



UNIVERSITAS INDONESIA

**DESAIN PELATIHAN PEMBENTUKAN KARAKTER UNTUK
ORGANISASI KEPEMUDAAN TINGKAT NASIONAL**

TESIS

GANGGA ADI PURWANTO

0906596273

**KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA**

JULI 2011



UNIVERSITAS INDONESIA

**DESAIN PELATIHAN PEMBENTUKAN KARAKTER UNTUK
ORGANISASI KEPEMUDAAN TINGKAT NASIONAL**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si)**

GANGGA ADI PURWANTO

0906596273

**KAJIAN STRATEGIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA**

JULI 2011

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Gangga Adi Purwanto

NPM : 0906596273

Tanda Tangan :

Tanggal : 12 Juli 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Gangga Adi Purwanto
NPM : 0906596273
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Judul Tesis : Desain Pelatihan Pembentukan Karakter untuk
Organisasi Kepemudaan Tingkat Nasional

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Candra Wijaya, M.Si., MM.(.....)

Ketua Sidang : Dr.Amy S. Rahayu, M.Si (.....)

Penguji : DR. H. Alfitra Salamm, APU (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 12 Juli 2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan bimbingan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Peminatan Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan, Universitas Indonesia. Tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sejak masa perkuliahan hingga penyusunan tesis, akan sangat sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- (1) Prof. Dr. Candra Wijaya, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan tesis ini.
- (2) Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga, yang sudah memberikan bantuan, kesempatan dan arahan saat menyelesaikan kuliah dan menyusun tesis.
- (3) Rekan-rekan pengurus pusat Organisasi Kepemudaan (OK) yang telah meluangkan waktunya untuk membantu pada saat pengumpulan data.
- (4) Bapak/Ibu dosen, staf, dan karyawan, serta rekan-rekan mahasiswa Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
- (5) Teman-teman seperjuangan di IQRO' CLUB Purbalingga, IQRO' CLUB Jawa Tengah, generasi *tarbiyah* di Purbalingga atas bantuan, dukungan dan doanya.
- (6) Mentor, Senior Mentor, dan Grand Mentor di PT. Freedom Faithnet Global atas kesabaran, pengertian dan dukungannya.
- (7) Almarhum Bapak yang selalu memberikan dukungan untuk terus melanjutkan studi ketika beliau masih ada.
- (8) Ibu, Kedua Mertua, dan adik-adik saya atas dukungan, bantuan, dan doa tulusnya

(9) Ita Apriliyani, istri saya tercinta dan Fathiyya Hafshah Istyhad dan adiknya dalam kandungan, anak saya tersayang atas dukungan, bantuan, doa, dan kerelaan mengorbankan sebagian haknya saat saya menyelesaikan perkuliahan dan tesis ini.

(10) Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu di sini yang telah banyak membantu penulis dalam perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kepemimpinan.

Jakarta, Juli 2011

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gangga Adi Purwanto
NPM : 0906596273
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

***Desain Pelatihan Pembentukan Karakter
untuk Organisasi Kepemudaan Tingkat Nasional***

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Juli 2011
Yang menyatakan

(Gangga Adi Purwanto)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	<i>xiii</i>
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Batasan Penelitian	10
2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Nilai.....	12
2.2 Karakter.....	15
2.3 Perkembangan	24
2.4 Pengembangan Karakter	25
2.5 Tatanan Ideal Pengembangan Karakter Bangsa.....	26
2.6 Kompetensi Pemuda.....	27
2.7 Organisasi Kepemudaan (OK)	30
2.8 Desain Pelatihan.....	33
3. METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43

3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4 Teknik Analisis Data.....	45
3.5 Pemeriksaan Keabsahan Data	45
4. PEMBAHASAN	46
4.1 Deskripsi Data.....	46
4.2 Analisis Data	56
5. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	84
DAFTAR REFERENSI	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rumusan Pacasila.....	23
Gambar 2.2 Diagram Venn Konfigurasi Karakter	26
Gambar 2.3 Tatanan Ideal dalam Proses Pembangunan dan Pembinaan Karakter.....	26
Gambar 2.4 Model Desain Pelatihan Blanchard dan Thacker	35

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tipe-Tipe Tujuan Penelitian	37
Tabel 2.2 Model Evaluasi Korkpatrick	40
Tabel 2.3 Bidang Kerja Evaluasi	41
Tabel 4.4 Sebaran Materi, Metode dan Instruktur pada Penelitian Pembentukan Karakter untuk OK	71
Tabel 4.5 Proses Evaluasi Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK.....	76
Tabel 5.6 Proses Evaluasi Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK.....	81
Tabel 6.7 Kurikulum Desain Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Hasil Wawancara

Lampiran 3. Pedoman Pelatihan Pengembangan Karakter Pemuda Indonesia
Kemenpora Tahun 2010

ABSTRAK

Nama : Gangga Adi Purwanto
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Strategik
Pengembangan Kepemimpinan
Judul : Desain Pelatihan Pembentukan Karakter untuk
Organisasi Kepemudaan Tingkat Nasional

Tesis ini membahas tentang Desain Pelatihan Pembentukan Karakter untuk Organisasi Kepemudaan (OK) Tingkat Nasional yang terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan (*training needs*), teori pembelajaran (*learning theory*), yang digunakan, keterbatasan organisasi (*organizational constraints*), tujuan pembelajaran (*learning objectives*), dan tujuan pelatihan termasuk penyusunan *KSAs* (*knowledges, skill, attitudes*), identifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung pembelajaran, penentuan metode dan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran dan menyusun perangkat evaluasi pelatihan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data digunakan menggunakan instrumen wawancara dan dokumentasi, dan dianalisis dengan model desain pelatihan dari Blanchard dan Thacker. Hasil penelitian berupa Desain Pelatihan Pembentukan Karakter untuk Organisasi Kepemudaan (OK) Tingkat Nasional.

Kata kunci :
desain pelatihan, pembentukan karakter, Organisasi Kepemudaan (OK)

ABSTRACT

Name : Gangga Adi Purwanto
Study Program: National Resilience Assesment, The Strategic Study For
Leadership Development
Title : Character Building Training Design for National Youth
Organization Commitee

The focus of this study is to design Character Building Training for National Youth Organization Commitee consist of training need assesment, learning theory, organizational constraints, learning objectives including KSAs (knowledges, skills, attitudes) objectives, determine factors that facilitate learning and transfer, select methods of instruction and identify design strategy, and built evaluation tools. This research is qualitative reseach design. The data were collected by documentations and interviews, and analyzed with Blanchard and Thacker model of training design. The result of the research a Character Building Training Design for National Youth Organization Commitee.

Keyword :
training design, character building, Youth Organization Commitee

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ir. Soekarno, Presiden RI pertama mengemukakan pentingnya membangun jati diri bangsa dan jati diri bangsa dibangun melalui pembangunan karakter bangsa atau apa yang disebut Bung Karno sebagai *national and character building*. Para pendiri bangsa (*founding fathers*) Indonesia bersepakat bahwa membangun jati diri atau membangun karakter bangsa mesti dilaksanakan secara berkesinambungan dari kemajemukan masyarakat Indonesia. Setiap bangsa memiliki jati diri, dan itu berbeda-beda antara bangsa yang satu dengan bangsa yang lainnya dan dipengaruhi oleh banyak hal, misalnya letak geografis, budaya, ekonomi, politik, agama dan lainnya. Jati diri suatu bangsa merupakan ciri khas dari bangsa itu sendiri.

Menurut M. Hatta Rajasa (2007), pembangunan bangsa dan pembangunan karakter bangsa adalah dua istilah yang sering saling dipertautkan antara satu dengan lainnya. Hal ini sangat wajar karena artikulasi sebuah bangsa memang berbeda dengan sebuah benda fisik biasa, misalnya bangunan atau jembatan. Jika sebuah bangunan atau jembatan runtuh, maka keruntuhannya dapat tampak secara fisik, antara lain dengan berserakannya bagian-bagian jembatan atau bangunan tersebut. Namun hal tersebut berbeda dengan bangsa. Sebuah bangsa adalah kumpulan dari tata nilai (*values*). Sendi-sendi yang menopang sebuah bangsa umumnya adalah berupa karakter dan mentalitas rakyatnya yang menjadi pondasi yang kokoh dari tata nilai bangsa tersebut. Keruntuhan sebuah bangsa umumnya ditandai dengan semakin lunturnya nilai nilai bangsa tersebut, walaupun secara fisik bangsa tersebut sebenarnya masih eksis.

Meskipun sudah bukan barang baru, namun harus diakui bahwa fenomena globalisasi adalah dinamika yang paling strategis dan membawa pengaruh dalam tata nilai dari berbagai bangsa termasuk bangsa Indonesia. Sebagian kalangan menganggapnya sebagai ancaman yang berpotensi untuk menggulung tata nilai dan tradisi bangsa kita dan menggantinya dengan tata nilai pragmatisme dan populerisme asing. Di pihak lain, globalisasi adalah juga sebuah fenomena alami,

sebuah fragmen dari perkembangan proses peradaban yang harus kita lalui bersama. Sehubungan dengan hal tersebut, maka globalisasi dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengulas pembangunan karakter bangsa menuju pada kemandirian bangsa.

Pemuda adalah komponen bangsa yang paling rentan terhadap amalgamasi tata nilai dan budaya, oleh karena itu diperlukan ulasan khusus tentang peran strategis pemuda dalam pembentukan karakter bangsa yang menunjang pembangunan dan kemandirian bangsa. Pemuda dalam kiprahnya di setiap penggal sejarah telah banyak menorehkan karya dan prestasi. Pemuda sebagai agen perubahan (*agent of change*) tercirikan dengan karakter dan keunggulannya, memiliki kapasitas sebagai pemimpin perubahan.

Berdasarkan data dari Biro Pusat Statistik, pada tahun 2009 jumlah pemuda Indonesia yaitu usia 16 sampai 30 tahun sebanyak lebih kurang 62 juta jiwa atau 27 % dari jumlah penduduk Indonesia. Secara normatif, dan sebagaimana telah hampir dapat diterima oleh umumnya kita sekalian, pembentukan karakter bangsa merupakan hal yang amat penting bagi pemuda dan bahkan menentukan nasib bangsa di masa depan. Selanjutnya, kita juga telah sering mendengar bahwasanya pemuda perlu memiliki mental kepribadian yang kuat, bersemangat, ulet, pantang menyerah, disiplin, inovatif dan bekerja keras, untuk dapat menjadikan bangsanya menjadi bangsa yang memiliki daya saing tinggi, sehingga dapat berada sejajar dengan bangsa bangsa lain.

Kepribadian pemuda yang mantap dan berbudi pekerti luhur dapat disebut sebagai tanda kedewasaan. Hal ini merupakan dambaan bersama sebagai anak bangsa. Proses menuju kemantapan kepribadian merupakan upaya bersama semua komponen bangsa, bersinergi sesuai tanggung jawab masing-masing yang dilakukan secara progresif-komprehensif dan tidak henti-hentinya. Upaya tersebut pada dasarnya sudah berjalan, namun belum bisa mengimbangi atau melebihi tantangan zaman globalisasi yang tidak menentu dan selalu berubah mengikuti kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Pemuda sebagai pilar bangsa, dituntut kepeloporannya dapat melakukan terobosan-terobosan dengan memberikan kontribusi mengatasi masalah-masalah yang dihadapi bangsa Indonesia. Pemerintah melalui program kerja kantor

Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora) terus memperhatikan keberadaan pemuda di tanah air. Pengakuan dan penghargaan terhadap pemuda terus dilakukan. Berbagai prestasi telah banyak diraih oleh pemuda-pemudi Indonesia diantaranya para siswa-siswi SMA dalam Kejuaraan Olimpiade Fisika Asia ke 9 di Mongolia 20-28 April 2008. Tim Olimpiade Fisika Indonesia mempersembahkan 3 emas, 1 perak, 1 perunggu dan 4 Honorable Mention. Dalam kompetisi ini Indonesia berhasil meraih peringkat kedua. Di tingkat Perguruan Tinggi, sebanyak 10 mahasiswa dari enam perguruan tinggi, yakni Universitas Indonesia, Universitas Brawijaya, Universitas Gadjah Mada, Universitas Pendidikan Indonesia, Institut Teknologi Bandung, Institut Teknologi Telkom mewakili Indonesia pada *International Scientific Olympiad on Mathematics (ISOM)*, di Iran dan *International Mathematics Competition for University Student* di Blagoevgard, Bulgaria. Bahkan awal bulan Juli 2011, para pemuda Indonesia berhasil memperoleh kemenangan di kejuaraan mobil urban di Malaysia.

Kantor Menpora juga terus menggalakkan untuk para sarjana program Sarjana Penggerak Pembangunan di Perdesaan (SP-3) sejak Tahun 2006. Dengan visi terwujudnya masyarakat desa yang ditopang oleh produktivitas kegiatan ekonomi dan industri yang berbasis sumber daya lokal dan didukung oleh budaya generasi mudanya dan misi menggerakkan dan membangun pedesaan melalui penyediaan sumber daya pemuda berpendidikan tinggi dan terlatih sebagai mitra masyarakat dalam pembentukan sumber daya yang dimiliki; mengembangkan berbagai kegiatan produktif berbasis potensi desa yang bermakna terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat desa; memacu tumbuhnya budaya kerja yang produktif, efektif, dalam bingkai kebersamaan dan kekeluargaan untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat desa; membentuk kepribadian pemuda agar memiliki jiwa kesukarelawanan, kepeloporan, kepemimpinan, dan kewirausahaan sehingga mampu menghadapi masalah-masalah kompleks dalam kehidupan masyarakat; meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman pemuda dalam pemberdayaan masyarakat; dan mewujudkan cita-cita dan idealisme generasi muda sebagai warga negara Indonesia yang potensial sekaligus sebagai warga negara yang bertanggung jawab.

Namun di sisi lain kondisi yang dihadapi sekarang juga menunjukkan bahwa era globalisasi telah menempatkan pemuda Indonesia pada posisi yang berada di tengah-tengah derasnya arus informasi yang sedemikian bebas, sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi. Sebagai akibatnya, maka nilai-nilai asing secara disadari ataupun tidak disadari telah memberi pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pemuda. Walaupun masih belum ada bukti empiris secara langsung bahwa nilai-nilai asing tersebut seluruhnya memberikan dampak negatif bagi pemuda, akan tetapi jika tidak dilakukan upaya antisipasi apapun, bukan tidak mungkin, di masa depan nanti, bangsa ini akan menjadi bangsa yang berpendirian lemah serta sangat mudah hanyut oleh hiruk-pikuknya dinamika globalisasi, dan pada akhirnya akan mudah dikendalikan oleh bangsa lain.

Beberapa persoalan kepemudaan yang terkait dengan peran sosial masih memerlukan perhatian. Beberapa persoalan yang menandai kondisi pemuda saat ini antara lain persoalan rendahnya minat baca di kalangan pemuda, yaitu 37,5%; persoalan penyalahgunaan obat-obatan psikotropika dan narkotika; premanisme; serta minimnya sarana dan prasarana kepemudaan juga merupakan faktor yang turut memperbesar masalah kepemudaan. Di Indonesia, seperti yang dirilis Majalah Komunitas (2009) menyebutkan bahwa Sebanyak 30 persen pelajar di Kota Sukabumi, Jawa Barat, diduga telah melakukan seks bebas. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh dinas kesehatan setempat sepanjang tahun 2007. Sedangkan dalam kasus Narkoba, jumlah kasus penggunaannya sepanjang tahun 2007 mencapai 900 orang. Dari jumlah itu, 90 persen pengguna yang telah menjalani rehabilitasi, diketahui telah kembali aktif menggunakan narkoba. Dalam dunia maya pun prestasi amoral sebagian generasi muda kita juga tak kalah hebatnya. Bahkan kondisi penurunan moral terjadi hingga daerah yang melibatkan pengurus organisasi kepemudaan seperti kasus yang terjadi pada ketua KNPI kabupaten Banyumas Jawa Tengah yang di penjara akibat penyalahgunaan narkoba (2010). Sementara itu angka pengangguran berdasarkan data ILO, organisasi buruh sedunia, di Indonesia menunjukkan angka 23 juta jiwa (12 juta di antaranya dari kalangan pemuda).

Gambaran umum keadaan di atas memberikan asumsi penilaian umum

bahwa ada pemuda yang melakukan aktivitas positif dan berprestasi dan ada pula pemuda yang memiliki kecenderungan melakukan hal-hal negatif dan merosot moralnya. Hal ini akan memberikan pengaruh pada rasa kebangsaan (nasionalisme) di kalangan pemuda. Meskipun belum nampak secara jelas, akan tetapi harus diakui bahwa saat ini telah mulai ada gejala dari menurunnya semangat dan rasa kebangsaan atau nasionalisme di kalangan pemuda yang ditunjukkan dari semakin berkurangnya pemahaman pemuda terhadap sejarah dan nilai-nilai budaya bangsanya sendiri.

Upaya strategis yang harus dilakukan oleh pemuda dalam menghadapi hal tersebut adalah sebuah koordinasi gerakan revitalisasi kebangsaan yang diarahkan terutama pada penguatan ketahanan masyarakat dan bangsa terhadap segenap upaya nihilisasi dari pihak luar terhadap nilai-nilai budaya bangsa. Adapun pemuda dalam melaksanakan koordinasi gerakan tersebut memiliki 3 (tiga) peran penting yakni:

1. Sebagai pembangun-kembali karakter bangsa (*character builder*). Di tengah tengah derasny arus globalisasi, kemudian ditambah dengan sejumlah erosi karakter positif bangsa sementara adanya gejala amplifikasi atau penguatan mentalitas negatif, seperti malas, koruptif dan sebagainya, maka peran pemuda adalah membangun kembali karakter positif bangsa. Peran ini tentunya sangat berat, namun esensinya adalah adanya kemauan keras dan komitmen dari pemuda untuk menjunjung nilai-nilai moral di atas kepentingan-kepentingan sesaat sekaligus upaya kolektif untuk menginternalisasikannya pada kegiatan dan aktifitasnya sehari-hari.
2. Sebagai pemberdaya karakter (*character enabler*). Pembangunan kembali karakter bangsa tentunya tidak akan cukup, jika tidak dilakukan pemberdayaan secara terus menerus. Sehingga pemuda juga dituntut untuk mengambil peran sebagai pemberdaya karakter atau *character enabler*. Bentuk praktisnya adalah kemauan dan hasrat yang kuat dari pemuda untuk menjadi role model dari pembentukan karakter bangsa yang positif. Peran ini pun juga tidak kalah beratnya dengan peran yang pertama, karena selain kemauan kuat dan kesadaran kolektif dengan kohesivitas tinggi, masih dibutuhkan adanya kekuatan untuk terlibat dalam suatu ajang konflik etika dengan entitas lain di

masyarakat maupun entitas asing.

3. Sebagai perekayasa karakter (*character engineer*) sejalan dengan perlunya adaptifitas daya saing untuk memperkuat ketahanan bangsa. Peran yang terakhir ini menuntut pemuda untuk terus melakukan pembelajaran. Harus diakui bahwa pembentukan karakter positif bangsa, bagaimanapun juga, menuntut adanya modifikasi dan rekayasa yang tepat disesuaikan dengan perkembangan jaman. Sebagai contoh karakter pejuang dan patriotisme tentunya tidak harus diartikulasikan dalam konteks fisik, akan tetapi dapat dalam konteks lainnya yang bersifat non-fisik. Peran pemuda dalam hal ini sangat diharapkan oleh bangsa, karena di tangan mereka-lah proses pembelajaran adaptif dapat berlangsung dalam kondisi yang paling produktif.

Hal yang berat bagi para pemuda adalah untuk memainkan ketiga peran tersebut secara simultan dan interaktif. Memang masih diperlukan adanya peran pemerintah dan komponen bangsa lainnya dalam memfasilitasi aktualisasi peran tersebut oleh pemuda. Namun demikian konsentrasi peran tetap pada pemuda. Tanpa adanya peran aktif mereka dalam gerakan revitalisasi kebangsaan yang dimaksud di atas, maka bukan tidak mungkin penggerusan nilai-nilai budaya bangsa akan berjalan terus secara sistematis dan pada akhirnya bangsa ini akan semakin kehilangan integritas dan jati-dirinya.

Organisasi Kepemudaan (OK) sebagai salah satu sarana pembentukan karakter pemuda Indonesia dapat menjadi tempat pembelajaran sekaligus pembentukan yang baik. OK nasional hingga kelurahan/desa berdasarkan data BPS dalam single years tahun 2009 sebanyak lebih kurang 276.787 dengan anggota jutaan orang. Jumlah OK yang demikian besar berpeluang untuk berkontribusi lebih bagi pembentukan karakter pemuda. Faktanya banyak pimpinan maupun anggota OK yang menjadi figur di sejumlah organisasi kemasyarakatan, sosial dan politik, artinya OK memiliki peran dalam menyiapkan figur-figur pemuda yang berkarakter untuk masa depan Indonesia. Peran ini akan berjalan optimal manakala ada kerjasama dengan pemerintah sebagai pengambil kebijakan secara komprehensif. Dengan jumlah pemuda dan OK yang begitu besar otomatis tanggung jawab pembentukan karakter tidak hanya melalui

pendidikan karakter di satuan pendidikan (formal) maupun non formal. Perlu adanya pembentukan karakter yang cepat, komprehensif dan masif di kalangan pemuda.

Dalam upaya pembentukan karakter pemuda, pemerintah memiliki peran dan tanggungjawab besar. Kemenpora menempatkan pembentukan karakter sebagai salah satu tujuan pembangunan kepemudaan. Dalam rencana strategis 2010-2014, Kemenpora menetapkan peningkatan *character building* melalui gerakan, revitalisasi dan konsolidasi gerakan kepemudaan, yang ditandai dengan:

- Meningkatnya fasilitasi peningkatan wawasan kebangsaan, perdamaian, dan lingkungan hidup bagi pemuda;
- Meningkatnya fasilitasi pembentukan kepemimpinan pemuda;
- Meningkatnya fasilitasi pembentukan kewirausahaan pemuda;
- Meningkatnya fasilitasi pembentukan kepeloporan pemuda;
- Terlaksananya fasilitasi pelatihan kepemimpinan, manajemen, dan perencanaan program bagi pengelola organisasi kepemudaan.

Berdasarkan kebijakan Kemenpora tersebut tentu memerlukan kerjasama semua pihak untuk mewujudkannya sehingga dibutuhkan koordinasi yang sinergis, efektif, dan berkesinambungan antar lembaga yang menangani pembangunan kepemudaan termasuk OK sebagai *stakeholders* kepemudaan. Sebagai *leading sector* aparat pemerintah yang bertanggung jawab menyusun arah kebijakan dan strategi membentuk karakter pemuda, Kemenpora melakukan beberapa proses penyadaran pemuda antara lain :

1. Menumbuhkembangkan aspek karakter (etik dan moralitas) dalam bertindak pada setiap dimensi kehidupan kepemudaan;
2. Memperkuat iman dan takwa serta ketahanan mental-spiritual;
3. Meningkatkan kesadaran hukum.

Implementasi strategi ini dalam hal penyadaran dan pemberdayaan pemuda khususnya peningkatan kapasitas pemuda yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan, pengaderan, pembimbingan, dan pendampingan pembentukan dan pembentukan karakter pemuda. Dalam konteks ini dua hal yang penting dalam strategi pembentukan dan pembentukan karakter pemuda dalam poin arah kebijakan Kemenpora, *pertama*; pendidikan dan pelatihan pembentukan karakter

pemuda, dan *kedua*; pendidikan dan pelatihan tersebut dilatari motivasi upaya penyadaran, pembentukan dan pembentukan karakter pemuda

Kebijakan Kementerian Pemuda dan Olahraga dibidang kepemudaan diuraikan dalam tiga pilar pembangunan pemuda yaitu bidang penyadaran pemuda, bidang pemberdayaan pemuda (kedua pilar ini berada di bawah tugas fungsi Deputy I, Deputy Bidang Pemberdayaan Pemuda), dan pilar pembentukan kepemimpinan pemuda yang masuk dalam ranah kerja Deputy II yang diberi nama Deputy Pembentukan Pemuda.

Deputy I sebagai unit yang bertanggungjawab pada pilar penyadaran pemuda dan pemberdayaan pemuda menurut Peraturan Menteri Negara Pemuda Dan Olahraga Nomor 193 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementrian Pemuda Dan Olahraga mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan pemuda (Pasal 147). Susunan organisasi Deputy I pada pasal 149 disebutkan terdiri atas:

- a. Asisten Deputy Peningkatan Sumber Daya Pemuda;
- b. Asisten Deputy Peningkatan Wawasan Pemuda;
- c. Asisten Deputy Peningkatan Kapasitas Pemuda;
- d. Asisten Deputy Peningkatan Kreativitas Pemuda; dan
- e. Asisten Deputy Organisasi Kepemudaan

Pendidikan dan pelatihan sebagai sarana yang bertujuan membentuk karakter pemuda pada Kementrian Pemuda dan Olahraga merupakan tugas dan fungsi kerja Deputy Pemberdayaan Pemuda pada Asisten Deputy Peningkatan Kapasitas Pemuda. Beragam pelatihan baik jenis program pelatihan dan objek pemuda penerima manfaatnya (*beneficiaries*) dilaksanakan secara rutin. Pelatihan pembentukan karakter yang dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kader Pembentukan Etika Moral Pemuda Indonesia (KAPMEPI) tingkat nasional, propinsi dan kabupaten/kota
2. Pendidikan Karakter Pemuda Tingkat Nasional
3. Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia

Pelatihan-pelatihan tersebut sejak awal implementasinya (tahun 2007) merupakan program prioritas yang secara rutin diadakan oleh Asisten Deputy Bidang Peningkatan Kapasitas Pemuda yang sebelumnya bernama Asisten Deputy Urusan

Pembentukan IPTEK dan IMTAQ. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan tersebut bertujuan menghasilkan pemuda-pemuda berkarakter yang mampu menularkan sifat positifnya kepada pemuda lain di organisasi kepemudaannya di daerah masing-masing. Di tahun 2010 pelatihan pembentukan karakter baru merekrut 132 pelatih secara nasional (Kemenpora, 2010), tentu untuk kebutuhan pembentukan karakter pemuda jumlah tersebut masih sangat sedikit. Oleh karena itu perlu peran *stakeholders* kepemudaan lainnya yaitu Organisasi Kepemudaan (OK) untuk melaksanakan pelatihan pembentukan karakter tersendiri sehingga dapat dengan mudah, komprehensif dan masif membentuk pemuda-pemuda berkarakter yang siap terjun ke masyarakat.

1.2 Perumusan Masalah

Dari pemaparan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- 1.2.1 Adanya kecenderungan penurunan moral pemuda di masyarakat
- 1.2.2 Terjadinya ketidakseimbangan antara besarnya jumlah pemuda dan organisasi kepemudaan (OK) dengan proses pelibatan pemuda dan OK dalam hal pembentukan karakter
- 1.2.3 Kebijakan Kemenpora dalam pelatihan pembentukan karakter bagi pemuda belum banyak mencetak pemuda-pemuda berkarakter untuk didelegasikan membentuk pemuda-pemuda berkarakter lainnya di daerah masing-masing
- 1.2.4 Perlunya Indonesia mengembangkan aspek pembentukan karakter bagi pemuda yang cepat, mudah, komprehensif dan masif
- 1.2.5 Perlu adanya pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia di tataran Organisasi kepemudaan (OK) sebagai salah satu *stakeholder* pemuda

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dapat maka diperlukan pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia yang dilaksanakan Organisasi Kepemudaan (OK) yang di desain secara mudah, komprehensif dan masif sebagai suatu pelatihan sehingga dapat digunakan sebagai sarana pembentukan karakter oleh OK dalam menghadapi globalisasi. Oleh sebab itu rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah : *Perlu desain*

pelatihan yang mengakomodasi kebutuhan dan tujuan dasar pelatihan yaitu sebagai sarana pembentukan karakter pemuda terutama pada Organisasi Kepemudaan (OK) .

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah : *bagaimana desain pelatihan pembentukan karakter pada Organisasi Kepemudaan (OK) tingkat nasional.*

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah desain pelatihan pembentukan karakter bagi Organisasi Kepemudaan (OK) tingkat nasional.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian ini diharapkan memberi manfaat, antara lain :

- 1.5.1 Sebagai sarana menambah pengetahuan tentang desain pelatihan pembentukan karakter bagi OK.
- 1.5.2 Hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi Kemenpora dalam mendesain dan menyelenggarakan pelatihan pembentukan karakter.
- 1.5.3 Sebagai bahan referensi dan data bagi OK untuk mengambil kebijakan terkait pembentukan karakter.

1.6 Batasan Penelitian

Mengingat luasnya cakupan permasalahan yang dapat dimunculkan dalam penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah. Penelitian ini hanya akan menitikberatkan pada bagaimana desain pelatihan pembentukan karakter bagi OK tingkat nasional sehingga akan dilakukan penelitian pada Kemenpora khususnya asisten deputi peningkatan kapasitas pemuda deputi bidang pemberdayaan pemuda dan Organisasi Kepemudaan. Organisasi kepemudaan yang dimaksud adalah organisasi kepemudaan pada level nasional atau pengurus pusat sebagai pusat pengambil kebijakan yang memiliki implikasi secara nasional dan menyeluruh ke semua level di dalam organisasi. Organisasi kepemudaan yang

akan dijadikan sampel penelitian adalah organisasi kepemudaan (OK) nasional yang didirikan dan digerakkan oleh pemuda yang berlatar belakang organisasi keagamaan sebagai ciri khas OK. OK tersebut membawa nilai-nilai ajaran agama yang dijadikan panduan pelaksanaan pembentukan karakter bagi anggotanya yang digunakan secara nasional. OK tersebut adalah KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia), GAMKI (Gerakan Angkatan Muda Kristen Indonesia), GEMABUDHI (Generasi Muda Buddhis Indonesia), PERADAH (Persatuan Pemuda Hindu Indonesia).

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Nilai

Sejumlah ahli ilmu pengetahuan yang tertarik dengan tingkah laku manusia, sejak lama telah tertarik dengan konsep nilai (misalnya, Kluckhohn, 1951; Allport, 1960; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992, 1994; Feather, 1994, 1995). Kluckhohn (dalam Zavalloni, 1975) sebagai seorang antropolog, misalnya, sejak tahun 1951 telah mendefinisikan nilai sebagai :

“... a conception explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influence the selection from available modes, means and ends of action.” (Kluckhohn dalam Zavalloni, 1975, hal. 75)

Isu penting yang menurut Zavalloni (1975) perlu diperhatikan dalam pemahaman tentang nilai adalah, nilai seseorang dapat sama seperti nilai semua orang lainnya, sama dengan sebagian orang, atau tidak sama dengan semua orang lain. Definisi Kluckhohn di atas menggambarkan bahwa nilai selain mewakili keunikan individu, juga dapat mewakili suatu kelompok tertentu. Hal ini mulai mengarah kepada pemahaman nilai yang universal. Dalam perkembangannya, Rokeach (1973) dengan tegas mengatakan bahwa asumsi dasar dari konsep nilai adalah bahwa setiap orang, di mana saja, memiliki nilai-nilai yang sama dengan derajat yang berbeda (menunjukkan penegasan terhadap konsep universalitas nilai). Namun penelitian yang paling komprehensif tentang nilai-nilai yang universal (dalam arti terdapat di mana saja di semua budaya) dimulai oleh Schwartz dan Bilsky (1987). Mereka mulai mencari nilai-nilai apa yang universal dari 44 negara dengan sampel di masing-masing negara berkisar antara 154 sampai dengan 542 orang.

Untuk memahami pengertian nilai secara lebih dalam, berikut ini akan disajikan sejumlah definisi nilai dari beberapa ahli :

“Value is an enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state of existence.” (Rokeach, 1973 hal. 5)

“Value is a general beliefs about desirable or undesirable ways of behaving and about desirable or undesirable goals or end-states.” (Feather, 1994 hal. 184)

“Value as desirable transsituational goal, varying in importance, that serve as guiding principles in the life of a person or other social entity.” (Schwartz, 1994 hal. 21)

Lebih lanjut Schwartz (1994) juga menjelaskan bahwa nilai adalah (1) suatu keyakinan, (2) berkaitan dengan cara bertingkah laku atau tujuan akhir tertentu, (3) melampaui situasi spesifik, (4) mengarahkan seleksi atau evaluasi terhadap tingkah laku, individu, dan kejadian-kejadian, serta (5) tersusun berdasarkan derajat kepentingannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, terlihat kesamaan pemahaman tentang nilai, yaitu (1) suatu keyakinan, (2) berhubungan dengan cara bertingkah laku dan tujuan akhir tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai adalah suatu keyakinan mengenai cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkan individu, dan digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya. Pemahaman tentang nilai tidak terlepas dari pemahaman tentang bagaimana nilai itu terbentuk. Schwartz berpandangan bahwa nilai merupakan representasi kognitif dari tiga tipe persyaratan hidup manusia yang universal, yaitu :

1. kebutuhan individu sebagai organisme biologis
2. persyaratan interaksi sosial yang membutuhkan koordinasi interpersonal
3. tuntutan institusi sosial untuk mencapai kesejahteraan kelompok dan kelangsungan hidup kelompok (Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz, 1992, 1994).

Jadi, dalam membentuk tipologi dari nilai-nilai, Schwartz mengemukakan teori bahwa nilai berasal dari tuntutan manusia yang universal sifatnya yang direfleksikan dalam kebutuhan organisme, motif sosial (interaksi), dan tuntutan institusi sosial (Schwartz & Bilsky, 1987). Ketiga hal tersebut membawa implikasi terhadap nilai sebagai sesuatu yang diinginkan. Schwartz menambahkan bahwa sesuatu yang diinginkan itu dapat timbul dari minat kolektif (tipe nilai *benevolence, tradition, conformity*) atau berdasarkan prioritas pribadi / individual (*power, achievement, hedonism, stimulation, self-direction*), atau kedua-duanya (*universalism, security*). Nilai individu biasanya mengacu pada kelompok sosial tertentu atau disosialisasikan oleh suatu kelompok dominan yang memiliki nilai tertentu (misalnya pengasuhan orang tua, agama, kelompok tempat kerja) atau melalui pengalaman pribadi yang unik (Feather, 1994; Grube, Mayton II & Ball-Rokeach, 1994; Rokeach, 1973; Schwartz, 1994).

Nilai sebagai sesuatu yang lebih diinginkan harus dibedakan dengan yang hanya 'diinginkan', di mana 'lebih diinginkan' mempengaruhi seleksi berbagai modus tingkah laku yang mungkin dilakukan individu atau mempengaruhi pemilihan tujuan akhir tingkah laku (Kluckhohn dalam Rokeach, 1973). 'Lebih diinginkan' ini memiliki pengaruh lebih besar dalam mengarahkan tingkah laku, dan dengan demikian maka nilai menjadi tersusun berdasarkan derajat kepentingannya.

Sebagaimana terbentuknya, nilai juga mempunyai karakteristik tertentu untuk berubah. Karena nilai diperoleh dengan cara terpisah, yaitu dihasilkan oleh pengalaman budaya, masyarakat dan pribadi yang tertuang dalam struktur psikologis individu (Danandjaja, 1985), maka nilai menjadi tahan lama dan stabil (Rokeach, 1973). Jadi nilai memiliki kecenderungan untuk menetap, walaupun masih mungkin berubah oleh hal-hal tertentu. Salah satunya adalah bila terjadi perubahan sistem nilai budaya di mana individu tersebut menetap (Danandjaja, 1985).

2.2 Karakter

Sebagai suatu konsep akademis, character atau kita terjemahkan karakter memiliki makna substantif dan proses psikologis yang sangat mendasar. Menurut Simon Philips (2008), karakter adalah kumpulan tata nilai yang menuju pada suatu sistem, yang melandasi pemikiran, sikap, dan perilaku yang ditampilkan. Sedangkan Doni Koesoema A (2007) memahami bahwa karakter sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri, atau karakteristik, atau gaya, atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan.

Sementara Winnie memahami bahwa istilah karakter memiliki dua pengertian tentang karakter. Pertama, ia menunjukkan bagaimana seseorang bertingkah laku. Apabila seseorang berperilaku tidak jujur, kejam, atau rakus, tentulah orang tersebut memanasifasikan perilaku buruk. Sebaliknya, apabila seseorang berperilaku jujur, suka menolong, tentulah orang tersebut memanasifasikan karakter mulia. Kedua, istilah karakter erat kaitannya dengan 'personality'. Seseorang baru bisa disebut 'orang yang berkarakter' (a person of character) apabila tingkah lakunya sesuai kaidah moral.

Sedangkan Imam Ghazali menganggap bahwa karakter lebih dekat dengan akhlaq, yaitu spontanitas manusia dalam bersikap, atau melakukan perbuatan yang telah menyatu dalam diri manusia sehingga ketika muncul tidak perlu dipikirkan lagi.

Dari pendapat di atas dipahami bahwa karakter itu berkaitan dengan kekuatan moral, berkonotasi 'positif', bukan netral. Jadi, 'orang berkarakter' adalah orang yang mempunyai kualitas moral (tertentu) positif. Dengan demikian, pendidikan membangun karakter, secara implisit mengandung arti membangun sifat atau pola perilaku yang didasari atau berkaitan dengan dimensi moral yang positif atau baik, bukan yang negatif atau buruk. Hal ini didukung oleh Peterson dan Seligman (Gedhe Raka, 2007:5) yang mengaitkan secara langsung 'character strength' dengan kebajikan. Character strength dipandang sebagai unsur-unsur psikologis yang membangun kebajikan (virtues). Salah satu kriteria utama dari 'character strength' adalah bahwa karakter tersebut berkontribusi besar dalam

mewujudkan sepenuhnya potensi dan cita-cita seseorang dalam membangun kehidupan yang baik, yang bermanfaat bagi dirinya, orang lain, dan bangsanya.

Lickona (1992:50) merujuk pada konsep good character yang dikemukakan oleh Aristoteles sebagai "...the life of rightconduct—right conduct in relation to other persons and in relation to oneself". Dengan kata lain karakter dapat kita maknai sebagai kehidupan berperilaku baik/penuh kebajikan, yakni berperilaku baik terhadap pihak lain (Tuhan Yang Maha Esa, manusia, dan alam semesta) dan terhadap diri sendiri. Dalam dunia modern ini, dikatakan Lickona (1991) lebih lanjut, bahwa kita cenderung melupakan the virtuous life atau kehidupan yang penuh kebajikan, termasuk di dalamnya self-oriented virtuous atau kebajikan terhadap diri sendiri, seperti self control and moderation atau pengendalian diri dan kesabaran; dan other-oriented virtuous atau kebajikan terhadap orang lain, seperti generosity and compassion atau kesediaan berbagi dan merasakan kebaikan.

Secara substantif character terdiri atas 3 (tiga) operatives values, values in action, atau tiga unjuk prilaku yang satu sama lain saling berkaitan, yakni moral knowing, moral feeling, and moral behavior. Ditegaskan lebih lanjut (Lickona,1991:51) bahwa karakter yang baik atau good character terdiri atas proses psikologis knowing the good, desiring the good, and doing the good—habit of the mind, habit of the heart, and habit of action. Ketiga substansi dan proses psikologis tersebut bermuara pada kehidupan moral dan kematangan moral individu. Dengan kata lain, karakter kita maknai sebagai kualitas pribadi yang baik, dalam arti tahu kebaikan, mau berbuat baik, dan nyata berperilaku baik, yang secara koheren memancar sebagai hasil dari olah pikir, olah hati, oleh raga, dan olah rasa dan karsa.

Beberapa jenis karakter manusia yang lahir sejak zaman Yunani Kuno hingga zaman kontemporer :

1. Karakter Intelektual

Karakter intelektual mulai tumbuh di era klasik. Di Yunani kuno karakter manusia intelektual dikembangkan berdasarkan pendekatan filsafat yang ditandai dengan munculnya idealisme dan realisme. Sistem filsafat idealisme mengajarkan bahwa realitas tertinggi merupakan ide sementara benda-benda riil hanyalah

bayangan dari ide. Alam ide telah mengetahui pengetahuan yang lengkap. Pengetahuan pada dasarnya merupakan proses mengenal kembali dengan cara mencocokkan benda-benda dengan alam ide. Suatu pengetahuan dianggap benar apabila ada kesesuaian antara alam ide dengan benda nyata. Karena itu kebenaran bersifat apriori.

Berdasarkan sistem filsafat idealisme ini, kekuatan alam ide menjadi tolak ukur keberhasilan seseorang. Hakikat manusia adalah jiwanya yang mengide, mampu berfikir rasional untuk segala persoalan, baik secara intelektual, etik, maupun estetik. Dengan demikian, secara ideal karakter yang ingin dibangun oleh filsafat idealisme dalam diri seseorang adalah seorang manusia yang dapat menghadapi segala persoalan hidup di masyarakat secara rasional.

Adapun sistem filsafat realisme mengajarkan bahwa benda adalah riil. Konsep realisme tentang realita dipengaruhi oleh filsafat materialisme dan idealisme yang sudah berkembang lebih dulu. Materialisme berpandangan bahwa realitas itu terdiri atas atom, yakni benda kecil yang tidak dapat dibagi, tidak dapat diamati serta bersifat menetap. Atom-atom itu bergerak sesuai hukum alam. Sementara idealisme beranggapan bahwa realitas tertinggi adalah alam ide realisme menilai, baik benda maupun ide adalah nyata (realitas). Menurut sistem filsafat realisme alam ini mempunyai rancangan, tatanan, struktur, dan hukum yang dapat dicari. Dunia dan tatanannya bersifat permanen, tetapi dapat diramalkan dan dikendalikan. Berdasarkan pandangan ini, realisme merumuskan bahwa pengetahuan merupakan korespondensi antara alam ide dan benda-benda yang dapat di observasi. Pengetahuan dinilai benar apabila dapat dibuktikan secara objektif berdasarkan hasil observasi terhadap alam benda secara alamiah berdasarkan hukum alam. Kebenaran dalam filsafat realisme dapat dicapai berdasarkan pengalaman (aposteriori).

Dalam karakter ini, pembentukan intelektualitas manusia bertujuan untuk memahami alam kebendaan menuju tercapainya tujuan yang ingin diraih. Manusia intelektual adalah manusia yang mampu menemukan berbagai nilai yang bersumber dari alam, baik alam ide maupun kebendaan berdasarkan observasi yang objektif dan ilmiah. Nilai-nilai yang ditemukan kemudian dijadikan pondasi

dalam sistem budaya masyarakat yang dijaga dan dilestarikan untuk kepentingan bersama.

Karakter intelektual seperti ini juga dapat dilacak di era Cina klasik, yakni pada filsafat Konfusianis. Bedanya, di Cina klasik, karakter itu lebih bersifat idealis, dibandingkan realis. Karakter ini dibangun dalam relasi antara rakyat dengan negara. Relasi tersebut didasarkan pada nilai-nilai luhur yang dibangun dalam Konfusianisme. Seseorang yang mampu menguasai nilai-nilai itu dianggap sebagai berkarakter kuat dan mendapatkan posisi strategis dalam relasi rakyat dan negara.

2. Karakter Teologis

Karakter teologis lahir pada peradaban agama. Di Eropa peradaban agama ditandai dengan dominasi kekuasaan gereja yang dogmatis dan doktriner. Semua pengetahuan didasarkan pada wahyu. Wahyu adalah sumber kebenaran mutlak. Segala kebenaran diukur dari kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan informasi yang diwahyukan dalam kitab suci.

Realitas dalam pandangan agama merupakan hasil ciptaan Tuhan. Manusia diposisikan sebagai objek yang tidak berdaya. Kehidupan manusia dikuasai secara mutlak oleh Tuhan. Manusia hanya menjalani kehidupan yang digariskan Tuhan. Sehingga manusia harus mengikuti garis kehidupan itu dengan ikhlas. Dia juga disarankan agar mendekat kepada Tuhan, sehingga Tuhan berbaik hati untuk dapat mengubah garis hidup manusia menjadi lebih baik.

Kecenderungan peradaban agama seperti ini tidak hanya terjadi di Eropa dalam tradisi Kristen. Masyarakat Budha di Cina, umat Muslim di Arab, serta umat beragama yang lain memiliki corak karakter yang sama. Karakter itu ditandai dengan kekuasaan wahyu atas manusia. Kuasa wahyu menjadi ciri utama kehidupan masyarakat dalam peradaban-peradaban agama. Manusia tidak memiliki kekuatan apapun untuk melawan berbagai dogma dan doktrin keagamaan dari kalangan agamawan. Kepatuhan dan ketaatan merupakan harga mutlak yang tidak bisa ditawar. Karakter manusia yang diidealkan pada peradaban abad pertengahan adalah manusia yang hidup pada nilai-nilai ketuhanan. Nilai-nilai ini dirumuskan oleh para agamawan berdasarkan wahyu dari Tuhan secara doktriner dan dogmatis. Nilai-nilai inilah yang menjadi ukuran kualitas

kemanusiaan. Kepatuhan dan ketaatan terhadap nilai-nilai ini dianggap sebagai kebaikan. Sebaliknya pertentangan dengan nilai-nilai ini dipandang sebagai suatu kesalahan.

3. Karakter Humanis

Karakter humanis muncul pada pertengahan abad ke-14 yang ditandai dengan tumbuhnya gerakan keagamaan dan kemasyarakatan yang melahirkan era renaissance Eropa. Masa renaissance Eropa ditandai dengan munculnya humanisme sebagai suatu gerakan intelektual. Gerakan ini dimaksudkan untuk membangunkan umat manusia dari tidur panjang abad pertengahan yang dikuasai dogma-dogma agama. Humanisme berpandangan bahwa manusia adalah individu yang merdeka. Kehidupan sejatinya tidak berpusat pada Tuhan (teosentris), melainkan berpusat pada manusia (antroposentris). Manusia yang menjadi penguasa realitas, karena itu manusia dapat menentukan nasibnya sendiri.

Pengetahuan tidak lagi didasarkan pada wahyu. Manusia menggali pengetahuan berdasarkan nalar rasio dan intelektualitas kemanusiaannya. Metodologi filsafat Yunani kuno, berupa penalaran spekulatif dalam idealisme dan realisme di era klasik, digali kembali untuk menggantikan penalaran doktriner dan dogmatis agama. Nilai-nilai agama pun digeser oleh nilai-nilai baru sebagai hasil olah pikir nalar humanis manusia.

Renaissance dan humanisme menghadirkan karakter manusia baru yang pernah tumbuh dan berkembang di era klasik, yakni manusia intelektual. Manusia tidak lagi dinilai dari kepatuhan terhadap doktrin agama berdasarkan hasil pemahaman para agamawan terhadap wahyu Tuhan. Penilaian terhadap kualitas kemanusiaan diukur dari kemampuannya dalam memahami realitas di sekitar dirinya secara objektif dan alamiah. Manusia intelektual hadir kembali menggantikan manusia agama. Pada masa berikutnya intelektualitas ini menjadi pondasi dasar dalam masyarakat modern dan kontemporer.

4. Karakter Modernis

Zaman modern ditandai dengan semakin menguatnya humanisme. Dalam humanisme, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, rasio dipandang sebagai kekuatan untuk memahami realitas. Rasionalitas juga menjadi penentu arah

perkembangan sejarah serta pusat kehidupan dalam jagad raya. Semuanya berpusat pada kemampuan berfikir rasional.

Humanisme yang berkembang di Eropa diikuti dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ini mengarah pada lahirnya modernisme. Modernisme memandang bahwa pengetahuan didasarkan pada fakta-fakta yang dapat dijadikan sebagai objek. Fakta ini berupa gejala atau fenomena yang tunduk pada hukum alamiah yang tetap. Tidak ada kekuatan atau subjek di belakang gejala itu.

Dalam pandangan modernisme, realitas merupakan suatu totalitas dan satu kesatuan organis. Unsur-unsurnya dianggap tidak memiliki perbedaan secara prinsipil. Masing-masing saling berhubungan secara kausal. Hubungan antar unsur ini dapat diamati dengan suatu pola pengamatan yang sama sehingga dapat ditemukan hukum-hukum yang menggambarkan hubungan antar unsur-unsur di dalam suatu realita tertentu. Hukum yang ditemukan kemudian disusun menjadi suatu narasi besar yang digunakan untuk menjelaskan suatu gejala atau fenomena yang diamati.

Narasi-narasi besar pada era modern berasal dari berbagai pandangan yang berkembang pada masa itu. Mulai dari positivisme, kapitalisme, materialisme, sampai komunisme. Setiap narasi ini membentuk karakter yang berbeda-beda, seperti karakter positivis, karakter kapitalis, karakter materialis, dan karakter komunis. Meskipun demikian inti dari karakter yang terbentuk dalam modernisme adalah manusia yang memahami realitas secara rasional dan saintifik. Rasional artinya menjadikan kekuatan rasio sebagai kekuatan tunggal yang sangat menentukan. Sedangkan saintifik berarti menganggap adanya suatu kebenaran esensial dan universal yang didasarkan pada langkah-langkah tertentu (metode ilmiah).

5. Karakter Postmodernis

Melalui pendekatannya yang rasionalistik dan saintifik, modernisme berhasil membentuk suatu kebenaran esensial dan universal tentang suatu realitas. Ini menimbulkan adanya dominasi kebenaran dalam memahami realitas tertentu. Realitas yang berada di luar cara pandang modernis dianggap sebagai tidak rasional dan tidak ilmiah.

Munculnya dominasi kebenaran terhadap realitas memunculkan perlawanan baru yang disebut dengan postmodernisme. Postmodernisme beranggapan bahwa realitas tidak tunggal. Misalnya pandangan yang disampaikan oleh Foucault (Abidin; 2000, 228) tentang terbentuknya sejarah dan peradaban. Foucault berpendapat bahwa sejarah dan peradaban tidak ditentukan oleh rasio semata. Ada kekuatan di luar rasio, yakni nalar kuasa yang menentukan sejarah dan peradaban manusia. Dalam konteks ini realitas dibentuk dan ditentukan oleh mekanisme dan kontrol kekuasaan, baik yang berasal dari institusi budaya, bahasa, sosial-ekonomi, keluarga, dan bahkan dari irrasionalitas dirinya sendiri.

Menurut postmodernisme, realitas bukan merupakan suatu kesatuan tunggal, melainkan terbagi ke dalam fragmen-fragmen. Realitas bukan sesuatu yang singular, homogen, dan tunggal, melainkan plural, heterogen, dan fragmentalis. Kalangan postmodernisme menunjuk pada beragamnya komunitas, institusi, kebudayaan, dan kebudayaan antarmanusia. Masing-masing memiliki aturan main dan logika sendiri-sendiri yang berbeda. Postmodernisme tidak melihat ada satu diantara ragam perbedaan itu yang dapat dijadikan model untuk yang lain. Setiap fragmen memiliki keunikan yang menjadi model bagi dirinya sendiri.

Karena itu karakter masyarakat postmodern dibangun di atas pluralitas, heterogenitas, dan fragmentalime. Masyarakat postmodernis bisa menerima berbagai macam realitas kehidupan yang berbeda sebagai suatu kemajemukan. Di samping bisa menerima sebagai suatu keniscayaan, manusia postmodern dapat membangun suatu sistem nilai yang harmonis-sinergis di atas kemajemukan yang ada. Realitas yang berbeda-beda bukan menjadi halangan. Sebaliknya perbedaan tersebut dijadikan sebagai potensi positif untuk berkompetisi secara sehat maupun kebaikan bersama.

2.2.1 Karakter Bangsa

Setiap bangsa memiliki jati diri, dan itu berbeda-beda antara bangsa yang satu dengan bangsa yang lainnya dan dipengaruhi oleh banyak hal, misalnya letak geografis, budaya, ekonomi, politik, agama dan lainnya. Jati diri suatu bangsa merupakan ciri khas dari bangsa itu sendiri.

Karakter bangsa dalam antropologi (khususnya masa lampau) dipandang sebagai tata nilai budaya dan keyakinan yang mengejawantah dalam kebudayaan suatu masyarakat dan memancarkan ciri-ciri khas keluar sehingga dapat ditanggapi orang luar sebagai kepribadian masyarakat tersebut. Memang masalahnya mungkin lebih mudah apabila konsep karakter ini diterapkan pada suatu masyarakat yang memiliki kebudayaan yang kurang lebih homogen; dan pendekatan inilah yang berlaku ketika Benedict dan Mead melakukan penelitian mengenai kepribadian suatu masyarakat menjelang Perang Dunia Kedua yang lalu. Pandangan mengenai kebudayaan sebagai distiktif menunjukkan secara tersirat mengenai karakter masyarakat yang memiliki kebudayaan tersebut. Adanya titik temu antara konsep karakter masyarakat (bangsa) dengan identitas, etnisitas, negara-negara bangsa baik secara produktif maupun kontra produktif menegaskan bahwa identitas etnik maupun nasional adalah konstruksi.

Indonesia sebagai bangsa tidak lahir dalam bentuk langsung jadi, tetapi melalui proses sejarah yang cukup panjang. Para pendiri bangsa (*founding fathers*) Indonesia menetapkan empat pilar pondasi sebagai jati diri bangsa: Pancasila, Bhinneka Tunggal Ika, Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) dan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Melalui empat pilar pondasi bangsa itu bangsa Indonesia membangun jati diri dan karakter bangsa Indonesia.

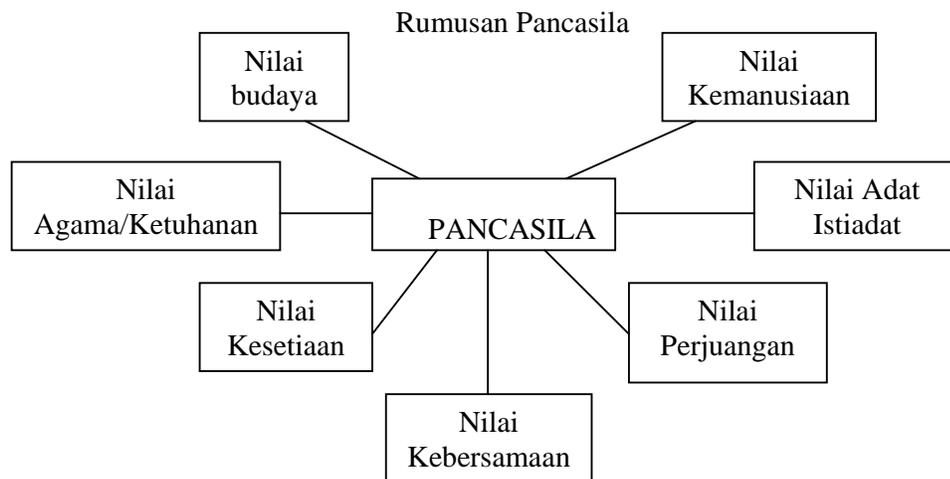
Bagaimana kita menemukan jati diri dan karakter bangsa? Koentjaraningrat menyebutnya sebagai sikap mental yang secara ilmiah disebut "sistem nilai budaya" (*cultural value system*) dan "sikap" (*attitude*). Sistem nilai budaya adalah suatu rangkaian dari konsep abstrak yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar dari warga suatu masyarakat, mengenai apa yang harus dianggap penting dan berharga dalam hidupnya. Suatu sistem nilai budaya itu biasanya merupakan bagian dari kebudayaan yang berfungsi sebagai pengarah dan pendorong kelakuan manusia.

Karena sistem nilai budaya itu hanya merupakan konsep-konsep yang abstrak, bisa dirasakan, tetapi sering tidak dapat dinyatakan dengan tegas oleh warga masyarakat yang bersangkutan. Justru karena sering hanya bisa dirasakan dan tidak dapat dirumuskan dengan akal yang rasional, maka konsep-konsep tadi

sering amat mendarah daging pada mereka dan sukar dirobah atau diganti dengan konsep-konsep yang baru.

Kalau sistem nilai budaya itu merupakan pengaruh bagi tindakan manusia, maka pedomannya yang nyata adalah norma-norma, hukum dan aturan yang biasanya memang bersifat tegas dan kongkrit. Adapun norma-norma hukum dan aturan-aturan tadi bersumber kepada sistem nilai-nilai budaya dan sering merupakan perincian dari konsep-konsep abstrak dalam sistem itu.

Sebagai bangsa yang menganut falsafah hidup Pancasila, maka Pancasila, nilai-nilai agama, dan kearifan budaya lokal merupakan karakter bangsa. Sebagaimana diketahui bahwa Pancasila merupakan hasil rumusan nilai-nilai luhur bangsa yaitu (gambar 2.1):



Gambar 2.1. Rumusan Pancasila

Pancasila merupakan ideologi pemersatu bangsa yang digali dari akar budaya bangsa Indonesia yang mengandung nilai-nilai luhur yang dijunjung tinggi hingga sekarang, baik nilai-nilai agama, adat istiadat, kebersamaan, kesetaraan, keadilan, maupun perjuangan untuk melepaskan diri dari segala bentuk penjajahan.

Nilai-nilai luhur ini mengkrystal dalam rumusan Pancasila sebagai perwujudan filsafat kemanusiaan yang mencerminkan hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia dan manusia dengan lingkungan alam sekitarnya.

Rumusan Pancasila ini merupakan suatu pandangan hidup yang telah diyakini bangsa Indonesia sebagai suatu kebenaran, oleh karena itu dijadikan falsafah hidup bangsa.

2.3 Perkembangan

Secara sederhana Seifert dan Hoffnung (1994) mendefinisikan perkembangan sebagai *“Long-term changes in a person’s growth, feeling, pattern of thinking, social relationships, and motor skills.”* Sementara itu, Chaplin (2002) mengartikan perkembangan sebagai : (1) perubahan yang berkesinambungan dan progresif dalam organisme, dari lahir sampai mati, (2) pertumbuhan, (3) perubahan dalam bentuk dan dalam integrasi dari bagian-bagian jasmaniah ke dalam bagian-bagian fungsional, (4) kedewasaan atau kemunculan pola-pola asasi dari tingkah laku yang tidak dipelajari.

Menurut Reni Akbar Hawadi (2001), “perkembangan secara luas menunjuk pada keseluruhan proses perubahan dari potensi yang dimiliki individu dan tampil dalam kualitas kemampuan, sifat dan ciri-ciri baru. Dalam istilah perkembangan juga tercakup konsep usia, yang diawali dari saat pemuahan dan berakhir dengan kematian”.

Menurut F.J. Menks, dkk., (2001), pengertian perkembangan menunjuk pada “suatu proses ke arah yang lebih sempurna dan tidak dapat diulang kembali. Perkembangan menunjuk kepada perubahan yang bersifat tetap dan tidak dapat diputar kembali.” Perkembangan juga dapat diartikan sebagai “proses yang kekal dan tetap yang menuju ke arah suatu organisasi pada tingkat integrasi yang lebih tinggi, berdasarkan pertumbuhan, pematangan, dan belajar.”

Santrock (1996) menjelaskan pengertian perkembangan sebagai berikut : *“Development is the pattern of change that begins at conception and continues through the life span. Most development involves growth, although it includes decay (as in death and dying). The pattern of movement is complex because it is product of several processes – biological, cognitive, and socioemotional”*

Kesimpulan umum yang dapat ditarik dari beberapa definisi di atas adalah bahwa perkembangan tidak terbatas pada pengertian pertumbuhan yang semakin membesar, melainkan di dalamnya juga terkandung serangkaian perubahan yang

berlangsung secara terus-menerus dan bersifat tetap dari fungsi-fungsi jasmaniah dan rohaniah yang dimiliki individu menuju ke tahap kematangan melalui pertumbuhan, pematangan dan belajar.

Perkembangan menghasilkan bentuk-bentuk dan ciri-ciri kemampuan baru yang berlangsung dari tahap aktivitas yang sederhana ke tahap yang lebih tinggi. Perkembangan itu bergerak secara berangsur-angsur tetapi pasti, melalui suatu bentuk/tahap ke bentuk/tahap berikutnya, yang kian hari kian bertambah maju, mulai dari masa pembuahan dan berakhir dengan kematian.

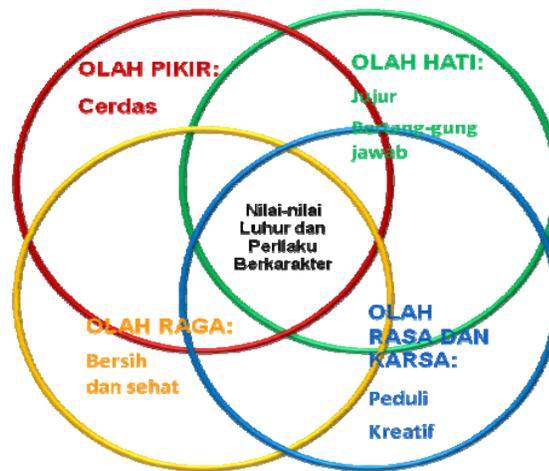
Ini menunjukkan bahwa sejak masa konsepsi hingga meninggal dunia, individu tidak pernah statis, melainkan senantiasa mengalami perubahan-perubahan yang bersifat progresif dan berkesinambungan. Selama masa kanak-kanak sampai menginjak remaja misalnya, ia mengalami perkembangan dalam struktur fisik, jasmani dan rohani sebagai ciri-ciri dalam memasuki jenjang kedewasaan. Demikian seterusnya, perubahan-perubahan diri individu itu terus berlangsung tanpa henti.

2.4 Pembentukan Karakter

Karakter merupakan struktur antropologis manusia, tempat di mana manusia menghayati kebebasannya dan mengatasi keterbatasan dirinya. Struktur antropologis ini melihat bahwa karakter bukan sekedar hasil dari sebuah tindakan, melainkan secara simultan merupakan hasil dan proses. Karakter yang kuat dan baik akan terbentuk jika individu tersebut mendapat proses pembelajaran dan pendidikan yang baik. John C. Maxwell (1991) dalam bukunya *The 21 Indispensable Qualities of a Leader* menyatakan: “Karakter yang baik lebih dari sekedar perkataan. Karakter yang baik adalah sebuah pilihan yang membawa kesuksesan. Ia bukan anugerah, tapi dibangun sedikit demi sedikit, dengan pikiran, perkataan, perbuatan nyata, melalui pembiasaan, keberanian, usaha keras, dan bahkan dibentuk dari kesulitan demi kesulitan saat menjalani kehidupan.”

Secara psikologis dan sosial kultural pembentukan karakter dalam diri individu merupakan fungsi dari seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, konatif, dan psikomotorik) dalam konteks interaksi sosial kultural (dalam

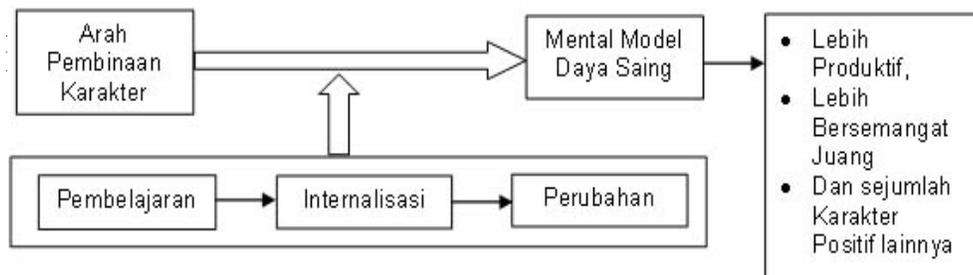
keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat) dan berlangsung sepanjang hayat. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dapat dikelompokkan dalam: Olah Hati (Spiritual and emotional development) , Olah Pikir (intellectual development), Olah Raga dan Kinestetik (Physical and kinesthetic development), dan Olah Rasa dan Karsa (Affective and Creativity development) yang secara diagramatik dapat digambarkan dalam diagram Venn (gambar 2.2) dengan empat lingkaran sebagai berikut. (Kemenkokesra,2010:10)



Sumber: Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia (2010)

2.5 Tatanan Ideal Pembentukan Karakter Bangsa

Berikut ditampilkan model tatanan ideal dalam proses pembentukan karakter (gambar 2.3).



Gambar 2.3. Tatanan Ideal dalam Proses Pembangunan dan Pembinaan Karakter

Dari gambaran tatanan ideal dalam proses pembentukan karakter tersebut, dapat diambil permasalahan umum bahwa pembentukan karakter bangsa adalah mencakup upaya-upaya untuk mencapai suatu proses internalisasi pengetahuan yang kemudian dapat berlanjut sampai dengan terjadinya suatu perubahan. Dengan demikian agenda terpenting dalam konteks pembentukan karakter bangsa adalah menyangkut adanya reformasi kolektif dari segenap komponen bangsa ini untuk sanggup melakukan perubahan setelah menjalani setiap proses pembelajaran.

Pakar reformasi Korea Selatan, Linsu Kim (2002) pernah mengatakan bahwa pembelajaran secara kontinyu atau *continuous learning* tidak akan memberikan pengaruh apa-apa, tanpa disertai adanya kemampuan untuk berubah atau *ability to change*. Bahkan menurutnya, proses pembelajaran barulah menemukan maknanya setelah terjadinya proses perubahan pasca proses pembelajaran tersebut, khususnya dalam konteks pola pikir, pola sikap dan perilaku.

Karena sifatnya yang kolektif, maka pembangunan dan pembinaan karakter bangsa tidak mungkin menjadi tugas atau kewajiban dari pemerintah saja, akan tetapi juga menyangkut tugas dan kewajiban dari seluruh masyarakat. Meskipun demikian, pemerintah, harus sanggup memberikan fasilitasi yang paling ideal dalam mengakselerasi proses pemahaman kolektif, bahwasanya perubahan atau *changes* dari setiap adanya peningkatan kapasitas pengetahuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran apapun juga adalah hal yang sama pentingnya, atau bahkan dalam beberapa hal lebih penting, dibandingkan dengan aktifitas peningkatan kapasitas pengetahuan itu sendiri.

2.6 Kompetensi Pemuda

Konsep kompetensi pertama kali diperkenalkan dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia (SDM) perusahaan yang mengkaji adanya perbedaan karakteristik antara SDM yang unggul dan yang biasa (rata-rata). Berawal dari artikel David McClelland yang berjudul *Testing for Competence Rather than Intelligence* yang merupakan gagasan baru tentang kompetensi dalam psikologi industrial. Ia menyatakan bukan kecerdasan yang menentukan keberhasilan dalam

seseorang pekerjaan sehingga pada akhirnya ia memperkenalkan konsep kompetensi. Dalam penelitiannya ia menggunakan sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) adalah:

“An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation”

R.Palan (2008), dalam bukunya: *Competency Management- A Practitioner's Guide* mengartikan definisi Spencer dan Spencer diatas sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kata *underlying characteristic*(karakteristik dasar) memiliki makna bahwa kompetensi tertanam dalam pribadi seseorang dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam beragam situasi dan tugas-tugas jabatan. *Criterionreferenced* (*karakteristik referensi*) memiliki makna bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi seseorang yang memiliki kinerja baik atau buruk sesuai dengan kriteria atau standar pengukuran tertentu. Sedangkan kata *causally related* memiliki makna bahwa kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Hal yang tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Boyatzis (dalam Lilik.P, 2009) yang menyatakan kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar yang memiliki hubungan sebabakibat dengan kriteria yang dijadikan acuan dalam memprediksi kinerja efektif dan/atau kinerja yang superior. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup *personality* atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksi sikap seseorang pada suatu situasi tertentu. Karakteristik dasar yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja efektif disebut juga sebagai kompetensi *threshold*, yaitu “esensial untuk menjalankan sebuah *job*”, namun tidak berhubungan secara *causal* dengan kinerja *job* yang superior. Sedangkan karakteristik yang berkorelasi

secara *causal* dengan kinerja *job* yang superior disebut sebagai kompetensi pembeda (*differentiating*).

Lima karakteristik dasar diungkapkan oleh para pakar kompetensi yang tergabung dalam Hay-McBer (dipelopori oleh Mc Clelland, Boyalzis, Spencer & Spencer) adalah sebagai berikut:

1. Motif

Yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. *Motives “drive, direct, and select”* akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi suatu tindakan sehingga tampil berbeda satu dengan yang lainnya. Motif ini juga dalam bentuk emosi, hasrat, kebutuhan psikologis.

2. Karakteristik pribadi

Merupakan karakteristik fisik atau kebiasaan seseorang dalam merespon situasi atau informasi tertentu, misalnya, percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan (*stress resistance*) dan daya tahan (*hardiness*).

3. Konsep diri dan nilai-nilai

Merujuk pada sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes untuk mengetahui bagaimana *value* (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi dirinya untuk melakukan sesuatu. Contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan diri dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

4. Pengetahuan

Pengertian merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.

5. Keterampilan

Adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kompetensi keahlian atau kognitif meliputi berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat, pengorganisasian data dan perencanaan) serta berpikir konseptual (mengenali pola data yang kompleks).

Jika diibaratkan dengan gunung es, karakteristik dasar kompetensi tersebut diatas dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu yang tampak (terlihat) yakni pengetahuan dan keterampilan dan yang tersembunyi yaitu motif, karakteristik diri, dan konsep diri dan nilai-nilai.

2.7 Organisasi Kepemudaan (OK)

Organisasi Kepemudaan (OK) merupakan suatu wadah atau organisasi yang berada di bawah koordinasi Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga. Jenis organisasi kepemudaan di Indonesia dapat digolongkan dalam tiga jenis yaitu : 1) Organisasi kepemudaan sayap partai politik, 2) Organisasi kepemudaan sayap organisasi kemasyarakatan tertentu, dan 3) Organisasi kepemudaan yang berdiri sendiri yang tidak berafiliasi baik kepada parpol maupun ormas tertentu.

Pembagian ketiga jenis organisasi ini dimaksudkan untuk mempertegas batasan organisasi yang memiliki kepentingan partisan dan organisasi yang terlepas dari kepentingan politik praktis.

1. Organisasi Kepemudaan yang berafiliasi dengan Partai Politik

Organisasi politik atau partai politik biasanya memiliki organisasi sayap atau *underbouw*. Organisasi-organisasi sayap partai ini menjadi alat bagi partai politik dalam mengelola keanggotaan atau partisan partai politiknya. Kebanyakan partai politik di Indonesia membentuk organisasi sayap pemuda partai untuk menampung anggota partai yang berusia muda atau menjaring pemuda-pemuda agar bersimpati atau mendukung partainya. Dalam organisasi seperti ini minat dan bakat atau aspirasi kaum muda dapat disalurkan oleh organisasi pemuda sayap partai politik.

2. Organisasi Kepemudaan Sayap Organisasi Kemasyarakatan Tertentu

Menurut UU No. 8 Tahun 1985 tentang organisasi kemasyarakatan (*ormas*) dijelaskan bahwa organisasi kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat Warga Negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama, dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.

Organisasi kemasyarakatan adalah organisasi non pemerintah yang bukan menjadi bagian dari pemerintah, birokrasi ataupun negara. Secara umum ciri organisasi kemasyarakatan adalah nirlaba, dibentuk untuk kepentingan umum.

Organisasi kemasyarakatan berbeda dengan organisasi politik dimana organisasi politik yang berkepentingan atau terlibat dalam proses politik.

Organisasi kepemudaan dilihat dari sejarah kelahirannya terbagi menjadi dua jenis yaitu organisasi kepemudaan yang lahir atas inisiatif pemuda sendiri dan lahir atas inisiatif dari pemuda dan orang tua atau induk organisasi kemasyarakatan.

3. Organisasi Kepemudaan yang Berdiri Sendiri yang Berafiliasi Baik kepada Parpol maupun Ormas tertentu

Jenis organisasi kepemudaan yang ketiga adalah organisasi kepemudaan yang lahir atas inisiatif pemuda sendiri dan tidak berafiliasi dengan parpol dan ormas manapun. Organisasi kepemudaan ini berdasarkan jenis keanggotaannya dapat dimasukkan dalam tiga kategori. Organisasi pemuda yang anggotanya hanya dibatasi pelajar, masuk dalam kategori organisasi kepelajaran. Sedangkan organisasi kepemudaan yang anggotanya adalah mahasiswa dapat digolongkan dalam kategori organisasi kemahasiswaan. Adapun untuk organisasi pemuda yang keanggotaannya siapa saja yang masih dianggap pemuda masuk kategori organisasi kepemudaan. Memang dalam pembagian kategori ini tidak ada aturan baku tetapi berdasarkan UU No.40 tahun 2009 tentang Kepemudaan Pasal 40 ayat (3) dijelaskan bahwa organisasi kepemudaan dapat dibentuk dalam ruang lingkup kepelajaran dan kemahasiswaan.

Pembagian ini belum cukup untuk memetakan organisasi-organisasi kepemudaan yang ada karena dalam setiap kategori tersebut masih ada bagian-bagian di dalamnya. Seperti organisasi kepelajaran sendiri dapat digolongkan menjadi dua yaitu organisasi kepelajaran intra sekolah dan organisasi kepelajaran ekstra sekolah. Begitu pula dengan organisasi kemahasiswaan dapat dibedakan antara organisasi kemahasiswaan intra kampus dan organisasi kemahasiswaan ekstra kampus. Sedangkan organisasi kepemudaan dapat dibedakan dengan organisasi yang berstruktur dan berjenjang dan yang tidak berstruktur dan tidak berjenjang.

a. Organisasi kepemudaan (OK)

Organisasi kepemudaan dapat dibedakan dengan organisasi yang berstruktur dan berjenjang dan yang tidak berstruktur dan tidak berjenjang.

Organisasi berstruktur adalah organisasi yang permanen dan memiliki struktur organisasi berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan manajemen. Organisasi berjenjang adalah organisasi yang memiliki tingkatan organisasi bertingkat dari atas ke bawah. Organisasi yang tidak berstruktur adalah organisasi yang tidak permanen seperti paguyuban atau forum yang dibentuk untuk kepentingan sementara. Sedangkan organisasi tidak berjenjang adalah organisasi yang tidak memiliki tingkatan di bawahnya atau berdiri sendiri. Organisasi kepemudaan biasanya berstruktur dan berjenjang sedangkan lembaga swadaya masyarakat atau paguyuban adalah organisasi yang tidak berjenjang.

b. Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi mahasiswa juga terbagi menjadi organisasi mahasiswa intra dan organisasi mahasiswa ekstra. Organisasi mahasiswa intra perguruan tinggi adalah organisasi kemahasiswaan dalam lingkup perguruan tinggi seperti BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) baik Fakultas maupun Universitas, HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan), atau UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa). Organisasi mahasiswa intra perguruan tinggi membatasi keanggotaannya pada unit perguruan tinggi induknya.

Pada organisasi pemuda ekstra perguruan tinggi keanggotaannya tidak dibatasi oleh perguruan tinggi tetapi dibatasi oleh ruang lingkup unit organisasi pemuda tersebut. Organisasi mahasiswa memiliki pengurus di seluruh Indonesia biasanya membagi tingkatan organisasi berdasarkan wilayah teritorial atau administratif tertentu. Misalnya organisasi kemahasiswaan yang memiliki jenjang organisasi hingga cabang atau setingkat kabupaten/kota maka seluruh mahasiswa yang berada di kota tersebut meskipun berbeda perguruan tinggi dapat berkumpul bersama dalam organisasi kemahasiswaan tersebut dalam satu cabang.

Organisasi mahasiswa ekstra perguruan tinggi selain mengutamakan kegiatan peningkatan kualitas keilmuan juga sering terlibat aktif dalam berbagai permasalahan sosial dan politik. Daya kritis mahasiswa terasah lewat berbagai forum ilmiah yang diselenggarakan dengan mengundang pakar, praktisi, atau pengamat di berbagai bidang bahasan. Membaca, berdiskusi, dan melakukan aksi adalah bagian-bagian proses mengasah intelektualitas dan kritisisme.

KAMMI, GMKI, PMKRI, HIKMAHBDHI, KMHDI, HMI, IMM adalah contoh-contoh organisasi kemahasiswaan yang memiliki anggota di seluruh Indonesia. Organisasi-organisasi ini memiliki struktur kepengurusan dari pengurus di tingkat pusat hingga tingkat daerah. Dalam pembinaan anggotanya, mereka telah mempunyai aturan penerimaan anggota dan aturan pelatihan anggota.

c. Organisasi Kepelajaran

Pada organisasi kepelajaran intra sekolah dapat ditemui organisasi seperti OSIS (organisasi siswa intra sekolah), Pramuka, Palang Merah Remaja, Kelompok Ilmiah Remaja atau Kelompok Pecinta Alam atau kelompok lainnya. Sedangkan organisasi pelajar ekstra sekolah seperti PII (pelajar Islam Indonesia), IPNU (Ikatan Pelajar Nahdatul Ulama), IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdatul Ulama), dan lain-lain.

Terdapat perbedaan mendasar antara organisasi pelajar intra sekolah dengan ekstra sekolah yaitu bila intra sekolah maka keanggotaannya dibatasi dalam ruang lingkup sekolah tersebut sedangkan ekstra sekolah dapat melintas antar sekolah. Organisasi pelajar intra sekolah dalam melakukan kegiatannya berkoordinasi dengan pemimpin sekolah sedangkan ekstra sekolah berkoordinasi dengan pengurus organisasinya masing-masing.

2.8 Desain Pelatihan

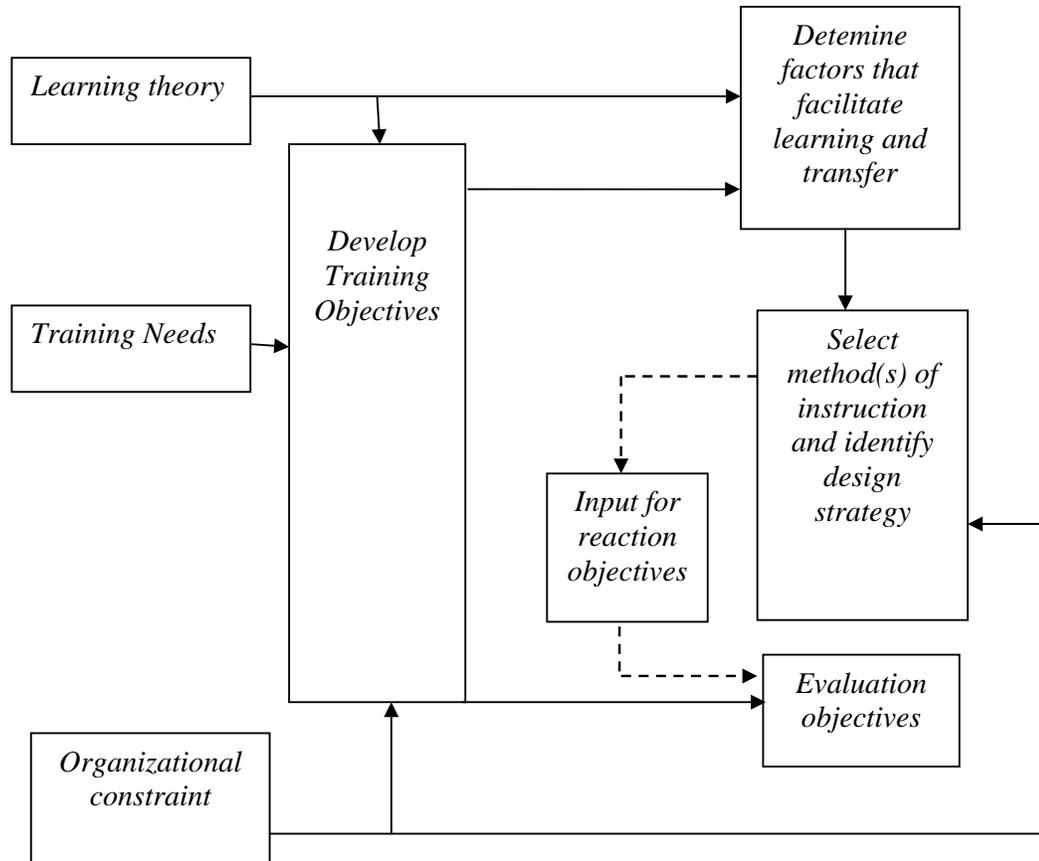
Konsep pelatihan sebagai upaya meningkatkan kemampuan seseorang, oleh Laird (1985) didefinisikan sebagai sebuah pengalaman atau cara yang membuat individu memperoleh tingkah laku baru. Dengan pelatihan, setiap pesertanya mampu menyiapkan diri dalam menghadapi lingkungannya. Pendapat lain tentang definisi pelatihan dikemukakan oleh Lucas (1994) yang mengatakan pelatihan merupakan kumpulan aktivitas formal atau informal yang dirancang untuk memberikan kontribusi pengetahuan, keterampilan, serta sikap pesertanya. Menurut Wikipedia, pelatihan merupakan *”kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kompetensi, sebagai hasil dari pengajaran vokasional dan latihan keahlian dan pengetahuan yang berhubungan dengan penggunaan keahlian yang spesifik”*.

Dari beberapa definisi tentang pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan (peserta) untuk menjalani kehidupan. Pelatihan merupakan proses belajar tapi berbeda dari pendidikan. Perbedaannya pada tujuan terkait waktu aktivitasnya. Dalam pelatihan peserta diberikan bekal pengetahuan agar sikapnya sesuai dengan standar yang berlaku atau yang diinginkan saat itu (karena waktunya yang relatif singkat). Sementara melalui pendidikan dalam jangka waktu tertentu (sekolah atau pendidikan tinggi), pesertanya diberikan pengetahuan untuk memenuhi standar di masa depan (Laird, 1985).

Perbedaan pelatihan dan pendidikan lainnya adalah pelatihan merupakan aktivitas bersama antara ahli (*expert*) dan pembelajar (*learner*) bekerja sama dalam rangka mentransfer informasi secara efektif dari ahli kepada pembelajar (*learner*) untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keahlian pembelajar sehingga si pembelajar dapat menampilkan pengerjaan tugas dan pekerjaan lebih baik lagi untuk selanjutnya.

Tujuan yang baik dalam sebuah pelatihan adalah memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu (*doing something*), bukan sekedar kemampuan untuk mengetahui sesuatu (*knowing something*). Dalam pelatihan (*training*) bukan satu kesempatan hasilnya bisa langsung dirasakan, sebab pelatihan merupakan proses. Kebiasaan positif harus selalu diulang kembali jika menginginkan materi pelatihan itu terus melekat dalam diri individu.

Selanjutnya bagaimana merancang aktivitas pelatihan yang efektif untuk mencapai tujuannya disebut dengan istilah model atau desain pelatihan. Desain pelatihan dapat diartikan rencana atau skema suatu kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kompetensi, sebagai hasil dari pengajaran vokasional dan latihan keahlian dan pengetahuan yang berhubungan dengan penggunaan keahlian yang spesifik bagi peserta pelatihan. P. Nick Blanchard dan James W. Thacker menjelaskan cara mendesain suatu pelatihan dengan menggunakan gambar berikut ini.



(Gambar 2.4. Model Desain Pelatihan Blanchard dan Thacker)

Dalam mendesain suatu pelatihan, pertama kali kita harus mempertimbangkan masukan (*input*) dari hal-hal sebagai berikut :

- ***Learning Theory (teori pembelajaran)***

Teori pembelajaran menjelaskan bagaimana seorang individu belajar. Menurut Robert Gagne, ada delapan tipe pembelajaran yaitu *signal learning*, *stimulus-response learning*, *shaping learning*, *verbal association learning*, *multiple discrimination learning*, *concept learning*, *principle learning*, dan *problem solving learning* (Blanchard dan Thacker, 2004 : 89). Di samping itu ada *social learning theory* dari Albert Bandura yang menyatakan bahwa seseorang yang belajar hanya perlu mengobservasi kejadian di sekitarnya untuk mendapatkan suatu pengetahuan tentang perilaku yang sebaiknya dilakukan dalam organisasi (Blanchard dan Thacker, 2004 : 98).

Pemilihan teori pembelajaran yang tepat untuk suatu pelatihan akan sangat membantu dalam menentukan tujuan pembelajaran dalam pelatihan tersebut dan faktor-faktor penentu yang akan memudahkan tercapainya tujuan pembelajaran itu sendiri (Blanchard dan Thacker, 2004 : 180).

- ***Training Needs (kebutuhan akan pelatihan)***

Informasi ini didapatkan dari proses *Training Need Assessment (TNA)* yang dilakukan sebelum mendesain suatu pelatihan. Hasil *TNA* adalah alasan-alasan yang menyebabkan suatu pelatihan dibutuhkan, kompetensi-kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (*knowledges, skills, attitudes/KSAs*) yang diperlukan oleh organisasi (analisis operasional) lewat pelatihan, analisis tentang siapa saja yang perlu terlibat sebagai peserta pelatihan dan kondisi *KSAs* peserta pelatihan tersebut (*person analysis*), serta analisis tentang sumberdaya dan lingkungan organisasi yang dapat mendukung pelatihan tersebut (*organizational analysis*) (Blanchard dan Thacker, 2004 : 162). Lebih lanjut Blanchard dan Thacker menyatakan “dengan *TNA* yang tepat maka akan diperoleh suatu masukan bagi desain pelatihan tentang *KSAs* yang benar-benar dibutuhkan bagi organisasi sehingga memudahkan untuk menyusun tujuan pembelajaran dalam pelatihan” (2004 : 180).

- ***Organizational Constraints (keterbatasan dalam organisasi)***

Maksudnya adalah keterbatasan sumberdaya dan kemampuan organisasi dalam mendukung penyelenggaraan pelatihan. Keterbatasan tersebut dapat berupa terbatasnya biaya, waktu, jumlah peserta yang bisa dilibatkan, dan sebagainya (Blanchard dan Thacker, 2004 : 181). “Dengan mengetahui keterbatasan organisasi maka kita akan dapat memilih metode dan mengidentifikasi strategi dalam menyampaikan suatu pembelajaran melalui pelatihan” (Blanchard dan Thacker, 2004 : 179).

Langkah selanjutnya dalam mendesain suatu pelatihan adalah menentukan tujuan pelatihan. Ada empat tipe tujuan pelatihan menurut Blanchard dan Thacker yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1. Tipe-Tipe Tujuan Pelatihan

No.	Tipe-tipe Tujuan Pelatihan	
1	Trainee Reaction Objectives	Describe the desired trainee attitudinal and subjective evaluations of training
2	Learning Objectives	Describe the type of behaviour that will demonstrate the learning, the conditions under which the behavior must occur, and the criteria that will signify that a sufficient level of learning occurred.
3	Transfer of Training Objectives	Describe the job behaviours that will be affected by training, the conditions under which those behaviours must occur, and the criteria that will signify that a sufficient transfer of learning from training to the job occurred
4	Organizational Outcome Objectives	Describe the organizational outcomes that will be affected by the transfer of learning to the job and the criteria that will signify that organizational outcome objectives were achieved

(Blanchard dan Thacker, 2004 : 188)

Tujuan pelatihan adalah pernyataan tentang apa yang diharapkan dapat terwujud, tujuan pelatihan yang baik mengandung tiga komponen yaitu :

1. Dampak yang diharapkan atau dengan kata lain apa saja yang seharusnya muncul setelah pelatihan.
2. Kondisi-kondisi, maksudnya kondisi seperti apa yang memungkinkan munculnya dampak yang diharapkan.
3. Standar-standar, maksudnya apa kriteria yang menandakan bahwa dampak yang diharapkan dari pelatihan telah terjadi dan dapat diterima

(Blanchard dan Thacker, 2004 : 188).

Yukl menyebutkan bahwa tujuan pembelajaran dalam pelatihan haruslah jelas karena tujuan pembelajaran menjelaskan:

“...perilaku, keterampilan, atau pengetahuan yang diharapkan agar diperoleh para trainee dari pelatihan”, serta “...menjelaskan tujuan pelatihan itu dan relevansinya bagi para trainee” (2005: 3).

Langkah berikutnya dalam mendesain suatu pelatihan menurut Blanchard dan Thacker adalah dengan menentukan faktor-faktor kunci yang mendukung pembelajaran, antara lain perbedaan-perbedaan KSAs individu (*trainee*), motivasi *trainee*, cara belajar individu (*trainee*), kondisi pelatihan, umpan balik bagi peserta, dan dukungan dari organisasi (2004 : 188). Menurut *social learning theory*, pembelajaran individu dipengaruhi oleh motivasi yang melahirkan perhatian dan harapan, memunculkan ingatan, menghasilkan perilaku, dan penguatan (2004 : 201). Eddie Davies menyebutkan bahwa dalam mendesain pelatihan sangat perlu untuk memperhatikan cara belajar individu sehingga dapat memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pelatihan (Davies, 2005: 175). Blanchard dan Thacker juga menyebutkan bahwa pelatihan haruslah mengembangkan *strategic knowledge*, yaitu “kemampuan bagi *trainee* untuk memahami mengapa dan kapan KSAs baru mereka dapat digunakan” (2004 : 204). *Instructional design* dari Gagne-Briggs dinyatakan oleh Blanchard dan Thacker sangat berhubungan erat dengan *social learning theory* (2004 : 218). *Instructional design* dari Gagne-Briggs terdiri atas sembilan tahapan yaitu :

- a. Mendapatkan perhatian audiens (peserta pelatihan).
- b. Menginformasikan tujuan pembelajaran kepada peserta pelatihan.
- c. Menggali pengetahuan peserta yang relevan dengan tujuan pembelajaran.
- d. Mempresentasikan materi pembelajaran dengan tepat.
- e. Mengarahkan peserta untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- f. Mempraktekkan KSAs yang diharapkan.
- g. Menyampaikan ruang umpan balik.
- h. Mengevaluasi ketercapaian tujuan pembelajaran.
- i. Mendorong peserta untuk melakukan penyesuaian di organisasi masing-masing (Blanchard dan Thacker, 2004 : 219-220).

Langkah berikutnya dalam mendesain pelatihan adalah memilih metode dan strategi pelatihan yang disesuaikan dengan keterbatasan organisasi dan teori-teori pembelajaran. Salah satu metode terpopuler dalam pelatihan adalah *instructional methods*. *Instructional methods* merupakan metode pelatihan dimana pembelajaran difasilitasi dan diarahkan oleh instruktur (*trainer*). Ada beberapa strategi pembelajaran dalam *instructional methods* yaitu *lecture* atau *discussion based*, *computer based*, permainan dan simulasi seperti bermain peran dan model perilaku, serta *on the job training* (Blanchard dan Thacker, 2004 : 286). Untuk pelatihan dengan tujuan pembelajaran utama berupa peningkatan pengetahuan atau keterampilan kognitif maka *lecture* atau *discussion based* sangat tepat digunakan sebagai strategi pembelajaran (Blanchard dan Thacker, 2004 : 287). *Lecturer* biasanya adalah seseorang - bisa pakar atau ahli - yang menyampaikan materi atau topik tertentu kepada *trainee*, tugas *lecturer* selain menyampaikan materi adalah mendorong dan memfasilitasi *trainee* untuk berpartisipasi aktif dalam sesi pelatihan tersebut baik dalam bentuk mendengar aktif, berdiskusi, dan menyampaikan umpan balik (Blanchard dan Thacker, 2004 : 235).

Langkah akhir dalam mendesain suatu pelatihan adalah menyusun perangkat-perangkat evaluasi untuk mengukur ketercapaian tujuan pelatihan. Donald Kirkpatrick pada tahun 1959 pertama kali memperkenalkan sebuah metode untuk mengevaluasi pelatihan secara komprehensif dengan menggunakan *The Four Level (Reaction-Learning-Behaviour-Result)* (Piskurich, Beckschi, dan Hall ed., 2000 : 136). *The Four Level* merupakan suatu metode evaluasi pelatihan komprehensif yang terdiri atas empat level evaluasi. Level pertama *Reaction/* Reaksi-digunakan untuk mengukur tingkat reaksi melalui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan. Level kedua *Learning/* Pembelajaran digunakan untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Level ketiga *Behaviour/* Perilaku digunakan untuk mengetahui perubahan tingkah laku peserta dalam melakukan pekerjaan organisasi sesudah mengikuti pelatihan. Sedangkan level keempat *Result/* Hasil-menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Penerapan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dalam pelatihan dapat disimpulkan melalui tabel berikut :

Tabel.2.2 Model Evaluasi Kirkpatrick

Level Evaluasi	Deskripsi	Metode Pengumpulan Data
1. Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti.	Survei dengan skala pengukuran yaitu skala Likert.
2. Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan.	Formal tes dengan <i>pre</i> dan <i>post</i> tes
3. Perilaku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di unit kerja.	<i>Action plan</i> , wawancara, observasi
4. Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/kompetensi peserta pelatihan.	Evaluasi <i>action plan</i> dan data laporan hasil kerja.

(Satriono dan Andree, 2007 : 12-13)

Pengukuran dan evaluasi adalah instrumen yang berguna untuk membantu menginternalisasi hasil pelatihan. Uraian secara rinci tentang bidang kerja evaluasi yang mencakup level data, fokus data dan kegunaan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3. Bidang Kerja Evaluasi

Bidang Evaluasi		
Level Data	Fokus Data	Kegunaan data
Level 1: Reaksi dan atau kepuasan serta rencana tindakan	Fokusnya adalah pada program pelatihan (materi, fasilitator, metode, dan fasilitas pendukung pelatihan)	Untuk mengungkap apa yang dipikirkan peserta terhadap program/ kepuasan terhadap program pelatihan dan pelatih. Mengukur dimensi lain : rencana tindakan peserta sebagai hasil pelatihan, bagaimana implementasi kebutuhan, program, atau proses yang baru, bagaimana menggunakan kapabilitas baru. Digunakan untuk menyesuaikan atau memperbaharui isi, desain, atau pelaksanaan pelatihan. Proses dari pembentukan rencana tindakan, mempertinggi transfer dari pelatihan tempat kerja. Data rencana tindakan dapat digunakan untuk menentukan poin fokus untuk tindak lanjut evaluasi serta membandingkan hasil yang ada dengan standar. Temuan ini dapat ditujukan untuk peningkatan mutu program.
Level 2: Belajar	Fokusnya adalah pada partisipan serta berbagai dukungan mekanik untuk belajar	Mengukur pengetahuan, fakta, proses, prosedur, teknik atau keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan. Mengukur hasil belajar harus objektif, dengan indikator kuantitatif mengenai pengetahuan serta pengertian yang telah dimiliki. Data ini digunakan untuk membuat pengaturan program, isi, desain dan pelaksanaan.

<p>Level 3 : Aplikasi dan atau implementasi pekerjaan</p>	<p>Fokusnya adalah pada partisipan, tempat kerja, dan dukungan mekanis untuk mengaplikasikan hasil belajar</p>	<p>Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan. Ini juga meliputi aplikasi spesifik dari keterampilan, pengetahuan khusus yang telah dipelajari dalam pelatihan. Ini diukur setelah hasil pelatihan di implementasi kan di tempat kerja. Menghasilkan data yang mengindikasikan frekuensi dan efektifitas aplikasi pekerjaan. Jika berhasil perlu diketahui kenapa, agar dapat adaptasi pengaruh yang mendukung dalam situasi lain. Jika tidak berhasil, perlu diketahui penyebabnya, agar dapat mengkoreksi situasi untuk mem fasilitasi implementasi yang lain.</p>
---	--	--

BAB 3

METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan bagaimana metode penelitian ini dilakukan agar tujuan penelitian dapat dicapai. Bahasan dalam bagian ini terdiri dari: pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pemeriksaan keabsahan data.

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti pada tesis ini melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Langkah-langkah penelitian desain pelatihan pembentukan karakter untuk organisasi kepemudaan (OK) tingkat nasional adalah sebagai berikut :

3.1 Pengumpulan data

3.2 Mengkoding Data

3.3 Triangulasi Data

3.4 Pengecekan Hasil Wawancara

3.5 Teknik analisis data dilakukan dengan model desain pelatihan dari Blanchard dan Thacker

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga (khususnya Asisten Deputi bidang Pembentukan Kapasitas Pemuda Deputi Bidang Pemberdayaan Pemuda) dan empat OK nasional yaitu KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia), GEMABUDHI (Generasi Muda Buddhis Indonesia), GAMKI (Gerakan Angkatan Muda Kristen Indonesia), dan PERADAH (Perhimpunan Pemuda Hindu Indonesia)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini membutuhkan sumber data yang diambil dari lokus penelitian. Pengumpulan data penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informan yang langsung memberikan informasi atau data kepada peneliti. Sumber data sekunder

merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian ini.

Dalam melakukan penelitian ini, adapun langkah atau teknik yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian sesuai dengan judul meliputi kegiatan pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data sekunder

Data sekunder merupakan data historis yang sudah terkumpul untuk tujuan penelitian. Pengumpulan data diambil dari sumber-sumber internal dan eksternal organisasi baik OK maupun dari Asdep Pengembangan Kapasitas Pemuda Kemenpora. Internal data sekunder didapat berupa pencatatan administrasi, *Term of Refences* (TOR) pelatihan, laporan kegiatan pelatihan rutin, profil organisasi serta berbagai data penunjang lain yang bersumber dari internal pengurus organisasi. Sedangkan eksternal data sekunder didapat melalui surat kabar harian, majalah, internet, bahan seminar, hasil survey atau hasil penelitian yang telah dilakukan serta buku atau literatur yang terkait dengan penelitian.

b. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan berdasarkan wawancara. Wawancara dilakukan dengan pedoman wawancara (terlampir di bagian lampiran) yang telah direncanakan dan disusun sebelumnya, dan menggunakan beberapa alat bantu untuk proses pengumpulan data. Pedoman wawancara dibuat dengan tujuan agar wawancara tetap terfokus atau sesuai dengan tujuan penelitian dan informasi-informasi penting yang ingin digali dapat terungkap secara jelas.

Wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini berupa komunikasi langsung dengan staf Kemenpora yang bertanggung jawab terhadap pelatihan pembentukan karakter bidang pembentukan kapasitas pemuda dan pengurus organisasi kepemudaan keagamaan. Wawancara dilakukan secara mendalam dan terstruktur (*Deep Interview*).

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan model desain pelatihan dari Blanchard dan Thacker (2004 : 179) yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Menganalisis kebutuhan akan pelatihan (*training need*) pembentukan karakter bagi OK tingkat nasional
2. Menentukan teori pembelajaran (*learning theory*) yang sesuai
3. Mengidentifikasi keterbatasan organisasi (*organizational constraint*)
4. Menentukan tujuan pembelajaran (*learning objectives*) dalam pelatihan pembentukan karakter termasuk menyusun KSAs (*Knowledges, Skills, Attitudes*) yang menjadi tujuan pelatihan
5. Mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung pembelajaran
6. Menentukan metode dan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran meliputi pemilihan materi, metode penyampaian, dan instruktur
7. Menyusun perangkat evaluasi penelitian

3.5 Pemeriksaan Keabsahan Data

Kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan) data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi data dengan sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia

Berdasarkan Pedoman Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga, Pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia merupakan suatu program yang diinspirasi dari kewajiban bangsa Indonesia untuk menegakkan nilai-nilai karakter bangsa yang bersumber dari empat pilar utama yaitu : UUD 1945, Pancasila, Bhineka Tunggal Ika, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia bertujuan :

4.1.1.1 Tujuan Umum

- 4.1.1.1.1 Mengupayakan untuk dapat dilaksanakannya tindakan secara nyata guna mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi pemuda saat ini melalui kegiatan pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia
- 4.1.1.1.2 Menyiapkan kader-kader pelatih sebagai instruktur dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia
- 4.1.1.1.3 Mendapatkan gambaran tentang pemetaan kebutuhan program pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia melalui kajian dan pemetaan wilayah oleh peserta Training of Trainers (TOT) dalam kegiatan perencanaan tindakan pelatihan (action plan)

4.1.1.2 Tujuan Khusus

- 4.1.1.2.1 Meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan penguasaan materi terkait dengan prinsip-prinsip yang harus menjadi acuan dalam mengembangkan karakter pemuda Indonesia
- 4.1.1.2.2 Menguasai pendekatan dan metode pembelajaran yang efektif bagi terserapnya materi pembentukan karakter pemuda Indonesia secara benar

- 4.1.1.2.3 Dapat menyusun format evaluasi dan penilaian untuk mengukur tingkat capaian proses pembelajaran yang dilakukan dalam pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia
- 4.1.1.2.4 Dapat menyusun program pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia dengan pola manajerial yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan tingkat daerah
- 4.1.1.2.5 Dapat menerapkan penguasaannya terhadap materi pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia dalam tindakan nyata sebagai trainer.

Target kompetensi untuk pelatihan ini adalah pemuda yang memiliki pengalaman di bidang pembentukan karakter perwakilan dari organisasi kepemudaan dan organisasi kemahasiswaan dari berbagai latar belakang kepemudaan. Pelatihan ini dimulai sejak tahun 2007 dengan pelatihan kader pembentukan moral etika hingga tahun 2010 yang berubah nama menjadi pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia yang terus mengalami perubahan dalam hal materi, tetapi garis besar materi yang disampaikan oleh akademisi, lintas departemen dan lintas sektoral ini tidak mengalami perubahan, semua bertemakan tentang moral, etika, karakter kepemudaan dan isu-isu kontemporer lainnya seputar pembentukan karakter. Tentang materi yang di sampaikan dalam pelatihan pembentukan karakter Kemempora dapat dilihat pada halaman lampiran berupa Pedoman Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah metode pembelajaran andragogi (pembelajaran orang dewasa), ceramah, diskusi, simulasi, penugasan dan studi lapangan. Struktur kurikulum dalam pelatihan pembentukan karakter ini terbagi atas tiga kelompok besar yaitu Kurikulum Dasar, Kurikulum Inti, dan Kurikulum Penunjang.

4.1.1.1 Kurikulum Dasar

Kurikulum ini disajikan pada tahap awal kegiatan dengan tujuan memberikan orientasi awal dan landasan pengetahuan kepada para peserta untuk mengikuti kurikulum inti dan kurikulum pendukung. Kegiatan dalam kurikulum dasar adalah berbagai acara seremonial seperti registrasi, pembukaan dan penutupan serta orientasi awal

program, penjelasan operasional dan teknis pelaksanaan Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia, serta penjelasan program dan strategi pembinaan karakter pemuda oleh Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga.

4.1.1.2 Kurikulum Inti

Kurikulum inti merupakan kurikulum utama dalam Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia. Pada kurikulum ini diberikan beberapa materi utama pelatihan yaitu :

- Materi dasar umum yang terdiri dari Empat Pilar Warisan Kebangsaan, Wawasan Kebangsaan, Undang-undang No. 40 tahun 2009 tentang Kepemudaan, Isu-Isu Strategis Kebangsaan, dan Kebijakan Pembangunan Kepemudaan
- Materi dasar khusus yang terdiri dari Konsep Karakter Pemuda, Strategi Character Building, Kondisi dan Permasalahan Pemuda, Solidaritas Pemuda Indonesia, Budaya Disiplin Pemuda Indonesia, Kesadaran Kemajemukan Bangsa Indonesia, Nilai-Nilai Demokrasi dalam Kehidupan, dan Akhlak Mulia

4.1.1.3 Kurikulum Penunjang

Kurikulum ini berisi kelompok sajian yang melengkapi atau sumber Daya Pemuda, Branchmarking Pembentukan Karakter, dan Analisis Sosial atau Studi Kasus. Ada pula kegiatan Action Plan yaitu penugasan untuk menerapkan pengetahuan dan pemahaman seluruh materi pelatihan ke dalam rencana tindakan untuk melakukan program pelatihan karakter pemuda Indonesia disesuaikan dengan kebutuhan dan persoalan pemuda di wilayah masing-masing.

Narasumber pada kegiatan Pelatihan Pembentukan Karakter ini adalah pejabat pemerintahan yang relevan dan kompeten, para akademisi atau praktisi, dan tokoh nasional terkait kepemudaan, politik, budaya, kearifan lokal yang menguasai materi, terampil mengajar secara sistematis, efektif dan efisien dan mampu menggunakan metode dan media dengan tujuan pembelajaran materi yang disampaikan.

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat keberhasilan pelatihan meliputi aspek penguasaan materi dan aspek kedisiplinan peserta. Aspek penguasaan materi di evaluasi oleh penyelenggara pelatihan melalui post test yaitu tes akhir yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi-materi yang sudah diberikan. Sedangkan aspek kedisiplinan peserta di evaluasi penyelenggara berdasarkan pengamatan/observasi atas aktivitas dan perilaku peserta saat di dalam ruangan atau kelas maupun saat penugasan-penugasan. Sedangkan evaluasi penyelenggaraan dilakukan untuk menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan kegiatan.

4.1.2 Deskripsi Organisasi Kepemudaan (OK) yang dijadikan Pemanding

Berikut hasil deskripsi keempat OK yaitu Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), Generasi Muda Buddhis Indonesia (GEMABUDHI), Gerakan Angkatan Muda Kristen Indonesia (GAMKI), dan Perhimpunan Pemuda Hindu Indonesia (PERADAH). Sebagaimana OK yang lainnya, keempat OK tersebut memiliki pelatihan pembentukan karakter. Berikut adalah gambaran umum karakter organisasi dan sejauh mana Pelatihan Pembentukan Karakter yang telah dilakukan dalam organisasi :

4.1.2.1 Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI)

KAMMI dideklarasikan di Malang pada saat pelaksanaan Forum Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus (FSLDK) Nasional tepatnya pada tanggal 1 Dzulhijjah 1418 H bertepatan dengan 29 Maret 1998 M. Visi KAMMI yaitu menjadi wadah perjuangan permanen yang akan melahirkan kader-kader pemimpin dalam rangka mewujudkan bangsa dan negara Indonesia yang Islami. Sebagai organisasi kader (*harokatu tajnid*) dan organisasi pergerakan (*harokatul 'amal*), KAMMI menggunakan pendekatan sistematis dalam keseluruhan proses pengkaderannya. Semua bentuk aktivitas/ kegiatan pengkaderan disusun dengan semangat integralistik untuk mengupayakan lahirnya kader-kader berkualitas dan

berkarakter yang mampu mewujudkan tujuan organisasi. Pedoman pengelolaan pengkaderan nasional dalam rangka melahirkan Muslim Negarawan sebagai visi KAMMI disusun dan diberi nama dengan **Manhaj Kaderisasi KAMMI**. Berikut deskripsi singkat beberapa pelatihan pembentukan karakter yang terangkum dalam sarana pengkaderan yang dimiliki KAMMI :

- **Dauroh Marhalah (DM)**

Merupakan sarana pengkaderan formal KAMMI yang dilakukan secara sadar, terencana, sistematis dan berkesinambungan berdasarkan pada pedoman secara nasional (Manhaj KAMMI 1427 H) dalam upaya mencapai tujuan pengkaderan dan tujuan organisasi KAMMI. Dauroh ini berfungsi memberikan kemampuan tertentu kepada para pesertanya sesuai dengan tujuan dan target pada masing-masing jenjang dauroh sehingga menuntut persyaratan tertentu dari pesertanya. Dauroh Marhalah terdiri dari 3 (tiga) jenjang , yaitu : Dauroh Marhalah I (DM I); Dauroh Marhalah II (DM II); Dauroh Marhalah III (DM III)

Penerapan Kurikulum. Kurikulum yang terdapat dalam pedoman ini merupakan penggambaran metode training. Oleh sebab itu, penerapan dari kurikulum ini erat hubungannya dengan metode – metode yang digunakan dalam training. Materi training pun memiliki keterpaduan dan kesatuan dengan metode yang ada dalam penjenjangan dauroh marhalah (DM). Dalam penerapan kurikulum Dauroh Marhalah ini perlu diperhatikan beberapa aspek:

- o **Penyusunan jadwal materi dauroh.**

Jadwal dauroh adalah sesuatu yang menggambarkan isi dan sistematika dari dauroh itu sendiri. Oleh karena itu perumusan jadwal dauroh hendaknya memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

- Penyusunan urutan materi hendaknya saling terkait dengan materi sebelum dan sesudahnya sehingga tidak berdiri sendiri. Hal ini agar peserta dauroh dapat memahami keseluruhan materi sehingga tujuan DM dapat tercapai.

- Materi dalam dauroh marhalah (DM) harus selalu disesuaikan dengan jenjang keanggotaanya.
- o Metode penyampaian materi pelatihan.

Materi–materi dalam dauroh disampaikan dengan metode gabungan antara ceramah dan diskusi/dialog. Semakin tinggi jenjang/status keanggotaan peserta dauroh, maka semakin banyak terjadi komunikasi ide (dialog/diskusi). Karenanya instruktur bersama Master of Training (MoT) harus membangun iklim yang kondusif guna terciptanya diskusi/dialog tersebut. Untuk menumbuhkan kegairahan dan suasana dinamis dalam dauroh, maka peserta difasilitasi dalam bentuk *forum group discussion* (FGD). Pemilihan dan penentuan metode dauroh disesuaikan dengan jenjang dan materi yang akan disajikan. Gambaran tentang metode yang digunakan dalam training sesuai dengan jenjangnya adalah sebagai berikut :

Dauroh Marhalah I : Penyampaian materi bersifat penyadaran, penguatan, penanaman dan penjelasan; Teknik yang digunakan berupa ceramah, tanya jawab/dialog, penugasan (resume); Proses belajar mengajar dilakukan dengan penyampaian materi oleh penceramah kemudian peserta bertanya tentang hal - hal tertentu.

Dauroh Marhalah II : Penyampaian materi bersifat analisis, pembentukan dan praksis; Teknik yang digunakan berupa ceramah, tanya jawab/dialog dan penugasan (membuat makalah tanggapan atau analisis sebuah kasus); Proses belajar mengajar dilakukan dengan memberikan sesi khusus dalam bentuk tutorial.

Dauroh Marhalah III : Penyampaian bersifat analisis problematik dan alternatif ; Teknik yang digunakan berupa ceramah, dialog dan penugasan membuat makalah banding (peserta membuat alternatif pemecahan secara konsepsional); Proses belajar mengajar dilakukan dengan mengangkat berbagai masalah oleh penceramah kemudian peserta melakukan pembahasan secara mendalam.

- Madrasah KAMMI (MK) ; Madrasah KAMMI merupakan sarana pengkaderan berupa sekolah KAMMI yang diikuti oleh kader KAMMI setelah mengikuti Dauroh Marhalah.
- Penugasaan ; Penugasaan adalah sarana pengkaderan formal KAMMI yang diselenggarakan setelah Madrasah KAMMI untuk meningkatkan kualitas spesifikasi (kekhasan) kader dalam upaya pemenuhan IJDK (Indeks Jati Diri Kader)-nya di masing-masing jenjang. Jenis Penugasaan diantaranya Silaturahmi Kunjungan yang bersifat rutin kepada tokoh yang dilakukan sebulan sekali dengan muatan dakwah dan politik dan Mantaba Program yaitu membaca rutin dengan referensi buku yang telah ditentukan
- Kajian Tematik : Kajian yang bersifat rutin yang dilaksanakan 2 pekan sekali dengan tema-tema yang bersifat tekstual maupun kontekstual.
- Short Course : Kunjungan kepada tokoh yang dilakukan sekali dalam periode pengkaderan dengan muatan yang lebih mengarah ke profesionalitas kerja untuk menunjang kerja-kerja dakwah di kemudian hari
- Daurah/Training ; Proses pengkaderan melalui forum study selama beberapa hari dalam wilayah tertentu Indoor maupun Outdoor
- Junior/Senior Champ sebagai sarana pengkaderan melalui traveling di alam bebas yang dilakukan secara berkelompok minimal satu kali dalam periode pengkaderan.
- Pengkaryaan Kader merupakan upaya pengkaderan yang dilakukan dengan cara mendorong aktualisasi dan partisipasi kader dalam kegiatan publik dan atau keterlibatan dalam lembaga publik (baik internal maupun eksternal).

4.1.2.2 Generasi Muda Buddhis Indonesia (GEMABUDHI)

Bahwa, dalam sejarah bangsa Indonesia, agama Buddha telah menjadi landasan mental dan spiritual yang ikut menghantarkan bangsa Indonesia mempersatukan Nusantara dan mencapai zaman keemasan kerajaan Sriwijaya dan Majapahit. Kehadiran agama Buddha selama belasan abad di Indonesia merupakan salah satu unsur pembentuk pandangan dan kebudayaan bangsa Indonesia, yang oleh para pendiri Negara kita telah dirumuskan sebagai falsafah dasar Negara dengan nama Pancasila. Perjuangan melahirkan Kebangkitan Nasional, yang kemudian diikuti Sumpah Pemuda, selanjutnya menghantarkan bangsa Indonesia mencapai kemerdekaan. Bahwa, generasi muda Buddhis Indonesia adalah bagian yang tak terpisahkan dari generasi muda Indonesia, yang berarti pula merupakan bagian dari bangsa Indonesia secara keseluruhan. Oleh sebab itu, disamping sebagai pewaris dan penerus Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang mengemban cita-cita luhur bangsa Indonesia, generasi muda Buddhis Indonesia memiliki tanggung jawab nasional untuk memelihara, mengembangkan kesadaran dan potensi kaum muda, agar berwawasan Nasional sebagai satu bangsa, yang berasaskan Pancasila serta berpedoman pada Undang-Undang Dasar 1945, melanjutkan dan melaksanakan cita-cita perjuangan bangsa dalam mengisi kemerdekaan Indonesia, sehingga tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Bahwa, dalam rangka menjamin pemantapan persatuan dan kesatuan bangsa seluruh generasi muda Buddhis Indonesia untuk ikut serta berperan aktif dalam mewujudkan tercapainya masa depan yang lebih baik.

Visi GEMABUDHI : meningkatkan peran pemuda Buddhis dalam pembangunan nkri. Misi GEMABUDHI : menerapkan nilai-nilai ajaran Buddha pada umat dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara; membangun karakter individu menjadi seorang pemimpin yang dapat di andalkan. Terdiri dari 20 cabang seluruh Indonesia dengan struktur Dewan Pimpinan Pusat dan Dewan Pimpinan Daerah.

Pada pelatihan pembentukan karakter, GEMABUDHI melakukan tetapi belum memiliki desain pelatihan tersendiri yang membawa nilai-nilai karakter GEMABUDHI. Pelatihan masih mengacu pada pembentukan karakter pemuda yang dimiliki Kemenpora.

4.1.2.3 Gerakan Angkatan Muda Kristen Indonesia (GAMKI)

GAMKI adalah organisasi pengkaderan yang mempersiapkan anggotanya dalam berbagai bidang pelayanan (pendidikan, sosial, politik, kemasyarakatan) di Indonesia. Lahirnya Gerakan Angkatan Muda Kristen Indonesia melalui perjalanan sejarah yang amat panjang dan mengikuti perjalanan sejarah bangsa. Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, merupakan mujizat dan anugerah bagi Rakyat Indonesia. Perjuangan bangsa Indonesia untuk mempertahankan kemerdekaan setelah proklamasi 17 Agustus 1945 masih sangat berat. Tekad Belanda untuk kembali menduduki wilayah Indonesia mendapat tantangan yang keras dari seluruh lapisan masyarakat. Dalam masa revolusi itu pemuda-pemudi terpanggil untuk terjun dalam kancan peperangan. Demikian pula dengan pemuda-pemudi Kristen di Indonesia. Kesadaran bahwa angkatan muda Kristen dan seluruh umat Kristen adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari bangsa Indonesia menggugah angkatan muda Kristen untuk mengorganisir diri menunjukkan keberadaannya.

GAMKI telah melaksanakan 7 kali kongres dengan struktur organisasi yaitu Dewan Pimpinan Pusat dan Dewan Pimpinan Daerah dengan 215 cabang di seluruh Indonesia.

Pada pelatihan pembentukan karakter, GAMKI melakukan tetapi belum memiliki desain pelatihan tersendiri yang membawa nilai-nilai karakter GAMKI. Pelatihan masih mengacu pada pembentukan karakter pemuda yang dimiliki Kemenpora.

4.1.2.4 PERHIMPUNAN PEMUDA HINDU INDONESIA (PERADAH)

PERADAH Indonesia sebagai organisasi kepemudaan lahir pada tanggal 11 Maret 1984, merupakan wadah berhimpun bagi pemuda Hindu Indonesia, yang meliputi komponen pemuda, mahasiswa, wanita, dan cendekiawan Hindu, sebagai bagian dari Pemuda Indonesia senantiasa terlibat aktif dalam menyumbangkan dharma baktinya dalam gerak dan dinamika pembangunan nasional. Visi Peradah Indonesia adalah membangaun generasi muda Hindu yang mandiri dan demokratis sebagai bagian integral dari Bangsa Indonesia untuk mencapai kedamaian dan kesejahteraan bersama berdasarkan dharma. Misi Peradah Indonesia adalah melahirkan kader-kader muda Hindu yang memiliki *sradha*, jujur, berbudi pekerti luhur yang selalu berpedoman pada ajaran Veda dan nilai dasar organisasi serta membentuk kader-kader muda Hindu yang cerdas, berani, dan memiliki integritas sehingga mampu tampil di depan sebagai agen-agen perubahan dalam semua segi kehidupan yang dilandasi oleh semangat demokrasi dan kebersamaan. Struktur organisasi Peradah terdiri dari Dewan Pertimbangan, Dewan Pimpinan Nasional, Dewan Pimpinan Propinsi, dan Dewan Pimpinan Kabupaten/Kota. Peradah memiliki cabang di 30 Propinsi.

Program Peradah yang menyangkut pembentukan karakter dalam program umum organisasi dimasukkan dalam lingkup Bina Warga. Lingkup Bina Warga ini mengarahkan pada peningkatan kesadaran dan motivasi umat Hindu pada umumnya dan generasi muda khususnya, agar mengetahui dan dapat menunaikan hak-hak dan kewajibannya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam lingkup ini pula, terkait upaya meningkatkan kualitas generasi muda Hindu dalam rangka meningkatkan peranannya dalam pembangunan nasional. Hal ini dilaksanakan melalui pendidikan kepemimpinan secara berjenjang, penataran-penataran, pelatihan-pelatihan, dan ceramah-ceramah baik di pusat maupun di daerah. Pelatihan Pembentukan Karakter ada dalam program Departemen Pendidikan dan Pembentukan Sumber Daya

Manusia yaitu pelaksanaan Pakem berjenjang tingkat nasional, provinsi dan kabupaten. Adapun materi pelatihan belum memiliki desain pelatihan organisasi tersendiri. Pedoman pelatihan pembentukan karakter masih menggunakan pedoman dari Kemenpora.

4.1.3 Hasil Wawancara dengan Penyelenggara Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia, maupun Pengurus Empat OK (terlampir)

4.2 Analisis Data

Berdasarkan teori, hasil wawancara, dan dokumentasi maka dapat disajikan analisis data penelitian sebagai berikut :

4.2.1 Menganalisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs) Pembentukan Karakter Bagi OK

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan dan dibandingkan dengan data hasil dokumentasi maka keempat OK secara garis besar menyepakati bahwa dalam kehidupan berbangsa dan bernegara ada nilai-nilai baik yang bersumber dari ajaran agama maupun dari sebuah kesepakatan luhur para pendiri bangsa yang di bawa dan diterapkan sebagai karakter kehidupan seseorang dan organisasi. Informan KAMMI menyatakan bahwa *“...Nilai ajaran agama kita gunakan untuk menyiapkan pemimpin...”*. sementara informan GEMABUDHI menyatakan bahwa *“...menerapkan nilai ajaran agama pada umat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara untuk membangun karakter individu menjadi pemimpin yang diandalkan...”*. Informan GAMKI menyatakan bahwa *“...buat kami organisasi ini bukan hanya sekedar organisasi sosial semata tetapi GAMKI adalah organisasi pelayanan. Sehingga semua fungsionaris/pengurus di sana sesungguhnya adalah pelayan. Jadi sebagai pelayan tentu tahu apa yang harus dilakukan.... Melayani siapa? Tentu melayani Sang Pencipta. Dan melayani Sang Kuasa ini jauh lebih terhormat...”*. Informan PERADAH menyatakan bahwa

“...mensarikan beberapa nilai-nilai dari buku yang kita gunakan sebagai nilai dasar dari organisasi.... nilai-nilai yang kita tanamkan di organisasi kita, kita coba terjemahkan kedalam model-model aktivitas yang kita lakukan. Jadi kita lihat nilai-nilai itu sebagai salah satu misi kita dalam mencapai apa yang ingin kita lakukan...”

Informan dari keempat OK sepakat bahwa nilai-nilai yang bersumber dari ajaran agama tersebut harus menjadi karakter setiap pemuda untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan sehari-hari pemuda sebagai anggota masyarakat. Informan dari KAMMI menyatakan *“...Untuk implementasikan nilai itu kita ada sistem pembinaan kader KAMMI yang kita sebut Manhaj Kaderisasi KAMMI/sistem pembinaan kader KAMMI yang baku tidak bisa di otak atik dari pusat hingga daerah yang sekarang sedang di sempurnakan.”*. Informan GAMKI menyatakan bahwa *“...organisasi ini harus mampu menciptakan di kalangan kader harus mampu mempunyai jiwa yang melayani.”* Sementara informan PERADAH menyatakan *“Implementasi kongkrit nilainya...terkait perkembangan organisasi ini...Bagaimana ke depan pemuda ini sebagai bagian integral dari bangsa ini bukan sebagai bagian dari eksistensi lebih ke bagaimana kita berkontribusi di bidang-bidang yang memang ranahnya pemuda...”*

Informan KAMMI, GEMABUDHI, GAMKI dan PERADAH sepakat bahwa Pelatihan Pembentukan Karakter sangat penting bagi pemuda baik sebagai pengurus organisasi maupun sebagai anggota masyarakat melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini. Informan KAMMI menyatakan *“Sangat penting,... Kondisi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Kita kan menyiapkan orang-orang yang akan datang, secara tidak langsung yang akan datang itu harus lebih baik. Oleh*

karena itu peningkatan kapasitas-kapasitas teman-teman itu harus lebih baik dari orang-orang yang sekarang.” Sementara itu informan GEMABUDHI menyatakan “Sangat penting...pelatihan pembentukan karakter...”. Informan GAMKI menyatakan bahwa “Sangat perlu, dia harus punya karakter seperti apa. Kita sepakat setiap orang harus memiliki karakter, karakter apa saja. Karakter seseorang di bangun dari keluarga, dibangun dari lingkungan, dibangun dari pendidikan, itulah yang membangun visi misi seseorang. ...”. Sementara informan PERADAH menyatakan “Sangat penting...”. Menurut informan dari Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga “...Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia, memiliki arti penting serta bernilai strategis, dalam rangka penguatan karakter dan daya saing pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara...”. Keempat informan dari OK sepakat bahwa Pelatihan Pembentukan Karakter sudah tepat diadakan untuk setiap organisasi kepemudaan di level Training of Trainers (TOT). Menurut informan KAMMI “Sudah bagus, TOT menyiapkan pembina,...”. Sementara itu informan GEMABUDHI menyatakan “Sangat bagus, jadi kita ciptakan trainer, mereka juga akan menjadi pembina di bawahnya lagi. Jadi penting buat kaderisasi di bawah kita,...”. Informan GAMKI menyatakan “Tetap diperlukan, dan menurut saya sebetulnya harus lebih sering. Masalahnya apa, karena kita harus melahirkan pemimpin-pemimpin muda yang berkarakter ke Indonesiaan, harus semakin banyak, jangan hanya di tingkat leader saja tetapi sampai tingkat bawah (grass root)”. Sementara informan PERADAH menyatakan “Pelatihan level TOT sangat baik, kita sendiri juga memakai materi itu untuk kawan-kawan dalam pembentukan potensi...karena levelnya trainer....”. Informan dari Kemenpora menyatakan bahwa “Untuk menjangkau pemuda di seluruh Indonesia tentu tenaga

yang dimiliki Kemendiknas sangat sedikit,... Oleh karena itulah kenapa harus dengan Training For Trainers/Training of Trainers”.

Dari uraian di atas menunjukkan :

- Perlunya nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia menjadi karakter pemuda Indonesia saat ini
- Perlunya implementasi dan pembentukan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur bangsa sebagai karakter pemuda menjadi karakter organisasi dan karakter masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara
- Perlunya pelatihan pembentukan karakter bagi pemuda dalam rangka memupuk jiwa kepedulian pemuda terhadap karakter pemuda dengan melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini
- Perlunya kelanjutan Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia level TOT untuk menghasilkan pemuda-pemuda yang siap melakukan pembentukan karakter pemuda di seluruh wilayah Indonesia

Dari uraian tersebut maka nampak dari analisis operasional bahwa Indonesia sebagai sebuah “organisasi” negara bangsa memerlukan pelatihan yang mengembangkan karakter pemuda di segala jenjang, baik pemuda sebagai bagian dari masyarakat, pemuda dalam fungsinya di organisasi maupun pemuda dalam birokrasi. Informan KAMMI menyatakan bahwa *“mengenai masalah kompetensi sudah diberikan sejak dini,.... ditekankan masalah kompetensi bahasa, ada pelatihan bahasa, kita kedepan dunia global, bahasa harus kita kuasai,.... Kompetensi lain yaitu menyiapkan pasca kampus mau apa.* Sementara informan GAMKI menyatakan *“Kalau kompetensi pelatihannya mungkin kita belum rumuskan, tetapi sama seperti pelatihan lain harus ada tingkat dasar, menengah dan tingkat atas. Dasar mungkin untuk semua anggota, menengah itu untuk pengurus dan*

tingkat atas untuk tataran leader”. Informan PERADAH mengatakan “*Kompetensi itu harus, itu cara mengukur keberhasilan,... Pemuda tidak bisa di stereotipekan, pemuda berada pada berbagai level kesadaran. Karena pembentukan karakter itu masih top down tidak bottom up dari bawah, bagaimana kondisi masing-masing wilayah, masing-masing pemuda, itu yang harus terlihat dulu.* Dari ketiga OK tersebut, maka kompetensi pembentukan karakter yaitu bagaimana proses penyadaran terhadap karakter pemuda sesuai dengan karakter bangsa, perubahan perilaku melalui tindakan dan akhirnya menghasilkan regulasi kebijakan tentang pembentukan karakter ketika berada di level birokrasi.

Dari analisis personal berdasarkan uraian sebelumnya, nampak bahwa Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia sudah tepat dilaksanakan di level TOT dengan peserta delegasi dari masing-masing organisasi kepemudaan yang merupakan pengurus organisasi. Setelah menjadi alumni pelatihan, para pemuda yang telah terlatih dapat mengadakan kembali pelatihan yang sama di wilayah masing-masing.

Dari analisis organisasional maka pemerintah dalam hal ini Kemenpora harus terus melanjutkan Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia level TOT dan sebaiknya dilakukan di semua level dimana pemuda itu berada.

4.2.2 Menentukan Teori Pembelajaran (Learning Theory) yang Sesuai

Dari petunjuk pelaksanaan Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda dan informasi yang diperoleh dari informan, selama ini pelatihan menggunakan pembelajaran andragogi dengan metode “*ceramah, diskusi, dan presentasi*” disertai dengan membuat action plan/rencana kerja. Materi disampaikan oleh pakar/ahli/tokoh dan peserta diajak berdiskusi tentang materi

tersebut. Namun informan KAMMI mengungkapkan bahwa materi “...*kurang sistematis*”, mengingat kualifikasi peserta yang disarankan adalah para aktivitis pemuda yang cenderung progresif maka dapat dipilih tipikal pembelajaran yang cukup memberikan “*stimulus*” pada peserta. Namun pada umumnya para informan menyatakan bahwa pola pembelajaran yang disampaikan pada Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda sudah baik.

Dari uraian tersebut nampak bahwa pembelajaran tentang suatu wawasan komprehensif seperti Pembentukan Karakter kepada sekelompok pemuda yang sudah terbiasa berorganisasi dan bergerak di lapangan dapat dilakukan dengan relatif mudah. *Social Learning Theory* dari Albert Bandura dapat digunakan juga dalam pembelajaran ini. Jadi peserta Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda yang sebetulnya sudah memiliki keterampilan organisasi dan kepemimpinan cukup di stimulus untuk mengobservasi lebih lanjut kejadian di sekitarnya (permasalahan, kondisi, dan sistem penyelenggaraan negara Indonesia) baik lewat pematiri (pakar/ahli/tokoh) untuk dapat menghasilkan perilaku yang solutif dan relevan berupa tindakan nyata dalam kehidupan organisasinya, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

4.2.3 Mengidentifikasi Keterbatasan Organisasi (*Organizational Constraint*)

Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda yang dilaksanakan selama ini jarang dapat diikuti oleh pucuk pimpinan OK atau pengurus inti OK karena “*waktu pelatihan yang mengambil hari efektif bekerja*”. Dari data tersebut nampak bahwa ada *organizational constraint*/keterbatasan organisasi berkaitan dengan waktu pelatihan yang mengambil waktu efektif bekerja, sehingga menyebabkan para pimpinan dan pengurus inti

OK tidak dapat mengikuti pelatihan pembentukan karakter pemuda tersebut. OK juga tidak dapat mendelegasikan pengurus lainnya atau anggota OK dikarenakan mereka rata-rata sudah bekerja. Selain itu di sisi lain penyelenggara pelatihan pembentukan karakter pemuda menyatakan ada keterbatasan organisasi lainnya yaitu bahwa “*pendanaan terbatas*” dan “*materi kurang tersistematis*”. Oleh sebab itulah agar Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda dapat dioptimalkan sebagai sarana mengembangkan karakter pemuda Indonesia dalam menghadapi kondisi keIndonesiaan dan globalisasi maka perlu tujuan pembelajaran yang jelas, kejelasan *KSAs (knowledges, skills, attitudes)* yang ingin dicapai, dan metode pembelajaran yang sesuai. Jika dilihat berdasarkan landasan teori bahwa format “pendidikan” pembentukan karakter pemuda kurang tepat selain memakan waktu lama juga kurang tepat pencapaian tujuan pembelajarannya. Lebih tepat jika dilakukan dengan format “pelatihan” pembentukan karakter pemuda selain waktunya lebih singkat lebih jelas pencapaian *KSAs* nya.

4.2.4 Menentukan Tujuan Pembelajaran (*Learning Objectives*) dan Menyusun *KSAs (knowledges, skills, attitudes)* yang Menjadi Tujuan Pelatihan

Merujuk pada tujuan Pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia Kemenpora maka tujuan program tersebut adalah :

- Mengupayakan untuk dapat dilaksanakannya tindakan secara nyata guna mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi pemuda saat ini melalui kegiatan pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia
- Menyiapkan kader-kader pelatih sebagai instruktur dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia

- Mendapatkan gambaran tentang pemetaan kebutuhan program pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia melalui kajian dan pemetaan wilayah oleh peserta Training of Trainers (TOT) dalam kegiatan perencanaan tindakan pelatihan (action plan)
- Meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan penguasaan materi terkait dengan prinsip-prinsip yang harus menjadi acuan dalam mengembangkan karakter pemuda Indonesia
- Menguasai pendekatan dan metode pembelajaran yang efektif bagi terserapnya materi pembentukan karakter pemuda Indonesia secara benar
- Dapat menyusun format evaluasi dan penilaian untuk mengukur tingkat capaian proses pembelajaran yang dilakukan dalam pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia
- Dapat menyusun program pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia dengan pola manajerial yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan tingkat daerah
- Dapat menerapkan penguasaannya terhadap materi pelatihan pembentukan karakter pemuda Indonesia dalam tindakan nyata sebagai trainer.

Suatu pelatihan pembentukan karakter pemuda yang diselenggarakan sebaiknya relevan dengan tujuan dan kebutuhan organisasi sehingga mampu meningkatkan kemampuan para pemuda untuk berkontribusi positif terhadap pencapaian misi organisasi. Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, maka pemuda Indonesia memerlukan pengetahuan nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif, keterampilan konseptual dan strategis dalam hal implementasi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan bangsa yang berkaitan dengan pembentukan karakter, keterampilan membangun jaringan kepemudaan dan stakeholders

kepemudaan lainnya dalam hal penguatan karakter pemuda, sikap toleransi dan membangun budi pekerti yang luhur. Pengetahuan tentang nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif diakomodasi dengan mempelajari budaya dan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur keIndonesiaan, sistem pembentukan nilai-nilai sebagai karakter bangsa dan metode dalam menganalisis dan memecahkan masalah-masalah karakter bangsa dalam menghadapi era globalisasi. Pelatihan perlu diikuti dengan umpan balik positif dengan meminta peserta menyajikan kertas kerja atas persoalan pembentukan karakter bangsa dan negara sesuai dengan tambahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang didapatnya selama pelatihan.

Jika merujuk pada teori Blanchard dan Thacker tentang tujuan pelatihan ditambah dengan data yang diperoleh maka ada beberapa tujuan pembelajaran yang dapat diakomodasi dalam pelatihan pembentukan karakter yaitu :

- Meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran pemuda Indonesia tentang aspek-aspek pembentukan karakter sebagai kondisi, sistem dan metode dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
- Meningkatkan kualitas kompetensi dan keterampilan pembentukan karakter pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Menyusun *KSAs (knowledges, skills, attitudes)* yang menjadi tujuan pelatihan

Sebagaimana dituliskan pada bagian analisis kebutuhan pelatihan, maka Indonesia sebagai “organisasi” negara bangsa memerlukan suatu pelatihan yang mengembangkan karakter. Kompetensi yang dibutuhkan pemuda Indonesia dalam pembentukan karakter adalah **pengetahuan** nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif, **keterampilan konseptual** dan strategis dalam hal implementasi nilai-nilai keIndonesiaan

tersebut dalam kehidupan, mampu memecahkan permasalahan-permasalahan bangsa yang berkaitan dengan pembentukan karakter, **keterampilan** membangun jaringan kepemudaan dan stakeholders kepemudaan lainnya dalam hal penguatan karakter pemuda, **sikap** toleransi dan membangun budi pekerti yang luhur. Pengetahuan tentang nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif diakomodasi dengan mempelajari budaya dan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur keIndonesiaan, sistem pembentukan nilai-nilai sebagai karakter bangsa dan metode dalam menganalisis dan memecahkan masalah-masalah karakter bangsa dalam menghadapi era globalisasi. Sedangkan dari tujuan pembelajaran disebutkan bahwa tujuan pembelajaran dari pelatihan pembentukan karakter pemuda yaitu :

- Meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran pemuda Indonesia tentang aspek-aspek pembentukan karakter sebagai kondisi, sistem dan metode dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
- Meningkatkan kualitas kompetensi dan keterampilan pembentukan karakter pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan analisis kebutuhan dan tujuan pembelajaran tersebut maka *KSAs (knowledges, skills, attitudes)* yang menjadi tujuan pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda bagi OK dapat dikembangkan sebagai berikut :

Aspek *knowledges* (pengetahuan)

- Peserta pelatihan memahami tentang aspek-aspek pembentukan karakter dalam realitas kehidupan bangsa dan negara yaitu pengetahuan nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif dengan mempelajari budaya dan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur keIndonesiaan

Aspek *skill* (keterampilan)

- Peserta terampil dalam hal implementasi nilai-nilai keIndonesiaan tersebut dalam kehidupan, mampu memecahkan permasalahan-permasalahan bangsa yang berkaitan dengan pembentukan karakter
- Peserta terampil membangun jaringan kepemudaan dan stakeholders kepemudaan lainnya dalam hal penguatan karakter pemuda

Aspek *attitude* (sikap/perilaku)

- Peserta mampu membangun sikap toleransi dan membangun budi pekerti yang luhur

4.2.5 Mengidentifikasi Faktor-Faktor Kunci yang Mendukung Pembelajaran

Berdasarkan teori, faktor-faktor kunci yang mendukung pembelajaran antara lain :

4.2.5.1 Perbedaan-perbedaan *KSA*s peserta pelatihan

Hal ini dapat diminimalisir dengan menetapkan kriteria peserta, menyeleksi, dan memetakan terlebih dahulu peserta yang akan mengikuti pelatihan. Berkaitan dengan tujuan pembelajaran pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia dan masukan dari OK maka peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kriteria tertentu seperti berkecimpung di bidang pembentukan karakter. Kompetensi pengetahuan peserta juga dapat dipetakan dengan penugasan individu sebagai bagian dari proses seleksi, misalnya menulis makalah tentang pembentukan karakter pemuda. Jika peserta sudah terseleksi dan dipetakan, maka akan nampak metode pembelajaran yang sesuai untuk menyampaikan materi pembelajaran.

4.2.5.2 Motivasi peserta

Motivasi peserta sebelum pelatihan dapat dibangkitkan melalui sosialisasi yang menarik tentang pelatihan, menunjukkan kepada peserta bahwa pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda itu menarik, relevan dan membantu pencapaian misi individu dan organisasi. Motivasi selama pelatihan dapat dikelola salah satunya lewat *reward* dan *punishment* kepada peserta oleh fasilitator pelatihan. Selain itu motivasi juga dapat terus dijaga dengan mengajak peserta untuk mengulang-ulang kalimat-kalimat atau yel-yel yang menunjukkan keinginan untuk sukses mencapai tujuan pelatihan.

4.2.5.3 Cara belajar peserta

Perbedaan cara belajar peserta secara individu penting untuk diperhatikan oleh fasilitator pelatihan. Namun, secara umum jika kita memilih menggunakan *social learning theory* dan menginginkan tujuan pembelajaran seperti yang dimaksudkan, maka yang paling penting adalah menarik perhatian peserta selama pelatihan dengan memberikan stimulus lewat pengkondisian lingkungan pembelajaran yang selalu mengajak peserta untuk berpartisipasi aktif, materi yang relevan, pemateri yang kompeten dan mampu mempresentasikan materi dengan baik, dan variasi metode dalam penyampaian materi. Untuk pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda ini peserta dapat dikondisikan dengan aturan untuk berpartisipasi aktif yang disampaikan di awal pelatihan, memilih materi yang relevan dengan tujuan pembelajaran pelatihan Pembentukan Karakter, mendatangkan pemateri yang kompeten (pakar/ahli/tokoh), menggunakan metode yang berbeda-beda dalam penyampaian materi untuk

menghindari kejenuhan (ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/kelompok, studi kasus, kertas kerja/*action plan*, dan studi kasus).

4.2.5.4 Kondisi pelatihan

Pelatihan yang baik menurut standar pendidikan sebaiknya tidak diikuti lebih dari 40 orang peserta agar perubahan *KSAs* peserta dapat dievaluasi dengan cermat oleh penyelenggara. Komposisi peserta dengan variasi latar belakang organisasi yang heterogen juga akan mendukung tujuan pembelajaran dan pencapaian *KSAs* pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda. Fasilitator dan pemateri dalam setiap sesi pelatihan diharapkan mampu “menghidupkan” suasana yang mendorong partisipasi aktif peserta.

4.2.5.5 Umpan balik bagi peserta

Umpan balik dari peserta dapat dijadikan alat untuk mengevaluasi pencapaian tujuan pembelajaran. Umpan balik dari peserta dapat berupa saran, masukan, pertanyaan, pernyataan, sikap dan tindakan peserta yang relevan dengan materi pembelajaran. Dalam pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda umpan balik dari peserta yang diutamakan adalah umpan balik yang menunjukkan adanya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan *KSAs* pelatihan. Umpan balik dapat difasilitasi oleh pemateri maupun fasilitator dan dicatat dalam lembar observasi maupun evaluasi.

4.2.5.6 Dukungan dari organisasi

Dukungan dari organisasi, dalam hal ini Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga dan OK asal peserta, akan menentukan motivasi dan proses transfer perubahan yang diharapkan ke dalam organisasi yang bersangkutan. Dukungan organisasi dapat diwujudkan

berupa dukungan pendanaan, dukungan informasi yang relevan, dan dukungan untuk menyosialisasikan KSAs baru hasil pelatihan di organisasi asal.

4.2.6 Menentukan Metode dan Strategi yang Sesuai untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran (meliputi pemilihan materi, metode penyampaian, dan instruktur)

Materi kompleks seperti konsep Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia sebaiknya menggunakan teori pembelajaran andragogi (pembelajaran orang dewasa) dan *strategic knowledge* menekankan pada relevansi materi dengan kondisi dan aktivitas peserta (misi individu) serta relevan dengan misi organisasi asal. *Strategic knowledge* menghendaki adanya umpan balik yang relevan, akurat, tepat waktu, dan konstruktif. Pertanyaan diagnostik, prosedur analitis, dan isyarat mengenai makna dari berbagai hasil membantu orang menganalisis dan menerjemahkan umpan balik. Metode pembelajaran yang dapat dipilih antara lain ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/kelompok, studi kasus, kertas kerja/*action plan*, dan studi banding. Pemateri yang dipilih adalah para ahli/tokoh yang kompeten di bidangnya. Materi dapat dibagi dalam tiga rumpun kurikulum yaitu Kurikulum Dasar (orientasi) yang berisi seremonial, penyampaian tujuan pembelajaran, dan pengarahan; Kurikulum Inti; dan Kurikulum Penunjang. Sedangkan metode dapat dipilih secara bervariasi. Berikut adalah sebaran materi, metode dan instruktur yang dapat digunakan pada pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda Indonesia untuk OK :

KSAs	Materi	Metode	Instruktur
<p>Peserta pelatihan memahami tentang aspek-aspek pembentukan karakter dalam realitas kehidupan bangsa dan negara yaitu pengetahuan nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif dengan mempelajari budaya dan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur keIndonesiaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Deskripsi keanekaragaman budaya, etnik, agama, kepercayaan, keyakinan, tata aturan hidup masyarakat dalam bentuk adat istiadat, norma dan kearifan lokal dikaitkan dengan kristalisasi nilai-nilai luhur bangsa yang melekat dalam kesadaran hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara ○ Fenomena problematika masyarakat terkait dengan posisi, akses, dan aset sumber daya pemuda dalam dimensi waktu kini dan mendatang yang merupakan potensi strategis dalam melestarikan nilai-nilai kebangsaan ○ Urgensi strategi penyadaran kemajemukan Indonesia dalam rangka mengokohkan karakter (jati diri) Pemuda Indonesia 	<p>Ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/ kelompok, studi kasus</p>	<p>Pakar/ahli/ tokoh</p>
<p>Keterampilan konseptual dan strategis dalam hal implementasi nilai-nilai keIndonesiaan tersebut dalam kehidupan, mampu memecahkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dibahas mengenai konsep, makna dan implementasi disiplin terkait dengan kesepakatan dan penerimaan masyarakat sebagai acuan kualitas dari pola sikap dan perilaku pemuda berkarakter nilai-nilai ke Indonesiaan sejati 	<p>Ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/ kelompok, studi kasus</p>	<p>Pakar/ahli/ tokoh</p>

permasalahan-permasalahan bangsa yang berkaitan dengan pembentukan karakter	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dibahas mengenai Pendekatan, metode dan konsep metodologis yang efektif dalam kepentingan mentransfer nilai-nilai jati diri kebangsaan ke dalam pola sikap dan perilaku pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara 		
Keterampilan membangun jaringan kepemudaan dan stakeholders kepemudaan lainnya dalam hal penguatan karakter pemuda	<ul style="list-style-type: none"> ○ Membangun jaringan, diplomasi, dan neegosiasi 	Aktivitas outdoor, penugasan individu/ kelompok	Pakar/ahli/ tokoh/ fasilitator
Sikap toleransi dan membangun budi pekerti yang luhur		Penugasan individu/ kelompok, studi kasus, kertas kerja/ <i>action plan</i>	Fasilitator

Tabel. 4.4 Sebaran Materi, Metode dan Instruktur pada Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK

Untuk pengkondisian awal maka perlu ada seleksi peserta agar peserta merasakan urgensi mengikuti pelatihan sehingga menimbulkan minat dan motivasi tinggi dalam mengikuti pelatihan. Selanjutnya perlu disampaikan pengarahan dan tujuan pelatihan dari pihak penyelenggara kepada peserta. Hal ini dimaksudkan untuk membantu pencapaian tujuan pembelajaran. Agar tujuan pembelajaran pada aspek *knowledge* dapat tercapai maka metode yang dapat digunakan antara lain ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/kelompok, studi kasus, dan kertas kerja/*action plan*. Agar tujuan pembelajaran pada aspek *skill* dapat tercapai maka dapat digunakan metode diskusi, kertas kerja atau penugasan individu dan kelompok. Agar tujuan pembelajaran pada aspek *attitude* dapat tercapai maka dapat digunakan metode dinamika kelompok seperti aktivitas *outdoor*, penugasan individu/kelompok, studi kasus, kertas kerja/*action plan*.

4.2.7 Menyusun Perangkat Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak Kemenpora, pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda yang selama ini dilaksanakan belum memiliki alat evaluasi yang komprehensif sehingga efektivitas pembelajarannya selama ini belum terukur. Penerapan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dalam pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda untuk OK dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.7.1 Level 1 : Reaksi

- Evaluasi reaksi ini sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan. Komponen-komponen yang termasuk dalam level reaksi ini merupakan acuan untuk dijadikan ukuran. Komponen-komponen tersebut berikut indikator-indikatornya adalah :

- Instruktur/pelatih. Dalam komponen ini terdapat hal yang lebih spesifik lagi yang dapat diukur yang disebut juga dengan indikator. Indikator-indikatornya adalah kesesuaian keahlian pelatih dengan materi, kemampuan komunikasi dan keterampilan pelatih dalam mengikutsertakan peserta pelatihan berpartisipasi.
- Fasilitas pelatihan. Dalam komponen ini, yang termasuk dalam indikator-indikatornya adalah ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruangan dan bahan dan alat yang digunakan.
- Jadwal pelatihan. Dalam komponen ini, yang termasuk dalam indikator-indikatornya adalah ketepatan waktu dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, atasan para peserta dan kondisi belajar.
- Media pelatihan. Dalam komponen ini, indikator-indikatornya adalah kesesuaian media dengan bidang materi yang akan diajarkan yang mampu berkomunikasi dengan peserta dan menyokong/pelatihan dalam memberikan materi pelatihan.
- Materi pelatihan. Yang termasuk indikator dalam komponen ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian materi dengan topik pelatihan yang diselenggarakan.
- Konsumsi selama pelatihan berlangsung. Yang termasuk indikator di dalamnya adalah jumlah dan kualitas dari makanan tersebut.
- Pemberian latihan atau tugas. Indikatornya adalah peserta diberikan soal.
- Studi kasus. Indikatornya adalah memberikan kasus kepada peserta untuk dipecahkan.

- *Handouts*. Dalam komponen ini indikatornya adalah berapa jumlah handouts yang diperoleh, apakah membantu atau tidak.

4.2.7.2 Level 2 : Pembelajaran

Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan. Untuk mengukurnya diperlukan tes untuk mengetahui kesungguhan apakah para peserta mengikuti dan memperhatikan materi pelatihan yang diberikan. Dan biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan atau tes awal (*pre-test*) dan sesudah pelatihan atau tes akhir (*post-test*) dari setiap peserta. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari pelatihan.

4.2.7.3 Level 3 : Perilaku

Pada level ini, diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta dalam aktivitas organisasinya. Dan juga untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/kompetensi di unit kerjanya masing-masing.

4.2.7.4 Level 4 : Hasil

Hasil akhir tersebut dapat tercermin pada peningkatan aktivitas organisasi pemuda. Tujuan dari

pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Sasaran pelaksanaan program pelatihan adalah hasil yang nyata yang akan disumbangkan kepada para *stakeholder* kepemudaan. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata bagi organisasi dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil. Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula sesegera mungkin diperbaiki. Proses pengukuran dan pengumpulan data evaluasi yang lebih rinci dapat dilihat dari tabel berikut :

Level Evaluasi	Deskripsi	Teknik Pengumpulan Data
1. Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti	Survai dengan skala pengukuran yaitu skala Likert
2. Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan	Formal tes (tertulis)/pre dan post test
3. Perilaku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di organisasi	Kertas kerja <i>action plan</i> , observasi
4. Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/kompetensi peserta pelatihan	Evaluasi <i>action plan</i> dan data laporan hasil kerja

Tabel 4.5. Proses Evaluasi Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data penelitian maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penelitian ini telah berhasil membuat desain pelatihan Pembentukan Karakter Pemuda untuk Organisasi Kepemudaan (OK). Desain pelatihan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

DESAIN PELATIHAN PEMBENTUKAN KARAKTER PEMUDA UNTUK ORGANISASI KEPEMUDAAN (OK)

5.1.1 Pendahuluan

Desain ini dibuat dalam rangka menyelenggarakan pembelajaran dalam bentuk pelatihan pembentukan karakter pada Organisasi Kepemudaan.

Panduan teknis penyajian desain disusun berdasarkan hasil penelitian pelatihan pembentukan karakter untuk OK tingkat nasional dalam rangka standarisasi. Penyajian desain pelatihan pembentukan karakter ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi OK untuk membentuk karakter anggota-anggota dan pengurusnya sekaligus menghasilkan pelatih-pelatih yang akan menyampaikan pelatihan yang sama kepada pemuda-pemuda lain dan organisasi-organisasi lain. Adapun pengembangan selanjutnya diserahkan kepada masing-masing OK tanpa mengurangi esensi pelatihan dan agar lebih kreatif dalam mengemas keseluruhan bahan agar lebih inovatif, menarik, dan tepat sasaran sesuai kondisi masing-masing.

5.1.2 Tujuan dan Sasaran Pelatihan

5.1.2.1 Tujuan :

- Meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran pemuda Indonesia tentang aspek-aspek pembentukan karakter sebagai

kondisi, sistem dan metode dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

- Meningkatkan kualitas kompetensi dan keterampilan pembentukan karakter pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

5.1.2.2 Sasaran

Peserta setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan :

- Memahami tentang aspek-aspek pembentukan karakter dalam realitas kehidupan bangsa dan negara yaitu pengetahuan nilai-nilai keIndonesiaan yang komprehensif dengan mempelajari budaya dan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai luhur keIndonesiaan
- Terampil dalam hal implementasi nilai-nilai keIndonesiaan tersebut dalam kehidupan, mampu memecahkan permasalahan-permasalahan bangsa yang berkaitan dengan pembentukan karakter
- Terampil membangun jaringan kepemudaan dan stakeholders kepemudaan lainnya dalam hal penguatan karakter pemuda
- Mampu membangun sikap toleransi dan membangun budi pekerti yang luhur

5.1.3 Strategi Pelatihan

5.1.3.1 Kriteria Peserta :

Persyaratan Umum :

- Peserta berusia 16-30 tahun
- Sehat jasmani, rohani, tidak merokok dan bebas dari NAPZA
- Tidak sedang terlibat dengan kriminalitas
- Tidak sedang berada pada masa hukuman
- Beriman kepada Tuhan yang Maha Esa
- Memiliki pengalaman di bidang pembentukan karakter

Persyaratan Khusus :

- Membuat karya tulis dengan tema wacana pembentukan karakter untuk pemuda dan
- Fotocopy KTP yang masih berlaku
- Fotocopy ijazah

- Curriculum Vitae
- Pas foto 3x4 sebanyak 4 lembar

5.1.3.2 Kondisi pelatihan

Pelatihan yang baik menurut standar pembelajaran sebaiknya tidak diikuti lebih dari 40 orang peserta

5.1.3.3 Umpan balik bagi peserta

Umpan balik dari peserta dapat berupa saran, masukan, pertanyaan, pernyataan, sikap dan tindakan peserta yang relevan dengan materi pembelajaran.

5.1.4 Metode

Metode pembelajaran yang dapat dipilih antara lain ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/kelompok, studi kasus, kertas kerja/*action plan*, dan studi banding. Pemateri yang dipilih adalah para ahli/tokoh yang kompeten di bidangnya. Materi dapat dibagi dalam tiga rumpun kurikulum yaitu Kurikulum Dasar (orientasi); Kurikulum Inti; dan Kurikulum Penunjang.

5.1.5 Rencana Pembelajaran

Dalam menyusun rencana pembelajaran pendekatan yang digunakan adalah andragogi (pembelajaran orang dewasa) dan *strategic knowledge* menekankan pada relevansi materi dengan kondisi dan aktivitas peserta (misi individu) serta relevan dengan misi organisasi asal.

5.1.6 Teknik pembelajaran

5.1.6.1 Strategi pembelajaran dilaksanakan dengan tata urutan sebagai berikut:

- Pelatih menciptakan suasana belajar sesuai dengan topik sajian yang ada.
- Peserta memahami petunjuk pembelajaran yang diberikan.
- Proses pembelajaran dilakukan sesuai dengan petunjuk pembelajaran.

5.1.6.2 Pembagian waktu penyajian pada setiap Pokok Bahasan:

- Pengantar dan penjelasan materi untuk pemahaman konsep (ceramah) : 20 %;
- Kegiatan studi kasus/simulasi/action plan/ kertas kerja kelompok atau mandiri : 70 %;
- Pembulatan/pencerahan/kesimpulan : 10%;
- Satu jam pelajaran = 45 menit

5.1.6.3 Pendukung Proses Belajar Mengajar dengan pendekatan Andragogi

- Sarana Prasarana:
 - a. Ruang belajar yang bersih, sehat, terang dan sepadan dengan kapasitas.
 - b. Alat bantu pembelajaran yang memadai kuantitas dan kualitas.
 - c. Tersedianya alam terbuka untuk kegiatan *outdoor*.
- Terjaminnya keamanan dan perangkat keamanan dalam latihan yang terstandar.
- Suasana pendukung proses pembelajaran: terhindar dari gangguan kegaduhan, polusi udara (*outdoor*)

5.1.7 Rencana Kerja/Action Plan

5.1.7.1 Rencana kerja/action plan disusun oleh peserta pada tahapan terakhir pelaksanaan kursus sebagai motivator pada diri mereka sendiri untuk melakukan kegiatan tindak lanjut setelah mengikuti pelatihan.

5.1.7.2 Rencana kerja juga berfungsi sebagai pendorong peserta pelatihan untuk melakukan pelatihan pembentukan karakter pada pemuda lainnya di masyarakat

5.1.8 Evaluasi Pelatihan

Pelatihan ini di evaluasi dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.6 Evaluasi Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK

Evaluasi	Deskripsi	Teknik Pengumpulan Data
1) Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti	Survai
2) Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan	Formal tes (tertulis)/pre dan post test
3) Perilaku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di unit kerja	observasi
4) Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/kompetensi peserta pelatihan	Evaluasi <i>action plan</i> dan data laporan hasil kerja

Kurikulum	Materi	Jam Pelajaran (Jampel)	Metode	Fasilitator
Kurikulum Dasar	<ul style="list-style-type: none"> • Pembukaan • Orientasi Program • Dinamika Kelompok • Penutup : <ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi - Seremonial penutupan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2 Jampel ✓ 1 Jampel ✓ 1 Jampel ✓ 2 Jampel ✓ 1 Jampel ✓ 1 Jampel 		Panitia
Kurikulum Inti	<p>Materi I :</p> <p>Aspek-aspek pembentukan karakter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai luhur keIndonesiaan : Deskripsi keanekaragaman budaya, etnik, agama, kepercayaan, keyakinan,`tata aturan hidup masyarakat dalam bentuk adat istiadat, norma dan kearifan lokal dikaitkan dengan kristalisasi nilai-nilai luhur bangsa yang melekat dalam kesadaran hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara • Urgensi strategi penyadaran kemajemukan Indonesia dalam rangka mengokohkan karakter (jati diri) Pemuda Indonesia <p>Materi II :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 6 Jampel ✓ 3 Jampel ✓ 3 Jampel 	Ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/ kelompok, studi kasus	Pakar/Ahli/ Tokoh

	<p>Keterampilan implementasi nilai-nilai keIndonesiaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan konseptual dan strategis dalam hal implementasi nilai-nilai keIndonesiaan tersebut dalam kehidupan • Fenomena problematika masyarakat terkait dengan posisi, akses, dan aset sumber daya pemuda dalam dimensi waktu kini dan mendatang yang merupakan potensi strategis dalam melestarikan nilai-nilai kebangsaan <p>Materi III :</p> <p>Keterampilan membangun jaringan kepemudaan dan stakeholders kepemudaan lainnya :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dibahas mengenai konsep, makna dan implementasi disiplin terkait dengan kesepakatan dan penerimaan masyarakat sebagai acuan kualitas dari pola sikap dan perilaku pemuda berkarakter nilai-nilai ke Indonesiaan sejati <ul style="list-style-type: none"> • Dibahas mengenai Pendekatan, 	<p>✓ 6 Jampel</p> <p>✓ 3 Jampel</p> <p>✓ 3 jam</p> <p>✓ 12 jampel</p> <p>✓ 4 jampel</p>	<p>Ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/ kelompok, studi kasus</p> <p>Ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi, penugasan individu/ kelompok, studi kasus</p>	<p>Pakar/Ahli/ Tokoh</p> <p>Pakar/Ahli/ Tokoh</p>
--	--	---	--	--

	<p>metode dan konsep metodologis yang efektif dalam kepentingan mentransfer nilai-nilai jati diri kebangsaan ke dalam pola sikap dan perilaku pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membangun jaringan, diplomasi, dan negosiasi 	<p>✓ 4 jampel</p> <p>✓ 4 jampel</p>		
Kurikulum Penunjang	<p>Materi IV :</p> <p>Sikap toleransi dan membangun budi pekerti yang luhur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penugasan individu/ kelompok, studi kasus, kertas kerja 	<p>✓ 6 Jampel</p>	<p>Aktivitas outdoor, penugasan individu/ kelompok</p>	<p>Fasilitator</p>
Jumlah Jam Pelajaran		36 Jampel		

Tabel 5.7 Kurikulum Pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK

5.1.9 Penutup

Demikian desain pelatihan ini dibuat, agar dapat dijadikan kerangka acuan penyelenggaraan sehingga dapat berjalan efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan. Semoga segala ikhtiar untuk meningkatkan karakter pemuda Indonesia yang di dukung dengan kuatnya moral, etika, dan wawasan budi pekerti yang tinggi, pemuda dapat memerankan fungsinya sebagai penerus perjuangan dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

5.2 Saran

Hasil penelitian tentang desain pelatihan Pembentukan Karakter untuk OK ini dapat menjadi dasar bagi peneliti untuk menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut :

5.2.1 Perlunya suatu program di desain secara seksama dengan tujuan pembelajaran yang jelas agar dapat dievaluasi efektivitasnya

- 5.2.2 Perlu terus dibangun sinergi dan komunikasi antar *stakeholders* kepemudaan agar diperoleh masukan konstruktif dan tepat sasaran berkaitan dengan pembentukan karakter pemuda
- 5.2.3 Perlu penelitian lebih lanjut pada organisasi kepemudaan lainnya
- 5.2.4 Perlu wawancara lebih mendalam dan objektif terhadap informan yang lebih kritis terhadap pembentukan karakter pemuda

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Agus Sujatno, 1996. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Alwisol, 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press
- Bagus Mustakim, 2011. *Pendidikan Karakter (Membangun Delapan Karakter Emas Menuju Indonesia Bermartabat)*. Yogyakarta : Penerbit Samudera Biru
- Blanchard, P. Nick, and James W. Thacker. 2004. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New Jersey : Prentice – Hall
- Dharma Kesuma, dkk., 2011. *Pendidikan Karakter (Kajian Teori dan Praktik di Sekolah)*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Hatta, Radjasa, 2007. *Membangun Karakter dan Kemandirian Bangsa*. Jakarta : Sekretariat Negara RI
- Megawangi, Ratna. 2004. *Pendidikan Karakter: Solusi yang Tepat untuk Membangun Bangsa*. Depok: Indonesia Heritage Foundation
- Nanat Fatah Natsir, 2010. *Moral dan Etika Elite Politik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Artikel Jurnal

- Gede Raka, 2008. *Pembangunan Karakter dan Pembangunan Bangsa Menengok Kembali Peran Perguruan Tinggi*. Risalah ‘Kuliah Akhir Masa Jabatan’ sebagai Guru Besar Fakultas Teknologi Industri ITB, disampaikan pada tanggal 28 Nopember 2008 di Gedung Balai Pertemuan Ilmiah (BPI) ITB, di Jalan Surapati 1 Bandung
- Janice A. Miller, SPHR and Diana M. Osinski, SPHR, 2002. *Training Needs Assessment*
- Sudiati, 2009. *Pendidikan Nilai Moral Ditinjau dari Perspektif Global*. Cakrawala Pendidikan.FBS Universitas Negeri Yogyakarta
- Wanda Chrisiana, 2005. *Upaya penerapan pendidikan karakter Bagi mahasiswa*. Surabaya : Jurusan Teknik Industri, Universitas Kristen Petra

Tesis

Apriliansa, 2009. *Desain Pelatihan Ketahanan Nasional untuk Pimpinan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP)*. Universitas Indonesia. Tidak diterbitkan

Dokumen Lembaga

Kemenpora, 2008. *Rekonstruksi Pemuda Indonesia*. Jakarta

Pedoman Pelatihan Pengembangan Karakter Pemuda Indonesia Tahun 2010

Tim KAMMI, 2011. *Manhaj Kaderisasi KAMMI*. KAMMI : tidak diterbitkan

Tim Kemenpora, 2007. *Refleksi Karakter Bangsa*. Jakarta : Kemenpora

Tim Kemenpora, 2007. *Pribadi Pemuda yang Mantap dan Berbudi Pekerti Luhur*. Jakarta : Asdep IPTEK dan IMTAK Bid. Pemberdayaan Pemuda Kemenpora

Tim Kemenpora, 2010. *Direktori Organisasi Kepemudaan*. Jakarta : Kemenpora

Tim Kemenpora, 2010. *Revitalisasi Organisasi Kepemudaan Tingkat Nasional Tahun 2010*. Jakarta : Kemenpora

Tim, 2009. *Hasil-Hasil Mahashaba Peradah VIII*. PERADAH : tidak diterbitkan

Presentasi

Tim, 2010. *Penguatan Peran Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Akhlak Mulia Serta Pembangunan Budaya Dan Karakter Bangsa*. Balitbangkemendiknas, tidak diterbitkan

Publikasi Elektronik

Hasanah, Aan. 2009. *Pendidikan Berbasis Karakter*. www.mediaindonesia.com [diakses tanggal 4 April 2011]

<http://keyanaku.blogspot.com/2007/12/pengembangan-karakter.html> (diakses 4 april 2011)

<http://smaplketapang.pangudiluhur.org/artikel/organisasi-wadah-pengembangan-karakter-character-building.16.html> (diakses tanggal 4 April 2011)

<http://edukasi.kompasiana.com/2010/09/03/pendidikan-karakter-bangsa/> (diaksestanggal 4 April 2011)

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban (Lincoln dan Guba, 1985). Pedoman wawancara (*interview guide*) adalah instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk wawancara. Pedoman wawancara digunakan pada saat melakukan wawancara dengan informan. Jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan petunjuk umum wawancara.

Jenis penelitian ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok pertanyaan dalam proses wawancara. Pelaksanaan wawancara dan pengurutan pertanyaan disesuaikan dengan informan dalam konteks wawancara sebenarnya. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan terbuka (*open ended question*). Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diharapkan dapat mencakup pelatihan pengembangan karakter pemuda pada organisasi kepemudaan (OK) tingkat nasional.

Teknik Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam wawancara ini adalah menurut Kartono (1996) adalah :

1. Membina hubungan saling percaya antara pewawancara dan yang diwawancarai, dengan cara :
 - a. Mengadakan pembicaraan pendahuluan “*warming up*”
 - b. Menggunakan bahasa yang sederhana
 - c. Memulai dengan permasalahan yang sesuai
 - d. Menciptakan suasana yang bebas dan santai
 - e. Memberikan sugesti kepada informan
 - f. Memegang teguh kode etik

2. Keterampilan sosial *interviewer*

Disamping menciptakan hubungan saling percaya dengan informan, *interviewer* harus memiliki keterampilan sosial antara lain :

- a. Bersikap ramah, sopan dan berpenampilan rapi
 - b. Menggunakan bahasa yang ringkas dan mudah dimengerti
 - c. Menggunakan intonasi suara yang tepat
 - d. Responsif
 - e. Memberikan sugesti yang halus
 - f. Bersikap terbuka dan setia serta sukarela
 - g. Waktu berbicara menatap wajah informan
 - h. Waktu wawancara lebih baik menyebut informan dengan nama panggilan yang disukainya.
3. Wawancara menggunakan handphone dengan fasilitas alat perekam dan alat tulis

Urutan Pertanyaan

1. Pengantar
Menjelaskan tentang maksud dan tujuan penelitian
2. Pertanyaan pendahuluan
Mengenai latar belakang informan
3. Pertanyaan pokok

Proses Wawancara

1. Persiapan
 - a. Mengajukan ijin penelitian
 - b. Menjelaskan maksud dan tujuan penelitian
 - c. Memberikan *inform consent*
 - d. Melakukan kontrak pertemuan
2. Pelaksanaan
 - a. Perkenalan

- b. Mengajukan pertanyaan pendahuluan mengenai latar belakang dan identitas informan
- c. Mengajukan pertanyaan pokok
- d. Klarifikasi data bersama informan
- e. Penutup : ucapan salam dan terima kasih

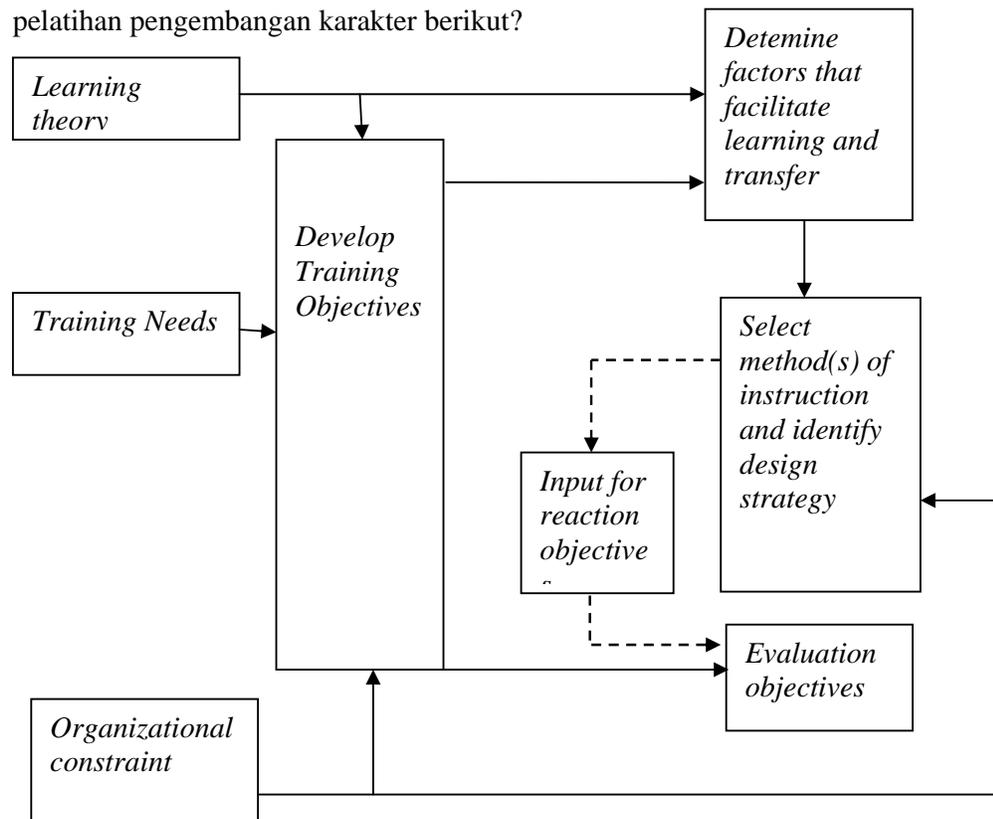
PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN BAGI OK TINGKAT NASIONAL

Panduan wawancara ini dibuat hanya sebagai acuan agar wawancara tidak keluar dari jalur yang ingin digali dari informan. Pertanyaan ini dibuat terbuka serta tidak mengikat karena setiap pertanyaan dapat dikembangkan sesuai apa yang diutarakan oleh informan. Pokok pembicaraan yang akan digali pada saat wawancara adalah bagaimana situasi psikologis, sistem pendukung dan mekanisme coping informan.

Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan kepada informan OK berkaitan dengan pelatihan pengembangan karakter pemuda :

- Apakah nilai dalam organisasi bapak/ibu/saudara yang menjadi karakter organisasi dalam visi misi organisasi?
- Bagaimanakah implementasi konkret nilai tersebut sebagai karakter organisasi dari tingkat pusat hingga daerah?
- Sejauh mana tingkat aplikasi nilai tersebut oleh individu-individu pengurus organisasi bapak/ibu/saudara maupun anggotanya dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan sehari-hari?
- Menurut pendapat bapak/ibu/saudara sejauh mana pentingnya pengembangan karakter bagi individu pengurus maupun anggota organisasi bapak/ibu/saudara dengan melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini?
- Apakah organisasi bapak/ibu/saudara pernah mengikuti pelatihan pengembangan karakter yang diselenggarakan Kemenpora?
- Jika ya, bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap pelatihan pengembangan karakter oleh Kemenpora?

- Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang pengembangan karakter melalui pelatihan TOT yang dilakukan Kemenpora?
- Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang rumusan kompetensi pengembangan karakter bagi pemuda dalam menghadapi tantangan Indonesia masa depan?
- Bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?
- Menurut bapak/ibu/saudara rumusan mana yang masih kurang terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?



Model desain pelatihan dari Blanchard dan Thacker :

- Menganalisis kebutuhan akan pelatihan (*training need*) pengembangan karakter bagi OK tingkat nasional
- Menentukan teori pembelajaran (*learning theory*) yang sesuai
- Mengidentifikasi keterbatasan organisasi (*organizational constraint*)

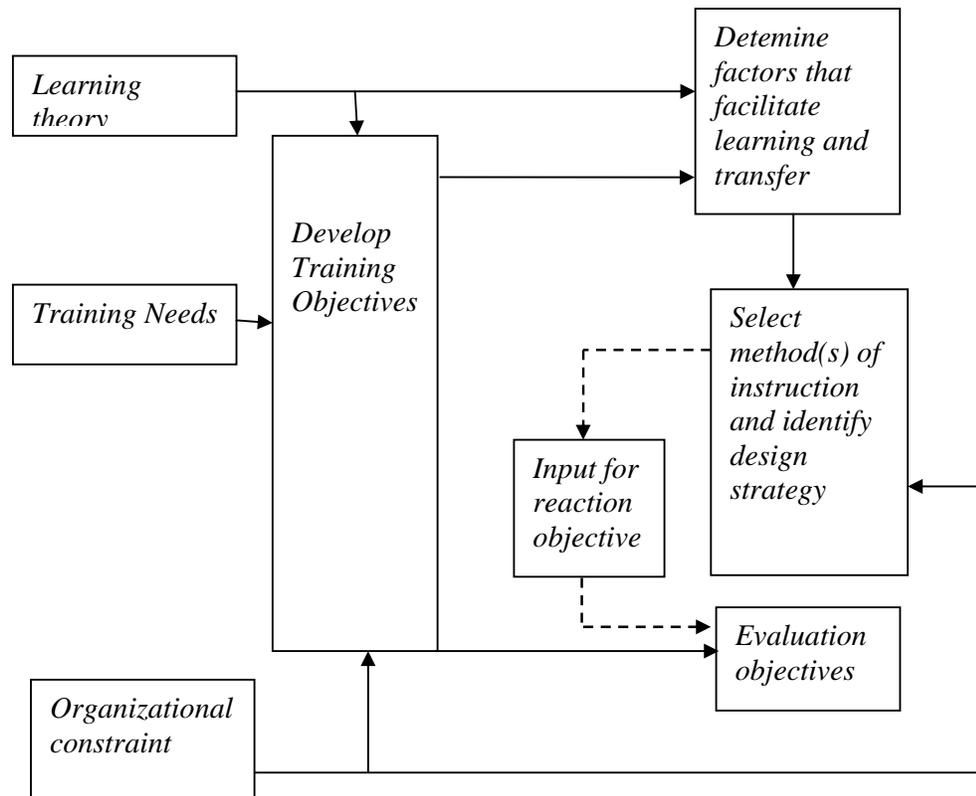
- d) Menentukan tujuan pembelajaran (*learning objectives*) dalam pelatihan pengembangan karakter termasuk menyusun ksas (*knowledges, skills, attitudes*) yang menjadi tujuan pelatihan
- e) Mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung pembelajaran
- f) Menentukan metode dan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran meliputi pemilihan materi, metode penyampaian, dan instruktur
- g) Menyusun perangkat evaluasi penelitian

Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan-pertanyaan pokok, selanjutnya akan dikembangkan dengan pertanyaan susulan yang dikembangkan sesuai dengan jawaban informan.

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN BAGI KEMENPORA

Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan kepada informan OK berkaitan dengan pelatihan pengembangan karakter pemuda :

- Bagaimana tanggapan Kemenpora tentang nilai dan karakter pemuda?
- Bagaimana kebijakan Kemenpora tentang pengembangan karakter?
- Bagaimanakan efektivitas pelatihan pengembangan karakter pemuda melalui TOT?
- Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang rumusan kompetensi pengembangan karakter bagi pemuda dalam menghadapi tantangan Indonesia masa depan?
- Bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?
- Menurut bapak/ibu/saudara rumusan mana yang masih kurang terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?



Model desain pelatihan dari Blanchard dan Thacker :

- a. Menganalisis kebutuhan akan pelatihan (*training need*) pengembangan karakter bagi OK tingkat nasional
- b. Menentukan teori pembelajaran (*learning theory*) yang sesuai
- c. Mengidentifikasi keterbatasan organisasi (*organizational constraint*)
- d. Menentukan tujuan pembelajaran (*learning objectives*) dalam pelatihan pengembangan karakter termasuk menyusun ksas (*knowledges, skills, attitudes*) yang menjadi tujuan pelatihan
- e. Mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung pembelajaran
- f. Menentukan metode dan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran meliputi pemilihan materi, metode penyampaian, dan instruktur
- g. Menyusun perangkat evaluasi penelitian

Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan-pertanyaan pokok, selanjutnya akan dikembangkan dengan pertanyaan susulan yang dikembangkan sesuai dengan jawaban informan.

Lampiran 2

HASIL WAWANCARA

Informan I :

Informan I (A) seorang pria berusia 32 tahun, adalah Wakil Sekretaris Jenderal Dewan Pengurus Nasional (DPN) PERADAH (PERHIMPUNAN PEMUDA HINDU INDONESIA) periode 2009-2011. PERADAH memiliki cabang di 30 propinsi di seluruh Indonesia. A adalah penganut Hindu yang sangat taat. Latar belakang pendidikan informan adalah lulusan Sarjana Teknik. Informan cukup terbuka, santai dan antusias menyampaikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan peneliti selama wawancara yang dilakukan tanggal 29 Juni 2011 pukul 11.00 – 12.00 WIB, di Peradah, Jl. Tebet Barat Dalam IV No. 10. Informan lebih senang di panggil dengan sebutan Bli A karena berasal dari Bali. Berikut hasil wawancara dengan informan I :

Apakah nilai dalam organisasi Bli A yang menjadi karakter organisasi dalam visi misi organisasi?

“Pertama nilai ya, nilai itu kita, senior-senior kami dulu waktu organisasi ini dalam perkembangannya itu mensarikan beberapa nilai-nilai dari buku yang kita gunakan sebagai nilai dasar dari organisasi ini disebutnya 5S, jadi satyamitra terus sadhana terus santosa terus samsakara sama...satu lagi (coba di buku itu ada, sambil menunjuk buku hasil-hasil mahasabha VIII PERADAH Indonesia), oh iya sevanam. Satyamitra itu kesetiakawanan, sadhana itu disiplin spiritual, sevanam itu pelayanan, samsakara itu change, terus santosa itu prosperity, kemakmuran gitu ya atau kesejahteraan. Jadi itu nilai-nilai yang kita tanamkan di organisasi kita, kita coba terjemahkan kedalam model-model aktivitas yang kita lakukan. Jadi kita lihat nilai-nilai itu sebagai salah satu misi kita dalam mencapai apa yang ingin kita lakukan. Mengenai visi bisa dilihat di buku ini (sambil memegang buku hasil-hasil mahasabha VIII Peradah Indonesia, pemuda Hindu yang mandiri dan seterusnya, ada di situ). Jadi nilai-nilai 5s itu yang kita implementasikan. Terkait nilai-nilai ini kalau aku lihat bisa jadi ditemukan dalam organisasi-organisasi yang lainnya, kadang-kadang nilai-nilai itu sesuatu yang

dijadikan dasar atau dijadikan pola ya. Kalau kita ingin melihat nilai-nilai itu sebagai sesuatu bentuk atau sesuatu model yang kita capai di setiap kegiatan kita. Mungkin kita tidak bisa bilang semua nilai-nilainya sudah terimplementasi di situ, tetapi kita ingin berusaha, kita ingin mencoba bisa menerapkan itu...”.

Bagaimanakah implementasi konkret nilai tersebut sebagai karakter organisasi dari tingkat pusat hingga daerah?

Implementasi kongkrit nilainya, nilai-nilai tersebut terkait perkembangan organisasi ini sendiri mas Gangga. Sebelumnya wadah ini mungkin seperti organisasi-organisasi kepemudaan lainnya, biasanya orang akan mengafiliasikan pada inisiatif politik. Orang pasti punya persepsi berbau politik ini. Padahal sebetulnya pada awal perkembangannya tidak ke arah itu. Kondisi pada waktu zaman itu sesuatu organisasi yang tidak menjadi bagian sebagai rezim diklasifikasikan sebagai anti. Termasuk kita juga terlihat ke politik-politikan. Berdirinya 11 Maret 1984. Kemudian pada perkembangan selanjutnya memang yang kental sangat terlihat, orang lebih melihat itu sebagai aktivitas politik padahal aktivitas di luar itu sangat banyak. Kemudian masyarakat melihat pencapaian itu gampang dilihat ketika ada anggota kita yang jadi anggota dewan, yang aktif di organisasi ini, oh ada yang memegang jabatan ini. Ketika itu orang-orang kita juga melihat cara mudah mencapai achievement. Sementara hal-hal lain yang sudah kita capai kurang diperhatikan oleh masyarakat. Bagaimana ke depan pemuda ini sebagai bagian integral dari bangsa ini bukan sebagai bagian dari eksistensi lebih ke bagaimana kita berkontribusi di bidang-bidang yang memang ranahnya pemuda. Kalau kita lihat di Hindu pemuda itu terdapat pada masanya Brahmachari dan Greyhastha. Kalau di Hindu itu ada 4 masa dalam kehidupan kita namanya catur ashrama, yaitu Brahmachari, Greyhastha, Vanaprastha, dan Bhikshu. Jadi ketika di Brahmachari itu betul-betul masa belajar dimana kita berusaha mencari dan mengetahui potensi diri kita apa, kemudian mengasah dan menajamkan potensi kita itu sehingga nantinya kita berfungsi di masyarakat, memberikan kontribusi memberikan manfaat bagi kehidupan, bagi masyarakat, bagi lingkungan, bagi alam, semuanya itu tepat sesuai potensi kita. Greyhastha itu masa berumah tangga, ini berkaitan dengan membangun kemampuan ekonomi, kestabilan ekonomi, masanya kita membentuk

generasi penerus dan lebih fokus lagi mengaplikasikan potensi kita. Wanaprastha itu masa menarik diri, wana itu hutan, prastha itu mengasingkan. jadi kalau di kepemudaan itu kapan kita mesti memberi kesempatan buat yang muda-muda, membuat kader-kader baru. Kalau di Biksukha itu orang sudah total lepas dari keduniawian. Di Peradah sedang menyesuaikan dengan UU Kepemudaan yang baru yaitu usia-usia Brahmachari dan Greyhastha (16 – 30) tahun. Kita melihat bagaimana di usia-usia itu aktivitas apa yang lekat/sesuai dengan usia itu. Brahmachari belajar pasti pendidikan terus Greyhastha itu lekat dengan implementasi potensi tadi dan ekonomi. Orang punya keluarga mesti stabil secara ekonomi agar bisa tetap berkontribusi potensinya ke masyarakat.

Sejauh mana tingkat aplikasi nilai tersebut oleh individu-individu pengurus organisasi Bli A maupun anggotanya dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan sehari-hari?

Di kepengurusan kita fokus utama kita lebih ke ekonomi, bisa di bilang muara dari berbagai kegiatan kita ke sana. Ketika kita bicara pendidikan, di awal kita mengetahui potensi kemudian di asah dan dikembangkan sehingga ujung-ujungnya diarahkan menjadi dampak ekonomi, menjadi wirausahalah entah itu di bidang apa. Dikembangkan seperti bidang pertanian dan perdagangan termasuk seni dan budaya. Semua aktivitas itu bisa di susun sebagai jaring/net, dari sana sini arahnya perkuatan ekonomi tadi. Kita tidak bisa bicara idealisme ketika perut kita keroncongan kecuali orang-orang yang spesial.

Menurut pendapat Bli A sejauh mana pentingnya pengembangan karakter bagi individu pengurus maupun anggota organisasi Bli A dengan melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini?

Sangat penting, kalau kita bicara disiplin spiritual ada unsur pendidikan, kita ada pelayanan seperti ketika kita membuat kewirausahaan di situ juga ada fungsi pelayanan. Jadi kalau kita tarik tahapan, yang pertama kita ingin tahu potensi kita, pemuda saat ini merasa tidak punya potensi, merasa saya tidak bisa ini tidak bisa itu terjebak ke rutinitas. Bahwa usia sekian saya SD, SMP, SMA kemudian kuliah, jurusan apa ya, habis kuliah ramai-ramai cari kerja, bukan pembuat lapangan kerja semua itu dimulai karena pemuda tidak mengetahui potensi. Kita ingin memberi wacana kalau bagaimana kita tahu kalau kita punya potensi.

Indikatornya bagaimana masyarakat mendapat manfaat dari diri kita. Supaya manfaat ini berkelanjutan maka di sana kita masukkan konsep wirausaha. Misalnya saya disuruh berkontribusikan sesuatu sementara dalam kehidupan saya perlu sandang, pangan, papan, dalam masa belajar saya butuh itu apalagi ketika berkeluarga, ketika saya tidak punya penopang untuk memenuhi sandang, pangan, papan bagaimana saya bisa konsisten memberi kontribusi buat masyarakat. Bukan berfikir pintas bagaimana saya bisa kaya, itu akan terwujud apabila masyarakat mengapresiasi yang lebih, seperti menjadi musisi atau seniman yang sukses. Jadi ada yang bergerak di awal yaitu potensi dan ada yang bergerak di akhir yaitu wirausaha.

Apakah organisasi Bli A pernah mengikuti pelatihan pengembangan karakter yang diselenggarakan Kemenpora?

Beberapa kali kita menerima undangan untuk pelatihan itu, tetapi begini, pelatihan itu diadakan pada hari kerja, jadi seringkali kita berhalangan hadir karena kebanyakan yang ada di PERADAH adalah orang-orang profesional.

Jika ya, bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran Bli A terhadap pelatihan pengembangan karakter oleh Kemenpora?

Bukan tidak apresiatif tetapi karena waktu yang berbenturan dengan pekerjaan. Di luar itu undangannya juga mepet.

Bagaimana pendapat Bli A tentang pengembangan karakter melalui pelatihan TOT (Training of Trainer) yang dilakukan kemenpora?

Pelatihan level TOT sangat baik, kita sendiri juga memakai materi itu untuk kawan-kawan dalam pengembangan potensi seperti ekonomi karena levelnya trainer. Kita tetap menjalankan tugas membantu Menpora menurunkan pelatihan itu. Sarannya ya ada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di luar hari kerja.

Bagaimana pendapat Bli tentang rumusan kompetensi pengembangan karakter bagi pemuda dalam menghadapi tantangan Indonesia masa depan?

Kompetensi itu harus, itu cara mengukur keberhasilan. Saya pola-polanya belum kebayang tentang kompetensi pengembangan karakter, misalnya wirausahawan, kalau orang mau punya ijin usaha, dari mana kita tahu ijin usahanya itu memang benar-benar tidak suap. Air cucuran atap jatuhnya ke pelimbahan juga, pemuda-pemuda ini kadang mencontoh sesuatu yang sudah ada sebelumnya. Jadi perlu

ada perubahan sejak anak-anak, budi pekerti misalnya. Jadi pendidikan agama di sekolah itu gak cukup, karena ketika agama di bawa ke ranah sekolah itu jadi formal, padahal agama itu berkaitan dengan hati (sambil menunjuk dada). Pemuda kita itu tidak bisa kita stereotipekan, kesatu atau beberapa bentuk saja. Misalkan ketika ada pemuda melakukan kegiatan kriminal, kita tidak melihat dia kriminal tetapi kenapa dia jadi kriminal. Jadi konteks mana yang kemenpora mau fokuskan dalam pengembangan karakter, tidak semua bisa di stereotipkan. Saya ada ilustrasi cerita buddhis, ketika itu ada pencuri yang ingin berguru pada seseorang suci. Pencuri itu bilang saya ingin berguru tetapi jangan sama dengan guru-guru lain. Saya ini pencuri tetapi guru-guru lain saya disuruh berhenti mencuri, padahal yang saya tahu cuma mencuri. Oh silahkan mencuri, saya tidak tahu apa itu mencuri kata guru suci itu, yang saya inginkan jika kamu jadi murid saya, kamu sadar terhadap apa yang kamu lakukan. Akhirnya dia diterima jadi murid, beberapa lama dia kembali dan protes pada guru itu, saya tertipu. Setiap kali saya sadar apa yang saya lakukan saya tidak jadi mencuri, sampai prestasi hebat yang baru saja saya dapatkan, saya berhasil masuk ke gudang harta istana tetapi saya tidak melakukan apa-apa karena saya sadar bahwa saya tidak boleh mencuri. Saya mesti memilih antara sadar atau mencuri. Jadi tiap orang memiliki level kesadaran berbeda-beda, kita di Hindu ada swadharma, yaitu tugas kita, dengan melaksanakan tugas itu kita akan mengalami evolusi kesadaran. Pemuda tidak bisa di stereotipekan, pemuda berada pada berbagai level kesadaran. Bisa jadi ada pemuda yang jujur ada yang tidak, mereka bisa bertemu bersama. Ada interaksi, agar ada wacana baru untuk mengembangkan pola kesadarannya, semua itu mesti kita lihat. Bagaimana interaksi pemuda, bagaimana pemuda Papua memandang pemuda di Jakarta, jadi sifatnya pengembangan karakter itu tidak anhistoris terhadap sejarah bangsanya seperti sekarang ini. Karena pengembangan karakter itu masih top down tidak bottom up dari bawah, bagaimana kondisi masing-masing wilayah, masing-masing pemuda, itu yang harus terlihat dulu.

Bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran Bli A terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Saya rasa sudah oke

Menurut Bli A rumusan mana yang masih kurang terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Tinggal bagaimana implementasinya, seringkali hanya sekedar formalitas. Mungkin bisa dirumuskan sampai di level berapa dia bisa disebut trainer. TOT itu sudah pas untuk peningkatan level kesadaran. Jika pemuda dilibatkan jadi trainer, orang bisa belajar ketika dia mengajar. Saran saya jika ingin melibatkan usia 16-18 tahun (SMA) jadi trainer, datangi komunitas mereka, karena mereka punya potensi yang hebat-hebat. Dekati mereka untuk membantu penyadaran terhadap rekan-rekan mereka tentang pentingnya karakter.

Terima Kasih Bli...

Sama-sama mas Gangga semoga sukses

Informan II :

Informan II (AS) umur 39 tahun beliau adalah Sekretaris Jenderal GAMKI (Gerakan Angkatan Muda Kristen Indonesia). GAMKI memiliki 215 Cabang Seluruh Indonesia di 25 Propinsi. Latar belakang pendidikan beliau seorang Insinyur Komputer. Wawancara dilakukan di Food Court Mall Artha Gading Jakarta Pukul 12.00 – 13.00 WIB tanggal 30 Juni 2011. Suasana tempat yang terbuka dan dibarengi dengan makan siang tidak mengurangi antusias beliau menjawab pertanyaan peneliti. Berikut hasil wawancara dengan informan II :

Apakah nilai dalam organisasi bapak/ibu/saudara yang menjadi karakter organisasi dalam visi misi organisasi?

Buat kami organisasi ini bukan hanya sekedar organisasi sosial semata tetapi GAMKI adalah organisasi pelayanan. Sehingga semua fungsionaris/pengurus di sana sesungguhnya adalah pelayan. Jadi sebagai pelayan tentu tahu apa yang harus dilakukan. Itu yang menjiwai secara keseluruhan yang dijabarkan dalam visi misi GAMKI. Visi kita ada dua oikoumeinemisme artinya kesatuan. Yang kedua kebangsaan. Untuk mencapai kedua visi misi itu yang mendasari adalah pelayanan. Melayani siapa? Tentu melayani Sang Pencipta. Dan melayani Sang Kuasa ini jauh lebih hormat daripada melayani penguasa atau pemerintah dan seterusnya begitu.

Bagaimanakah implementasi konkret nilai tersebut sebagai karakter organisasi dari tingkat pusat hingga daerah?

Tentu implementasinya berbasis aktivitas gereja sehingga mereka paham bagaimana melayani Sang Pencipta. Jadi kepengurusan itu diisi orang-orang aktivis dari gereja. Jadi melayani itu jauh lebih hebat, sehingga kita punya motto Ora et Labora artinya berdoa sambil bekerja. Makanya sebagai pelayan itu melayani dan bukan dilayani.

Sejauh mana tingkat aplikasi nilai tersebut oleh individu-individu pengurus organisasi bapak/ibu/saudara maupun anggotanya dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan sehari-hari?

Sejauh ini, bahwa...apa namanya, kita lihat tingkat aplikasinya cukup baik. Orientasinya melakukan yang terbaik di segala hal yang sering kita sebut mereka sebagai Sang Kepala Gerakan. Sehingga begini, organisasi ini harus mampu menciptakan di kalangan kader harus mampu mempunyai jiwa yang melayani.

Menurut pendapat bapak/ibu/saudara sejauh mana pentingnya pengembangan karakter bagi individu pengurus maupun anggota organisasi bapak/ibu/saudara dengan melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini?

Sangat perlu, dia harus punya karakter seperti apa. Kita sepakat setiap orang harus memiliki karakter, karakter apa saja. Karakter seseorang di bangun (ini subjektif kata beliau) dari keluarga, dibangun dari lingkungan, dibangun dari pendidikan, itulah yang membangun visi misi seseorang. Orang jahat kan juga berkarakter tetapi bukan itu kan yang kita maksudkan. Tetapi yang jelas bagi kita sebagai organisasi kepemudaan mengarahkan seorang kader GAMKI agar berkarakter ke Indonesiaan. Seperti salah satu visi kita yang kedua kebangsaan, kalau visi kita yang pertama itu internal. Jadi seorang kader GAMKI tentu harus berkarakter kebangsaan.

Apakah organisasi bapak/ibu/saudara pernah mengikuti pelatihan pengembangan karakter yang diselenggarakan Kemenpora?

(Tersenyum)...GAMKI diundang, Kalau tidak salah seingat saya tidak hadir karena kegiatan itu dilaksanakan mendekati kita kongres. Sambil ditunjukkan buku pelatihan pengembangan karakter menpora 2010, kemudian mengatakan oh ini ada nomer 131 ketika melihat daftar nama peserta, dari Papua itu.

Jika ya, bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap pelatihan pengembangan karakter oleh Kemenpora?

Tetap diperlukan, dan menurut saya sebetulnya harus lebih sering. Masalahnya apa, karena kita harus melahirkan pemimpin-pemimpin muda yang berkarakter ke Indonesia, harus semakin banyak, jangan hanya di tingkat leader saja tetapi sampai tingkat bawah (grass root).

Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang pengembangan karakter melalui pelatihan TOT yang dilakukan Kemenpora?

Bagus, kita harus menghasilkan pembina-pembina yang handal

Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang rumusan kompetensi pengembangan karakter bagi pemuda dalam menghadapi tantangan Indonesia masa depan?

Kalau kompetensi pelatihannya mungkin kita belum rumuskan, tetapi sama seperti pelatihan lain harus ada tingkat dasar, menengah dan tingkat atas. Dasar mungkin untuk semua anggota, menengah itu untuk pengurus dan tingkat atas untuk tataran leader.

Bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Sudah tepat

Menurut bapak/ibu/saudara rumusan mana yang masih kurang terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Tetapi mungkin urutannya, setelah analisa kebutuhan baru identifikasi tujuan pembelajaran, identifikasi faktor-faktor yang mendukung pembelajaran, menentukan tujuan pelatihan, baru teori, metode dan strategi baru evaluasi. Cukuplah, mungkin urutannya tadi.

Terakhir informan sampaikan :

Saya sepakat harus ada keberlanjutan pelatihan-pelatihan karakter, seperti p4 dulu dari mulai 17 jam, 45 jam kemudian 100 jam dan paling tinggi 150 jam. kita perlu refresh. Kita ini kalau sudah lama itu di luar kepala jadinya tidak ada di dalam kepala sehingga pembelajaran itu perlu di refresh. Pengembangan karakter ini kita bicara soal seumur hidup jadi bukan sesuatu hal yang harus tuntas. Karena itu tadi keluarga membentuk pendidikan, pengalaman, visi misi.

pengalaman orang berubah, keluarga orang berubah, pendidikan orang berubah, dulu S1, kemudian S2, kemudian S3, sehingga visi misi orang berubah lagi. Sehingga pengembangan karakter bukan harus sesuatu yang tuntas. Kalau zaman dulu mahasiswa kita sepakat kita Indonesia, setelah bekerja dia bilang sudah tidak benar ini Indonesia (sambil tertawa), ini penyakit juga.

Saran informan untuk pengembangan karakter OK di Indonesia :

Pengembangan karakter harus berkelanjutan dibangun bukan hanya GAMKI, bukan hanya OK yang lain bahkan termasuk orang-orang di luar OK itu. Banyak pemuda Kristen yang tidak berGAMKI, banyak pemuda Islam yang tidak berKAMMI, mungkin di HMI, di Muhammadiyah bahkan tidak berorganisasi sama sekali. Ini harus terus-menerus dilakukan. Jadi Menpora melalui OK (dalam hal ini OK sebagai corong) tidak hanya kepemudaan, diluar itu masih banyak. Apakah guru-guru, profesional muda, atau industri perdagangan, ownernya misalnya, jadi karakter itu dibangun untuk semua orang.

Informan III :

Informan III dari (M) dari Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI). M adalah Wakil Ketua Umum yang membawahi bidang Kaderisasi dan Pengembangan Organisasi. Beliau berlatar belakang pendidikan lulusan S2 bidang Ekonomi Islam. Wawancara dilakukan tanggal 30 Juni 2011 di Sekretariat KAMMI Jl. Penggalang No.3 Matraman, Jakarta Timur Pukul 21.00 – 22.00 WIB. Selepas rapat pengurus, M menemui peneliti dan menyampaikan jawaban dengan serius terhadap jawaban peneliti. Berikut hasil wawancara dengan Informan III :

Apakah nilai dalam organisasi bapak/ibu/saudara yang menjadi karakter organisasi dalam visi misi organisasi?

Yang pertama kan kalo visi misi KAMMI itu titik tekannya menyiapkan pemimpin.

Nilai ajaran agama kita gunakan untuk menyiapkan pemimpin.

Bagaimanakah implementasi konkret nilai tersebut sebagai karakter organisasi dari tingkat pusat hingga daerah?

Untuk implementasikan nilai itu kita ada sistem pembinaan kader KAMMI yang kita sebut Manhaj Kaderisasi KAMMI/sistem pembinaan kader KAMMI yang baku tidak bisa di otak atik dari pusat hingga daerah yang sekarang sedang di sempurnakan. Setiap bidang pembinaan kader seluruh Indonesia diberikan buku ini. Sebelum dibagikan kita ada lokakarya memahami penerapan buku sistem pengkaderan KAMMI pusat, wilayah, daerah hingga tingkat komisariat.

Sejauh mana tingkat aplikasi nilai tersebut oleh individu-individu pengurus organisasi bapak/ibu/saudara maupun anggotanya dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan sehari-hari?

Di dalam Manhaj ini menyertai aktivitas keseharian, seperti AB I (Anggota Biasa I) dan AB II (Anggota Biasa II) ada madrasah atau pertemuan setiap pekan, dan refrensi-refrensi bacaan yang harus dihabiskan kalau di kalkulasikan minimal 20-30 halaman sehari, tidak hampir semua bisa seitu tetapi itu jadi keharusan, ada agenda malam bina iman dan takwa, ada pelatihan, ada kajian tematik, silaturahmi sehingga memiliki jadwal belajar setelah mereka masuk selama delapan bulan ada jadwal belajarnya, bulan satu ngapain, bulan dua ngapain begitu seterusnya

Menurut pendapat bapak/ibu/saudara sejauh mana pentingnya pengembangan karakter bagi individu pengurus maupun anggota organisasi bapak/ibu/saudara dengan melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini?

Sangat penting, terutama sebagaimana visi KAMMI menyiapkan pemimpin. Kondisi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Kita kan menyiapkan orang-orang yang akan datang, secara tidak langsung yang akan datang itu harus lebih baik. Oleh karena itu peningkatan kapasitas-kapasitas teman-teman itu harus lebih baik dari orang-orang yang sekarang. Kalau misalkan kita melihat founding father sangat luar biasa buat bangsa ini. Oleh karena itu bagaimana caranya, pokoknya bagaimana caranya mereka itu secara kapasitas harus lebih dari orang-orang itu. Mudah-mudahan dengan manhaj ini bisa terciptalah. Di manhaj ini ada silaturahmi tokoh nasional, mulai dari AB I, AB2, AB3 itu mereka belajar dari tokoh-tokoh nasional misalnya di sini siapa sih yang bagus yang terkait dengan karakter bangsanya misalnya masalah tentang hukum kita belajar dari pak Jimmly, masalah ekonomi kita belajar dari pak Syafei Antonio, masalah

keuangan kita belajar dengan mantan ketua BPK pak Anwar Nasution. Kita sering bersinggungan dengan mereka, cuma masalah entitas saja kita bertemu mereka. Diklat-diklat singkat juga kita ikuti seperti 6 bulan kita bertemu siapa saja dan berapa kali. Begitu juga di dunia internasional, jadi intinya kita menyiapkan orang-orang itu. Skemanya, contohnya di Jakarta itu penduduknya ada 8 juta, ada Jakarta Barat, Jakarta 5 kabupaten wilayah ada sekitar 20 kampus, asumsi kita rekrut 40 orang per kampus, 40 x 20 berarti ada 800 orang per tahun, dengan kata lain 800 orang per tahun kita berikan kompetensi dan kapasitas, asumsi yang jadi 500 orang. Kalau sekarang 2010 maka 2020 kita memproduksi 5000 kader calon pemimpin, kemudian mereka berproses, jadi PNS, pengusaha, mereka masuk segala lini artinya 2020-2040 mereka akan menjadi leader entah eselon 2, eselon 3 dengan kata lain kita sudah menyentuh 500 orang itulah, memberi kapasitas. Mudah-mudahan dengan penerapan manhaj itulah harapannya 2040 lebih baik, kalau misalnya konsen dari sekarang, tetapi konsen itu sudah dimulai dari dulu sehingga tinggal melihat hasilnya.

Apakah organisasi bapak/ibu/saudara pernah mengikuti pelatihan pengembangan karakter yang diselenggarakan Kemenpora?

Pernah, tetapi saya sendiri belum pernah

Jika ya, bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap pelatihan pengembangan karakter oleh Kemenpora?

Kurang tersistematis, karena menurut saya mereka orang birokrat jadi mereka bukan orang-orang pergerakan. Jadi kalau Menpora mau jadi sutradara perubahan pemuda bangsa ini maka yang bekerja di sana bukan PNS tetapi betul-betul orang-orang bergerak berjuang bukan hanya yang bekerja untuk dapat safety bulanan dan mengikuti jenjang karir saja. Jadi butuh orang-orang yang konsen karena di Menpora sangat sedikit yang memiliki jiwa pergerakan. Menpora pak Andi Mallarangeng bukan orang pergerakan, beliau orang partai. Agenda-agenda Menpora kebanyakan ke olahraga ya, kepemudaan lebih sedikit. Maka kalau Menpora mau pelatihan pengembangan karakter berkelanjutan maka harus ada orang yang konsen karena butuh waktu yang lama. Kalau bisa ada tim khusus yang serius, programnya berkelanjutan terus sehingga deputi yang

membuat program tidak ketar-ketir, saya jadi lagi tidak, jadi walau birokrasinya berubah, program itu jalan terus

Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang pengembangan karakter melalui pelatihan TOT yang dilakukan Kemenpora?

Sudah bagus, TOT menyiapkan pembina, cuma masalah konten saja, jadi ada deputi khusus yang tidak terganggu gugat siapapun menteri, kondisi politik seperti apa. Perbanyak trainer-trainer yang dapat memberi informasi kepada pemuda, masyarakat, mahasiswa.

Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang rumusan kompetensi pengembangan karakter bagi pemuda dalam menghadapi tantangan Indonesia masa depan?

KAMMI sendiri di manhaj, sistem pembinaan per jenjang, mengenai masalah kompetensi sudah diberikan sejak dini melalui AB 1, AB 2, AB 3. Kalau di AB1 sifatnya memberikan arah informasi dan ideologi KAMMI, AB2 ditekankan masalah kompetensi bahasa, ada pelatihan bahasa, kita kedepan dunia global, bahasa harus kita kuasai semuanya, memang tidak semua baru 20-30 % yang menguasai seperti bahasa Inggris dan bahasa Arab. AB3 diharuskan ke luar negeri berinteraksi dengan orang asing, harus punya paspor, jadi mereka dilatih ke luar negeri selama sepekan agar belajar bahasa di sana. Kompetensi lain yaitu menyiapkan pasca kampus mau apa, apa yang perlu disiapkan seperti dulu pernah dengan pak Anies Baswedan, kata beliau perlu penyiapan bahasa yang sangat penting.

Bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Saya sepakat

Menurut bapak/ibu/saudara rumusan mana yang masih kurang terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Intinya dijalankan, semua orang bisa berteori tinggal penerapan saja di matangkan

Informan IV :

Informan IV (SS) adalah Sekretaris Jenderal GEMABUDHI (GENERASI MUDA BUDDHIS INDONESIA). Wawancara di lakukan via telpon karena yang bersangkutan sangat sibuk dengan pekerjaannya. Wawancara dilakukan kamis, 30 Juli 2011 pukul 18.00-18.15 WIB

Apakah nilai dalam organisasi bapak/ibu/saudara yang menjadi karakter organisasi dalam visi misi organisasi?

Visi gemabudhi : meningkatkan peran pemuda buddhis dalam pembangunan nkri.

Misi gemabudhi : menerapkan nilai-nilai ajaran agama (Buddha) pada umat dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara; membangun karakter individu menjadi seorang pemimpin yang dapat di andalkan.

Bagaimanakah implementasi konkret nilai tersebut sebagai karakter organisasi dari tingkat pusat hingga daerah?

Ya banyak anggota-anggota GEMABUDHI yang masuk DPR, MPR, dan DPRD, jadi mereka berperan melakukan perubahan secara mendasar di lembaga-lembaga itu dari tingkat pusat hingga daerah.

Sejauh mana tingkat aplikasi nilai tersebut oleh individu-individu pengurus organisasi bapak/ibu/saudara maupun anggotanya dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan sehari-hari?

Setiap anggota GEMABUDHI juga merupakan aktivis wihara, sekupnya kecil kemudian mereka meluas ke lembaga-lembaga formal pemerintah

Menurut pendapat bapak/ibu/saudara sejauh mana pentingnya pengembangan karakter bagi individu pengurus maupun anggota organisasi bapak/ibu/saudara dengan melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini?

Sangat penting, gemabudhi juga melakukan pelatihan pengembangan karakter tetapi belum berkelanjutan. Baru sekali karena terbentur pendanaan

Apakah organisasi bapak/ibu/saudara pernah mengikuti pelatihan pengembangan karakter yang diselenggarakan Kemenpora?

Belum pernah mengikuti tetapi informasi selalu kita dapatkan, rata-rata kita bekerja sehingga waktunya tidak bisa disesuaikan dengan kondisi kita

Jika ya, bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak/ibu/saudara terhadap pelatihan pengembangan karakter oleh Kemenpora?

Saya pribadi belum mengikuti secara langsung, tetapi sangat bagus perlu dilanjutkan

Bagaimana pendapat bapak/ibu/saudara tentang pengembangan karakter melalui pelatihan TOT yang dilakukan Kemenpora?

Sangat bagus, jadi kita ciptakan trainer, mereka juga akan menjadi membina di bawahnya lagi. Jadi penting buat kaderisasi di bawah kita, karena kita sadar GEMABUDHI juga pengurusnya sangat sedikit dan umurnya sudah tidak sesuai dengan undang-undang kepemudaan jadi harus segera digantikan dengan yang muda-muda jadi perlu regenerasi. TOT penting untuk pengkaderan.

Untuk pertanyaan selanjutnya beliau menyampaikan akan dijawab kemudian karena kata beliau perlu pemikiran khusus tetapi saat dikonfirmasi hingga tesis ini ditulis beliau tidak memberikan jawabannya.

Informan V :

Informan V (Bp.IG) umur 49 tahun adalah Asisten Deputi Peningkatan Kapasitas Pemuda Deputi Pemberdayaan Pemuda Kemenpora. Alamat rumah beliau di Villa Nusa Indah L8 No. 12 A Bojongkulur, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Wawancara dilakukan di ruang beliau di Kantor Wisma Menpora Jl. Gerbang Pemuda Senayan Jakarta Jum'at, 25 Juni 2011 pukul 13.00 – 14.00 WIB. Sehabis sholat Jum'at dan dengan santai beliau antusias pertanyaan peneliti. Berikut hasil wawancaranya :

Bagaimana tanggapan Kemenpora tentang nilai dan karakter pemuda?

Sejarah nasional Indonesia baik di masa pergerakan, perjuangan kemerdekaan, pasca kemerdekaan, sampai kepada masa reformasi pemerintahan menunjukkan bahwa setiap perubahan pasti selalu melibatkan peran pemuda dengan kekuatan moral dan kepribadiannya yang mantap. Kepribadian generasi pemuda yang mantap dan berbudi pekerti luhur adalah harapan kita semua sebagai anak bangsa. Proses menuju pematangan kepribadian merupakan upaya bersama semua komponen bangsa. Khususnya proses pengembangan karakter dan daya saing pemuda adalah menjadi tanggungjawab bersama antara pemerintah dan masyarakat umumnya. Generasi muda adalah tulang punggung negara yang akan melanjutkan estafet kepemimpinan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI),

mereka adalah aset bangsa yang potensial, namun dilain pihak sejumlah indikator memperlihatkan terjadinya penurunan moral etika generasi muda kita. Indikator tersebut antara lain maraknya tindakan kekerasan oleh pemuda, mahasiswa dan pelajar seperti perkelahian massal (tawuran) atau tindak kejahatan lainnya. Kenyataan yang ada, perkembangan moral etika sebagian generasi muda di Indonesia malah semakin memprihatinkan, seperti munculnya fenomena seks bebas, narkoba, miras, pelecehan nilai-nilai suci agama, serta pergeseran nilai-nilai budaya bangsa. Berbagai masalah itu menuntut adanya upaya untuk melakukan perubahan dan pengembangan karakter baik melalui institusi pemerintah, institusi masyarakat, dan institusi pemuda sendiri.

Bagaimana kebijakan Kemempora tentang pengembangan karakter?

Kebijakan kemempora berdasarkan latar belakang tersebut, serta sejalan dengan konsep pemberdayaan pemuda, maka penyelenggaraan Pelatihan Pengembangan Karakter Pemuda Indonesia, baik tingkat nasional maupun tingkat wilayah, serta adanya program pengembangan berkesinambungan pasca pelatihan tersebut, merupakan upaya yang memiliki arti penting serta bernilai strategis, dalam rangka penguatan karakter dan daya saing pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia merupakan pelatihan dalam rangka pemenuhan muatan konsep diri pemuda, sehingga diharapkan mampu memberikan pembekalan kepada pemuda secara komprehensif dari aspek-aspek kehidupan yang dilandasi nilai-nilai budaya, agama, dan kebangsaan Indonesia. Pengembangan karakter memang lebih mengenai sasaran manakala melalui jalur pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Jalur pendidikan formal melalui sekolah, karena usia sekolah sangat tepat untuk terlaksananya pengembangan karakter, tetapi saat ini kita tidak bisa melakukan perubahan terhadap kurikulum secara mendasar. Kalaupun bisa menyelipkan pendidikan karakter ke beberapa materi pelajaran itu sangat tidak efektif. Hanya formalitas pada sebatas teori saja tapi belum bisa diaplikasikan dalam tataran kehidupan si anak didik. Kemempora melalui asisten deputi peningkatan kapasitas pemuda deputi pemberdayaan pemuda melihat bahwa tugas pengembangan karakter tidak hanya melalui pendidikan formal saja tetapi juga pendidikan non formal yaitu

melalui masyarakat terutama kepemudaan. Dalam pengembangan karakter bagi pemuda, tentu harus melihat organisasi kepemudaan tempat pemuda itu berada atau kelompok masyarakat mana tempat pemuda itu berada, sejauh mana nilai yang diusung oleh pemuda-pemuda tadi. Jadi kemenpora menyelenggarakan pelatihan pengembangan karakter untuk mengembangkan karakter pemuda berdasarkan nilai pada suatu wilayah dimana pemuda itu berada.

Mengapa Pelatihan Pengembangan Karakter Pemuda Kemenpora dilakukan dengan Training of Trainer (TOT)?

Untuk menjangkau pemuda di seluruh Indonesia tentu tenaga yang dimiliki Kemenpora sangat sedikit, sehingga perlu dibantu oleh corong-corong pemuda yaitu OKP (Organisasi Kemasyarakatan Pemuda). Oleh karena itulah kenapa harus dengan Training For Trainers/Training of Trainers. Kemenpora menjangkau pemuda-pemuda yang memiliki keterampilan menjadi trainers atau memiliki kemampuan membina atau yang memenuhi kualifikasi peserta (biasanya ada rekomendasi baik dari OK maupun dari dinaspora daerah) dengan pengembangan karakter yang berasal dari organisasi kepemudaan kemudian dilatih untuk memiliki kemampuan membangkitkan sehingga setelah lulus TFT/TOT mereka siap menjadi pelaksana pelatihan sekaligus melakukan pelatihan yang sama di wilayah masing-masing. Output dari TFT/TOT ini adalah pendidik pemuda yang akan diberikan surat keputusan (SK) dari kemenpora.

Bagaimanakan efektivitas pelatihan pengembangan karakter pemuda melalui TOT?

Sangat efektif, karena materi yang kita berikan sudah bukan lagi materi dasar tetapi sudah masuk materi untuk peserta TOT (materi bisa dilihat di buku pedoman pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia). Program lanjut dari pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia tingkat Training of Trainers adalah pelatihan karakter pemuda Indonesia dengan sasaran pemuda secara umum yang berada di wilayah propinsi dan kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Kegiatan pelatihan tingkat daerah ini diprakarsai oleh alumnus pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia tingkat TOT/TFT.

Bagaimana menurut bapak mengenai kompetensi pengembangan karakter pemuda Indonesia?

Kalau kompetensi pengembangan karakter bagi pemuda secara sederhana sebagai bagian dari pemerintah saya mengusulkan agar dibuat bertingkat. Artinya di tataran pemuda secara umum yang kami juga sudah laksanakan lewat TOT yaitu upaya penyadaran tentang pentingnya karakter untuk kehidupan. Kemudian jika di tataran komunitas, apapun bentuk dan latar belakang bidangnya yaitu upaya perubahan pribadi dan ditumbuhkan pengembangan karakter. Di tataran birokrat pelatihan perlu dilakuakn selain perubahan pribadi juga ditambahkan bagaimana regulasi kebijakan terkait pengembangan karakter. Bagaimana tanggapan, komentar, kritik dan saran bapak terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Saya sepakat dengan desain tersebut

Menurut bapak rumusan mana yang masih kurang terhadap desain pelatihan pengembangan karakter berikut?

Mungkin agar kami juga bisa mempergunakannya harus ditambahkan hingga tataran teknis evaluasi seperti apa khusus untuk pengembangan karakter di OKP sendiri

Lampiran 3

PEDOMAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN PENGEMBANGAN KARAKTER PEMUDA INDONESIA OLAH KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA (KEMENPORA) DEPUTI BIDANG PEMBERDAYAAN PEMUDA

Pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia merupakan suatu program yang di inspirasi dari kewajiban bangsa Indonesia untuk menegakkan nilai-nilai karakter bangsa yang bersumber dari empat pilar utama yaitu : UUD 1945, Pancasila, Bhineka Tunggal Ika, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Konsekuensi dari makna keutamaan dari empat pilar tersebut adalah kewajiban masyarakat bangsa untuk senantiasa mengembangkan program pengembangan karakter dalam proses pembangunan di berbagai bidang.

Pemuda Indonesia sebagai generasi penerus dalam proses estafet kebangsaan dan kenegaraan untuk proses pembangunannya bersentuhan dengan aspek karakter yang implikasinya adalah penerapan nilai-nilai karakter bangsa sebagai karakter pemuda Indonesia dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini menegaskan bahwa karakter pemuda Indonesia dibangun dan dikembangkan senantiasa berbijak pada :

1. UUD 1945 sebagai acuan nilai dasar karakter bangsa
2. Pancasila sebagai arah tindakan dan perilaku dalam hidup bermasyarakat dan bernegara
3. Bhineka Tunggal Ika sebagai peta kondisi kemajemukan fenomena ahidup dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dan
4. Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan wujud komitmen kesatuan bangsa sebagai tekad pembulatan semangat dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Dari uraian di atas dapat disarikan bahwa pengembangan karakter pemuda Indonesia dalam konteks pelatihan ini, merupakan penjabaran atas nilai-nilai karakter bangsa ke dalam tata sikap, perilaku, dan kepribadian pemuda yang

dibangun dan dikuatkan sebagai implementasi makna karakter bangsa. Selanjutnya nilai-nilai tersebut diangkat dan dikembangkan sebagai bahan /materi ajar dalam kegiatan pelatihan.

Untuk mensinergikan dan mengharmoniskan dengan kondisi real kehidupan pemuda saat ini dalam menghadapi tantangan kehidupan masa depan, dikembangkan pembahasan dan analisa permasalahan melalui olah pemikiran dan diskusi interaktif dalam proses pembelajaran guna menetapkan bentuk karakter yang relevan, handal, dan tangguh untuk dipahami, dihayati, dan diimplementasikan dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara.

TUJUAN

Pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia dimulai dengan penyiapan kader-kader pemuda yang memiliki kapasitas untuk menjadi pelatih dan mampu mengelola pelatihan karakter Indonesia tingkat daerah. Karena itu di tahap awal pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia tingkat TOT (training of trainers) berkaitan dengan ditetapkan tujuan umum dan tujuan khusus yang harus dicapai.

Tujuan Umum

1. Mengupayakan untuk dapat dilaksanakannya tindakan secara nyata guna mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi pemuda saat ini melalui kegiatan pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia
2. Menyiapkan kader-kader pelatih sebagai instruktur dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia
3. Mendapatkan gambaran tentang pemetaan kebutuhan program pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia melalui kajian dan pemetaan wilayah oleh peserta TOT dalam kegiatan perencanaan tindakan pelatihan (action plan)

Tujuan Khusus

1. Meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan penguasaan materi terkait dengan prinsip-prinsip yang harus menjadi acuan dalam mengembangkan karakter pemuda Indonesia

2. Menguasai pendekatan dan metode pembelajaran yang efektif bagi terserapnya materi pengembangan karakter pemuda Indonesia secara benar
3. Dapat menyusun format evaluasi dan penilaian untuk mengukur tingkat capaian proses pembelajaran yang dilakukan dalam pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia
4. Dapat menyusun program pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia dengan pola manajerial yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan tingkat daerah
5. Dapat menerapkan penguasaannya terhadap materi pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia dalam tindakan nyata sebagai trainer.

HASIL YANG AKAN DICAPAI

1. Dimilikinya kader-kader pelatih sebagai instruktur dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia
2. Meningkatnya pengetahuan, pemahaman, dan penguasaan materi terkait dengan prinsip-prinsip yang harus menjadi acuan dalam mengembangkan karakter pemuda Indonesia
3. Dikuasainya pendekatan dan metode pembelajaran yang efektif bagi terserapnya materi pengembangan karakter pemuda Indonesia secara benar
4. Tersusunnya format evaluasi dan penilaian untuk mengukur tingkat capaian proses pembelajaran yang dilakukan dalam pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia
5. Tersusunnya program pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia dengan pola manajerial yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan tingkat daerah
6. Diterapkannya penguasaannya terhadap materi pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia

7. Dimilikinya gambaran tentang pemetaan kebutuhan program pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia melalui kajian dan pemetaan wilayah oleh peserta TOT

DESKRIPSI MATERI PELATIHAN

1. Materi Dasar Umum

No.	Materi	Deskripsi
a.	Empat pilar warisan kebangsaan	Pembahasan dan penjelasan mengenai pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika dan NKRI sebagai sumber dasar dan titik tolak berpijaknya pengembangan nilai-nilai kebangsaan Indonesia
b.	Wawasan kebangsaan	Dibahas mengenai UU No. 40 tahun 2009 tentang kepemudaan dalam konteks historikal, konten, aplikasi dan kemaknaannya dalam pembangunan kepemudaan yang berimplikasi langsung terhadap pembangunan karakter bangsa (character building)
c.	Undang-undang No. 40 tahun 2009 tentang Kepemudaan	Dibahas mengenai UU No. 40 tahun 2009 tentang kepemudaan dalam konteks historikal, konten, aplikasi dan kemaknaannya dalam pembangunan kepemudaan yang berimplikasi langsung terhadap pembangunan karakter bangsa (character building)
d.	Isu-Isu Strategis Kebangsaan	Dibahas mengenai fenomena problematika masyarakat terkait dengan posisi, akses, dan aset sumber daya pemuda dalam dimensi waktu kini dan mendatang yang merupakan potensi strategis dalam melestarikan nilai-nilai kebangsaan

e.	Kebijakan Pembangunan Kepemudaan	Dibahas mengenai kebijakan-kebijakan Kemenpora dalam pembangunan Kepemudaan yang implementasinya mengacu pada pendekatan pengarusutamaan pemuda sebagai sasaran pembangunan yang memerlukan kepedulian dan tanggung jawab dari berbagai pihak/stake holders
----	----------------------------------	---

2. Materi Dasar Khusus

No.	Materi	Deskripsi
1.	Konsep Karakter Pemuda	Dibahas mengenai konstruksi jati diri pemuda Indonesia dengan telaah pola sikap dan perilaku sebagai cerminan dari kepribadian bangsa Indonesia yang dibangun atas 4 pilar dasar kebangsaan (Pancasila, UUD 1945, Bhineka Tunggal Ika dan NKRI)
2.	Strategi Character Building	Dibahas mengenai Pendekatan, metode dan konsep metodologis yang efektif dalam kepentingan mentransfer nilai-nilai jati diri kebangsaan ke dalam pola sikap dan perilaku pemuda dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara
3.	Kondisi dan Permasalahan Pemuda	Dideskripsikan peta kehidupan pemuda mencakup unsur politis, sosial, educational, ekonomi, dan kesehatan secara riil terkait dengan analisisnya terhadap permasalahan, tantangan, dan peluang dalam kehidupan saat ini dan mendatang

4.	Solidaritas Pemuda Indonesia	Dibahas mengenai dasar-dasar toleransi untuk hidup bersatu dalam kondisi kebhinekaan mengacu kepada nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945 (dikuatkan dengan contoh-contoh yang sarat dengan nilai etika, estetika, dan standar normatif yang diterima dalam kehidupan masyarakat)
5.	Budaya Disiplin Pemuda Indonesia	Dibahas mengenai konsep, makna dan implementasi disiplin terkait dengan kesepakatan dan penerimaan masyarakat sebagai acuan kualitas dari pola sikap dan perilaku pemuda berkarakter nilai-nilai ke Indonesiaan sejati
6.	Kesadaran Kemajemukan Bangsa Indonesia	Deskripsi keanekaragaman budaya, etnik, agama, kepercayaan, keyakinan, tata aturan hidup masyarakat dalam bentuk adat istiadat, norma dan kearifan lokal dikaitkan dengan kristalisasi nilai-nilai luhur bangsa yang melekat dalam kesadaran hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Urgensi strategi penyadaran kemajemukan Indonesia dalam rangka mengokohkan karakter (jati dir) Pemuda Indonesia
7.	Nilai-nilai demokrasi dalam kehidupan	Urgensi strategi penyadaran kemajemukan Indonesia dalam rangka mengokohkan karakter (jati dir) Pemuda Indonesia. Deskripsi kondisi demokrasi dalam kehidupan saat ini dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengembangkan suasana demokratis dalam kehidupan berbangsa dan bernegara

8.	Akhlak Mulia	Deskripsi mengenai substansi dan eksistensi akhlak mulia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Realita kondisi kemuliaan akhlak dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Strategi habituasi akhlak mulia pemuda Indonesia berdasarkan nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa.
----	--------------	---

3. Materi Terapan

No.	Materi	Tujuan
a.	Orientasi Diri Pemuda Indonesia	Peserta dibawa ke dalam suasana kontemplatif dengan stimulasi bentuk-bentuk instrumentatif dalam rangka mengenali hakikat diri sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Peserta dikondisikan untuk mampu mengenali tujuan-tujuan kehidupan (individu dan sosial), merumuskan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan hidup
b.	Internalisasi Nilai-Nilai Kepemudaan Indonesia	Penguatan mengenai pengetahuan, pemahaman dan kesadaran pemuda (TOT) tentang seluruh rangkaian pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia melalui sajian simulatif yang berhubungan dengan kepekaan, keberanian, kreativitas, dan tanggung jawab pemuda dalam posisinya sebagai pribadi maupun sebagai trainer dalam pengembangan karakter pemuda Indonesia. Memahami problematika karakter pemuda dan solusinya

c.	Teknik Membangun Jejaring Kerja Pemuda Indonesia	Dibahas mengenai sumber-sumber potensi yang layak untuk dikembangkan jaringan kerja bagi pembangunan kehidupan pemuda Indonesia. Memahami character building dalam perspektif yang beragam. Strategi membangun jaringan kerja yang efektif berbasis pada potensi sumber daya pemuda.
d.	Branchmarking Pengembangan Karakter	Dibahas mengenai acuan kualitas karakter dengan refrensi succes story yang diangkat secara real di lapangan.
e.	Analisis Sosial/Studi kasus	Dilaksanakan kegiatan observasi, visitasi, pengamatan langsung terhadap fenomena yang dipandang sebagai acuan operasional dalam pengembangan program karakter pemuda Indonesia (studi lapangan)
f.	Action Plan	Diberikan penguasaan untuk menerapkan atas pengetahuan dan pemahaman seluruh materi pelatihan ke dalam rencana tindakan/action plan untuk melakukan program pelatihan karakter pemuda Indonesia di sesuaikan dengan kebutuhan dan persoalan pemuda di wilayah masing-masing. Cakupan kegiatan meliputi penetapan program, konstruksi perencanaan kegiatan dan simulasi.

BAHAN AJAR DAN REFERENSI PEMBELAJARAN

Materi yang dikembangkan sebagai bahan ajar dalam pelatihan pengembangan karakter pemuda Indonesia tingkat training of trainer dikembangkan oleh narasumber mengacu pada batasan deskripsi yang dikembangkan untuk setiap materi pembelajaran.

Sebagai bahan yang harus dibahas dalam proses pemahaman, pendalaman tentang pengetahuan kekaracteran maka narasumber diwajibkan menyusun naskah atau hand out sebagai pegangan dan acuan proses pembelajaran yang dilakukan.

Referensi pembelajaran di angkat dari produk-produk cetak tentang naskah/karya penulisan yang terkait dengan karakter bangsa, dilengkapi dengan fenomena-fenomena non cetak yang terjadi di lapangan bersumber dari pengetahuan dan pengalaman, baik dari narasumber maupun peserta.

METODE DAN TEKNIK EVALUASI PELATIHAN

Training of Trainer Pengembangan Karakter Pemuda Indonesia dilaksanakan dengan mengkombinasikan metode indoor dan outdoor activity, dengan dikemas berdasarkan prinsip :

1. Andragogi

Andragogi erupakan pendekatan efektif dalam pembelajaran orang dewasa yang dalam implementasinya memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan ngethauan dan pengalamannya sesuai dengan materi yang di bahas. Pendekatan ini irekomendasikan sebagai upaya mengoptimalkan pencapaian hasil pelatihan yang ditargetkan dengan mengurangi kesalahan-kesalahan didaktika yang lazim terjadi dalam pembelajaran orang dewasa.

2. Discovery Approach

Adalah pendekatan penemuan dalam proses pembelajaran yang memposisikan narasumber sebagai fasilitator yang atraktif dan komunikatif. Disini peserta berkesempatan menuangkan gagasannya sebagai hasil penemuan yang dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan dan rekomendasi.

3. Role Play

Metode role play digunakan sebagai alat bantu metode lain untuk mendalami dan menghayati esensi materi yang langsung berkaitan dengan intelektualita, emosionalita dan psikomotorik bagi peserta pelatihan. Secara teknis peserta melakukan drama pemeranan dalam sebuah permainan, yang di dalamnya di angkat poin-poin penting yang perlu di aplikasi dalam praktek kehidupan.

4. Simulasi

Metode simulasi digunakan sebagai pertanggung jawaban pemahaman atas karya belajar yang dihasilkan guna menguji keterampilan dan pemahaman untuk pelaksanaannya.

5. Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan guna menindak lanjuti dari sejumlah pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh dari materi pembelajaran untuk dikomparasi/diuji dalam implementasinya di lapangan. Hasil dari studi ini adalah pemantapan dan penghalusan pengetahuan dari pembelajaran yang sesuai dengan kemungkinan tugas yang akan diemban pasca pelatihan.

SARANA BELAJAR

Sarana belajar dalam ruang (indoor) yang digunakan antara lain :

1. Makalah/Modul
2. Lembar bahan diskusi/lembar kasus
3. Formulir/blanko/angket
4. Lembar Evaluasi
5. Multimedia (laptop, LCD, Screen)
6. Sound system (1500 Watt)

Perlengkapan peserta terdiri dari :

1. Seragam Baju
2. Training
3. Tas Ransel
4. Seminar Kit
5. Sertifikat Peserta

NARA SUMBER

Nara sumber terdiri dari :

1. Pejabat pemerintahan yang relevan dan kompeten
2. Akademisi/Praktisi/Pakar
3. Tokoh Nasional terkait dengan kepemudaan, politik, budaya, dan kearifan lokal

EVALUASI, PELAPORAN, DAN TINDAK LANJUT PROGRAM

A. EVALUASI

Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat keberhasilan pelatihan, diadakan evaluasi sebagai berikut :

1. Post Test

Yaitu tes akhir yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengetahuan peserta terhadap materi-materi yang sudah diberikan.

2. Evaluasi Penyelenggaraan

Yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan kegiatan.

B. PELAPORAN

Setelah kegiatan dilaksanakan, penyelenggara berkewajiban menyusun laporan pelaksanaan kegiatan untuk selanjutnya diserahkan kepada penanggungjawab program. Sistematika pelaporan adalah sebagai berikut :

1. Persiapan

2. Pelaksanaan

3. Hasil

4. Kendala yang dihadapi

5. Rekomendasi penyempurnaan pelaksanaan

C. TINDAK LANJUT PROGRAM

1. Terbentuknya forum alumnus pengembangan karakter pemuda Indonesia pada berbagai strata dan jenjang

2. Tumbuhnya prakarsa dan upaya berkesinambungan dalam rangka membangun karakter pemuda

3. Menumbuhkan dukungan terhadap gerakan pengembangan karakter menjadi arus utama dalam pembangunan kepemudaan.

