

BAB 4

GAMBARAN UMUM

Gambaran umum yang akan disampaikan dalam bab ini adalah gambaran yang dibutuhkan untuk memahami sasaran penelitian terkait dengan model pelatihan kepemimpinan pemuda pada OKP tersebut. Gambaran tersebut meliputi sejarah singkat organisasi, visi, misi, tujuan, struktur organisasi dan sistem perkaderan/pembinaan dalam organisasi.

4.1 Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)

HMI adalah sebuah organisasi mahasiswa Islam yang didirikan pada 14 Rabiul Awal 1366 H atau tanggal 5 Februari 1947 atas prakarsa Lafran Pane beserta 14 orang mahasiswa [Sekolah Tinggi Islam Yogyakarta](#), di Yogyakarta. Organisasi mahasiswa yang terbesar dan tertua di Indonesia yang lahir hampir bersamaan dengan Agresi Militer Belanda I. Dalam suasana revolusi fisik yang menggelora HMI berdiri dan menetapkan tujuannya, yaitu “Mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia dan meningkatkan Syi’ar Islam di tanah air.”

Kelahiran HMI merupakan keharusan dari realitas sejarah umat Islam yang masih skeptis atas aktivitas mahasiswa yang penuh dengan hura-hura (cinta, pesta, dan buku) dan kondisi bangsa yang masih menghadapi berbagai ancaman dari dalam dan luar. Ketiga hal tersebut yang menggerakkan Lafran Pane untuk mendirikan HMI. Citra keislaman, kemahasiswaan, dan keindonesiaan tersebut harus selalu hadir dalam diri generasi muda Islam.

Pada masa Orde Baru, untuk menyelamatkan HMI dari kehancuran, maka melalui Kongres [Padang](#) disepakatilah asas tunggal [Pancasila](#). HMI yang bermarkas di Jalan Diponegoro sebagai satu-satunya HMI yang diakui oleh negara. Maka HMI kemudian kerap disebut dengan HMI DIPO untuk membedakan dengan [HMI-MPO](#).

HMI telah membuktikan eksistensinya sebagai [organisasi](#) gerakan yang mempunyai landasan yang disebut Nilai-nilai Dasar Perjuangan HMI (NDP). Pada Kongres [Jambi](#) 1999 HMI kembali ke Khittah awal yaitu asas Islam. Dan pada Kongresnya yang ke-26 di Palembang telah ditetapkan mekanisme penggabungan antara HMI DIPO dengan HMI MPO (HMI, 2008: 67)

Dalam usia yang hampir menyamai Republik ini, HMI telah banyak berkiprah dalam pembangunan bangsa. Jajaran alumninya banyak tersebar di mana-mana baik di parpol, cendekiawan, NGO/LSM, pemerintahan, agamawan, pengusaha, dll.

Setelah melalui perjalanan waktu yang panjang dengan berbagai sejarah yang dijalaninya, maka keberadaan HMI semakin dituntut eksistensinya. Untuk dapat mengikuti perubahan masyarakat di tengah-tengah kehidupan yang kompleks dan dinamis saat ini, maka tujuan HMI kini ialah mewujudkan Insan Cita yakni “Terbinanya Insan Akademis, pencipta, pengabdian, yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT (HMI, 2008: 173).

Secara umum struktur kepengurusan di HMI terdiri dari:

- Pengurus Besar (dibantu Badko)
- Pengurus Cabang (dibantu Korkom)
- Pengurus Komisariat

Selain itu, badan-badan HMI yang disebut dengan Lembaga Kekaryaannya HMI terdiri dari:

- BPL (Badan Pengelola Latihan)
- LKBHMI (Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Mahasiswa Islam)
- LAPMI (Lembaga Pers Mahasiswa Islam)
- LAPENMI (Lembaga Penelitian Mahasiswa Islam)
- LDMI (Lembaga Dakwah Mahasiswa Islam)
- dll.

Berdasarkan Hasil Kongres ke-26 (HMI, 2008: 271) di Palembang, proses pengkaderan di HMI dimuat dalam bagian ke-lima belas tentang Pedoman Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam.

Pola umum perkaderan HMI bertitik tolak pada 5 (lima) landasan, yaitu: landasan teologis, landasan ideologis, landasan konstitusi, landasan historis, dan landasan sosio-kultural.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi kader, HMI menggunakan pendekatan sistematis dalam keseluruhan proses perkaderannya. Semua bentuk aktivitas atau kegiatan perkaderan disusun dalam semangat

integralistik untuk mengupayakan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu HMI menyusun pola dasar perkaderan yang memuat garis besar keseluruhan tahapan yang harus ditempuh oleh seorang kader dalam proses perkaderan sejak rekrutmen kader, pembentukan kader dan gambaran jalur-jalur pengabdian kader.

Proses pembinaan anggota di HMI disebut sebagai “perkaderan”. Definisi perkaderan ini adalah:

Usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI, sehingga memungkinkan seorang anggota HMI mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader Muslim Intelektual Profesional yang memiliki kualitas insan cita. (HMI, 2008: 283)

Sedangkan proses pembentukan kader HMI dirancang dengan melalui sekumpulan aktivitas perkaderan, yaitu Latihan Kader (LK), Pengembangan, Aktivitas dan Pengabdian Kader.

Latihan Kader merupakan media perkaderan formal HMI yang dilaksanakan secara berjenjang serta menuntut persyaratan tertentu dari pesertanya. Pada masing-masing jenjang latihan ini menitikberatkan pada pembentukan watak dan karakter kader HMI melalui transfer nilai, wawasan dan keterampilan serta pemberian rangsangan dan motivasi untuk mengaktualisasikan kemampuannya. LK terdiri dari 3 jenjang, yaitu:

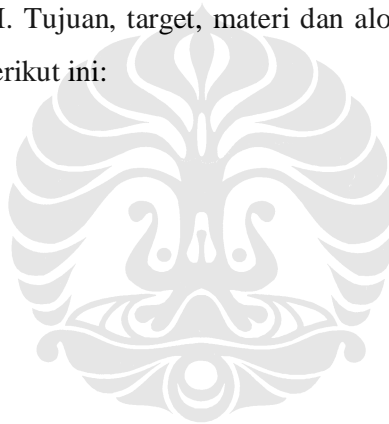
- Latihan Kader I / *Basic Training*
- Latihan Kader II / *Intermediete Training*
- Latihan Kader III / *Advance Training*

Selain LK tersebut, sarana perkaderan yang kedua adalah Pengembangan. Pengembangan merupakan kelanjutan atau kelengkapan latihan dalam keseluruhan proses perkaderan HMI yang terdiri dari Up grading dan Pelatihan. Up grading menitikberatkan pada pengembangan nalar, minat dan kemampuan peserta pada bidang tertentu yang bersifat praktis, sebagai kelanjutan dari perkaderan melalui LK. Sedangkan Pelatihan adalah training jangka pendek yang bertujuan membentuk dan mengembangkan profesionalisme kader sesuai dengan latar belakang disiplin ilmunya masing-masing.

Sarana yang ketiga adalah Aktivitas. Aktivitas yang dimaksud disini adalah aktivitas organisasional, aktivitas kelompok dan aktivitas perorangan. Aktivitas ini meliputi segala aktivitas kader dalam internal maupun eksternal organisasi baik secara struktural maupun informal.

Sarana perkaderan yang terakhir adalah Pengabdian Kader. Sarana ini dilaksanakan dalam upaya mewujudkan masyarakat cita HMI. Jalur pengabdianya dapat melalui: jalur akademis, dunia profesi, birokrasi dan pemerintahan, dunia usaha, sosial politik, TNI/Kepolisian, sosial kemasyarakatan, LSM/LPSM, kepemudaan, olah raga dan seni budaya, serta jalur-jalur lainnya yang dapat dimasuki oleh kader-kader HMI.

Sarana perkaderan formal HMI yang dapat diidentifikasi sebagai pelatihan pengembangan kepemimpinan pemuda adalah Latihan Kader (LK), yaitu LK I, LK II, dan LK III. Tujuan, target, materi dan alokasi waktu dalam LK disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini:

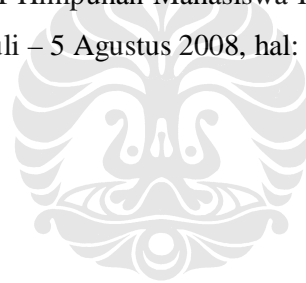


Tabel 4.1 Training Formal HMI

JENJANG	TUJUAN	TARGET	MATERI	WAKTU
LK I	Terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan peranannya dalam berorganisasi serta hak dan kewajibannya sebagai kader umat dan kader bangsa	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kesadaran menjalankan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari - Mampu meningkatkan kemampuan akademis - Memiliki kesadaran akan tanggungjawab keumatan dan kebangsaan - Memiliki kesadaran berorganisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah perjuangan HMI 2. Konstitusi HMI 3. Mission HMI 4. Nilai Dasar Perjuangan HMI 5. Kepemimpinan dan manajemen organisasi 	<p>8 jam</p> <p>12 jam</p> <p>10 jam</p> <p>14 jam</p> <p>8 jam</p>
LK II	Terbinanya kader HMI yang mempunyai kemampuan intelektual dan mampu mengelola organisasi serta berjuang untuk meneruskan dan mengemban misi HMI	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kesadaran intelektual yang yang kritis, dinamis, progresif, inovatif dalam memperjuangkan misi HMI - Memiliki kemampuan manajerial dalam berorganisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori-teori tentang perubahan sosial 2. Pendalaman mission HMI 3. Pendalaman NDP-HMI 4. Kepemimpinan dan manajemen organisasi 	<p>8 jam</p> <p>10 jam</p> <p>12 jam</p> <p>8 jam</p>
LK III	Terbinanya kader pemimpin yang mampu menterjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konsepsional secara professional dalam gerak perubahan social	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kemampuan kepemimpinan yang amanah, fathanah, sidiq dan tabligh serta mampu menterjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konsepsional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendalaman NDP-HMI 2. Pendalaman mission HMI 3. Kepemimpinan dan manajemen organisasi 4. Wawasan internasional 	<p>12 jam</p> <p>12 jam</p> <p>10 jam</p> <p>10 jam</p>

		<p>dalam dinamika perubahan social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kemampuan untuk mengorganisir masyarakat dan mentransformasikan nilai-nilai perubahan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur yang diridhai Allah SWT 		
--	--	---	--	--

Sumber: Data Olahan dari Hasil-hasil Kongres XXVI Himpunan Mahasiswa Islam. *Mengukuhkan Nilai Kejuangan HMI; Mewujudkan Indonesia yang Adil dan Makmur*. Palembang: 28 Juli – 5 Agustus 2008, hal: 290-320



Sebagai organisasi kader, proses perkaderan di HMI tidak hanya merupakan training atau pelatihan formal saja, tetapi juga melalui bentuk-bentuk dan peningkatan kualitas keterampilan berorganisasi yang lazim disebut sebagai Follow Up training. Follow Up training tersebut di antaranya adalah Up grading dan aktivitas yang berfungsi sebagai pengembangan sehingga kualitas diri anggota akan meningkat secara maksimal. Berikut ini adalah Follow up dari Latihan Kader HMI.

Tabel 4.2 Follow Up Latihan Kader

Jenjang	Target	Bentuk Follow up
Up Grading LK I	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan wawasan dan kesadaran keislaman - Meningkatkan prestasi akademik - Menumbuhkan semangat militansi kader - Meningkatkan kualitas berorganisasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Up grading/kursus: <ul style="list-style-type: none"> • Keprotokoleran • Nilai dasar perjuangan • Konstitusi • Kepengurusan • Kesekretariatan • Kebendaharaan • Kepanitiaan • Muatan Lokal b. Aktivitas: <ul style="list-style-type: none"> • Kelompok pengkajian Al-Qur'an • Kelompok belajar • Kelompok diskusi • Pengembangan profesi/keorganisasian • Bakti sosial
Up Grading LK II	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan intelektualitas (keilmuan) - Menumbuhkan semangat pembelaan (advokasi) - Menumbuhkan semangat melakukan perubahan - Meningkatkan kemampuan manajerial - Meningkatkan kemampuan mentransformasikan gagasan dalam bentuk lisan dan tulisan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Up Grading/Kursus <ul style="list-style-type: none"> • Training pengelola latihan • Training AMT • Training Pengembangan Profesi • Training Manajemen • Training Kewirausahaan • Latihan Kepemimpinan • Latihan KEPemimpinan • Latihan Instruktur/Pemateri • Latihan Metodologi Riset • Latihan Advokasi dan HAM • Pusklat Pimpinan b. Aktivitas <ul style="list-style-type: none"> • Kelompok Penelitian

		<ul style="list-style-type: none"> • Kelompok Diskusi • Pengembangan Profesi • Pendampingan rakyat • Pengabdian masyarakat secara umum • Pembentukan kelompok untuk melaksanakan desa binaan
Up Grading LK III	<p>Melahirkan pemimpin-pemimpin HMI dan nasional</p> <p>Melahirkan kader yang mampu mengaplikasikan ilmu yang dimiliki</p> <p>Melahirkan kader yang memiliki wawasan general dan global</p>	<p>a. Up Grading/Kursus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Up gradng Ideologi, Strategi dan Taktik • Up grading manajemen organisasi • Up grading kepemimpinan • Training kewirausahaan • Training-training pengembangan profesi lainnya <p>b. Aktivitas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembentukan jaringan kerja • Perintisan jalur profesionalisme • Pengabdian masyarakat berdasarkan disiplin ilmu

Sumber: Data diolah dari Hasil-hasil Kongres XXVI Himpunan MAhasiswa Islam. *Mengukuhkan Nilai Kejuangan HMI; Mewujudkan Indonesia yang Adil dan Makmur*. Palembang: 28 Juli – 5 Agustus 2008.

Dari bentuk-bentuk kegiatan dalam follow up Latihan Kader di atas, terlihat bahwa follow up dilakukan secara umum untuk mengembangkan kualitas diri anggota yang tidak terbatas pada pengembangan kepemimpinan, tapi juga kemampuan lainnya. Di dalamnya ada unsur subyektifitas untuk mengarahkan bakat, minat dan kompetensi kader.

Di dalam Up grading yang dilaksanakan sebagaimana terlihat dalam Tabel 4.2 di atas, terdapat Up grading khusus untuk pengembangan kompetensi kepemimpinan. Tujuan, materi, pokok bahsan dan alokasi untuk Up grading tersebut dapat dilihat dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Up grading kepemimpinan di HMI

Up Grading	Tujuan	Materi	Pokok Bahasan	Alokasi Waktu
Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan	Meningkatkan wawasan, pemahaman dan kemampuan serta keterampilan teknis dalam mengelola organisasi	Manajemen, organisasi, dan kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen <ol style="list-style-type: none"> a. Hakekat, peran dan fungsi manajemen b. Sistem dan metode perencanaan c. Sistem dan metode evaluasi d. Sistem dan metode evaluasi e. Sistem dan metode pergerakan f. Analisis SWOT 2. Organisasi <ul style="list-style-type: none"> • Hakikat dan fungsi organisasi • Peran komunikasi dan organisasi modern 3. Kepemimpinan <ul style="list-style-type: none"> • Hakikat, peran dan fungsi kepemimpinan • Metode dan teknik pengambilan keputusan • Psikologi kepemimpinan • Peranan kepemimpinan dan konflik organisasi 	40 jam
Kepengurusan	Meningkatkan kualitas pemahaman dan kemampuan teknis dalam pengelolaan organisasi	Struktur organisasi dan kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengantar manajemen organisasi 2. Tata kerja dan mekanisme organisasi <ul style="list-style-type: none"> • Struktur kekuasaan • Struktur pimpinan 	30 jam

			3. Islam dan etos kerja 4. Strategi dan perencanaan <ul style="list-style-type: none"> • Analisis SWOT • Public relation • Network 5. Psikologi organisasi 6. Teknik pengambilan keputusan 7. Manajemen sumber daya manusia 8. Sistem informasi manajemen	
--	--	--	--	--

4.1.1 Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada HMI

Sebagaimana digambarkan dalam pemaparan di atas, perkaderan di HMI bertujuan mewujudkan Insan Cita yakni “Terbinanya Insan Akademis, pencipta, pengabd, yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT (HMI, 2008: 173).

Jadi sistem perkaderan di HMI tidak hanya dilakukan untuk membentuk pemimpin, namun juga pribadi-pribadi lain sesuai dengan kecenderungan dan fitrahnya, dalam bingkai insan cita yaitu insan akademis, pencipta, pengabd.

Dalam pembahasan ‘kompetensi kepemimpinan pemuda’ ini, maka deskripsi profil kader pemimpin dalam system perkaderan HMI yang dapat dimasukkan dalam kategori kompetensi kepemimpinan pemuda dalam penelitian ini adalah target training jenjang ‘Latihan Kader III’ yaitu kader yang:

1. Memiliki kemampuan kepemimpinan yang amanah, fathanah, sidiq dan tabligh serta mampu menterjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konsepsional dalam dinamika perubahan sosial.
2. Memiliki kemampuan untuk mengorganisir masyarakat dan mentransformasikan nilai-nilai perubahan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur yang diridhai Allah SWT.

Target training jenjang LK III tersebut dapat dicapai oleh kader HMI setelah mengikuti LK I dan LK II sebagai pra syarat. Artinya di dalam profil kader

hasil LK III, terdapat kompetensi kader LK I dan LK II. Oleh karena itu, target training LK I dan LK II juga dimasukkan dalam kategori kompetensi kepemimpinan pemuda dalam penelitian ini. Target LK I adalah:

1. Memiliki kesadaran menjalankan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari
2. Mampu meningkatkan kemampuan akademis
3. Memiliki kesadaran akan tanggungjawab keumatan dan kebangsaan

Memiliki kesadaran berorganisasi

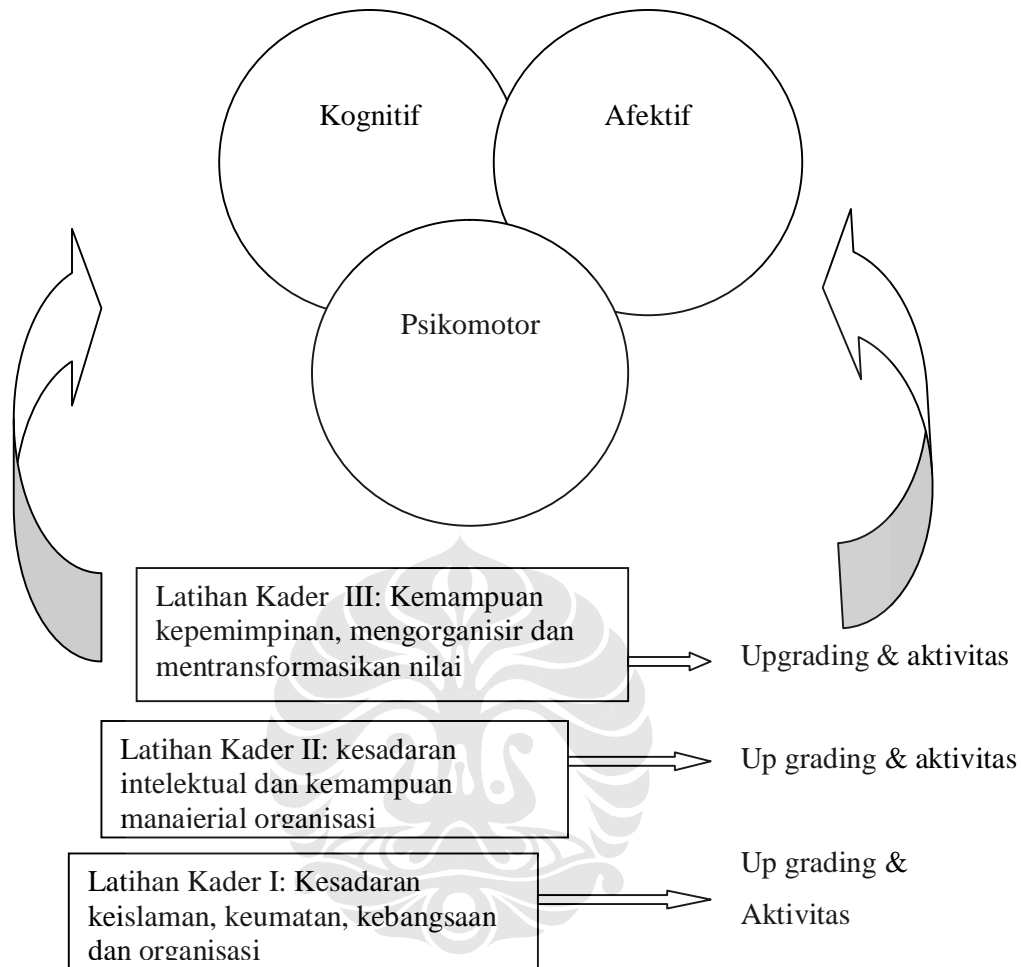
Sedangkan target LK II adalah:

1. Memiliki kesadaran intelektual yang yang kritis, dinamis, progresif, inovatif dalam memperjuangkan misi HMI
2. Memiliki kemampuan manajerial dalam berorganisasi



4.1.2 Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada HMI

Gambar 4.1 Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda HMI



Sumber: Penglahan Data, HMI (2008)

Dimensi kompetensi dalam model di atas dikelompokkan dalam 3 (tiga) dimensi yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Setiap jenjang pelatihan memiliki target pemenuhan untuk tiap-tiap dimensi, yang di rancang dalam muatan materi pelatihan sebagaimana tercantum dalam table 4.1.

Secara khusus, kompetensi kepemimpinan yang dibangun dalam system perkaderan HMI mayoritas menciptakan iklim yang menyuburkan tumbuhnya kepemimpinan dalam bidang politik. Iklim yang cukup ditumbuhkan juga adalah iklim yang mengembangkan kepemimpinan masyarakat. Sedangkan kepemimpinan ekonomi belum secara intensif masuk dalam kurikulum inti

Latihan Kader, sehingga dalam tahap kesadaran, interaksi dan integrasi pada diri kader belum terbangun dengan baik

4.2 Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI)

Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (disingkat GMNI) adalah salah satu organisasi mahasiswa di Indonesia. Organisasi ini adalah sebuah gerakan mahasiswa yang berlandaskan ajaran Marhaenisme. GMNI dibentuk pada tanggal 22 Maret 1954.

GMNI lahir sebagai hasil proses peleburan tiga organisasi mahasiswa yang berasaskan Marhaenisme Ajaran Bung Karno. Ketiga organisasi itu ialah:

- Gerakan Mahasiswa Marhaenis, berpusat di Jogjakarta
- Gerakan Mahasiswa Merdeka, berpusat di Surabaya
- Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia, berpusat di Jakarta.

Proses peleburan ketiga organisasi mahasiswa mulai tampak, ketika pada awal bulan September 1953, Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia (GMDI) melakukan pergantian pengurus, yakni dari Dewan Pengurus lama yang dipimpin Drs. Sjarief kepada Dewan Pengurus baru yang diketuai oleh S.M. Hadiprabowo.

Dalam satu rapat pengurus GMDI yang diselenggarakan di Gedung Proklamasi, Jalan Pegangsaan Timur 56 Jakarta, tercetus keinginan untuk mempersatukan ketiga organisasi yang searas itu dalam satu wadah. Keinginan ini kemudian disampaikan kepada pimpinan kedua organisasi yang lain, dan ternyata mendapat sambutan positif.

Setelah melalui serangkaian pertemuan peninjauan, maka pada Rapat Bersama antar ketiga Pimpinan Organisasi Mahasiswa tadi, yang diselenggarakan di rumah dinas Walikota Jakarta Raya (Soediro), di Jalan Taman Suropati, akhirnya dicapai sejumlah kesepakatan antara lain:

- Setuju untuk melakukan fusi
- Wadah bersama hasil peleburan tiga organisasi bernama "Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia" (GMNI).
- Asas organisasi adalah: Marhaenisme ajaran Bung Karno.

- Sepakat mengadakan Kongres I GMNI di Surabaya, dalam jangka waktu enam bulan setelah pertemuan ini.

Para pimpinan tiga organisasi yang hadir dalam pertemuan ini antara lain:

Dari Gerakan Mahasiswa Merdeka:

1. Slamet Djajawidjaja
2. Slamet Rahardjo
3. Heruman

Dari Gerakan Mahasiswa Marhaenis:

1. Wahyu Widodo
2. Subagio Masrukin
3. Sri Sumantri martosuwiiignyo

Dari Gerakan Mahasiswa Demokrat Indonesia:

1. S.M. Hadiprabowo
2. Djawadi Hadipradoko
3. Sulomo

Pada Bab II AD-ART GMNI, disebutkan bahwa GMNI berazaskan Marhaenisme, yaitu Sosio-nasionalisme, Sosio-demokrasi dan Ketuhanan Yang Maha Esa. Marhaenisme yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini sebagai azas perjuangan GMNI.

Selain itu pada Bab III disebutkan bahwa GMNI adalah Organisasi Kader dan Organisasi Perjuangan yang bertujuan untuk mendidik kader bangsa dalam mewujudkan masyarakat Sosialis Indonesia berdasarkan Pancasila 1 Juni 1945 dan UUD 1945. GMNI adalah Organisasi yang bersifat Independen, bebas aktif serta berwatak kerakyatan.

Terkait dengan struktur kepengurusan, pada Bab VII pasal 8 AD-ART GMNI disebutkan bahwa GMNI ditingkat nasional dipimpin secara Kolektif-Kolegial oleh Presidium, GMNI ditingkat propinsi dikoordinasi oleh Koordinator Daerah, GMNI ditingkat cabang dipimpin oleh Dewan Pimpinan Cabang, GMNI ditingkat Fakultas/Akademi/Perguruan Tinggi dipimpin oleh Pengurus Komisariat.

Keanggotaan GMNI tidak membeda-bedakan latar belakang suku, etnis, agama, golongan dan status sosial calon anggota. Calon anggota adalah mereka

yang masih dalam masa pengenalan selama 1(satu) bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran atau sejak dimulainya masa pengenalan dimaksud. Anggota adalah calon anggota yang sudah mengikuti Pekan Penerimaan Anggota Baru (PPAB) yang selanjutnya dilakukan seleksi dan pengesahan oleh Dewan Pimpinan Cabang. Dewan Pimpinan Cabang berwenang melakukan seleksi dan pengesahan terhadap calon anggota yang dihimpun oleh Komisariat untuk menjadi anggota melalui Pekan Penerimaan Anggota Baru (PPAB).

Sebelum mengikuti PPAB, calon anggota diarahkan untuk mengikuti masa pengenalan. Masa pengenalan dimaksudkan untuk memperkenalkan calon anggota dengan kehidupan berorganisasi di GMNI, sehingga diharapkan ada keterikatan emosional, moral dan politik dengan GMNI.

Motto GMNI adalah Pejuang Pemikir-Pemikir Pejuang. Motto ini menjadi semboyan yang mengakar kuat dan menjadi inspirasi bagi anggota GMNI dalam mengembangkan kasitas dirinya. Motto tersebut mengandung makna:

- **PEJUANG PEMIKIR** berarti setiap anggota GMNI adalah Pejuang Bangsa yang bercita-cita luhur yakni membangun masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, di dalam suatu tatanan dunia yang tertib, damai dan berkeadilan sosial.
- **PEMIKIR PEJUANG** berarti setiap kader GMNI adalah cendekiawan yang berjuang, atau Patriot Bangsa yang memiliki kemampuan penalaran yang tinggi, serta menguasai ilmu pengetahuan dan mau serta mampu menggunakan berbagai dimensi keilmuannya sebagai alat perjuangan menuju cita-cita.

Dengan demikian, secara tegas motto ini mengandung makna bahwa setiap anggota GMNI adalah Pejuang, yang bukan berjuang asal-asalan, tetapi pejuang yang sadar akan apa yang diperjuangkannya, dan memiliki landasan konsepsi perjuangan yang jelas dan rasional.

Sedangkan tujuan perjuangan GMNI secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut:

GMNI bertujuan mewujudkan Masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila yang sejati sebagaimana diuraikan oleh

Bung karno, Penggali Pancasila, sebab GMNI berkeyakinan hanya di dalam tatanan masyarakat seperti ini, Rakyat Indonesia dapat diselamatkan dari belenggu kemiskinan, kebodohan, kemelaratan, keterbelakangan, dan berbagai bentuk penindasan lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka GMNI bertujuan mendidik Kader-Kader bangsa, yang akan menjadi Tenaga Pelopor dalam perjuangan Rakyat Indonesia. Maka untuk mencapai tujuan tersebut, aplikasi pendidikan kader GMNI dipaparkan sebagai berikut:

- Kader GMNI dididik dan dibina agar memiliki watak yang mantap, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan menjadi Pribadi yang ulet, tanggap, tanggon, dan trengginas,
- Kader GMNI dididik dan dibina agar memiliki wawasan Patriotisme yang mantap, serta wawasan kebangsaan yang kuat, dan dengan semangat membara senantiasa siap sedia mempertahankan Pancasila, UUD 1945 serta keutuhan Negara Republik Indonesia dari berbagai ancaman Imperialisme-Kolonialisme, Kapitalisme-Separatisme.
- Kader GMNI dididik dan dibina agar memiliki wawasan Ideologi yang dalam dan senantiasa siap berada didepan barisan Perjuangan Rakyat Indonesia, dalam menentang berbagai bentuk penindasan Kapitalisme, Feodalisme, dan Militerisme.
- Kader GMNI dididik dan dibina agar memiliki wawasan akademis yang mendalam, sehingga mampu menyerap berbagai disiplin ilmu pengetahuan, dan mampu mengamalkannya bagi kepentingan bangsa, negara serta umat manusia.

Pembinaan kader dalam GMNI dilaksanakan melalui pentahapan kaderisasi. Pentahapan kaderisasi pada dasarnya adalah proses kaderisasi untuk menunjang kesinambungan, kualitas kepemimpinan, dan pengabdian organisasi. Setiap anggota adalah kader berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan Presidium.

Kaderisasi dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan, yaitu:

- a. Kaderisasi Tingkat Pemula (K.T.PI). Kaderisasi ini dilaksanakan oleh komisariat atau antar komisariat (caretaker komisariat) sebagai kelanjutan dari PPAB. Kualifikasi kader tingkat ini adalah dapat memimpin organisasi di tingkat komisariat.
- b. Kaderisasi Tingkat Inti (K.T.I). Kaderisasi di tingkat ini dilaksanakan oleh dewan pimpinan cabang. Kualifikasi kader ini adalah dapat memimpin organisasi di tingkat cabang.
- c. Kaderisasi Tingkat Pelopor (K.T.Pr.). Kaderisasi di tingkat ini dilaksanakan oleh Presidium dibantu Korda. Kualifikasi kader ini adalah dapat memimpin organisasi di tingkat wilayah/daerah dan atau tingkat nasional.

4.2.1 Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada GMNI

Sebagaimana digambarkan dalam pemaparan di atas, perkaderan di GMNI bertujuan mendidik Kader-Kader bangsa, yang akan menjadi Tenaga Pelopor dalam perjuangan Rakyat Indonesia.

Jadi sistem perkaderan di GMNI secara eksplisit menyebutkan akan membentuk “kader pelopor” atau pemimpin.

Dalam pembahasan ‘kompetensi kepemimpinan pemuda’ ini, maka deskripsi profil kader pemimpin dalam system perkaderan GMNI yang dapat dimasukkan dalam kategori kompetensi kepemimpinan pemuda dalam penelitian ini adalah kader yang:

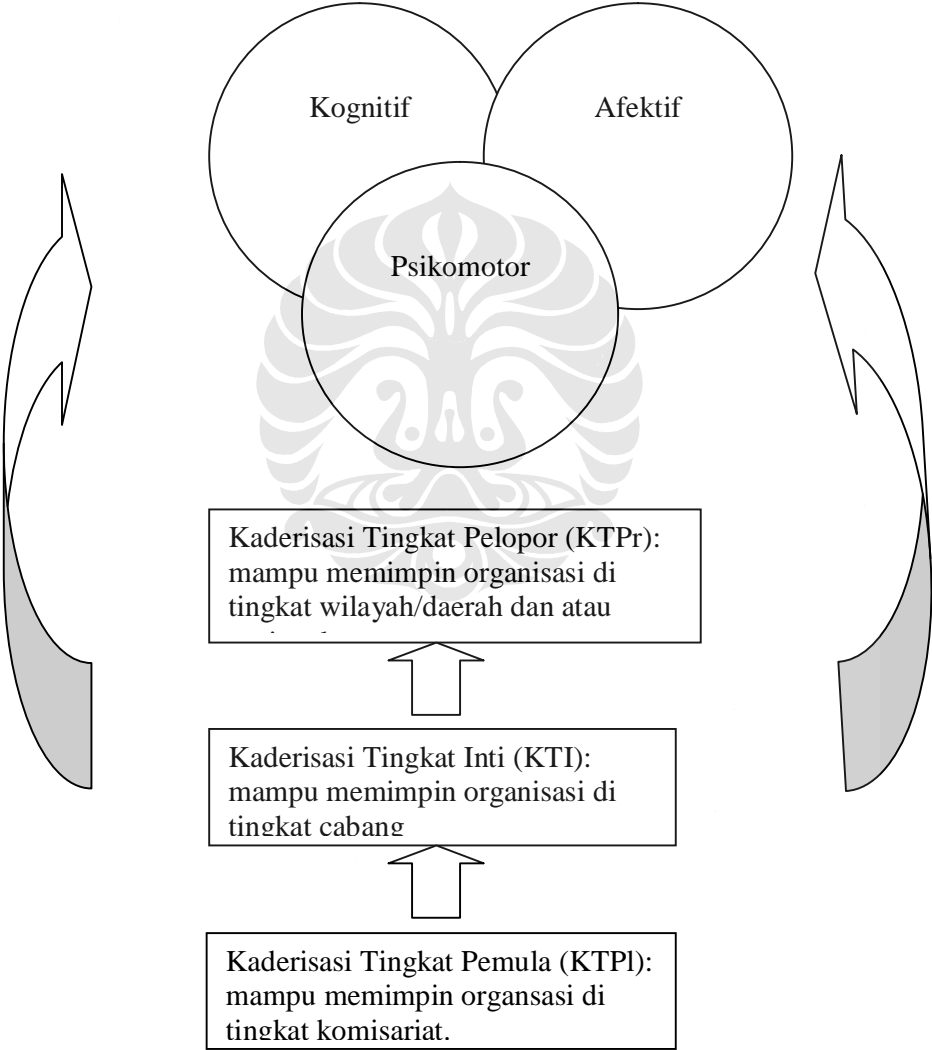
- memiliki watak yang mantap, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan menjadi Pribadi yang ulet, tanggap, tanggon, dan trengginas,
- memiliki wawasan Patriotisme yang mantap, serta wawasan kebangsaan yang kuat, dan dengan semangat membara senantiasa siap sedia mempertahankan Pancasila, UUD 1945 serta keutuhan Negara Republik Indonesia dari berbagai ancaman Imperialisme-Kolonialisme, Kapitalisme-Separatisme
- memiliki wawasan Ideologi yang dalam dan senantiasa siap berada didepan barisan Perjuangan Rakyat Indonesia, dalam menentang berbagai bentuk penindasan Kapitalisme, Feodalisme, dan Militerisme.

- memiliki wawasan akademis yang mendalam, sehingga mampu menyerap berbagai disiplin ilmu pengetahuan, dan mampu mengamalkannya bagi kepentingan bangsa, negara serta umat manusia.

4.2.2 Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada GMNI

Berikut ini adalah model pelatihan kepemimpinan pada GMNI yang disusun berdasarkan dokumen organisasi GMNI.

Gambar 4.2: Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda GMNI



Sumber: Hasil Pengolahan dari Pedoman Organisasi GMNI, 2006

Proses pembentukan kader pelopor/pemimpin dalam system kaderisasi GMNI, melalui tiga tahap yaitu: KTPI, KTI, dan KTPr. Dalam setiap tahapan terdapat unit kurikuler yang disusun untuk memenuhi kualifikasi kader sesuai dengan tingkatannya. Setiap unit kurikuler terbagi menjadi penguasaan kompetensi dalam ranah kognitif, afektif dan psikomotor.

Secara khusus, kompetensi kepemimpinan yang dibangun dalam system perkaderan GMNI mayoritas menciptakan iklim yang menyuburkan tumbuhnya kepemimpinan dalam bidang politik. Iklim yang cukup ditumbuhkan juga adalah iklim yang mengembangkan kepemimpinan masyarakat, dengan pendekatan pembelaan kepada rakyat/kaum “marhaen”. Sedangkan kepemimpinan ekonomi belum secara intensif masuk dalam kurikulum inti Latihan Kader, sehingga dalam tahap kesadaran, interaksi dan integrasi pada diri kader belum terbangun dengan baik.

4.3 Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI)

GMKI adalah [organisasi](#) kemahasiswaan yang didirikan pada tanggal [9 Februari 1950](#). Namun *Christelijke Studenten Vereeniging op Java* (CSV) yang menjadi cikal bakal GMKI telah ada jauh sebelumnya dan berdiri sejak [28 Desember 1932](#) di [Kaliurang](#).

Berdirinya CSV tidak terpisahkan dengan peranan Ir. C.L Van Doorn, seorang ahli kehutanan yang mempelajari aspek sosial dan ekonomi khususnya ilmu pertanian dan kemudian memperoleh doktor di bidang ekonomi serta sarjana di bidang teologi.

Dengan adanya mahasiswa di Indonesia dan bersamaan dengan berdirinya *School tot Opleiding van Indische Artsen* (STOVIA) tahun 1910-1924 di Batavia. Selain itu, berdiri juga *Nederlandsch Indische Artsen School* (NIAS) di Surabaya (1913), Sekolah Teknik di Bandung (1920), Sekolah Kedokteran Hewan di Bogor (1914) dan Sekolah Hakim Tinggi di Jakarta (1924). Pada tahun 1924 terbentuklah Batavia CSV dan inilah cabang CSV yang pertama.

Pada kurun waktu 1925-1927 para mahasiswa di Surabaya yang tergabung dalam *Jong Indie* aktif melakukan penelaahan Alkitab. Kelompok ini bersama Batavia CSV mengadakan Konferensi di Kaliurang pada bulan Desember 1932. Pembicara-pembicara utama kegiatan tersebut adalah Dr. J. Leimena, Ir. C.L van

Doorn dan Dr. Hendrik Kraemer. Selain itu, beberapa sumber menyebut bahwa Amir Sjarifuddin juga terlibat dalam CSV op Java.

Jumlah anggota CSV op Java dalam kurun waktu 1930-an sekitar 90 orang. Cabang-cabangnya baru ada di kota-kota perguruan tinggi di Jawa (Jakarta, Bogor, Bandung dan Surabaya). Walaupun kecil dan lemah namun keberadaan CSV op Java telah berhasil meletakkan dasar bagi pembinaan mahasiswa Kristen yang akan dilanjutkan GMKI di kemudian hari.

Selanjutnya, sejumlah mahasiswa kedokteran dan hukum di Jakarta memutuskan untuk membentuk suatu organisasi mahasiswa Kristen. Organisasi itu untuk menggantikan CSV op Java yang sudah tidak ada. Dalam pertemuan di STT Jakarta tahun 1945, dibentuk Perhimpunan Mahasiswa Kristen Indonesia (PMKI) dengan maksud keberadaannya sebagai Pengurus Pusat PMKI. Dengan demikian Dr. J. Leimena dipilih sebagai Ketua Umum dan Dr. O.E Engelen sebagai Sekretaris Jenderal. Tetapi karena Leimena sibuk dengan tugas-tugas sebagai Menteri Muda Kesehatan, tugas-tugasnya diserahkan kepada Dr. Engelen.

Kegiatan-kegiatan PMKI tidak jauh berbeda dengan CSV op Java dengan Penelaahan Alkitab salah satu inti kegiatannya. Keanggotaan PMKI sebagian besar adalah mahasiswa yang memihak pada perjuangan kemerdekaan. Terbentuklah PMKI di Bandung, Bogor, Surabaya dan Yogyakarta (setelah UGM berdiri) segera menyusul.

Tak lama setelah PMKI lahir, awal tahun 1946 muncul organisasi baru dengan menggunakan CSV di Bogor, Bandung dan Surabaya dengan “CSV yang baru” dan tidak menjadi tandingan PMKI. Kesamaan kedua organisasi ini adalah merealisasikan persekutuan iman dalam Yesus Kristus dan menjadi saksi Kristus dalam dunia mahasiswa.

Masuknya Jepang ke Indonesia mengakhiri eksistensi CSV op Java secara struktural dan organisatoris. Pemerintah pendudukan Jepang melarang semua kegiatan-kegiatan organisasi yang dibentuk pada zaman Belanda. Secara praktis CSV op Java tidak ada lagi sejak tahun 1942. Sepanjang sejarahnya, CSV op Java dipimpin oleh Ketua Umumnya Dr. J. Leimena (1932-1936) serta Mr. Khouw (1936-1939). Sedangkan sekretaris (*full time*) dijalankan Ir. C.L Van Doorn (1932-1936).

Dengan berakhirnya pertikaian Indonesia dengan Belanda, tahun 1949 berakhir pula “pertentangan” antara PMKI dengan CSV baru tersebut. Tanggal 9 Februari 1950 di kediaman Dr. J. Leimena di Jl. Teuku Umar No. 36 Jakarta, wakil-wakil PMKI dan CSV baru hadir dalam pertemuan tersebut. Maka lahirlah kesepakatan yang menyatakan bahwa PMKI dan CSV baru untuk meleburkan diri dalam suatu organisasi yang dinamakan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) dan mengangkat Dr. J. Leimena sebagai Ketua Umum hingga diadakan kongres. Pertemuan tersebut merupakan pertemuan sangat penting dan suatu momen awal perjuangan mahasiswa Kristen yang tergabung dalam GMKI. Maka pada kesempatan itu Dr. J. Leimena menyampaikan pesan penting yang mengatakan:

“ Tindakan ini adalah suatu tindakan historis bagi dunia mahasiswa umumnya dan masyarakat Kristen pada khususnya. GMKI menjadilah pelopor dari semua kebaktian yang akan dan mungkin harus dilakukan di Indonesia. GMKI menjadilah suatu pusat sekolah latihan (leerschool) dari orang-orang yang mau bertanggungjawab atas segala sesuatu yang mengenai kepentingan dan kebaikan negara dan bangsa Indonesia. GMKI bukanlah merupakan Gesellschaft, melainkan ia adalah suatu Gemeinschaft, persekutuan dalam Kristus Tuhannya. Dengan demikian ia berakar baik dalam gereja, maupun dalam Nusa dan Bangsa Indonesia. Sebagai bagian dari iman dan roh, ia berdiri di tengah dua proklamasi: Proklamasi Kemerdekaan Nasional dan Proklamasi Tuhan Yesus Kristus dengan Injilnya, ialah Injil Kehidupan, Kematian dan Kebangkitan”

GMKI kemudian berkembang dengan berdirinya cabang-cabang GMKI di berbagai wilayah Indonesia. Dalam transisi kepemimpinan nasional di era Ode Lama, Orde Baru, era Reformasi dan pada masa kini, GMKI mencoba memainkan perannya sebagai wujud semangat nasionalisme dan ekumenisme

Saat ini, GMKI memiliki 65 cabang yang tersebar di kota-kota perguruan tinggi di berbagai provinsi di Indonesia. GMKI merupakan tempat persiapan kader dengan kompetensi dalam iman, ilmu, kepemimpinan dan kepekaan sosial yang dapat diaplikasikan dalam tiga medan pelayanannya yakni, gereja, perguruan tinggi dan masyarakat.

Dalam melakukan Pelayanannya, GMKI membangun kerjasama dengan beberapa institusi seperti Gereja, Universitas, LSM, MEDIA, aktif dalam

[Kelompok Cipayung](#) (GMKI, [GMNI](#), [PMKRI](#), [HMI](#), [PMII](#)) dan FKPI (Forum Kebangsaan Pemuda Indonesia) dengan berbagai program kerjasama. GMKI juga berafiliasi dengan [Federasi Mahasiswa Kristen se-Dunia](#) (WSCF/*World Student Christian Federation*) dan saat ini membangun jaringan dengan Perkumpulan Organisasi Kristen dalam bidang Sosial se-Asia (ACISCA).

Visi Organisasi ini adalah terwujudnya kedamaian, kesejahteraan, keadilan, kebenaran, keutuhan ciptaan dan demokrasi di Indonesia berdasarkan cinta kasih.

Misi organisasi ini adalah :

- a. Mengajak mahasiswa dan warga perguruan tinggi lainnya kepada pengenalan akan Yesus Kristus selaku Tuhan dan Penebus dan memperdalam iman dalam kehidupan dan pekerjaan sehari – hari.
- b. Membina kesadaran selaku warga gereja yang esa di tengah – tengah mahasiswa, perguruan tinggi dalam kesaksian memperbaharui masyarakat, manusia dan gereja.
- c. Mempersiapkan pemimpin dan penggerak yang ahli dan bertanggung jawab dengan menjalankan panggilan di tengah – tengah masyarakat, negara, gereja, perguruan tinggi dan mahasiswa, dan menjadi sarana bagi terwujudnya kesejahteraan, perdamaian, keadilan, kebenaran, dan cinta kasih di tengah – tengah manusia dan alam semesta.

Dalam proses pengembangan dan kaderisasi anggotanya, GMKI membuat Pola Dasar Sistem Pendidikan Kader (PDSPK) GMKI. PDSPK merupakan strategi pendidikan kader GMKI yang disusun secara sistematis, terencana dan integralistik agar pendidikan kader GMKI dapat berjalan secara utuh, menyeluruh dan terpadu dalam menghasilkan pemimpin yang memiliki profil tertentu.

Dalam aktivitas pendidikan kader GMKI, kurikulum merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kurikulum pendidikan kader mengandung tiga aspek (dimensi): kognitif (pengetahuan), psikomotorik (keterampilan), dan afektif (sikap). Dimensi kognitif dalam pendidikan kader ini adalah pemberian pengetahuan untuk mengenali organisasi yang dimasukinya dan pemberian kemampuan untuk meningkatkan prestasi studi.

Dimensi psikomotorik adalah pemberian pengetahuan dan keterampilan untuk membangun relasi secara internal dan eksternal dan bagaimana mengelola organisasi. Dimensi afektif mengacu pada pemberian pengetahuan dan keteladanan untuk mampu mengembangkan sikap dan perilaku etis dalam kehidupan bergereja, bermasyarakat dan bernegara.(PDSPK, 2006: 22)

Struktur pelaksanaan kurikulum diimplementasikan secara berjenjang pada tiga level dengan standar kompetensi masing-masing:

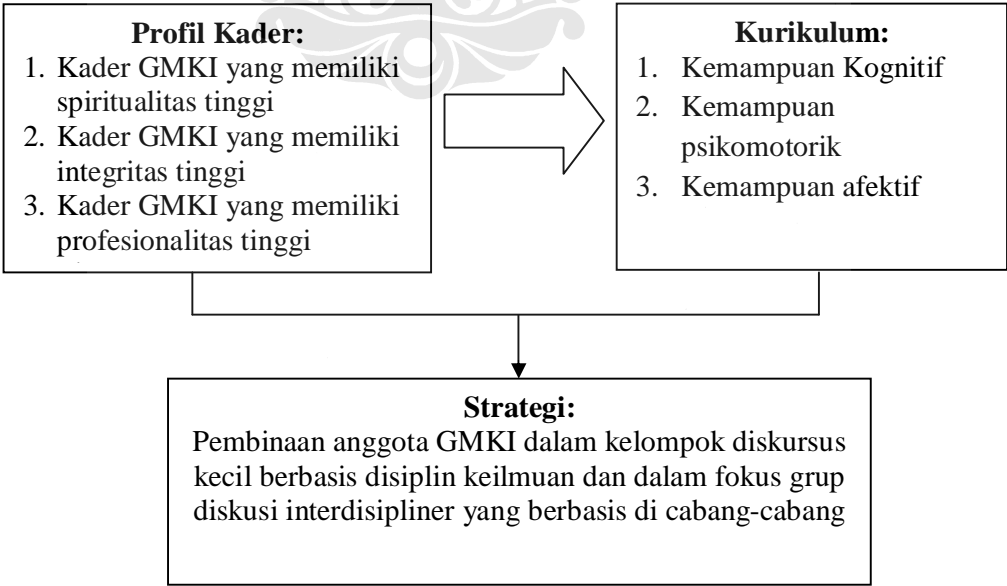
Standar Kompetensi Level I: kader yang mampu berpikir kritis, belajar efektif, dan menerapkan kehidupan yang melayani, disiplin dan rajin.

Standar Kompetensi Level II : Kader yang mampu memimpin, bersikap jujur, dan menerapkan kehidupan yang bersaksi

Standar Kompetensi Level III: kader yang memiliki keterampilan manajerial dan pemecahan masalah, setia dan berkomitmen tinggi serta aktif membangun persekutuan.

Secara sederhana hubungan antara strategi, kurikulum, dan profil kader yang harus dihasilkan oleh pendidikan kader GMKI, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3 Hubungan strategi, kurikulum, dan profil GMKI



Sumber: PDSPK GMKI, 2006

Penjabaran kurikulum dalam PDSPK GMKI adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kurikulum Level I PDSPK GMKI

NO	KOMPETENSI DASAR	PENGALAMAN BELAJAR	POKOK BAHASAN
1	Mampu berfikir metodologis	Memahami materi berfikir ideologis Latihan, studi kasus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi masalah 2. Perumusan masalah 3. Hipotesis 4. Metodologis 5. Penarikan kesimpulan dan generalisasi
2	Mampu belajar efektif	Latihan mencatat, membaca, mendengar, berbicara, menulis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik mencatat 2. Teknik membaca 3. Teknik mendengar 4. Teknik berbicara 5. Teknik menulis
3	Memahami dan mendemonstrasikan kehidupan yang melayani berdasarkan iman Kristen	Simulasi, exposure masalah social, studi kasus, aksi social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi masalah social 2. Alternatif pemecahan masalah social 3. Desain rencana aksi 4. Aksi sosial 5. Refleksi
4	Mampu mempraktekkan kehidupan yang disiplin dan rajin	Latihan menyusun visi dan misi pribadi, membuat perencanaan, aktivitas pribadi, menetapkan prioritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik merumuskan visi dan misi pribadi 2. Teknik merencanakan aktifitas pribadi dalam batasan waktu 3. Teknik menetapkan prioritas

Sumber: PDSPK GMKI, 2006: 26

Untuk Penjabaran kurikulum pada level II adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kurikulum Level II PDSPK GMKI

NO	KOMPETENSI DASAR	PENGALAMAN BELAJAR	POKOK BAHASAN
1	Mampu menerapkan	Memahami dan berlatih melalui studi kasus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep konsep kepemimpinan

	prinsip-prinsip dasar kepemimpinan	untuk menerapkan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian b. Jenis- jenis c. Sumber- sumber d. Nilai-nilai <ol style="list-style-type: none"> 2. Prinsip-prinsip dasar kepemimpinan 3. Gaya/type kepemimpinan 4. Teknik pengambilan keputusan
2	Memahami dan mendemonstrasikan kehidupan yang bersaksi berdasarkan iman Kristen	Studi kasus, latihan mengkontekstualisasikan iman Kristen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep kesaksian 2. Metode bersaksi 3. Pemahaman konteks 4. Metode kontekstualisasi nilai 5. Teknik mengklarifikasi nilai 6. Refleksi
3	Mampu menerapkan kehidupan yang jujur	Studi kasus dan simulasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etika organisasi 2. Konsep integritas

Sumber: PDSPK GMKI, 2006: 26

Sedangkan penjabaran kurikulum PDSPK GMKI pada Level III adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kurikulum Level III PDSPK GMKI

NO	KOMPETENSI DASAR	PENGALAMAN BELAJAR	POKOK BAHASAN
1	Memahami dan menerapkan ketrampilan manajerial	Mengkaji, simulasi dan studi kasus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori organisasi 2. Konsep dasar manajemen 3. Fungsi-fungsi manajemen 4. Strategi manajemen 5. Management konflik
2	Memahami dan mendemonstrasikan kehidupan persekutuan Kristen dalam konteks	Mengkaji dan mempraktekkan kehidupan persekutuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebangsaan Indonesia sebagai suatu persekutuan 2. Persekutuan dalam

	Indonesia dan global		<p>perspektif kemanusiaan, perdamaian dan keutuhan ciptaan</p> <p>3. Model-model persekutuan (termasuk ekuminisme Kristen dan umat manusia)</p> <p>4. Metode bersekutu</p>
3	Mampu mempraktekkan kehidupan yang berkomitment tinggi	Mengkaji , studi kasus	<p>1. Konsep komitment dalam organisasi GMKI</p> <p>2. Konsep komitment bergereja</p> <p>3. Konsep komitmen dalam kehidupan berbangsa</p> <p>4. Ancaman bagi kehidupan berkomitment</p>

Sumber: PDSPK GMKI, 2006: 26

4.2.1 Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada GMKI

Sebagaimana digambarkan dalam pemaparan di atas, sistem perkaderan di GMKI didasarkan dalam PDSPK (Pola Dasar Sistem Pendidikan Kader) GMKI. Dalam bagian Pendahuluan PDSPK GMKI (2007: 1) disebutkan bahwa:

*PDSPK merupakan strategi Pendidikan Kader GMKI yang disusun secara sistematis, terencana, dan integralistik agar pendidikan Pendidikan Kader GMKI dapat berjalan secara utuh,, menyeluruh dan terpadu dalam menghasilkan **pemimpin** yang memiliki profil tertentu,*

Jedi secara eksplisit disebutkan dalam PDSPK bahwa tujuan dari sistem pendidikan GMKI adalah menghasilkan pemimpin.

Oleh karena itu, dalam pembahasan 'kompetensi kepemimpinan pemuda' ini, maka deskripsi profil kader pemimpin dalam sistem perkaderan GMKI yang dapat dimasukkan dalam kategori kompetensi kepemimpinan pemuda dalam penelitian ini adalah :

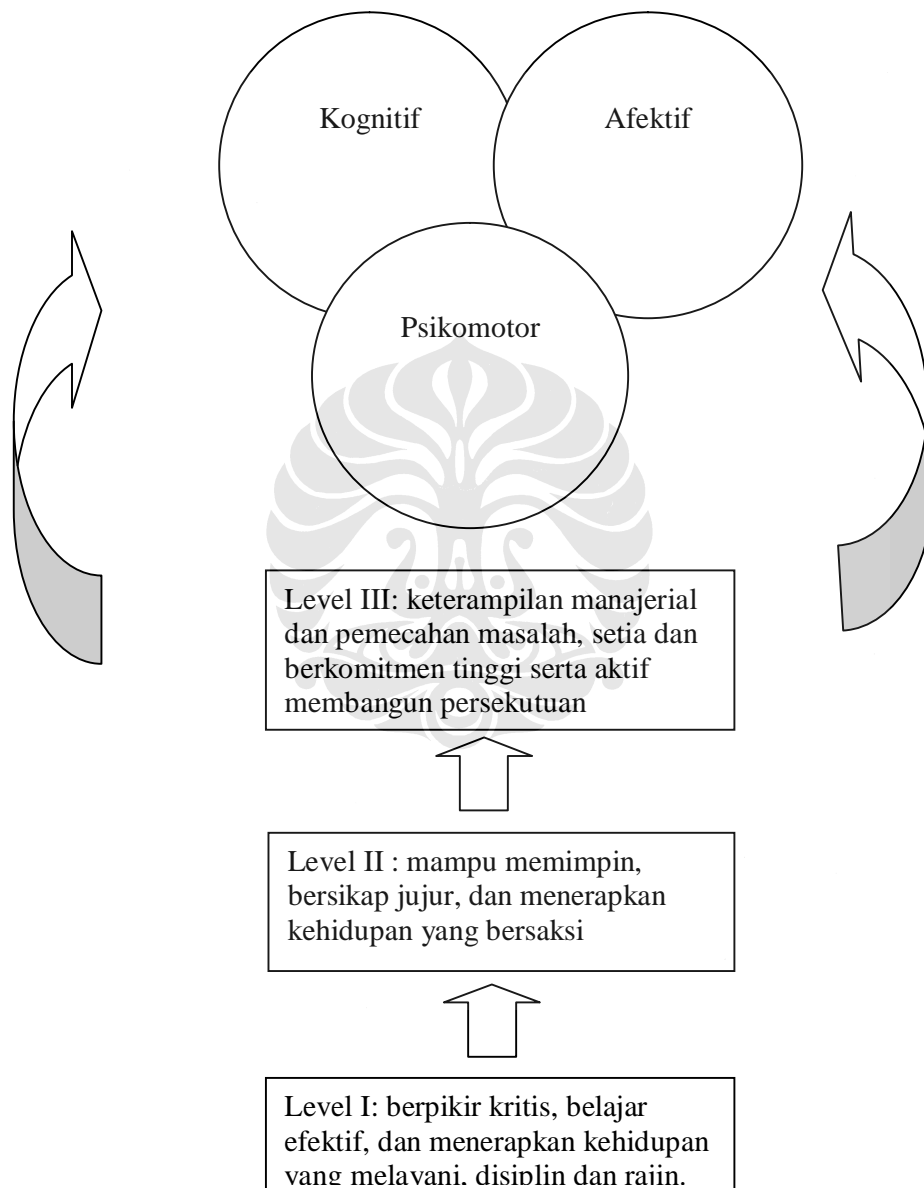
Level I: kader yang mampu berpikir kritis, belajar efektif, dan menerapkan kehidupan yang melayani, disiplin dan rajin.

Level II : Kader yang mampu memimpin, bersikap jujur, dan menerapkan kehidupan yang bersaksi

Level III: kader yang memiliki keterampilan manajerial dan pemecahan masalah, setia dan berkomitmen tinggi serta aktif membangun persekutuan

4.2.2 Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada GMKI

Gambar 4.4 Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda GMKI



Sumber: *Pengolahan Data dari PDSPK GMKI, 2006*

BAB 5

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian berikut ini memaparkan hasil studi pustaka dan dokumentasi berupa rumusan awal kompetensi dan model pelatihan kepemimpinan pemuda, serta hasil wawancara berupa data terkait dengan kompetensi dan model pelatihan kepemimpinan pemuda.

5.1 Studi Pustaka dan Dokumentasi

Dalam penelusuran literature dan studi pustaka, diperoleh 7 hasil penelitian dan institusi kepemudaan di luar negeri yang penulis inventarisir konsep kompetensi kepemimpinan pemudanya. Selain itu, berdasarkan penelusuran dokumen OKP, penulis menginventarisir hal-hal yang mengacu pada kompetensi kepemimpinan pemuda, dimana setiap OKP memberi nama yang berbeda pada hal-hal tersebut.

5.1.1 Rumusan Awal Kompetensi Kepemimpinan Pemuda

Berdasarkan studi pustaka dan studi dokumen, berikut ini akan disajikan hasil inventarisasi kompetensi kepemimpinan pemuda. Rangkuman ini digolongkan menjadi 3 klasifikasi/ranah yang mengacu pada ranah kognitif Bloom dengan revisi dari Anderson, yang kemudian terbagi menjadi 3 ranah yaitu ranah kognitif, afektif dan psikomotor.

Tabel 5.1 Kompetensi Kepemimpinan Pemuda

No	Studi	Kompetensi Kepemimpinan Pemuda (<i>Youth Leadership Competencies</i>)		
		Kognitif	Afektif	Psikomotor
1.	A Comprehensive Leadership education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth; (John C. Ricketts Rick D. Rudd; University of Florida)	Leadership Knowledge and Information	Leadership Attitude, Will, and desire	<ul style="list-style-type: none"> - Decision making, Reasoning, and critical Thinking - Intrapersonal and Interpersonal Skills - Oral and Written communication skills
2.	Developing Leadership Competence: A	leadership information, ,	leadership attitude	<ul style="list-style-type: none"> - communications skills, - decision- making, - stress management.

	Coherent Curriculum Framework for Youth in Agricultural Education (John C. Ricketts Rick D. Rudd University of Florida)			
3.	Institute for Educational Leadership	Know: Learning and Development		- Can: Cross Boundaries - Will: Influence organizations and system
4.	Colorado Youth Leadership Network (Up date April 15, 2008)	Knowledge: a. Self-Knowledge b. Leadership Styles c. Situational Knowledge Special Competencies: a. Leadership Qualities b. Vision d. Shared Leadership	Values and Ethical Behaviors c.	Skills: a. Self-Management b. Communication, Information Sharing and Information Gathering c. Group, Organizational and Problem-Solving Skills Special Competencies: Coaching and Training
5.	Executive Core Qualification (ECQs)		Integrity/Honesty	- Interpersonal Skills - Oral Communication, - Written Communication - Continual Learning - Public Service Motivation.
6.	Youth Leadership Training (Community Matters)			<ul style="list-style-type: none"> • Communication, including active listening, feedback and coaching • Problem solving • Decision making • Conflict resolution, negotiation, consensus building • Facilitation • Designing and leading effective meetings • Organization • Planning

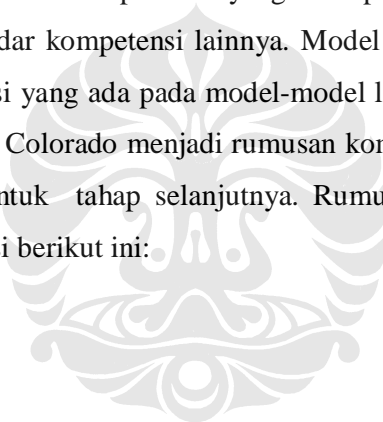
				<ul style="list-style-type: none"> • Public speaking • Working with adults
7.	Knowledge Leadership	<ul style="list-style-type: none"> - Vision - Strategi 		<p>Behavior:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Credibility - Executive - Transformation - Charm <p>Skill:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Decision making - Effectively communication - Cooperation - Innovation - Knowledge
8.	Target Latihan Kader III (Advance Training), Pedoman Perkaderan HMI Hasil Kongres XXVI Palembang	<ul style="list-style-type: none"> - Fathonah 	<ul style="list-style-type: none"> - Amanah - Sidiq - 	<ul style="list-style-type: none"> - Tabligh - Menterjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konseptual dalam dinamika perubahan sosial - Mengorganisir masyarakat - Mentransformasikan nilai-nilai perubahan
9.	Aplikasi Pendidikan Kader GMNI	<ul style="list-style-type: none"> - wawasan Patriotisme yang mantap, - wawasan kebangsaan yang kuat, - wawasan Ideologi yang dalam - wawasan akademis yang mendalam 	<ul style="list-style-type: none"> - watak yang mantap, - bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, - semangat patriotism dan kebangsaan - 	<ul style="list-style-type: none"> - ulet, - tanggap, - tanggon, - trengginas - senantiasa siap berada di depan barisan Perjuangan Rakyat Indonesia, dalam menentang berbagai bentuk penindasan Kapitalisme, Feodalisme, dan Militerisme. - mampu menyerap berbagai disiplin ilmu pengetahuan, dan mampu mengamalkannya bagi kepentingan bangsa, negara serta umat manusia.
10.	Kurikulum PDSPK GMKI Level I	<ul style="list-style-type: none"> - Berpikir metodologis - belajar efektif 		<ul style="list-style-type: none"> - menerapkan kehidupan yang melayani, disiplin dan rajin
	Level II	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - bersikap jujur 	<ul style="list-style-type: none"> - mampu memimpin

	Level III	-	<ul style="list-style-type: none"> - setia - komitmen tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> - menerapkan kehidupan yang bersaksi - ketrampilan manajerial - ketrampilan pemecahan masalah - aktif membangun persekutuan
--	-----------	---	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil rangkuman dan pengelompokan menjadi 3 ranah di atas, secara umum ada variasi penggunaan istilah dalam merumuskan standar kompetensi untuk tiap-tiap studi maupun dokumen OKP.

Berdasarkan review hasil rangkuman tersebut, model Colorado menyajikan rumusan kompetensi yang komprehensif dibandingkan dengan model-model standar kompetensi lainnya. Model Colorado juga cukup mewakili standar kompetensi yang ada pada model-model lainnya. Oleh karena itu, penulis mengambil model Colorado menjadi rumusan kompetensi awal untuk dilanjutkan pada penelitian untuk tahap selanjutnya. Rumusan tersebut dipaparkan dalam standar kompetensi berikut ini:



Tabel 5.2 Rumusan Awal Kompetensi Kepemimpinan Pemuda

No	Kompetensi (Taksonomi Bloom)	Dimensi	Rincian
1.	Kognitif	1. Pengetahuan tentang diri	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui tipe kepemimpinan dirinya sendiri beserta kelemahan dan kelebihanannya Memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap lingkungan.
		2. Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Memahami perbedaan gaya kepemimpinan dan efektifitas tiap gaya terhadap individu, grup atau konteks yang berbeda.
		3: Pengetahuan tentang Situasi (wawasan)	Memanfaatkan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan situasi
		4. Pengetahuan Ilmiah/Profesional	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki wawasan yang luas dalam segala bidang Memiliki spesialisasi keilmuan minimal dalam satu bidang ilmu/profesi
2.	Afektif	A. Menunjukkan Kepedulian	<ul style="list-style-type: none"> Memperlakukan orang lain dengan kasih sayang, perhatian dan kebaikan Menghargai perspektif orang lain Mengidentifikasi kepedulian dan perhatian orang lain Memahami hak-hak orang lain Memahami kebutuhan orang lain Mengantisipasi efek langsung maupun tidak langsung atas keputusan dan tindakan orang lain Bersikap bijak terhadap informasi yang sensitive.

		<p>B. Mendemonstrasikan keputusan yang baik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi isu-isu yang dapat menimbulkan pertanyaan etis • Menggunakan argumentasi rasional untuk menentukan apa yang harus diyakini dan dikerjakan. • Merefleksikan proses dan hasil yang rasional
		<p>C. Mendemostrasikan karakter dan nilai yang membuat orang lain mengikuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatakan kebenaran, meskipun tidak mudah • Melawan ketidakadilan. • Melawan asumsi, statemen dan perilaku yang menyimpang • Menolong orang lain. • Mempertahankan apa yang diyakininya, tetapi bersedia berkompromi untuk kebaikan yang lebih besar. • Belajar dari kesalahan. • Optimis. • Mendemonstrasikan kedermawanan setiap saat.
3.	Psikomotorik	<p>1: Manajemen Diri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memanfaatkan kekuatan pada tipe kepemimpinannya dan meminimalkan efek dari kelemahannya. • Memanaj peran dan tanggungjawabnya. • Menampilkan fleksibilitas dan adaptasi untuk berubah, mendemonstrasikan kemampuan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung situasi, orang dan tujuan. • Menyikapi umpanbalik secara positif. • Bertanggungjawab. • Bersedia mengambil resiko yang rasional

		<p>2: Komunikasi, Bertukar Informasi, dan Mengumpulkan informasi</p>	<p>A. Mendengar dan mengobservasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat berinteraksi dengan semua kalangan, menampilkan bahasa tubuh, mimik muka dan respon verbal selama mendengarkan. 2. Menampilkan pemahaman atas hasil pendengaran dengan membuat sintesa dan rangkuman, beraksi atau melakukan perintah. 5. Mengidentifikasi asumsi yang diobservasi untuk dapat dioperasikan dalam situasi yang terpisah. 6. Memahami akibat dari sebuah observasi atas suatu asumsi dalam sikap dan tingkah laku 7. Mengidentifikasi pola-pola perilaku dan interaksi serta menggunakannya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari individu atau kelompok, serta membangun strateginya. <p>B. Berbicara</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan diskusi yang rasional, menawarkan alasan yang rasional untuk mendukung ide, opini dan perasaan. 2. Menampung ide. 3. Memberikan umpan balik yang membangun 4. Menggunakan format bahasa yang berbeda untuk menyampaikan ide, opini, dan perasaan untuk kondisi yang berbeda (individu, kelompok kecil, kelompok besar, telepon, telewicara, dll) 5. Menggunakan tawaran terbuka terhadap orang lain. <p>C. Membaca dan meneliti</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakses informasi dari berbagai 2. Menyusun informasi dari berbagai macam sumber. 3. Mendemonstrasikan pemahaman tentang interpretasi ide, opini, atau perasaan yang akurat yang disampaikan dalam beragam jenis informasi. 4. Kritis dalam menganalisa informasi yang bersumber dari asumsi, mitos, validitas dan reliabilitas.
--	--	---	--

			<p>D. Menulis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menulis laporan informative atau esai. 2. Menggunakan beragam format tulisan untuk menyatakan ide, opini, atau perasaan pribadi. 3. Menulis sebuah laporan deskriptif yang benar. 4. Mendaftar seperangkat metode, teknik dan prosedur yang akurat dan lengkap 5. Merangkum hasil investigasi atau penelitian termasuk analisis dan interpretasi data 6. Menulis proposal, termasuk anggaran untuk mendanai proyek; misalnya dana hibah dan donasi. <p>E. Multimedia</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Memahami bagaimana kata-kata, gambar dan suara ditampilkan dalam berbagai media yang digunakan untuk menyampaikan pesan, pokok pikiran dan nilai-nilai. b. Mendemonstrasikan pemahaman atas kelebihan-kelebihan dan keterbatasan dari berbagai media. c. Menggunakan berbagai macam bentuk komunikasi yang sesuai untuk menyampaikan pesan <p>F. Interpersonal Skill</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan isyarat verbal dan nonverbal untuk mengindikasikan ketulusan dan kejujuran, serta memahami isyarat ini ketika digunakan oleh orang lain. 2. Menghindari bahasa yang kasar, menjatuhkan dan menyakiti, menggunakan bahasa yang positif atau netral untuk menggambarkan atau mengklarifikasi ide orang lain 3. Mengambil inisiatif dalam membangun hubungan dan merespon dengan segera atas inisiatif orang yang ingin menjalin hubungan. 4. Mendemostrasikan perhatian atas ide, opini dan perasaan orang lain
--	--	--	---

		<p>G. Manajemen konflik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakui emosi, motivasi dan reaksi diri sendiri. 2. Menghargai kebutuhan dan motivasi orang lain 3. Mengekspresikan ide dan kebutuhan tanpa bersikap egois 4. Tidak setuju terhadap ide, bukan orangnya. 5. Melihat dari sudut pandang yang lain 6. Memahami peluang dan tantangan dari keberagaman 7. Mengekspresikan emosi dengan baik 8. Berbicara dengan jelas dan intonasi yang tepat 9. Mengakui potensi konflik dan menanggapi 10. Mengidentifikasi hal-hal yang disetujui dan mengidentifikasi akar masalah dari ketidaksetujuan. 11. Ketika terjadi ketidaksetujuan, menawarkan kompromi yang strategis untuk mendapatkan hasil yang lebih besar. 12. Ketika disampaikan kepadanya masalah atau complain, menghindari membela diri tetapi fokus pada solusi
--	--	--

		<p>3: Pemecahan masalah dalam kelompok atau organisasi</p>	<p>H. Ketrampilan diskusi kelompok</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja bersama kelompok untuk mengembangkan rencana atau menganalisa masalah dan merekomendasikan solusi. 2. Mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk meraih tujuan dan merekrut orang sesuai dengan kompetensi tersebut. 3. Membanu anggota kelompok untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan untuk meraih tujuan kelompok. 4. Berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan menumbuhkan partisipasi anggota lain. 5. Merespon pertanyaan anggota kelompok. 6. Mengklarifikasi pertanyaan dari anggota lain. 7. Mengelola kepedulian dalam nilai-nilai kelompok dan mengingatkan kelompok ketika diperlukan. 8. Memonitor kontribusi anggota kepada kelompok, dan memastikan semua anggota berkontribusi, 9. Mensintesakan perbedaan sudut pandang kepada strategi yang dapat diterima anggota. 10. Bekerja secara kooperatif untuk mencapai kesepakatan 11. Mengakui dan membantu mengakui anggota lain ketika harus beralih dari diskusi ke aksi
--	--	---	---

			<p>I. Pemecahan Masalah dan Pencegahan Masalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menginterpretasi dan menjelaskan masalah atau tugas 2. Mengusulkan solusi atau strategi untuk menyelesaikan masalah 3. Mencari input dari perspektif yang berbeda atas suatu isu atau masalah 4. Menawarkan perubahan atas usulan atau strategi tanpa menjatuhkan usulan yang asli 5. Menerima kritik atau perubahan yang rasional atas usulan atau strategi 6. mengevaluasi alternative dengan nilai dasar organisasi <p>J. Organisasi dan Perencanaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi tahapan untuk mencapai tujuan 2. Membuat rencana aksi berdasar tujuan inti organisasi 3. Mengidentifikasi sumber daya yang dapat di akses dan mengidentifikasi tugas-tugas yang dapat dipenuhi oleh sumberdaya tersebut. 4. Menyusun kepengurusan organisasi 5. Mengorganisasikan tugas-tugas dan mendelegasikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. 6. menyusun jadwal dan mekanisme yang terukur untuk menyelesaikan pekerjaan 7. Menganalisa hasil kerja kelompok dan menggunakannya untuk menentukan pembagian tanggungjawab pada tugas selanjutnya. <p>K. Kemampuan menggerakkan kelompok</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi tanggung jawab individu terhadap kelompok 2. Memastikan bahwa anggota telah melaksanakan tugasnya masing-masing. 3. Memonitor kemajuan kelompok dan menggunakan prestasi dan milestone untuk memelihara focus kelompok. 4. Mengidentifikasi dan merespon kekuatan yang dapat meningkatkan
--	--	--	---

Sumber: Hasil Pengolahan Data

5.1.2 Rumusan Awal Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda

Dari penelusuran literature (Rickketts & Rudd, 2002), ditemukan model kurikulum pelatihan kepemimpinan pemuda yang menyusun modelnya dengan membuat tiga tahapan proses pembelajaran. Tiga tahapan proses pembelajaran tersebut adalah: *Awareness, Interaction & Integration*. Ketiga tahapan ini adalah jenjang bertahap, dimana setiap tahapannya memiliki kurikulum masing-masing yang terdiri dari 5 kompetensi yaitu: *Leadership Knowledge and Information; Leadership Attitude, Will, and desire; Decision making, Reasoning, and critical Thinking; Intrapersonal and Interpersonal Skills; Oral and Written communication skills*. Dalam penelitian ini, penulis mengambil model ketiga tahapan tersebut untuk menggambarkan proses pembelajaran dalam pelatihan kepemimpinan pemuda. Ketiga tahapan tersebut penulis terjemahkan sebagai berikut:

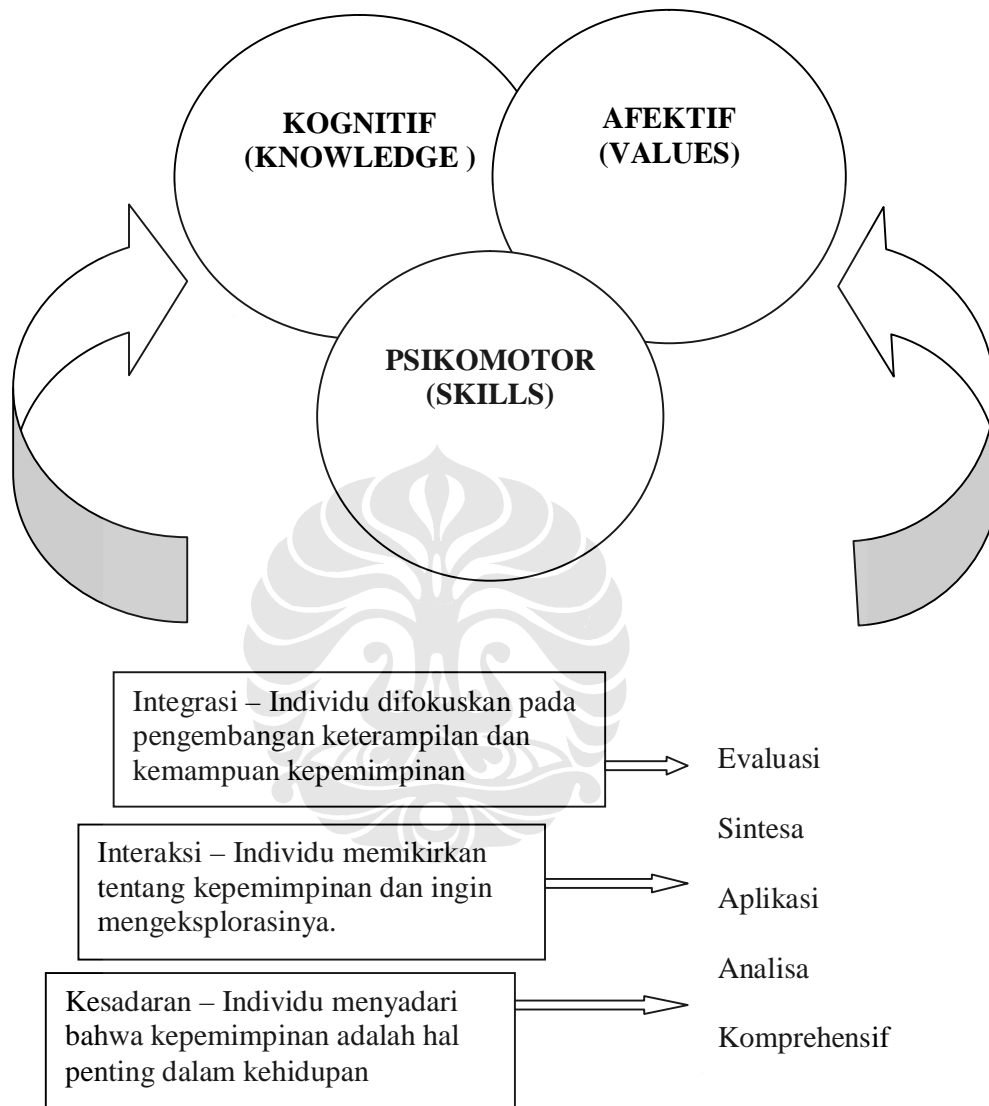
- a. Kesadaran: adalah tahap dimana individu menyadari bahwa kepemimpinan adalah hal yang penting dalam kehidupan
- b. Interaksi: Adalah tahap dimana individu memikirkan tentang kepemimpinan dan ingin mengeksplorasinya.
- c. Integrasi: adalah tahap dimana individu difokuskan pada pengembangan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan.

Tahapan-tahapan tersebut secara konseptual dirumuskan dari teori *experiential learning* [Kolb \(1984\)](#), dimana pengalaman belajar adalah holistik integratif yang menggabungkan pengalaman, persepsi, kesadaran, dan perilaku

Berdasarkan studi Bloom dan Anderson tentang pembagian ranah pembelajaran, (*Handbook I, Handbook II dan Handbook III*) penulis mengambil 3 ranah pembelajaran untuk menggolongkan standar kompetensi sebagaimana dipaparkan di atas. Oleh karena itu, model awal yang penulis susun memuat 3 ranah pembelajaran tersebut. Yaitu dimensi kognitif, afektif dan psikomotor

Model yang kemudian disusun adalah sebagai berikut:

Gambar 5.1 Rumusan Awal Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Setiap dimensi dari model di atas memiliki unit kurikuler untuk setiap tahap. Setiap dimensi memuat target kompetensi pada tiga tingkatan yang berbeda hirarki, dimana setiap target kompetensi memuat unit kurikuler yang akan menjadi panduan dalam pelaksanaan pelatihan. Target kompetensi yang dimaksud

adalah rumusan awal kompetensi kepemimpinan pemuda yang telah dijabarkan di atas.

Unit kurikuler yang dikembangkan mengacu pada kebutuhan umum yang ada pada OKP, di mana pada setiap tahapan/jenjang pelatihan memiliki kebutuhan akan pemenuhan target kompetensi yang berbeda. Misalnya, untuk target kompetensi pada dimensi kognitif. Pada tahap “kesadaran” prosentasi unit kurikuler yang diberikan pada peserta pelatihan lebih besar daripada pada tahap intetaksi, dan pada tahap interaksi lebih besar pada proporsinya daripada pada tahap integrasi. Sebaliknya untuk aspek penguasaan skill (psikomotor). Pada tahap integrasi, penguasaan keterampilan kepemimpinan mendominasi unit kurikuler yang diberikan pada peserta. Sedangkan penguasaan dimensi afektif, relatif sama pada setiap jenjang. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Garnbar 5.2 : Perbedaan Penguasaan Kompetensi pada tiap Tahap

	Psikomotor	Afektif	Kognitif
Tahap ”integrasi”			
Tahap ’interaksi”			
Tahap ”kesadaran”			

Kompetensi Kepemimpinan

Sumber : Adaptasi dari Ramsey Bitkel, *Handbook Professional Managers*, New York: Mc Graw Hill Book Company, 1985: 621

5.2 Wawancara

Pada sesi wawancara dengan responden, penulis menggali data terkait dengan tanggapan responden terhadap model pelatihan kepemimpinan pemuda, kompetensi dan teknis pelatihan kepemimpinan pemuda yang telah penulis jadikan instrumen wawancara.

Secara umum, para responden tidak mengkritisi maupun memberikan saran untuk mengurangi rumusan yang penulis buat. Para responden lebih banyak menyampaikan komentar yang mayoritas mengacu pada sistem kaderisasi yang dilakukan di OKP masing-masing. Oleh karena itu, pada sesi wawancara penulis lebih banyak menggali tanggapan responden terkait dengan kompetensi kepemimpinan pemuda yang penting untuk dikuasai dalam menghadapi tantangan ke-Indonesiaan di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden tersebut, diperoleh masukan-masukan dan tanggapan sebagai berikut:

5.2.1 Komentar Responden:

- a) Model secara umum cukup komprehensif (Bpk. SD) “... demikian memang secara umum adalah model yang sangat komprehensi atau sangat lengkap menyangkut bagaimana desain kepemimpinan dan pelatihan pemuda”
- b) Untuk kompetensi kepemimpinan pemuda pada aspek internasionalisme/global, belum ada *grand design* ; sebagaimana disampaikan oleh Bpk. RA:

“ ...kita tidak punya *grand design*. Kita tidak punya kerangka kerja bersama yang melibatkan seluruh stakeholder untuk bagaimana mengatur positioning kelompok muda kita pada level regional maupun internasional. maksudnya, kebanyakan kita yg dari kelompok-kelompok pemuda ini kan memang lahir dari peluang yang tidak diciptakan oleh misalkan pemerintah dalam hal ini ya. Ataupun mungkin walaupun peluang itu kita ambil daya dukung pemerintah juga tidak cukup signifikan

5.2.2 Saran Responden:

Berdasarkan hasil wawancara , hal-hal yang perlu ditambahkan dalam rumusan kompetensi adalah:

- a) **Aspek spiritualitas** “ ...secara umum memang literature dari barat tidak mencantumkan tentang aspek spiritualis. Namun di Indonesia yang religious, aspek spiritualitas perlu dimasukkan.” (Bpk. HY)
- b) **Aspek ideologis organisasi:** “Hari ini problemnya adalah, bahwa secara formal organisasi itu melakukan proses kaderisasi. Mereka juga berdinamika dg lingkungan eksternalnya, tetapi mungkin pada aspek penanaman ideology yg mengalami reduksi”. (Bpk. RA)

c) **Aspek internasionalisme, meliputi skill bahasa, wawasan global, dan skill membangun jaringan.** Skill bahasa inggris perlu diperkuat, khususnya conversation sebagaimana yang disampaikan oleh Bpk VM:

“Saya kira realitas yang paling menggelisahkan di konteks aktifis indonesia itu kemampuan berbahasa asing khususnya bahasa inggris atau dari skillnya , jadi saya fikir ke depan harus ada muatan silabus kaderisasi di organisasi itu memberi porsi kepada muatan bahasa inggris dalam konteks conversation”.

Selain skill bahasa, Wawasan internasionalisme/global perlu diperkuat, sebagaimana yang disampaikan oleh Bpk. VM:

“... dalam konteks wawasan para pimpinan dan kader organisasi itu harus meningkatkan kapasitas tentang kemampuan berorganisasi juga diplomasi internasional. Jadi globalisasi itu kan hal yang niscaya, semua bangsa di dunia hidup dalam pengaruh globalisasi kecuali bangsa bangsa yang menutup diri itupun bisa dihitung dengan jari seperti myanmar, korea utara itupun mereka sengaja menutup diri tapi diluar itu kita harus punya wawasan tentang globalisasi karena yang kita pahami itu kan berbeda dengan westrenisasi yang merupakan upaya penjajahan dalam bentuk baru”.

Skill berikutnya adalah kemampuan membangun jaringan dalam konteks regional dan internasional.

“...lalu kalau soal kemampuan lainnya saya pikir kemampuan membangun jaringan jadi temen temen pimpinan okp tingkat nasional harus memberanikan diri membangun jaringan di luar negeri paling tidak di negara asean dulu sama seperti dulu bang akbar punya jaringan dengan mahathir, mereka sudah saling ketemu dan berinteraksi waktu bang akbar menjadi ketua Hmi tahun 60an, suatu saat mereka menjadi leader di negaranya masing masing itu paradigmanya ketemu jadi kehidupan kerja sama antar negara asean menjadi lebih baik karena semuanya pernah ketemu, misalnya pak amin rais dengan anwar ibrahim sewaktu muda sering berinteraksi karena mereka sama sama aktivis, tetapi kalau pak amin rais tidak mempunyai kemampuan dalam membangun jaringan walaupun elit di malaysia tumbuh elit di thailand tumbuh akan susah membangun kerja sama karena tidak saling kenal.”(Bpk. VM)

Pengasan tentang skill internasionalisme ini Bpk. VM perlu digabungkan dengan wawasan kebangsaan dan nasionalisme sebagai berikut:

“ Jadi skill tadi bahasa inggris, pengetahuan wawasan tentang internasionalisme, regionalisme lalu kebangsaan kita sendiri lalu kemampuan membangun jaringan, saya pikir kalau ketiga hal ini dibentuk secara baik akan memberikan kemaslahatan kepada bangsa karena kita yakin bahwa seleksi alam akan membawa para tokoh pemuda ini suatu saat menjadi leader, entah itu leader dibidang politik, leader di bidang ekonomi, sosial keagamaan, budaya dan lain sebagainya.”

Hal senada juga disampaikan oleh Bpk. RA, meskipun dengan penekanan yang agak berbeda untuk aspek penguasaan bahasa inggris dalam konteks pergaulan di tingkat regional khususnya asia tenggara, sebagai sebagaimana disampaikan berikut:

“tetapi mungkin secara umum karena kita akan mengembangkan kapasitas yang lebih luas maka paling tidak kemampuan komunikasi kita dalam bahasa pergaulan..harus bagus pun, ...saya merasa berhak mendorong bahasa Indonesia sebagai bahasa pergaulan di asia tenggara.”

Berikutnya adalah kemampuan mengambil inisiatif yang diawali dengan adanya penguasaan atas wawasan global dan isu-isu internasional terkini, sebagaimana disampaikan oleh Bpk RA:

” kemampuan kita dalam memahami etika pergaulan internasional.. isu2 global dan kemampuan kita untuk mengambil inisiatif... sehingga bisa menjadid leading isu dalam relasi yang bersifat internasional..kalau aspek tadi dimiliki oleh para pemimpin pemuda, maka saya punya keyakinan mereka bisa mengambil tempat yang terhormat dalam pergaulan internasional.”

d) Aspek nasionalisme dan kebangsaan, kesadaran akan pluralitas.

Pada aspek kebangsaan, ukuran yang perlu dijadikan standar adalah bagaimana dia bersikap dan bertindak, bukan label formal yang melekat pada dirinya, sebagaimana yang disampaikan oleh Bpk. VM:

“... nasionalisme seseorang tidak diukur dengan label label formal yang dia sandang, jadi belum tentu seseorang yang berlabel formal GMNI itu nasionalis, dia harus diukur dari tindakannya apakah dia bisa berinteraksi dengan seluruh kalangan lintas agama dengan tanpa rasa risih..”

Selain itu, dalam aspek nasionalisme dan kebangsaan ini, kepekaan terhadap masalah yang dihadapi oleh bangsa juga harus dimiliki oleh pemuda pemimpin. Kesadaran akan kritisnya kondisi bangsa inilah yang dulunya menjadi

factor yang mendorong para pejuang untuk menjadi pemuda pemimpin dalam usia yang relative muda. Hal ini ditegaskan oleh pernyataan Bpk. RA:

“...kalau kita komparasikan dengan generasi sekarang, mereka dahulu ditempa oleh kondisi pada masa itu... mereka mungkin tidak semuanya mengalami jenjang kaderisasi seperti para aktifis sekarang. Tetapi situasi pada waktu itu membentuk mereka. Menjadi mekanisme kaderisasi yang jauh lebih efektif daripada model kaderisasi model papun...menghasilkan kepemimpinan polotik yang luar biasa pada masanya.”

Hal senada juga disampaikan oleh responden laian, sebagaimana pemaparan Bpk. VM :

“... ideologi barat itu coba diintervensi kedalam negeri kita dan kita harus punya pertahanan diri, pertahanan diri itu adalah soal kebangsaan, kalau rasa kebangsaan kita kuat betapapun nilai nilai luar itu masuk kita tidak akan tergodanya kita tidak akan tenggelam dalam keasyikan nilai-nilai asing, jadi itulah manfaat dari rasa kebangsaan itu menjadi muatan materi yang diprioritaskan dalam organisasi kepemudaan.”

e) Open mind

Aspek ‘open mind’ ini maksudnya keterbukaan pikiran dalam menerima wawasan baru dan tercermn pada keterbukaan (inklusif) dalam berinteraksi dengan semua golongan. Jadi dalam berpendapat dan bersikap, tidak meyakini bahwa hanya diri atau kelompoknya saja yang benar, dan yang lainnya salah. Namun juga menyadari ada pihak lain yang meyakini Sesutu secara bereda dengan dirinya, juga adanya kemungkinan bahwa pendapat orang lain ada peluang kebenarannya.

Tentana profil pemimpin yang memiliki keterbukaan dalam berpikir ini disampaikan oleh Bpk. SD sebagai berikut:

“...adalah orang-orang yang kalau disebarkan dimanapun dia bisa menjadi pemimpin, karena terlatih dengan kebebasan jadi nilai-nilai kebebasan ... itu sangat dijunjung tinggi sehingga memungkinkan orang itu bisa memiliki banyak pendapat yang berbeda.”

f) Spesialisasi ilmiah dan professional

Kesadaran tentang pentingnya kader OKP memiliki spesialisasi ilmiah/professional ini menurut responden telah mulai tumbuh di kalangan OKP sejak tahun 1980-an. Sehingga anggota OKP mulai menggalakkan kajian-kajian

ilmiah secara informal di luar aktivitas organisasi. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bpk. SD sebagai berikut:

“... anggota forum pada saat mahasiswa mereka memiliki forum yang namanya forum kajian tingkat tinggi. forum itu diskusi berbagai hal mulai dari forum ilmiah ... diskusi-diskusi yang berkaitan dengan ini ..di kemudian hari para aktifis-aktifis ini hampir semua doctor, artinya mendorong orang menjadi ilmuwan yang handal”

Namun secara formal, dari tahap Kesadaran sampai Integrasi, belum dimasukkan secara formal dalam sistem pengkaderan organisasi, sebagaimana disampaikan oleh Bpk ET:

“Memang sistem atau model pelatihan kita yang saya amati dari organisasi pemuda dan mahasiswa di Indonesia itu sebenarnya dia tidak spesifik dalam arti apa yang diajarkan mereka itu masih bersifat umum misal soal kepemimpinan. dia tidak mengarah ke spesifik misalnya yang mau menjadikan seseorang mungkin akan menjadi ahli teknik misalnya yang akan bekerja dibidang itu”

Hal senada juga disampaikan oleh Bpk. AT sebagai berikut:

Kalau organisasi kepemudaan kita sekarang kan lebih habbitnya politik, setelah selesai masuk dunia politik ada juga aktif di organisasi kemasyarakatan ada juga yang masuk dalam birokrasi pemerintahan, yang masih sangat kurang yaitu kesadaran untuk memasuki dunia yang membutuhkan kemampuan-kemampuan profesional, kita lihat memang belum begitu banyak terutama yang di rasakan atau dialami oleh tokoh tokoh pemuda.

g) Kesadaran Enterpreneurship/kewirausahaan

Untuk aspek kewirausahaan ini, menurut responden perlu ditanamkan pada OKP pada tahap penyesuaian. Untuk tahap lanjutan atau pengembangan spesialisasinya tidak cukup hanya mengandalkan sistem pengkaderan di OKP sebagaimana disampaikan oleh Bpk. AT berikut ini:

Menurut saya OKP itu membangun suatu opini yang bersifat public tentang pentingnya kita membutuhkan suatu komunitas yang bergerak dalam dunia usaha, jadi enterpreneurship itu penting. Tapi tentu bukan OKPnya itu yang melatih enterpreneurship, tapi kesadaran tentang pentingnya enterpreneurship itu penting. Jadi membangun kesadaran tentang enterpreneurship itu perlu, tapi untuk membangun kemampuan sebagai entrepreneur itu harus memasuki dunia yang lain.

Hasil Analisis Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan di atas, untuk rumusan model pelatihan dan teknis pengembangan pelatihan kepemimpinan pemuda tidak ada komentar atau tanggapan yang berarti. Komentar dan tanggapan responden lebih banyak mengarah pada rumusan untuk kompetensi kepemimpinan pemuda pada OKP tingkat nasional dalam rangkuman berikut ini:

- a. Aspek spiritualitas
- b. Aspek ideologis organisasi
- c. Aspek internasionalisme, meliputi skill bahasa, wawasan global, dan skill membangun jaringan
- d. Aspek nasionalisme dan kebangsaan, kesadaran akan pluralitas
- e. Open mind
- f. Spesialisasi ilmiah dan professional
- g. Aspek entrepreneurship/kewirausahaan

Aspek spiritualitas adalah hal yang esensi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Religiusitas adalah bagian yang membentuk jati diri/identitas bangsa Indonesia. Aspek ini penting untuk dimasukkan dalam rumusan kompetensi kepemimpinan. Namun dalam perumusan standar kompetensinya, perlu dirumuskan kompetensi general yang dapat mewakili aspek spiritualitas yang dapat berlaku umum untuk semua agama di Indonesia, dan merupakan kompetensi kuantitatif yang dapat dibuatkan ukurannya. Aspek ini dapat tercermin pada ranah kognitif terkait dengan KeTuhanan YME, afektif pada sikap-sikap positif yang secara universal diakui sebagai kompetensi sikap yang baik misalnya kejujuran, bertanggung jawab, kepedulian terhadap sesama dan lingkungan, dll.

Aspek ideologis organisasi dalam kemajemukan bangsa Indonesia adalah hal esensi lain yang juga membentuk identitas bangsa Indonesia. Dalam ranah pembelajaran, aspek ini satu klasifikasi pada ranah afektif. Artinya, aspek ini pasti didahului oleh input knowledge dalam membentuk kesadaran simbolik, dan akan berpengaruh signifikan pada aspek psikomotor dalam pengambilan sikap, tindakan, dan keputusan.

Dalam lingkungan dunia yang dinamis serta perubahan yang cepat dalam berbagai bidang, maka sebuah entitas, baik individu, organisasi bahkan Negara sekalipun; tidak dapat menutup diri dari lingkungan pergaulan di sekitarnya. Dan untuk dapat mempertahankan eksistensinya secara baik dan optimal, sebuah entitas harus dapat berinteraksi secara baik dengan lingkungannya. Dalam konteks pengembangan kepemimpinan pemuda, maka memiliki skill yang dapat digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungan pergaulan dunia, baik regional maupun internasional, mutlak diperlukan. Oleh karena itu, skill tersebut harus dimiliki oleh para pemuda pemimpin.

Begitu juga dalam aspek “open mind”. Dalam kehidupan internal dan eksternal bangsa Indonesia yang majemuk, dalam lingkungan yang dinamis dan berubah dengan cepat, maka berpikiran terbuka penting dimiliki oleh pemuda pemimpin. Dalam proses belajar dan pengembangan diri, berpikir terbuka dan siap menerima kebenaran, tidak merasa diri paling benar adalah nilai yang harus dimiliki.

Dalam hal nasionalisme dan kebangsaan terkait dengan komunikasi antar budaya, yang mendasar bagi kaum muda Indonesia saat ini dan ke depan adalah pemantapan kesadaran atas realitas empiris yang majemuk dan heterogen. Kesadaran akan pluralitas ini akan menghindarkan kaum muda dari sikap gampang memvonis kelompok lain sebagai salah. Sebaliknya, juga akan menjauhkan dari sikap sok pintar dan memonopoli kebenaran. Kesadaran akan pluralitas juga akan mendatangkan dialog yang terbuka, tajam, kritis, dan bertanggung jawab. Ini akan melahirkan wacana yang lebih intelektual, dan tidak sekadar provokatif. Dalam hal ini misalnya kaum muda Indonesia perlu mencontoh perdebatan antara Soekarno dan Natsir yang jujur dan intelektual, meski mereka mempunyai pandangan yang berbeda. (Urbaningrum,1999)

Dalam masa pembangunan ini, bangsa Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Rektor Universitas Paramadina Anies Baswedan memberikan gambaran besar tentang masalah kepemimpinan nasional yang dihadapi bangsa Indonesia sekarang. Anies menganalisa bahwa para pemimpin saat ini yang banyak muncul dari sektor publik dan *civil society* akan digantikan oleh pemimpin yang lahir dari sektor pasar (profesional dan entrepreneur). Hal ini

menarik untuk dicermati karena selama ini dari sector public dan civil society, Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) telah diakui eksistensinya sebagai tempat yang strategis bagi pemuda untuk mengembangkan kapasitas dan kemampuan kepemimpinannya. OKP juga diakui telah menjadi salah satu mesin produksi kepemimpinan nasional, yang dibuktikan dengan banyaknya alumni aktivis OKP yang menduduki pos-pos penting dalam kepemimpinan nasional. Namun dalam aspek spesialisasi ilmiah dan professional, belum menjadi perhatian yang serius.. Meskipun sejak era 80-an, beberapa OKP telah mulai menyadari hal ini dan mulai membentuk kelompok-kelompok studi, namun aspek ini belum secara optimal dirancang dan dijadikan target dalam proses kaderisasi OKP. Untuk itu, rumusan aspek tersebut akan dimasukkan dalam rumusan akhir kompetensi kepemimpinan pemuda tingkat nasional.

Aspek terakhir adalah aspek kewirausahaan. Dalam konsorsium kepemimpinan nasional, posisi pemimpin ekonomi adalah salah satu posisi penting selain peran dua kepemimpinan lainnya yaitu kepemimpinan politik dan kepemimpinan masyarakat. Dalam skala tertentu, peran kepemimpinan ekonomi ini dapat mempengaruhi dan menentukan kebijakan politik dan pemerintahan yang berimbas pada kehidupan rakyat. Oleh karena itu, posisi kepemimpinan ekonomi ini harus diamankan dengan merintis kepemimpinan ekonomi dari kalangan pemuda khususnya OKP.

5.3 Rumusan Akhir Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional

Rumusan akhir Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional ini adalah hasil pengolahan dari rumusan awal Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional yang disempurnakan dengan hasil wawancara.

Aspek-aspek rumusan kompetensi yang akan dimasukkan dalam rumusan adalah:

a. Aspek spiritualitas

Secara umum aspek ini akan dirumuskan dengan “ Keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan beribadah sesuai dengan agamanya”. Pada ranah kognitif,

aspek ini akan dimasukkan dalam rumusan yang mengacu pada identitas masing-masing OKP. Pada ranah afektif, aspek ini telah diwakili kompetensi di ranah afektif pada rumusan awal kompetensi.

b. Aspek ideologis organisasi

Aspek ini merupakan aspek muatan local organisasi dengan bingkai ideology yang tidak menyimpang dari landasan konstitusi bangsa Indonesia.

c. Aspek internasionalisme, meliputi skill bahasa, wawasan global, dan skill membangun jaringan

Pada ranah kognitif, aspek ini di dirumuskan dengan kompetensi penguasaan bahasa Inggris dengan standar TOEFL, serta wawasan regional dan internasional. Pada ranah afektif, aspek berkaitan dengan aspek lainnya, yaitu “open mind” dan nasionalisme, sebagai landasan dalam pergaulan internasional. Pada ranah psikomotor dirumuskan dengan dapat berkomunikasi dengan bahasa Inggris secara lancar baik lisan maupun tulisan serta skill membangun jaringan.

d. Aspek nasionalisme dan kebangsaan

Pada ranah kognitif akan dimasukkan dalam rumusan “Wawasan Kebangsaan”. Pada ranah afektif telah terwakili oleh rumusan yang ada yaitu aspek kepedulian terhadap sesama. Pada ranah psikomotor dirumuskan dalam “memperjuangkan kepentingan rakyat” dan “memakai produk-produk dalam negeri.”

e. Open mind

Telah terwakili oleh kompetensi pada rumusan awal kompetensi kepemimpinan pemuda.

f. Spesialisasi ilmiah dan professional

Telah terwakili oleh kompetensi pada rumusan awal kompetensi kepemimpinan pemuda.

h. Aspek entrepreneurship/kewirausahaan

Aspek ini secara khusus hanya dirumuskan dalam ranah kognitif untuk menumbuhkan kesadaran urgensi keberadaan pemimpin ekonomi dan dasar-dasar kewirausahaan pada tahap “Kesadaran”. Untuk tahap spesialisasi akan

dikembangkan pada pelatihan informal baik di di dalam maupun di luar organisasi.

Rumusan akhir kompetensi kepemimpinan pemuda tersebut akan disajikan dalam tabel 5.3, sekaligus akan dipetakan kelompok materi yang dibutuhkan dalam pelatihan kepemimpinan.



Tabel 5.3 Rumusan Akhir Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional

No	Kompetensi	Dimensi	Rincian	Materi
1.	Kognitif	1. Pengetahuan tentang diri	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui tipe kepemimpinan dirinya sendiri beserta kelemahan dan kelebihanannya Memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap lingkungan. 	Kepemimpinan Ideologi
		2. Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Memahami perbedaan gaya kepemimpinan dan efektifitas tiap gaya terhadap individu, grup atau konteks yang berbeda. 	Kepemimpinan
		3: Pengetahuan tentang Situasi (wawasan)	<ul style="list-style-type: none"> Memanfaatkan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan situasi Memahami wawasan kebangsaan Memahami wawasan regional dan internasional, serta isu-isu aktualnya Memahami urgensi kepemimpinan di tiga ranah yaitu, kepemimpinan politik, kepemimpinan masyarakat dan kepemimpinan ekonomi Memanfaatkan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan situasi 	Wawasan Ilmiah Wawasan kebangsaan dan nasionalisme
		4. Pengetahuan ideologi	<ul style="list-style-type: none"> Memahami prinsip Ketuhanan YME Memahami konstitusi negara 	Ideologi
		8. Pengetahuan Kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> Memahami urgensi kewirausahaan dalam membangun kemandirian bangsa dan mengentaskan kemiskinan Memahami dasar-dasar kewirausahaan 	Kewirausahaan

		9. Pengetahuan Ilmiah/Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki wawasan yang luas dalam segala bidang • Memiliki spesialisasi keilmuan minimal dalam satu bidang ilmu/profesi 	Wawasan Ilmiah
2.	Afektif	A. Menunjukkan Kepedulian	<ul style="list-style-type: none"> • Memperlakukan orang lain dengan kasih sayang, perhatian dan kebaikan • Menghargai perspektif orang lain • Mengidentifikasi kepedulian dan perhatian orang lain • Memahami hak-hak orang lain • Memahami kebutuhan orang lain • Mengantisipasi efek langsung maupun tidak langsung atas keputusan dan tindakan orang lain • Bersikap bijak terhadap informasi yang sensitif. 	Ideologi Komunikasi Resolusi Konflik
		B. Mendemonstrasikan keputusan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi isu-isu yang dapat menimbulkan pertanyaan etis • Menggunakan argumentasi rasional untuk menentukan apa yang harus diyakini dan dikerjakan. • Merefleksikan proses dan hasil yang rasional 	Ideologi

		<p>C. Mendemostrasi karakter dan nilai yang membuat orang lain mengikuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatakan kebenaran, meskipun tidak mudah • Melawan ketidakadilan. • Melawan asumsi, statemen dan perilaku yang menyimpang • Menolong orang lain. • Mempertahankan apa yang diyakininya, tetapi bersedia berkompromi untuk kebaikan yang lebih besar. • Belajar dari kesalahan. • Optimis. • Mendemonstrasikan kedermawanan setiap saat. 	<p>Ideologi</p>
3.	Psikomotorik	<p>1: Manajemen Diri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memanfaatkan kekuatan pada tipe kepemimpinannya dan meminimalkan efek dari kelemahannya. • Memanaj peran dan tanggungjawabnya. • Menampilkan fleksibilitas dan adaptasi untuk berubah, mendemonstrasikan kemampuan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung situasi, orang dan tujuan. • Menyikapi umpanbalik secara positif. • Bertanggungjawab. • Bersedia mengambil resiko yang rasional 	<p>Kepemimpinan Komunikasi Manajemen</p>

		<p>G. Manajemen konflik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakui emosi, motivasi dan reaksi diri sendiri. 2. Menghargai kebutuhan dan motivasi orang lain 3. Mengekspresikan ide dan kebutuhan tanpa bersikap egois 4. Tidak setuju terhadap ide, bukan orangnya. 5. Melihat dari sudut pandang yang lain 6. Memahami peluang dan tantangan dari keberagaman 7. Mengekspresikan emosi dengan baik 8. Berbicara dengan jelas dan intonasi yang tepat 9. Mengakui potensi konflik dan menanggapi 10. Mengidentifikasi hal-hal yang disetujui dan mengidentifikasi akar masalah dari ketidaksetujuan. 11. Ketika terjadi ketidaksetujuan, menawarkan kompromi yang strategis untuk mendapatkan hasil yang lebih besar. 12. Ketika disampaikan kepadanya masalah atau complain, menghindari membela diri tetapi focus pada solusi 	<p>Resolusi Konflik</p>
--	--	--	--------------------------------

		<p>J. Organisasi dan Perencanaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi tahapan untuk mencapai tujuan 2. Membuat rencana aksi berdasar tujuan inti organisasi 3. Mengidentifikasi sumber daya yang dapat di akses dan mengidentifikasi tugas-tugas yang dapat dipenuhi oleh sumberdaya tersebut. 4. Menyusun kepengurusan organisasi 5. Mengorganisasikan tugas-tugas dan mendelegasikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. 6. menyusun jadwal dan mekanisme yang terukur untuk menyelesaikan pekerjaan 7. Menganalisa hasil kerja kelompok dan menggunakannya untuk menentukan pembagian tanggungjawab pada tugas selanjutnya. <p>K. Kemampuan menggerakkan kelompok</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi tanggung jawab individu terhadap kelompok 2. Memastikan bahwa anggota telah melaksanakan tugasnya masing-masing. 3. Memonitor kemajuan kelompok dan menggunakan prestasi dan milestone untuk memelihara focus kelompok. 4. Mengidentifikasi dan merespon kekuatan yang dapat meningkatkan kemampuan kelompok untuk memenuhi tujuan. 5. Berkontribusi terhadap pengelolaan kelompok dengan memompakan semangat kebersamaan dalam kelompok. <p>L. Kualitas Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendemonstrasikan hal-hal yang membuat orang lain senang untuk mengikuti. 2. Menumbuhkan kepercayaan orang lain pada dirinya. 3. Menginspirasi orang untuk bertindak, khususnya dalam situasi sulit 4. Bersedia berkorban ketika diperlukan 5. Mampu mempertanggungjawabkan keputusan, pernyataan dan 	<p>Organisasi</p> <p>Kepemimpinan</p> <p>Kepemimpinan</p>
--	--	---	--

		<p>M. Visi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun dan mengkomunikasikan visi 2. Membuat orang lain berkomitmen terhadap visi 3. Mengidentifikasi tujuan yang menyimpang dari visi 4. Mendorong orang untuk bekerja mencapai tujuan 5. Menolong orang lain untuk menerima dan bekerja untuk perubahan 	Kepemimpinan
		<p>N. Kepemimpinan Bersama</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperkuat rasa memiliki dengan melibatkan orang lain dalam membuat perencanaan dan keputusan 2. Mengembangkan proses yang memungkinkan seseorang berkontribusi untuk mensukseskan kelompok 3. Mensupport orang lain untuk sukses 4. Memberdayakan orang dengan memberikan otoritas untuk bekerja dengan efisien 	Kepemimpinan
		<p>O. Pembinaan dan Pelatihan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakui bahwa kita dapat belajar dari segala sesuatu termasuk dari kesalahan. 2. Membina orang lain agar menjadi pemimpin 3. Menjadi model bagi orang lain 4. Memberikan umpan balik dan pembinaan untuk menolong orang lain memaksimalkan potensi mereka untuk sukses. 	Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan data

5.4 Rumusan Akhir Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada OKP OKP Tingkat Nasional

Rumusan akhir Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional ini adalah hasil pengolahan dari rumusan awal Kompetensi Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional yang disempurnakan dengan hasil wawancara.

Setiap dimensi dari model memiliki unit kurikuler untuk setiap tahap. Setiap dimensi memuat target kompetensi pada tiga tingkatan yang berbeda hirarki, dimana setiap target kompetensi memuat unit kurikuler yang akan menjadi panduan dalam pelaksanaan pelatihan. Target kompetensi yang dimaksud adalah rumusan awal kompetensi kepemimpinan pemuda yang telah dijabarkan di atas.

Ketiga tahapan dalam model yaitu “kesadaran”, “interaksi” dan “integrasi” diterjemahkan sebagai berikut:

- d. Kesadaran: adalah tahap dimana individu menyadari bahwa kepemimpinan adalah hal yang penting dalam kehidupan
- e. Interaksi: Adalah tahap dimana individu memikirkan tentang kepemimpinan dan ingin mengeksplorasinya.
- f. Integrasi: adalah tahap dimana individu difokuskan pada pengembangan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan.

Tahapan-tahapan tersebut secara konseptual dirumuskan dari teori *experiential learning* [Kolb \(1984\)](#), dimana pengalaman belajar adalah holistik integratif yang menggabungkan pengalaman, persepsi, kesadaran, dan perilaku

Berdasarkan studi Bloom dan Anderson tentang pembagian ranah pembelajaran, (*Handbook I, Handbook II dan Handbook III*) penulis mengambil 3 ranah pembelajaran untuk menggolongkan kompetensi dimensi kognitif, afektif dan psikomotor.

Sedangkan materi yang akan disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan pemetaan materi meliputi 10 kelompok materi, yaitu:

1. Ideologi
2. Kepemimpinan
3. Manajemen

4. Organisasi
5. Komunikasi
6. Resolusi Konflik
7. Wawasan Ilmiah
8. Wawasan kebangsaan dan nasionalisme
9. Wawasan Internasional
10. Kewirausahaan

Rumusan tersebut akan disajikan dalam Gambar 5.4.



Gambar 5.3: Model Pelatihan Kepemimpinan Pemuda pada OKP Tingkat Nasional

