Statistik Deskriptif

	Eksperimen		Kontrol	
	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
<i>N</i>	10	10	10	10
<i>SD</i>	3.055	7.330	7.243	6.567
<i>Mean</i>	114.00	129.20	105.30	98.30
<i>Min</i>	108	115	92	87
<i>Max</i>	118	139	116	110

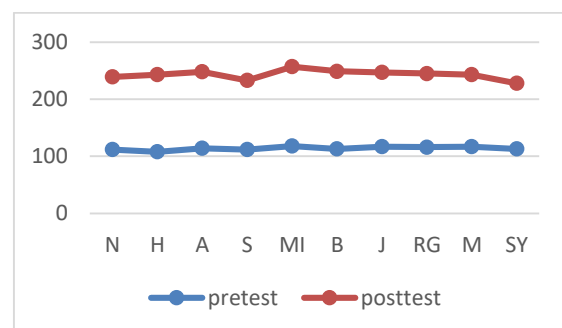
Tabel 7
Hasil Perbandingan Skor Pretest dan Posttest Kelompok Eksperimen

	<i>Pre-test</i>	Ket.	<i>Post-test</i>	Ket.	Gain Skor
N	112	Sedang	127	Tinggi	15
H	108	Sedang	135	Tinggi	27
A	114	Sedang	134	Tinggi	20
S	112	Sedang	121	Tinggi	9
MI	118	Sedang	139	Tinggi	21
B	113	Sedang	136	Tinggi	23
J	117	Sedang	130	Tinggi	12
RG	116	Sedang	129	Tinggi	12
M	117	Sedang	126	Tinggi	9
SY	113	Sedang	115	Sedang	2

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 6 menunjukkan adanya kenaikan skor rata-rata kelompok eksperimen sebesar 15.20 (*pretest* = 114.00 dan *posttest* = 129.20). Sedangkan kelompok kontrol menunjukkan penurunan skor rata-rata sebesar 7.00 (*pretest* = 105.30 dan *posttest* = 98.30).

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 7, diperoleh hasil perbandingan skor *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen pada kolom gain skor. Diketahui bahwa semua nilai atau skor subjek pada kelompok eksperimen mengalami kenaikan. Grafik peningkatan skor *pretest* menuju *posttest* pada kelompok eksperimen dapat dilihat pada gambar 2.

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa hanya ada 1 subjek yang mengalami peningkatan skor pada kelompok kontrol sedangkan 9 subjek lainnya mengalami penurunan skor.



Gambar 2. Grafik skor pretest dan posttest kelompok eksperimen

Tabel 8
Hasil Perbandingan Skor Pretest dan Posttest Kelompok Kontrol

	Pre-test	Ket	Post-test	Ket	Gain Skor
I	108	Sedang	107	Sedang	1
E	116	Sedang	110	Sedang	6
R	102	Sedang	87	Sedang	15
U	111	Sedang	98	Sedang	13
Z	108	Sedang	95	Sedang	13
N	113	Sedang	99	Sedang	14
Y	92	Sedang	93	Sedang	-1
F	99	Sedang	96	Sedang	3
NA	101	Sedang	98	Sedang	3
T	103	Sedang	100	Sedang	3

Tabel 9
Hasil Wilcoxon Ranks Test Kelompok Eksperimen

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest – Pretest Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
Positive Ranks	10 ^b	5.50	55.00
Ties	0 ^c		
Total	10		

- a. Sesudah pelatihan < sebelum pelatihan
b. Sesudah pelatihan > sebelum pelatihan
c. Sesudah pelatihan = sebelum pelatihan

Tabel 10
Hasil Wilcoxon Ranks Test Kelompok Kontrol

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest – Pretest Negative Ranks	9 ^a	5.94	53.50
Positive Ranks	1 ^b	1.50	1.50
Ties	0 ^c		
Total	10		

- a. Sesudah pelatihan < sebelum pelatihan
b. Sesudah pelatihan > sebelum pelatihan
c. Sesudah pelatihan = sebelum pelatihan

Tabel 11
Uji Beda Mann-Whitney Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Statistic Test	Posttest
Mann Whitney U	.000
Wilcoxon	55.000
Z	-3.781
Asymp.Sig. (2-tailed)	.000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig)]	.000 ^b

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa *negative rank* bernilai 0 (nilai N, *mean rank* maupun *sum rank*), hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada penurunan dari nilai *pretest* ke *posttest*. Untuk *positive rank* nya bernilai 10 yang berarti 10 subjek mengalami peningkatan dari nilai *pretest* ke *posttest* dengan *mean rank* sebesar 5.50 dan jumlah *ranking* positif atau *sum of rank* sebesar 55.00. Selanjutnya, untuk *ties* atau kesamaan nilai *pretest* dan *posttest* sebesar 0 yang dapat diartikan bahwa tidak ada nilai yang sama antara *pretest* dan *posttest*.

Tabel 10 menyajikan interpretasi statistik hasil uji pengaruh pada kelompok kontrol yaitu *negative rank* terdapat 9 data, artinya 9 subjek mengalami penurunan nilai *pretest* ke *posttest* dengan *mean rank* sebesar 5.94 dan *sum rank* sebesar 53.50. Nilai 0 artinya tidak ada penurunan dari nilai *pretest* ke *posttest*. Sedangkan untuk *positive rank* terdapat 1 data, artinya terdapat 1 subjek yang memiliki peningkatan dari nilai *pretest* ke *posttest* dengan *mean rank* atau rata-rata peningkatan sebesar 1.50 dan jumlah *ranking* positif atau *sum of rank* sebesar 1.50. Selanjutnya, untuk *ties* atau kesamaan nilai *pretest* dan *posttest* yaitu 0 yang berarti tidak ada nilai yang sama antara *pretest* dan *posttest*.

Analisis juga dilakukan dengan uji *Mann Whitney U* dengan tujuan membandingkan perbedaan skor kelompok eksperimen dan kontrol. Hasil uji beda *posttest* pada kedua kelompok (tabel 11) diperoleh U sebesar .000, W sebesar 55.000 dan Z sebesar -3.781 dengan nilai *Sig.* sebesar .000. Hasil menunjukkan bahwa *Sig* (2-tailed) < .05 (.000 < .05) artinya terdapat perbedaan skor yang signifikan pada tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier antara kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan *Islamic Goal Setting* dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan *Islamic Goal Setting*. Hal tersebut dapat dilihat pula dari nilai *mean* kelompok eksperimen yang lebih besar daripada kelompok kontrol yaitu 15.20 > 7.00.

Diskusi

Berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya kelompok siswa yang mendapatkan pelatihan *Islamic Goal Setting* mengalami peningkatan efikasi diri pengambilan keputusan karier, sedangkan kelompok siswa yang tidak diberikan pelatihan tidak menunjukkan peningkatan efikasi diri pengambilan keputusan karier.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan *goal setting* pada peningkatan efikasi diri seseorang, antara lain hasil penelitian Pratiningsih dan Sahrah (2016) yang mengemukakan apabila seseorang menentukan *goal* dalam bekerja maka efikasi diri akan meningkat. Senada dengan hasil penelitian tersebut, penelitian Seijts dkk. (dalam Wijayanti, 2012) juga membuktikan adanya efikasi diri yang meningkat pada individu yang menetapkan tujuan. Ketika seseorang sudah mempunyai *goal* yang jelas dan spesifik maka ia akan lebih fokus terhadap tujuan dan ketika ia dihadapkan pada pilihan maka ia bisa yakin menentukan jalan mana yang harus dipilih untuk mencapai tujuannya (Santosa & Hilmam, 2014). Menetapkan *goal* juga akan meningkatkan perkembangan strategi baru (Yudhistira dkk., 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka intervensi yang peneliti lakukan yaitu pemberian pelatihan *Islamic Goal Setting* dapat dikatakan sejalan dengan pengertiannya yaitu *goal setting* sebagai petunjuk yang mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan pada waktu yang akan datang guna mencapai hasil yang diharapkan. Pelatihan *Islamic Goal Setting* dalam penelitian ini memiliki empat materi yang masing-masing mempunyai maksud yang saling berhubungan, mulai dari mengenali potensi diri, dilanjutkan dengan materi *the power of dream*. Selanjutnya materi pengenalan *goal setting*, dilanjutkan dengan penjelasan mengenai teknik-teknik *goal setting*, yang dikombinasikan dengan ayat-ayat Alquran.

Salah satu surah Alquran yang berkaitan dengan penetapan tujuan adalah surah Alhasyr

ayat 18 yang mana pada surah ini mengandung makna bahwa ketika kita mempunyai keinginan maka kita sebagai manusia patut memikirkan terlebih dahulu sebab akibat yang akan muncul nantinya. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam penetapan *goal* kita harus memiliki hal yang sifatnya spesifik. Selain surah tersebut, dalam materi pelatihan tentang teknik *goal setting* diperkuat juga dengan Hadis Rasulullah Saw. yang artinya: “*Sesungguhnya amalan itu tergantung pada niatnya dan seseorang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkannya*” (H.R. Bukhari & Muslim). Hadis ini mengisyaratkan bahwa niat merupakan landasan awal dari segala perbuatan (Al-Bukhari, 2011).

Pada materi lainnya dalam pelatihan ini juga dikaitkan dengan Surah Alqamar ayat 49, di dalam ayat tersebut disampaikan bahwa segala sesuatu itu sudah ada ukurannya, sehingga pada materi ini peserta diajak untuk mengukur sampai mana langkah yang sudah mereka lakukan terhadap pencapaian tujuannya. Surah lainnya yaitu surah Arra'd ayat 11 yang mana dalam ayat tersebut diungkapkan bahwa tujuan tidak akan pernah tercapai tanpa diusahakan.

Peningkatan skor efikasi diri pengambilan keputusan karier pada kelompok eksperimen dalam penelitian ini dapat terjadi juga disebabkan penggunaan metode pelatihan sebagai teknik intervensi dan juga pendekatan di dalamnya. Dalam beberapa hasil penelitian diungkapkan bahwa metode pelatihan memang dinilai efektif untuk meningkatkan efikasi diri tidak terkecuali dalam konteks permasalahan karier (Hoelscher dkk., 2008; Teuscher, 2003; Wang dkk., 2010). Metode pelatihan yang digunakan dinilai sudah sesuai untuk meningkatkan efikasi diri yang merupakan determinan kognitif (Kirkpatrick dalam Salas & Cannon-Bowers, 2001). Menurut hasil penelitian Bozgeyikli dkk. (2009) upaya untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier sangat penting bagi siswa. Salah satu upaya yang dilakukan pada penelitian ini melalui pemberian pelatihan.

Selain itu, pendekatan *experiential learning* yaitu pendekatan yang dipakai untuk penelitian ini, juga menjadi faktor yang mendukung keberhasilan pelatihan. Kolb (2014) mengatakan bahwa *experiential learning* merupakan proses belajar dengan pengalaman yang dapat diartikan kejadian dalam kehidupan bisa distimulasikan melalui suatu permainan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan.

Selain faktor yang sudah dipaparkan di atas, faktor lainnya yang juga dirasa memengaruhi hasil penelitian ini yaitu terkait karakteristik peserta pelatihan yang bisa dikatakan cenderung homogen, yaitu siswa yang mempunyai tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier yang berada pada kategori sedang. Sehingga membuat subjek lebih terbuka saat berdiskusi.

Berdasarkan hasil observasi, secara umum peserta pelatihan mampu memahami materi pada sesi-sesi yang diberikan, mampu berinteraksi dengan peserta lainnya, juga aktif berdiskusi kelompok, hal ini dimungkinkan karena berasal dari satu sekolah. Meskipun pada awalnya perlu distimulasi terlebih dahulu agar lebih aktif mengungkapkan pendapat maupun bertanya. Selama pelatihan, peserta menunjukkan perhatian dan antusiasme terutama saat penayangan video maupun *games*. Jadi dapat disimpulkan pelaksanaan pelatihan berjalan cukup efektif.

Berkaitan dengan analisis kualitatif melalui pengisian lembar refleksi dan juga wawancara dapat diketahui dampak yang muncul dari pelatihan *Islamic Goal Setting*, yang mana rata-rata subjek merasa lebih bisa atau dapat menetapkan tujuan mereka. Selain itu juga mereka menunjukkan adanya perubahan cara berpikir yang menyadari bahwa penetapan *goal* itu penting dilakukan. Mereka juga mulai mengetahui potensi diri yang dimiliki, menambah motivasi mereka dan lebih percaya diri serta yakin dengan keputusan yang kelak akan mereka ambil. Adapun terkait lembar evaluasi yang diberikan, secara umum peserta menilai pelatihan berjalan dengan baik, materi yang diberikan mudah dipahami dan mereka mendapatkan *insight* hanya saja terdapat

beberapa saran dari peserta berkaitan dengan waktu pelaksanaan yang sebaiknya tidak dilakukan pada hari libur, adanya penambahan sesi, juga penambahan materi lebih banyak melalui video maupun *games*.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak adanya tahap *follow up* dari hasil pelatihan, sehingga tidak diketahui konsistensi dari peningkatan efikasi diri pengambilan keputusan karier tersebut. Selain itu, faktor generalisasi hasil penelitian ini juga hanya terbatas dalam pemilihan populasi di lokasi penelitian yang dilakukan sehingga untuk ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda kiranya dapat dilakukan kembali penelitian supaya dapat mengungkapkan temuan yang lebih komprehensif.

Simpulan

Berdasarkan analisa data serta pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan *Islamic Goal Setting* dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier pada siswa. Meningkatnya efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dapat dilihat dari bagaimana siswa mampu menilai diri akan kemampuannya, mengumpulkan informasi karier, menentukan karier, merencanakan karier, serta menyelesaikan berbagai permasalahan karier yang dihadapi.

Referensi

- Al-Bukhari, A. A. M. bin I. (2011). *Ensiklopedia hadits; Shahih al-bukhari 1*. Almahira.
- Amir, H. (2016). Korelasi pengaruh faktor efikasi diri dan manajemen diri terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa pendidikan kimia Universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 336-342.
- Aprilia, D. (2013). Pengaruh konseling karier terhadap peningkatan efikasi diri pada siswa SMP 12 Banjarmasin. *Studia Insania*, 1(1), 89-103. <http://dx.doi.org/10.18592/jsi.v1i1.1081>
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan

- "PLANS" untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.7357>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta.
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, 1, 15–24.
- Casmini, Nurfadhi, T., & Kusumaningrum, P. (2021). Penanaman khauf dan raja' dalam pendidikan karakter remaja. *Syifa Al-Qulub : Jurnal Studi Psikoterapi Sufistik*, 5(2), 123–131. <http://dx.doi.org/10.15575/saq.v5i2.8730>
- Desmita. (2017). *Psikologi perkembangan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hoelscher, M., Hayward, G., Ertl, H., & Dunbar-Goddet, H. (2008). The transition from vocational education and training to higher education: A successful pathway?. *Research Papers in Education*, 23(2), 139–151. <https://doi.org/10.1080/02671520802048679>
- Izzawati, N. & Lisnawati. (2015). Efektivitas pelatihan perencanaan karir terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 10(1), 70-88. <https://doi.org/10.26905/jpt.v10i1.244>
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- Komariah, A. (2019). *Pendekatan semantik terhadap kata Raja' dalam Al-Qur'an*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Lutfianawati, D., Nugraha, R. S. P., & Rachmahana, R. S. (2013). Pengaruh pelatihan goal setting terhadap motivasi belajar bahasa Inggris siswa. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 5(2), 125–138. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol5.iss2.art8>
- Moran, A. (2013). *Sport and exercise psychology: A critical introduction*. Routledge.
- 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>
- Muzakkir. (2012). *Tasawuf jalan mudah menuju tujuan*. Perdana Publishing.
- Pratiningsih, P., & Sahrah, A. (2016). Pengaruh pelatihan goal setting terhadap efikasi diri manajer tingkat menengah di PT BAT Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 18(2), 191–204. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v18i2.396>
- Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, W. D. (2017). Meningkatkan kematangan karier peserta didik SMA dengan pelatihan reach your dreams dan konseling karier. *Jurnal Psikologi*, 44(1), 39–49. <https://doi.org/10.22146/jpsi.17378>
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471–499. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>
- Santosa, E. I., & Hilman, F. (2014). Pengaruh berbagi pengetahuan perencanaan karir terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karir. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6(1), 1-24. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol6.iss1.art1>
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B. N. (2015). *Psikologi eksperimen*. PT. Indeks.
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh pelatihan penetapan tujuan (goal setting) untuk meningkatkan motivasi belajar agama Islam pada mahasiswa. *Jurnal Al-Adyan*, 12(1), 31-51. <https://doi.org/10.24042/ajsla.v12i1.1443>
- Shihab, M. Q. (2007). *Tafsir al-Misbah: Pesan,*

- kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Teuscher, U. (2003). Evaluation of a decision training program for vocational guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(3), 177–192. <https://doi.org/10.1023/B:IJVO.00000006585.21787.0e>
- Wang, J., Zhang, D., & Shao, J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, 2(6), 551-556. <https://doi.org/10.4236/health.2010.26082>
- Warsihna, J., Ramdani, Z., & Tae, L. F. (2021). The measurement of science teaching efficacy belief instrument (STEBI): Sustaining teacher's quality. *Psychology and Education*, 58(3), 2972-2979. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i3.4380>
- Wijayanti, P. E. (2012). *Pelatihan penetapan tujuan untuk meningkatkan selling efficacy pada wiraniaga* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Gadjah Mada.
- Yudhistira, S., Deasyanti, D., & Muzdalifah, F. (2020). Analisis model pengaruh goal orientation, general self-efficacy dan jenis kelamin terhadap self-regulated learning dalam pembelajaran jarak jauh. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 358–367. <http://dx.doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8849.2020>

PELATIHAN *ISLAMIC GOAL SETTING* UNTUK MENINGKATKAN EFIKASI DIRI SISWA DALAM
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER