

Efektivitas Program Pelatihan Penetapan Tujuan pada Siswa Sekolah Menengah Atas

The Effectiveness of Goal Setting Training for Secondary Students

Jimny Hilda Fauzia, Farida Kurniawati

Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Abstract: Goal setting is an important skill for students to have so they can achieve academic success. This study aims to test the effectiveness of the goal setting training in improving students' knowledge and skills for setting goals. The study was a quasi-experimental design and was structured in experiential learning framework. The subjects were 12 students. Data were collected quantitatively using a questionnaires and qualitatively using observation and open-ended questions. The paired sample t-test was used to analyze quantitative data, while qualitative data were analyzed descriptively based on goal-setting concept. The results show that participants of this study experienced a significant increase in knowledge and skills scores after attending the training ($p < 0.001$). The training process runs according to established procedures, so that training objectives can be achieved properly. The quality of the contents of the discussion and the answers of students in the test showed good results. However, this training still needs to be supplemented with follow-up to ensure changes in student behavior after attending the training. This study suggests that schools should facilitate their students to involve in goal setting trainings and activities in order to increase their opportunities in achieving academic success.

Keywords: Goal setting, training, secondary students

Abstrak: Penetapan tujuan merupakan salah satu keterampilan yang penting untuk dimiliki siswa agar mereka dapat mencapai kesuksesan akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan penetapan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa dalam menetapkan tujuan. 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. Hasilnya menunjukkan bahwa siswa mengalami peningkatan skor pengetahuan dan keterampilan yang signifikan ($p < 0,001$) setelah mengikuti pelatihan. Proses pelatihan berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai dengan baik. Kualitas isi diskusi dan jawaban siswa dalam tes menunjukkan hasil yang baik. Namun demikian, pelatihan ini masih perlu dilengkapi dengan tindak lanjut untuk memastikan adanya perubahan perilaku siswa setelah mengikuti pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi sekolah untuk memfasilitasi para siswanya mengikuti kegiatan dan pelatihan terkait penetapan tujuan demi tercapainya keberhasilan akademik mereka.

Kata kunci: Penetapan tujuan, pelatihan, siswa

Pembelajaran berpusat pada peserta didik saat ini telah menjadi paradigma pendidikan di banyak negara, termasuk Indonesia. Meskipun efektivitas pendekatan pembelajaran berpusat pada siswa ini secara lintas budaya masih diperdebatkan (Clifford, 2015), namun Indonesia telah mengimplementasikannya seperti tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) nomor 81A tahun 2013. O'Neill dan McMahon (2005) menyatakan bahwa pada pembelajaran yang berpusat pada siswa, pengetahuan dikonstruksi oleh siswa, sementara guru hanya berperan sebagai fasilitator. Siswa memiliki peran untuk bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran dan perilaku mereka di kelas (Alderman & Macdonald, 2015). Untuk dapat menjalankan peran tersebut, siswa perlu memiliki pengarahan dan disiplin diri yang tinggi (Alderman & Macdonald, 2015; Brophy, 2006).

Bloom (2013) menjelaskan pengarahan atau regulasi diri dalam belajar sebagai penggunaan dan penyesuaian strategi oleh siswa demi mencapai tujuan pendidikannya. Artinya, tujuan memiliki peran yang penting sebagai acuan untuk menentukan langkah atau strategi belajar seperti apa yang dilakukan siswa. Tujuan (*goal*) menggambarkan maksud (*purpose*) dan mengarah pada kuantitas, kualitas, serta tingkat performa seseorang (Locke & Latham, 1990). Marzano, Pickering, dan Pollock (2001) mendefinisikan penetapan tujuan (*goal setting*) dalam konteks pendidikan sebagai proses menyusun arahan dalam belajar.

Menurut Locke dan Latham (2002; 2006), tujuan memiliki hubungan dengan performa melalui empat mekanisme, yaitu 1) tujuan mengarahkan atensi dan usaha seseorang terhadap aktivitas yang relevan dengan pencapaian tujuan dan menghindari aktivitas yang tidak relevan; 2) tujuan memberikan energi di mana tujuan yang lebih tinggi akan membuat seseorang mengarahkan energi lebih daripada tujuan yang lebih rendah; 3) tujuan memengaruhi

persistensi' serta 4) tujuan mampu memotivasi seseorang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki, secara otomatis "menarik" pengetahuan yang relevan dengan tugas ke alam sadar seseorang, atau berusaha mencari pengetahuan baru ketika ia dihadapkan dengan tugas yang baru atau lebih kompleks daripada tugas biasanya.

Adanya mekanisme tersebut di atas mengisyaratkan bahwa dalam menetapkan tujuan, perlu mempertimbangkan berbagai hal, sehingga tujuan efektif untuk meningkatkan performa. Menurut Wilson dan Dobson (2008), terdapat sepuluh hal yang perlu diperhatikan untuk menetapkan tujuan yang efektif, diantaranya adalah: 1) tujuan hendaknya ditulis; 2) tujuan ditulis dengan spesifik dan terukur; 3) tujuan hendaknya dapat divisualisasikan; 4) tujuan memungkinkan untuk dicapai; 5) tujuan memiliki target waktu yang realistis; 6) tujuan dapat dikelola; 7) tujuan perlu diikuti dengan analisa terhadap potensi masalahnya; 8) tujuan hendaknya mengeliminasi atau meminimalisasi konsekuensi atas potensi masalah yang ada; 9) tujuan hendaknya direviu secara berkala; dan 10) tujuan hendaknya diikuti dengan apresiasi yang bernilai penting untuk diri kita.

Berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Wilson dan Dobson (2008) tersebut, Ogbeiwi (2017) menyampaikan bahwa sebuah tujuan perlu disusun dengan kaidah SMART, yaitu: *specific* (spesifik) yang artinya merujuk pada hasil yang jelas; *measurable* (terukur) yang artinya tujuan harus memiliki indikator keberhasilan yang terukur; *attainable* atau *achievable* (dapat dicapai) di mana tujuan hendaknya sesuatu yang memungkinkan untuk dapat dicapai; *realistic* yang artinya tujuan hendaknya memperhatikan sumber daya dan kerangka waktu yang ada; dan *time-bound* (terikat waktu) yang artinya tujuan hendaknya mencakup target waktu pencapaiannya. Dalam versi yang lain, beberapa peneliti menyebutkan bahwa R yang dimaksud adalah *relevant* yang berarti tujuan hen-

daknya sesuai dengan peran dan tanggung jawab utama yang dimiliki, sehingga tujuan akan terasa penting untuk diraih.

Locke dan Latham (2006) menyatakan bahwa efek tujuan telah ditemukan baik dalam setting laboratorium maupun lapangan sesungguhnya, baik dengan menggunakan metode korelasional maupun eksperimental. Sejalan dengan hal tersebut, Bloom (2013) juga mengatakan bahwa beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara penetapan tujuan dan capaian positif pada siswa, seperti nilai rata-rata yang lebih tinggi, kepercayaan diri yang meningkat, dan perasaan otonomi yang lebih besar pada diri siswa.

Morisano, Hirsh, Peterson, Pihl dan Shore (2010) melakukan penelitian eksperimen kepada sejumlah mahasiswa yang mengalami kendala perkuliahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok eksperimen yang diminta untuk menetapkan tujuan mengalami peningkatan indeks prestasi yang signifikan dan menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik dalam perkuliahan selanjutnya jika dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak diminta menetapkan tujuan.

Moeller, Theiler dan Wu (2012) melakukan penelitian kuasi-eksperimental pada 1.273 siswa sekolah menengah atas (SMA) yang tersebar di 23 sekolah selama lima tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penetapan tujuan dan prestasi siswa pada pelajaran Bahasa Spanyol. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penetapan tujuan dan prestasi bahasa siswa. Penelitian lain oleh Di Nigeria, Abe, Ilogu, dan Madueke (2014) menggunakan kuasi-eksperimental kepada 80 siswa-siswi SMA menunjukkan bahwa keterampilan menetapkan tujuan memiliki hubungan yang positif terhadap performa siswa pada pelajaran Bahasa Inggris.

Dotson (2016) melakukan penelitian pada 328 siswa sekolah dasar (SD) di

Kentucky selama dua tahun, yaitu ketika siswa duduk di bangku kelas 4 dan kelas 5 pada tahun berikutnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa siswa yang mampu menetapkan tujuan dan melakukannya dengan benar dapat memperlihatkan perkembangan keterampilan membaca yang signifikan.

Di Indonesia, Lutfianawati, Nugraha, dan Rachmahana (2014) melakukan penelitian eksperimen pada 26 siswa SMA X Sleman dan menyimpulkan bahwa kelompok siswa yang memperoleh pelatihan penetapan tujuan menunjukkan motivasi belajar Bahasa Inggris yang meningkat secara signifikan dibandingkan siswa yang tidak memperoleh pelatihan penetapan tujuan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa penting bagi siswa di sekolah untuk memiliki tujuan pendidikan yang jelas, sehingga siswa dapat mengarahkan perilakunya, bertanggung jawab terhadap proses belajar yang ia jalani, dan mencapai prestasi yang baik. Berbagai penelitian juga memberikan data konkret bahwa keberadaan tujuan berhubungan positif dengan performa dan prestasi belajar siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektifitas pelatihan penetapan tujuan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan siswa.

Siswa dari Sekolah Menengah Atas (SMA) "Sukses" Jakarta (bukan nama sebenarnya) dipilih sebagai tempat penelitian karena sekolah ini adalah salah satu yang menerapkan pendekatan belajar berpusat pada siswa sejak tahun 2013 sebagai implementasi dari Permendikbud nomor 81A tahun 2013. Namun demikian, hasil survei yang dilakukan pada siswa-siswi SMA "Sukses" Jakarta menunjukkan bahwa 97 dari 117 siswa belum memiliki tujuan yang jelas terkait pendidikan mereka (Fauzia, 2019). Apabila dikaitkan dengan hasil observasi, dapat diketahui bahwa siswa-siswi tersebut pada akhirnya hanya mengandalkan guru sebagai sumber informasi utama dan cenderung tidak mandiri

untuk belajar ketika guru tidak hadir di dalam kelas. Tidak hanya itu, mereka juga terlihat kurang disiplin mengikuti peraturan sekolah, seperti jam masuk sekolah, jam belajar di kelas, atau peraturan lainnya. Hasil wawancara pada beberapa kelompok siswa juga menunjukkan bahwa siswa seringkali belajar jika ada ujian saja, sedangkan untuk pengerjaan tugas sebagian dari mereka mengaku sering mengerjakan di sekolah dengan melihat hasil pekerjaan temannya. Kondisi tersebut berdampak pada prestasi akademik mereka yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil asesmen kebutuhan pada siswa-siswi tersebut, mereka memerlukan bantuan untuk dapat menetapkan tujuan pendidikannya (Fauzia, 2019). Oleh karena itu, peneliti menyusun program intervensi untuk siswa-siswa di SMA "Sukses" Jakarta.

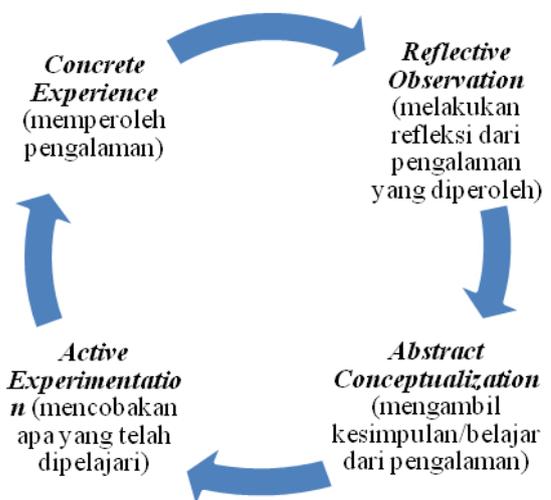
Berdasarkan Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) (2010), intervensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana berdasar hasil asesmen untuk mengubah keadaan seseorang, kelompok orang atau masyarakat yang menuju kepada perbaikan atau mencegah memburuknya suatu keadaan atau sebagai usaha preventif maupun kuratif. HIMPSI menyebutkan bahwa intervensi dapat dilakukan dengan metode psikoedukasi, konseling, atau terapi.

Psikoedukasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan/atau keterampilan sebagai usaha pencegahan dari munculnya dan atau meluasnya gangguan psikologis di suatu kelompok, komunitas atau masyarakat serta kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman bagi lingkungan (terutama keluarga) tentang gangguan yang dialami seseorang setelah menjalani psikoterapi (HIMPSI, 2010). Psikoedukasi ini dapat dilakukan dengan pelatihan maupun tanpa pelatihan. Peneliti memilih untuk menyusun intervensi dalam bentuk psikoedukasi dengan pelatihan.

Menurut Garavan (1997), pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha

sistematis dan terencana untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar, guna meraih kinerja efektif dalam suatu atau beberapa aktivitas. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan dilaksanakan secara terstruktur. Pelatihan tidak hanya fokus pada upaya mentransfer pengetahuan, tetapi juga mengembangkan keterampilan. Garavan (1997) menjelaskan bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan dalam jangka waktu yang pendek dengan tujuan yang spesifik, serta memiliki luaran berupa berkembangnya keterampilan peserta pada tugas-tugas tertentu (*soft-skill*). Keberhasilan pelatihan diukur berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, pelatihan pada umumnya disusun berdasarkan metode *experiential learning* dari Kolb (2014). Metode ini menggabungkan teori kognitif dan behavioristik sehingga menekankan pada pentingnya pengalaman empiris dan proses berpikir abstrak (Kolb, 2014). Kolb (2014) menyusun sebuah siklus yang menggambarkan empat tahap belajar dengan metode *experiential learning* (Gambar 1).



Gambar 1. Siklus *Experiential Learning* (Daur Kolb)

Berdasarkan siklusnya, metode belajar *experiential learning* terdiri dari empat

tahap yaitu *concrete experience*, *reflective observation*, *abstract conceptualization*, dan *active experimentation*. *Concrete experience* adalah tahap di mana individu melakukan sesuatu untuk memperoleh pengalaman langsung berkaitan dengan pembelajaran yang disampaikan. Pengalaman langsung tersebut dapat diberikan melalui berbagai kegiatan, seperti permainan, latihan, bermain peran, atau studi kasus. *Reflective observation* adalah tahap di mana individu melakukan refleksi dan observasi terhadap pengalaman yang telah diperoleh pada tahap *concrete experience*. Pada tahap *abstract conceptualization*, individu mulai menyusun kesimpulan dan konseptualisasi atas pembelajaran yang ia peroleh dari pengalamannya. Pada tahap akhir, *active experimentation*, individu melakukan kegiatan baru untuk mencobakan kesimpulan atau konsep yang telah diperoleh pada tahap *active conceptualization*.

Berdasarkan metode *experiential learning* inilah, disusun program intervensi berupa pelatihan penetapan tujuan pada siswa. Program pelatihan penetapan tujuan belum pernah dilakukan sebelumnya di SMA “Sukses” Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektifitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa untuk menetapkan tujuan. Hipotesisnya adalah pelatihan penetapan tujuan efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa SMA “Sukses” dalam menetapkan tujuan.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas program pelatihan penetapan tujuan yang diberikan kepada siswa SMA “Sukses” Jakarta. Efektivitas pelatihan ini dioperasionalkan dengan tercapainya indikator keberhasilan dalam pelatihan, yaitu: 1) Peserta memahami pentingnya menetapkan tujuan; 2) Peserta mampu menetapkan tujuan yang efektif (*specific, measurable, attainable* atau *achievable, realistic* atau *relevant, time-bound*); 3) Pe-

serta mampu menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketercapaian indikator ini dilihat dari adanya peningkatan skor yang signifikan dalam hal pengetahuan dan keterampilan pada subjek setelah mengikuti pelatihan.

Desain penelitian

Kumar (1999) mengategorikan desain penelitian berdasarkan 3 perspektif, yaitu jumlah kontak, periode referensi, dan kealamiahannya penelitian. Berdasarkan jumlah kontak, penelitian ini dilakukan dengan desain *before-and-after* dimana peneliti melakukan pengukuran pengetahuan dan keterampilan penetapan tujuan subjek sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Penelitian ini juga menggunakan periode referensi *retrospective-prospective* dan didesain sebagai kuasi-eksperimen yang menggabungkan prinsip eksperimental dan noneksperimental. Pemilihan subjek penelitian tidak dilakukan secara acak, namun subjek memperoleh manipulasi berupa program pelatihan penetapan tujuan seperti halnya penelitian eksperimental.

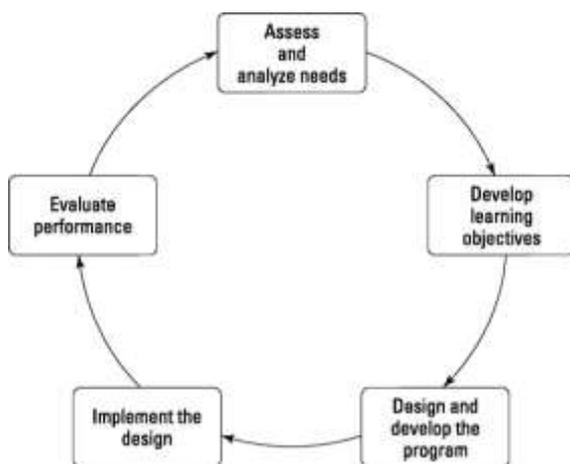
Partisipan

Subjek penelitian ini adalah 12 orang siswa SMA “Sukses” Jakarta. Pemilihan subjek ini dilakukan dengan metode *accidental sampling*, dimana subjek adalah siswa-siswa SMA “Sukses” Jakarta yang bisa ditemui dan bersedia terlibat dalam penelitian ini. Jumlah subjek tidak terlalu banyak, sehingga diharapkan pelatihan dapat berjalan lebih efektif.

Prosedur

Proses penyusunan pelatihan penetapan tujuan ini telah mengikuti siklus pelatihan Biech (2005). Biech (2005) menjelaskan sebuah siklus pelatihan yang terdiri dari lima tahap (Gambar 2). *Tahap pertama* adalah analisis kebutuhan. Tahap ini penting untuk dilakukan agar kita dapat memastikan mengapa kita perlu menye-

lenggarakan pelatihan dan mengetahui informasi apa yang perlu kita sampaikan dalam pelatihan. Sebelum menyusun pelatihan ini, peneliti telah melakukan analisis kebutuhan kepada siswa SMA “Sukses” Jakarta yang hasilnya menunjukkan bahwa 97 dari 117 siswa yang menjadi responden belum memiliki tujuan pendidikan yang jelas dan memerlukan bantuan untuk dapat menetapkan tujuan pendidikan pendidikan mereka (Fauzia, 2019). Artinya, pelatihan penetapan tujuan memang diperlukan oleh siswa SMA “Sukses” Jakarta.



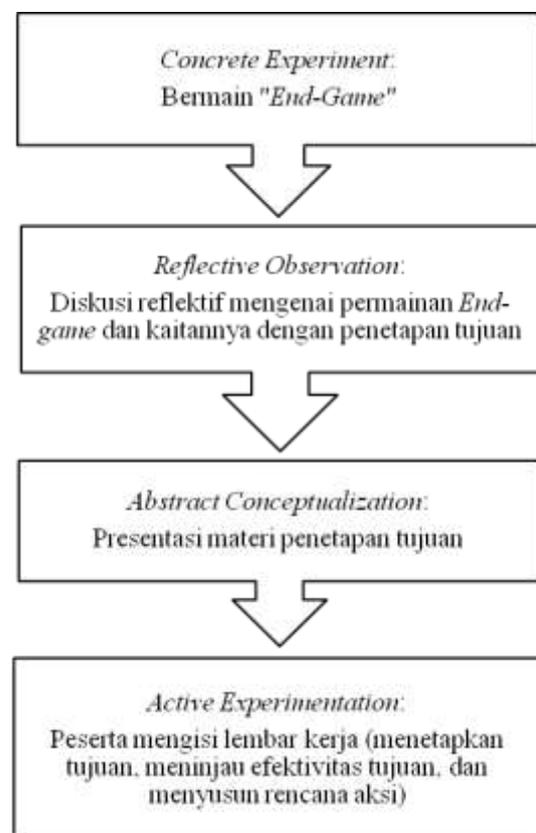
Gambar 2. Siklus Pelatihan (Biech, 2005)

Tahap kedua adalah mengembangkan tujuan pembelajaran. Tujuan pelatihan disusun berdasarkan tujuan pembelajaran yang telah dikembangkan. Peneliti menentukan tujuan yang ingin dicapai dari program pelatihan ini, yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa SMA “Sukses” Jakarta dalam menetapkan tujuan (*goal setting*) khususnya pada aspek pendidikan. Tujuan umum tersebut diturunkan menjadi tiga tujuan khusus, yaitu: 1) siswa memahami pentingnya menetapkan tujuan; 2) siswa mampu menetapkan tujuan yang efektif (*specific, measurable, achievable, realistic* atau *relevant, timely*); 3) siswa mampu menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tahap ketiga adalah mendesain dan mengembangkan program. Pada tahap ini, kita mulai menentukan hal apa saja yang

akan kita lakukan selama pelatihan sehingga kita dapat memenuhi tujuan pelatihan. Peneliti merancang program pelatihan yang sesuai dengan metode *experiential learning* (gambar 3).

Tahap keempat adalah implementasi desain pelatihan. Sebelum mengimplementasikan pelatihan pada kelompok sasaran, kita mensimulasikan pelatihan pada sekelompok orang (*pseudo-learners*) yang dapat memberikan umpan balik terhadap program pelatihan yang telah didesain sebelumnya. Setelah tahap perancangan program pelatihan tuntas, peneliti melakukan simulasi dengan tim peneliti pada tanggal 7 Mei 2019. Pada sesi simulasi, terdapat dua orang ahli yang merupakan dosen sekaligus psikolog di bidang pendidikan yang turut memberikan masukan dan



Gambar 3. Prosedur pelaksanaan pelatihan penetapan tujuan

memvalidasi prosedur pelatihan serta instrumen evaluasinya. Berdasarkan hasil simulasi dan validasi ahli tersebut, prose-

dur pelatihan ditetapkan untuk selanjutnya dilakukan di dalam pelatihan yang dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 14 Juni 2019.

Pelatihan ini dilakukan hanya dalam waktu satu kali karena terbatasnya waktu yang disediakan oleh pihak sekolah. Namun demikian, pada pelatihan ini peneliti memberikan lembar kerja yang digunakan di akhir sesi sekaligus diberikan kepada siswa agar nantinya dapat ditindak-lanjuti oleh pihak sekolah, sehingga diharapkan perubahan pada diri siswa terus berlanjut.

Pelatihan dilakukan dalam enam sesi, yaitu sesi pembuka, empat sesi mewakili setiap tahap dalam *experiential learning*, dan sesi penutup. Pada sesi pembuka, peneliti yang berperan sebagai fasilitator utama pelatihan melakukan perkenalan dengan peserta, menyampaikan tujuan pelatihan, menyepakati kontrak belajar selama pelatihan berlangsung, dan melakukan *pretest*.

Pada sesi *concrete experience*, kegiatan dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pengalaman kepada peserta mengenai pentingnya penetapan tujuan, penyusunan target, dan rencana aksi. Pengalaman tersebut diberikan melalui permainan *End-Game*. Pada permainan ini, peserta dibagi ke dalam 4 kelompok dengan anggota 3 orang di setiap kelompok. Permainan ini terdiri dari dua ronde. Pada ronde pertama, setiap kelompok diminta untuk memilih 4 dari 8 benda yang telah disediakan tanpa mengetahui untuk apa benda-benda tersebut nantinya. Setelah selesai memilih benda, fasilitator meminta mereka membuat bangunan tinggi dan kokoh dari benda-benda yang telah mereka pilih dengan batas waktu lima menit. Pada ronde kedua, setiap kelompok kembali diminta memilih 4 dari 8 benda yang telah disediakan di mana benda-benda yang disediakan pada ronde ini sama dengan benda-benda pada ronde sebelumnya. Perbedaannya adalah mereka sudah diberitahukan bahwa benda-benda tersebut digunakan untuk membuat bangunan yang tinggi dan kokoh. Selanjutnya

setiap kelompok diminta untuk menuliskan target ketinggian bangunan pada ronde 2 dan menggambarkan rencana susunan benda untuk membuat bangunan. Setelah itu, mereka kembali membuat bangunan yang tinggi dan kokoh dalam waktu lima menit.

Pada sesi *reflective observation*, fasilitator mengajak peserta untuk melakukan diskusi reflektif atas permainan yang mereka lakukan pada sesi sebelumnya. Fasilitator mengajukan beberapa pertanyaan untuk menggali *insight* peserta mengenai permainan yang telah dilakukan dan kaitannya dengan penetapan tujuan (*goal setting*).

Pada sesi *abstract conceptualization*, fasilitator mempresentasikan materi penetapan tujuan (*goal setting*). Tujuan presentasi ini adalah untuk menjelaskan konsep mengenai pentingnya menetapkan tujuan, karakteristik tujuan yang efektif, dan pentingnya menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan kepada peserta.

Pada sesi *active experimentation*, fasilitator menyediakan lembar kerja agar peserta dapat berlatih langsung untuk membuat tujuan. Fasilitator menyeragamkan tujuan yang harus dibuat adalah tujuan pendidikan. Hal ini dilakukan agar pelatihan ini dapat menunjang performa peserta dalam hal akademik di sekolah. Selanjutnya fasilitator meminta peserta memeriksa apakah tujuan yang dituliskan sudah efektif atau belum. Selain itu, fasilitator juga meminta peserta untuk merefleksikan seberapa penting tujuan yang telah mereka susun, dan seberapa yakin mereka bisa mencapai tujuan tersebut. Kemudian peserta menuliskan rencana aksi untuk mencapai tujuan tersebut. Pada akhir lembar kerja, fasilitator menyediakan lembar pemantauan dan evaluasi rencana aksi yang bisa peserta gunakan selama satu semester ke depan. Hal ini diharapkan dapat mempermudah peserta untuk mempertahankan fokusnya pada upaya pencapaian tujuan pendidikan yang telah mereka tetapkan masing-masing.

Tahap kelima adalah tahap evaluasi

yang bertujuan untuk: 1) mendapatkan informasi apakah tujuan pelatihan tercapai; 2) informasi hasil evaluasi dapat digunakan untuk meningkatkan program pelatihan jika akan dilaksanakan lagi di kemudian hari; 3) informasi hasil evaluasi dapat dijadikan landasan analisis kebutuhan untuk program pelatihan selanjutnya.

Pelatihan dievaluasi secara kuantitatif dan kualitatif. Evaluasi kuantitatif dilakukan dengan memberikan alat ukur yang berisi beberapa pertanyaan terbuka sesuai dengan tujuan pelatihan. Evaluasi kualitatif dilakukan untuk melihat kualitas pengetahuan dan keterampilan peserta berkaitan dengan penetapan tujuan. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat performa peserta selama pelatihan berlangsung dan kualitas jawaban peserta dalam pengisian alat ukur.

Instrumen

Evaluasi kuantitatif dilakukan dengan

pretest dan *posttest* yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama memuat empat butir pertanyaan terbuka yang menggali pengetahuan subjek mengenai materi penetapan tujuan, sedangkan bagian kedua berisi dua butir pertanyaan terbuka untuk melihat keterampilan subjek dalam menetapkan tujuan.

Setiap butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator keberhasilan dalam pelatihan, antara lain: 1) Peserta memahami pentingnya menetapkan tujuan, 2) Peserta mampu menetapkan tujuan yang efektif (*specific, measurable, achievable, realistic/relevant, time-bound*), 3) Peserta mampu menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap butir pertanyaan memiliki rubrik jawaban dan kisi-kisi penilaian masing-masing (tabel 1).

Evaluasi kualitatif selama pelatihan berlangsung dilakukan dengan cara obser-

Tabel 1. Contoh Rubrik Evaluasi Kuantitatif

| Tujuan | No. Soal | Soal | Kisi-Kisi Jawaban (SMART) | Kisi-Kisi Penilaian |
|---|----------|--|---|---|
| Peserta mampu menyusun <i>goal</i> yang SMART | 1 | Sebutkan karakteristik tujuan yang efektif! | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spesifik/terarah/tidak terlalu luas (<i>specific</i>) ▪ Terukur | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Skor 0: tidak menjawab/menuliskan jawaban yang tidak relevan ▪ Skor 1: menuliskan 1 jawaban benar ▪ Skor 2: menuliskan 2 jawaban benar ▪ Skor 3: menuliskan 3 jawaban benar ▪ Skor 4: menuliskan 4 jawaban benar ▪ Skor 5: menuliskan 5 jawaban benar |
| | 2 | Tuliskan tujuan yang kamu miliki! | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Keberhasilannya (<i>measurable</i>) ▪ Bisa dicapai (<i>achievable</i>) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Skor 0: Tidak memiliki tujuan ▪ Skor 1: Tujuan umum tidak SMART ▪ Skor 2: Tujuan memenuhi 1 dari SMART ▪ Skor 3: Tujuan memenuhi 2 dari SMART ▪ Skor 4: Tujuan memenuhi 3-5 dari SMART |
| Peserta mampu menyusun rencana aksi (<i>action plan</i>) untuk mencapai <i>goal</i> yang telah ditetapkan | 3 | Apa rencana yang kamu susun untuk mencapai tujuan di atas (soal no.5)? | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realistis/memperhatikan hal yang mendukung dan menghambat (<i>realistic</i>) ▪ Waktu tercapainya jelas (<i>time-bound</i>) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Skor 0: Tidak memiliki rencana/rencana tidak relevan dengan tujuan ▪ Skor 1: Rencana relevan dengan tujuan tapi tidak SMART ▪ Skor 2: Rencana relevan dengan tujuan dan memenuhi setidaknya 1 kriteria SMART ▪ Skor 3: Rencana relevan dengan tujuan dan memenuhi setidaknya 2 kriteria SMART ▪ Skor 4: Rencana relevan dengan tujuan dan memenuhi 3-5 kriteria SMART |

vasi yang meliputi keterlibatan peserta dalam *concrete experience*, hasil refleksi *reflective observation*, perhatian dan keaktifan peserta selama pemaparan materi, dan kemampuan peserta untuk mencobakan pengalaman barunya pada tahap *active experimentation*.

Analisis Data

Analisis kuantitatif pada hasil *pre* dan *posttest* peserta dilakukan dengan menguji normalitas data untuk mengetahui distribusi hasil pengukuran. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Shapiro Wilk* karena jumlah (*n*) data hanya sedikit. Setelah itu, peneliti melakukan pengujian signifikansi perubahan skor yang diperoleh subjek dengan teknik *paired sample t-test*. Analisis kualitatif dilakukan dengan meninjau hasil observasi dan melakukan analisis isi atas jawaban peserta pelatihan.

Hasil

Hasil kuantitatif

Program pelatihan penetapan tujuan dievaluasi menggunakan instrumen yang mengukur dua domain, yaitu pengetahuan dan keterampilan untuk menetapkan tujuan. Subjek diminta mengisi alat ukur sebelum (*pretest*) dan setelah (*posttest*) pelatihan dilakukan. Berikut adalah hasil statistik deskriptif pada data *pretest* dan *posttest* subjek (Tabel 2).

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai rata-rata pengetahuan subjek sebelum pelatihan adalah 2,08, sedangkan nilai rata-rata pengetahuan subjek setelah pelatihan adalah 8,17. Pada domain keterampilan, diketahui bahwa nilai rata-rata subjek sebelum pelatihan adalah 2,25, dan setelah pelatihan adalah 4,50. Dengan demikian, secara deskriptif dapat dikatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan subjek dalam hal penetapan tujuan mengalami peningkatan setelah pelatihan dilakukan. Namun, diperlukan pengujian lebih lanjut untuk melihat signifi-

Tabel 2. Statistik Deskriptif Skor Subjek Sebelum dan Setelah Pelatihan (N=12)

| Domain | | Min. | Maks. | Rerata |
|--------------|-------------|------|-------|--------|
| Pengetahuan | <i>Pre</i> | 0 | 5 | 2,08 |
| | <i>Post</i> | 3 | 13 | 8,17 |
| Keterampilan | <i>Pre</i> | 0 | 4 | 2,25 |
| | <i>Post</i> | 1 | 8 | 4,50 |

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Skor Subjek Sebelum dan Setelah Pelatihan

| Domain | | Df | Sign. |
|--------------|-------------|----|-------|
| Pengetahuan | <i>Pre</i> | 12 | 0,363 |
| | <i>Post</i> | 12 | 0,149 |
| Keterampilan | <i>Pre</i> | 12 | 0,220 |
| | <i>Post</i> | 12 | 0,221 |

fikasi peningkatan tersebut. Hasil uji normalitas dengan Shapiro-Wilk menunjukkan data seperti pada Tabel 3. Distribusi data pengetahuan dan keterampilan subjek sebelum dan setelah pelatihan memiliki signifikansi Shapiro-Wilk lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa skor terdistribusi secara normal. Dengan skor yang terdistribusi normal, pengujian selanjutnya dapat dilakukan dengan *paired sample t-test*. Hasilnya tertera pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Perbedaan Skor Sebelum dan Setelah Pelatihan

| | Perbedaan Rata-rata | Sign. |
|--------------|---------------------|---------|
| Pengetahuan | 6,083 | 0,000** |
| Keterampilan | 2,250 | 0,000** |

**p < 0,001

Hasil tersebut menunjukkan bahwa skor pengetahuan subjek pada saat *pretest* dan *posttest* memiliki perbedaan rata-rata sebesar 6,083 dengan nilai yang lebih tinggi pada hasil *posttest*. Perbedaan tersebut memiliki nilai signifikansi kurang

dari 0,05 ($p < 0,05$). Artinya pelatihan yang telah dilakukan memberikan peningkatan pengetahuan yang signifikan bagi subjek dimana subjek mengetahui pentingnya menetapkan tujuan, kriteria tujuan yang efektif, dan pentingnya menyusun rencana aksi untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tidak hanya skor pengetahuan, skor keterampilan subjek juga menunjukkan perbedaan yang signifikan sebelum dan setelah pelatihan ($p < 0,05$). Artinya, keterampilan subjek untuk menetapkan tujuan yang efektif mengalami peningkatan yang berarti setelah mengikuti pelatihan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara kuantitatif pelatihan ini berhasil memberikan perubahan yang signifikan terhadap subjek, baik dalam hal pengetahuan mengenai penetapan tujuan maupun keterampilan untuk menetapkan tujuan.

Hasil Kualitatif

Berdasarkan hasil observasi, secara umum dapat dilihat bahwa sebagian besar peserta menunjukkan keterlibatan dan keaktifan yang cukup baik selama kegiatan pelatihan berlangsung. Pada sesi *concrete experience* yang dirupakan dengan permainan *End Game*, seluruh peserta terlibat dalam permainan dan mengikuti instruksi yang disampaikan oleh fasilitator dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah dirancang.

Sesi berikutnya, yaitu sesi *reflective observation*, bertujuan untuk mengajak peserta merefleksikan kembali pengalaman yang diperoleh pada sesi permainan *End-Game* agar peserta memperoleh *insight* mengenai pentingnya menetapkan tujuan, target, dan rencana aksi. Sesi ini dilakukan dengan cara diskusi reflektif di mana fasilitator mengajukan beberapa pertanyaan untuk menggali *insight* para peserta. Peserta menjawab pertanyaan-pertanyaan fasilitator dengan aktif. Jawaban-jawaban yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan, dimana peserta menyatakan pentingnya menetapkan tujuan agar lang-

kah lebih terarah. Selain itu peserta menyadari bahwa dalam menyusun target, perlu mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat yang ada. Peserta juga memperoleh *insight* bahwa rencana yang disusun haruslah relevan dengan tujuan serta memungkinkan untuk berubah setelah adanya evaluasi dalam pelaksanaannya. Jawaban-jawaban ini menunjukkan bahwa para peserta berhasil merefleksikan pengalaman pada sesi sebelumnya dengan tepat.

Sesi *abstract conceptualization* dilakukan dengan menyampaikan presentasi materi Penetapan Tujuan (*Goal Setting*). Pada sesi ini, secara umum peserta menunjukkan atensi yang baik terlihat dari arah pandangan ke depan, adanya peserta-peserta yang memberikan jawaban relevan ketika fasilitator mengajukan pertanyaan, serta adanya peserta yang bersedia berbagi pengalaman dan peserta yang lain menyampaikan tanggapan. Sebagai contoh, ketika fasilitator menyampaikan bahwa untuk dapat menetapkan tujuan, kita perlu mengenal diri sendiri. Menanggapi hal itu, salah satu peserta menceritakan kelebihan dan kekurangan yang ia temukan pada dirinya. Ia juga telah memiliki bayangan mengenai tujuan yang ingin ia raih di masa depan, yaitu menjadi jurnalis atau pengusaha. Hanya saja ia bingung memutuskan tujuan mana yang perlu ia fokuskan yang sekiranya sesuai dengan dirinya. Fasilitator kemudian menjadikan cerita tersebut sebagai bahan diskusi kelas dan meminta peserta lain memberikan tanggapan. Beberapa peserta memberikan tanggapan bahwa temannya itu lebih tepat jika memilih tujuan menjadi jurnalis dan masuk ke jurusan jurnalistik atau komunikasi massa, sebab ia lebih suka menulis, memiliki bakat kepenulisan, dan memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai pekerjaannya di masa depan. Sebaliknya, ia tidak disarankan menjadikan pengusaha sebagai pilihan utama karena ia mengaku tipe orang yang tidak berani mengambil risiko dan tidak memiliki gambaran mengenai usaha apa yang ingin ia jalani apabila ia menjadi pengusaha. Diskusi kelas ini menunjukkan

bahwa peserta cukup memahami bagaimana cara menggunakan informasi mengenai diri sendiri untuk menetapkan tujuan masa depannya.

Selanjutnya *active experimentation*. Pada sesi ini beberapa peserta meminta fasilitator untuk memastikan apakah tujuan yang mereka tulis sudah efektif atau belum. Namun demikian, ada juga peserta yang tidak segera mengisi lembar kerja karena masih bingung untuk merumuskan tujuan yang ingin dicapainya. Fasilitator membantu dengan menanyakan informasi mengenai dirinya guna memandu peserta menemukan tujuan yang sesuai. Hingga akhir sesi, hanya terdapat satu peserta yang tidak mengisi lembar kerja hingga tuntas. Setelah digali, ternyata peserta merasa gamang dengan tujuan yang ingin diraihinya karena apa yang ia inginkan berbeda dengan arahan orang tuanya. Permasalahan ini sebetulnya memungkinkan untuk didiskusikan lebih lanjut agar peserta dapat memahami situasinya dan dapat mengambil langkah yang tepat dalam menetapkan tujuannya. Hanya saja fasilitator tidak melakukan hal tersebut, karena waktu yang terbatas sementara fasilitator masih harus memberikan *posttest* kepada peserta dan melakukan penutupan.

Evaluasi kualitatif selanjutnya juga dilihat dari kualitas jawaban peserta pada saat *pretest* dan *posttest*. Jika ditinjau dari kualitas jawaban *pretest* dan *posttest*, peserta terlihat mengalami peningkatan pengetahuan. Peningkatan pengetahuan yang paling jelas ada pada soal nomor 3 di mana pada *pretest*, kebanyakan peserta tidak menjawab atau menuliskan jawaban yang tidak tepat. Pada *posttest*, banyak peserta berhasil menyebutkan karakteristik tujuan yang efektif dengan tepat, yaitu *specific, measurable, achievable, realistic, dan time-bound* sebagaimana yang telah dijelaskan pada sesi materi. Begitu pula perubahan isi jawaban pada soal yang lainnya.

Pada bagian dua yang mengukur keterampilan, peserta juga mengalami peningkatan yang cukup baik. Sebagai con-

toh, peserta berinisial Z pada *pretest* menuliskan tujuannya adalah “Ingin memperoleh nilai memuaskan di kelas XII”. Pada saat *posttest*, ia menuliskan tujuannya adalah “Mendapatkan nilai rata-rata rapor semester 5 (kelas XII SMA) minimal 88”. Terlihat bahwa ia dapat menspesifikkan nilai yang dimaksud adalah nilai rapor, waktunya pada semester 5, dan kriteria pengukurannya adalah minimal 88. Peserta lain berinisial AR pada saat *pretest* menuliskan bahwa tujuannya adalah “Lulus SMA dengan nilai yang baik”. Pada saat *posttest*, ia menuliskan tujuannya adalah “Pada tahun 2020, saya ingin lulus SMA dengan nilai rata-rata UN minimal 90 dan masuk STAN”. Terlihat perubahan kualitas penetapan tujuan yang dibuat, di mana AR dapat menyusun tujuan yang spesifik, dapat diukur, dan waktunya pun jelas.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa peserta menampilkan performansi (atensi, tanya jawab, diskusi) yang baik ketika pelatihan berlangsung. Kualitas jawaban pada saat *posttest* pun mengalami perbaikan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan subjek setelah mengikuti program pelatihan penetapan tujuan. Adanya peningkatan pada kedua domain tersebut sejalan dengan tujuan pelatihan yang tidak hanya menasar ranah pengetahuan tetapi juga keterampilan (Garavan, 1997). Terjadinya peningkatan pada domain pengetahuan dan juga keterampilan tidak lepas dari penggunaan metode belajar *experiential learning* dalam pelatihan. Metode tersebut menggabungkan teori kognitif dan behavioristik dimana pembelajaran menekankan pada pentingnya pengalaman empiris dan proses berpikir abstrak (Kolb, 2014).

Dengan demikian, subjek tidak hanya mengalami penambahan pengetahuan melalui penyampaian materi “Penetapan

Tujuan”, tapi juga mengasah keterampilan menetapkan tujuan melalui percobaan langsung pada sesi *active experimentation*. Ketepatan perancangan prosedur pelatihan juga berperan penting dalam perolehan hasil penelitian. Adanya tahap keempat dari siklus pelatihan Biech (2005), yaitu mensimulasikan rancangan pelatihan pada sekelompok orang (*pseudo-learners*) sebelum benar-benar mengimplementasikannya pada sasaran pelatihan, jelas diperlukan dalam penyusunan pelatihan guna memastikan bahwa prosedur pelatihan yang dirancang sudah tepat untuk menjelaskan pembelajaran yang ingin disampaikan.

Dalam pelaksanaan pelatihan, subjek atau peserta mengikuti instruksi kegiatan *concrete experience* dengan benar, sehingga mereka memperoleh pengalaman yang tepat terkait pembelajaran yang ingin disampaikan. Pertanyaan-pertanyaan reflektif yang telah disusun serta peran aktif subjek untuk menyampaikan beragam *insight* yang diperoleh juga membantu subjek untuk mengalami perubahan pemahaman, yang sebelumnya tidak merasakan pentingnya menetapkan tujuan menjadi merasakan pentingnya hal tersebut. Hal ini serupa dengan model perubahan yang disusun oleh Kurt Lewin pada tahun 1951 yang mencakup tahap *unfreezing-change-refreezing* (Kritsonis, 2005). Lewin menjelaskan bahwa perubahan seseorang terjadi apabila ia mengalami pencairan (*unfreezing*) atas kerangka pikir yang sebelumnya ia miliki. Dalam konteks pelatihan ini, tahap *unfreezing* dilakukan melalui pengalaman langsung dan diskusi reflektif. Selanjutnya perubahan pada pengetahuan dan keterampilan diperkuat melalui tahap *abstract conceptualization* dan *abstract experimentation*.

Adanya diskusi yang dipicu oleh subjek di dalam forum dan keterbukaan subjek untuk menceritakan kegamangannya ketika diminta mengisi lembar kerja pada sesi *abstract experimentation* juga turut membantu peneliti untuk memperoleh data kualitatif pelatihan. Dalam hal ini, peneliti selaku “instrumen” evaluasi kualitatif perlu

bersikap terbuka dengan adanya diskusi tersebut dan menerimanya sebagai data apa adanya yang perlu dipertimbangkan dalam menilai efektivitas pelatihan yang dilakukan. Adanya diskusi seperti itu selain dapat memperkaya pengetahuan subjek lain di dalam forum tersebut mengenai penetapan tujuan, bahwa terdapat faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dengan baik ketika hendak menetapkan tujuan, juga menunjukkan bahwa suasana yang terbangun selama pelatihan cukup nyaman sehingga peserta berani mengajukan pertanyaan dan saling bertukar pemikiran.

Pelatihan ini memang telah berhasil memberikan perubahan yang signifikan pada domain pengetahuan dan keterampilan subjek terkait penetapan tujuan. Namun demikian, Schunk (2009) menyatakan bahwa menetapkan tujuan tidak secara otomatis memberikan keuntungan atau dampak bagi siswa. Diperlukan implementasi yang benar agar tujuan yang telah ditetapkan dapat memberikan manfaat nyata pada prestasi dan performa akademik siswa. Dalam hal ini, siswa tidak cukup mengetahui pentingnya menetapkan tujuan dan berhasil menyusun tujuan yang efektif, tetapi juga perlu melaksanakan rencana aksi yang telah disusun, melakukan evaluasi secara berkala, melakukan penyesuaian, serta memberikan apresiasi pada diri ketika berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dotson, 2016; Wilson & Dobson, 2008).

Berkaitan dengan kondisi ini, Manna dan Biswas (2018) menyatakan bahwa efektivitas pelatihan merujuk pada evaluasi untuk melihat sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pada peserta. Penentuan efektivitas pelatihan perlu mempertimbangkan banyak faktor dalam situasi pra-pelatihan, saat pelaksanaan pelatihan, pascapelatihan, dan faktor-faktor lain yang bersifat personal pada peserta. Adanya keterbatasan waktu pelaksanaan pelatihan tentu berdampak pada hal ini dimana peneliti belum dapat memastikan apakah subjek mengalami perubahan perilaku

yang tadinya tidak terbiasa memantau tujuan dan melaksanakan rencana aksi berubah menjadi melakukannya. Adapun upaya peneliti untuk mensiasati keterbatasan tersebut dengan memberikan lembar rencana aksi, pemantauan, dan evaluasi kepada seluruh subjek juga belum dapat menjamin apakah mereka melaksanakan hal tersebut setelah pelatihan. Bagaimanapun subjek harus memiliki komitmen untuk mencapai tujuan, sebab tanpa komitmen maka tujuan tidak akan memberikan dampak apapun terhadap performa (Locke & Latham, 1990).

Selain diperlukan komitmen pribadi dari subjek untuk benar-benar menjalankan rencana aksinya demi mencapai tujuan, diperlukan juga peran guru untuk turut serta memantau perkembangan subjek pasca mengikuti pelatihan. Dalam hal ini, guru dapat membantu memantau tujuan siswa, melihat capaiannya pada bidang-bidang pelajaran yang ada, dan memberikan umpan balik atas tujuan dan capaian subjek (Bloom, 2013). Umpan balik seperti itu merupakan moderator tercapainya tujuan (Locke & Latham, 2002).

Peningkatan skor yang signifikan pada subjek setelah mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan yang telah dirancang terbukti efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa SMA “Sukses” Jakarta untuk menetapkan tujuan. Nilai signifikansi perubahan skor subjek sebelum dan setelah mengikuti pelatihan ($p < 0.01$) menandakan bahwa apabila pelatihan ini direplikasi atau dilakukan pada para siswa SMA “Sukses” Jakarta yang lainnya, maka probabilitas keberhasilannya adalah 99%. Namun, sesuai dengan pembahasan sebelumnya, pelatihan ini perlu ditindaklanjuti dengan pemantauan situasi pascapelatihan guna memastikan bahwa siswa-siswa tersebut benar-benar berkomitmen untuk mencapai tujuannya dengan cara melaksanakan rencana aksinya.

Sebagaimana pernyataan Bloom (2013), beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara

penetapan tujuan dan capaian positif pada siswa, seperti nilai rata-rata yang lebih tinggi, meningkatkan kepercayaan diri, dan perasaan otonomi yang lebih besar pada diri siswa. Adanya program pelatihan penetapan tujuan untuk siswa SMA “Sukses” Jakarta ini diharapkan dapat direplikasi pada siswa-siswa lainnya agar seluruh siswa dapat menentukan tujuan pendidikannya dan pada akhirnya mereka berhasil mencapai prestasi akademik yang lebih baik.

Meskipun beberapa peneliti mengatakan bahwa tidak ada bedanya ketika tujuan ditetapkan sendiri oleh siswa atau ditetapkan oleh pihak lain seperti guru sepanjang siswa merasakan manfaat atau dampak positif dari tujuan tersebut (Schunk, 2001), pelatihan penetapan tujuan seperti ini tetaplah penting diberikan kepada siswa terutama untuk menjelaskan kepada mereka mengenai cara menetapkan tujuan dan rencana aksi yang sesuai dengan berbagai faktor yang ada di sekitarnya serta berbagai strategi yang dapat dilakukan guna mencapai tujuannya.

Simpulan

Pelatihan penetapan tujuan pada para siswa SMA “Sukses” Jakarta ini terbukti efektif untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa dalam menetapkan tujuan. Setelah mengikuti pelatihan ini, siswa: 1) dapat memahami pentingnya menetapkan tujuan; 2) mampu menetapkan tujuan yang efektif (*specific, measurable, achievable, realistic* atau *relevant, time-bound*); dan 3) mampu menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan sejenis dapat diterapkan juga pada siswa-siswa SMA “Sukses” Jakarta yang lainnya dengan probabilitas keberhasilan sebesar 99%. Temuan ini berimplikasi pada perlunya keberadaan program pelatihan penetapan tujuan yang dapat direplikasi guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penetapan tujuan pada siswa SMA

“Sukses” Jakarta. Namun, pelatihan ini perlu dilaksanakan dalam waktu yang lebih panjang atau diikuti dengan tindak lanjut untuk memastikan perubahan perilaku siswa dalam penetapan tujuan.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa belum adanya tindak lanjut (*follow-up*) terhadap perilaku siswa dalam jangka waktu tertentu setelah pelatihan dilakukan. Tindak lanjut ini penting guna memastikan komitmen siswa terhadap tujuan yang telah mereka tetapkan ketika pelatihan dan memantau rencana aksi yang telah disusun secara konsisten hingga mencapai tujuan tersebut. Karena itu, penelitian selanjutnya

disarankan untuk melakukan tindak lanjut dalam kurun waktu tertentu setelah pelatihan dilakukan guna memastikan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan perubahan pada domain pengetahuan dan keterampilan, tapi juga perilaku dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Selain itu, pelatihan ini baru diujikan pada siswa-siswa SMA “Sukses” Jakarta, sehingga belum diketahui efektivitasnya apabila dilakukan pada siswa-siswa SMA lainnya yang mungkin memiliki karakteristik berbeda. Karena itu, penelitian selanjutnya dapat menguji pelatihan ini pada siswa-siswa di berbagai SMA lainnya untuk memastikan konsistensi atau kejelasan hasil pelatihan.

Daftar Pustaka

- Abe, I. I., Ilogu, G. C., & Madueke, I. L. (2014). Effects of goal-setting skills on students' academic performance in English language in Enugu Nigeria. *New Approaches in Educational Research*, 3(2), 93–99. <https://doi.org/10.7821/naer.3.2.93-99>
- Alderman, M. K., & Macdonald, S. (2015). Empowering Students and Teachers A Self-Regulatory Approach to Classroom Management: Empowering Students and Teachers. *Kappa Delta Pi Record*, 51(2), 52–56. <https://doi.org/10.1080/00228958.2015.1023145>
- Biech, E. (2005). *Training for Dummies*. New Jersey: Wiley Publishing Inc.
- Bloom, M. (2013). Self-regulated learning: Goal setting and self-monitoring. *The Language Teacher*, 37(4), 46–51. <https://doi.org/10.37546/JALTTLT37.4-6>
- Brophy, J. (2006). History of research on classroom management. Dalam C. M. Evertson & C. S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Clifford, I. (2015). *Do learner-centred approaches work in every culture?* Retrieved from <https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/do-learner-centred-approaches-work-every-culture>
- Dotson, R. (2016). Goal Setting to Increase Student Academic Performance. *Journal of School Administration Research and Development*, 1(1), 44–46. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1158116.pdf>
- Fauzia, J. H. (2019). *Laporan Kasus Sistemik* (hal. 1–50). hal. 1–50. (Laporan penelitian: tidak diterbitkan). Depok: Universitas Indonesia

- Garavan, T. N. (1997). Training, development, education and learning: Different or the same. *Journal of European Industrial Training*, 21(2), 39–50. <https://doi.org/10.1108/03090599710161711>
- Himpunan Psikologi Indonesia. (2010). *Kode etik psikologi Indonesia*. Jakarta Selatan: Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia.
- Kolb, D. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: FT Press.
- Kritsonis, A. (2005). Comparison of Change Theories. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 8(1), 1–7. Retrieved from <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Kritsonis,%20Alicia%20Comparison%20of%20Change%20Theories%20IJMBA%20V8%20N1%202005.pdf>
- Kumar, R. (1999). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. London: Sage Publications.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Lutfianawati, D., Nugraha, R. S. P., & Rachmahana, R. S. (2014). Pengaruh pelatihan goal setting terhadap motivasi belajar bahasa Inggris siswa. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6, 125–138. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol5.iss2.art8>
- Manna, A., & Biswas, D. (2018). Theory of Training Effectiveness. *International Journal of Management, Technology, And Engineering*, 8(11), 271–283. Retrieved from <http://www.ijamtes.org/gallery/34.%20Onov%20ijmte%20-%201167.pdf>
- Marzano, R., Pickering, D., & Pollock, J. (2001). *Classroom instruction that works*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Moeller, A. J., Theiler, J. M., & Wu, C. (2012). Goal Setting and Student Achievement: A Longitudinal Study. *The Modern Language Journal*, 96(2), 153–169. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.2011.01231.x>
- 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>
- O'Neill, G., & McMahan, T. (2005). Student centered learning: What does it mean for students and lecturers? Dalam G. O'Neill, S. Moore, & B. McMullin (Eds.), *Emerging issues in the practice of University Learning and Teaching* (pp. 1–11). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/241465214>
- Ogbeiwi, O. (2017). Why written objectives need to be really SMART. *British Journal of Health Care*

- Management*, 23(7), 324–336.
<https://doi.org/10.12968/bjhc.2017.23.7.324>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81A Tahun 2013 Tentang Implementasi Kurikulum. (2013). Retrieved from <https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2013/08/lampiran-iv-pedoman-umum-pembelajaran.pdf>.
- Schunk, D. H. (2001). Self-Regulation Through Goal Setting. *ERIC Digest*. Retrieved from [https://www.counseling.org/resources/library/ERIC Digests/2001-08.pdf](https://www.counseling.org/resources/library/ERIC_Digests/2001-08.pdf).
- Schunk, D. H. (2009). *Goal Setting*. Retrieved from [education.com:%0Ahttp://www.education.com/reference/article/goalsetting/](http://www.education.com/reference/article/goalsetting/)
- Wilson, S. B., & Dobson, M. S. (2008). Goal Setting. In *Goal Setting: How to Create an Action Plan and Achieve Your Goals* (2nd ed.). New York: American Management Association.