



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERSEPSI ALUMNI TERHADAP PROGRAM PENDIDIKAN
KEPEMIMPINAN PEMUDA DI PERGURUAN TINGGI X**

TESIS

SAEPULOH

0806449323

**PROGRAM PASCASARJANA
PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL
JAKARTA
JUNI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERSEPSI ALUMNI TERHADAP PROGRAM PENDIDIKAN
KEPEMIMPINAN PEMUDA DI PERGURUAN TINGGI X**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

SAEPULOH

0806449323

**PROGRAM PASCASARJANA
PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KAJIAN STRATEGIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
JAKARTA
JUNI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Saepuloh
NPM : 0806449323

Tanda Tangan :
Tanggal : 30 Juni 2010

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Saepuloh
NPM : 08064489323
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Stratejik
Pengembangan Kepemimpinan
Judul Tesis : Persepsi Alumni Terhadap Program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda di
Perguruan Tinggi X

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

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy



Ketua Sidang : Prof. Dr. Chandra Wijaya



Penguji : Prof. Dr. Suahasil Nazara



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 30 Juni 2010

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam yang dengan kehendak-Nya memberikan kesempatan dan amanah kepada Peneliti untuk menempuh pendidikan di Program Pengkajian Ketahanan Nasional, Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia selama dua tahun ini Peneliti jalani dengan lancar. Pada bagian ini, Peneliti hendak menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya pada pihak-pihak berikut:

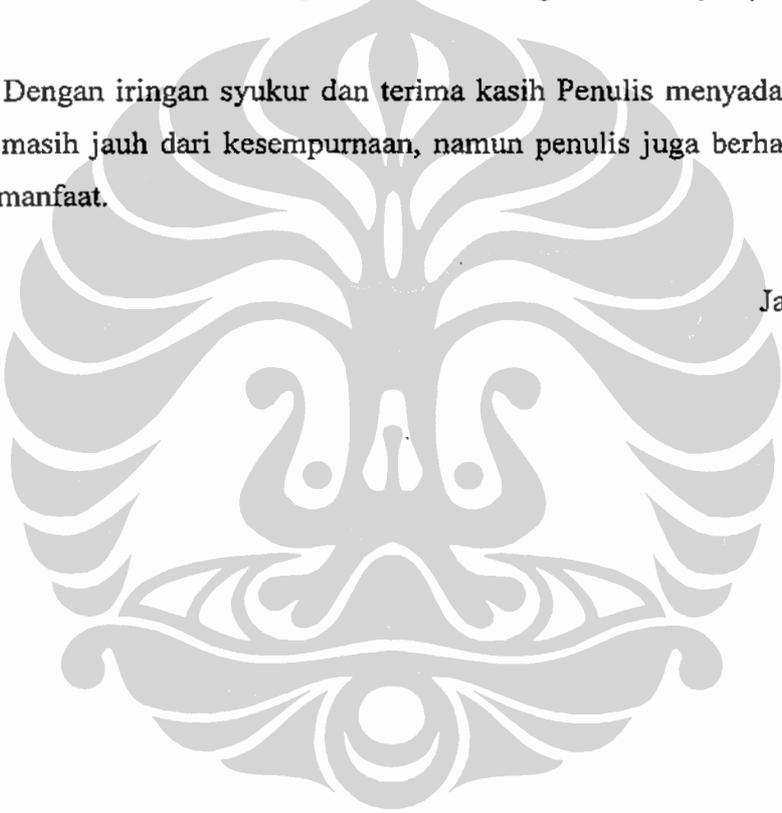
1. Kementerian Pemuda Pemuda dan Olahraga yang telah memberikan beasiswa kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Program Pengkajian Ketahanan Nasional, Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia.
2. Bapak Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M. Org. Psy atas kesabaran dan segala masukannya selama proses bimbingan dan penulisan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Chandra Wijaya sebagai Ketua Sidang Tesis dan Bapak Prof. Dr. Suahasil Nazara sebagai Penguji Tesis yang telah memberikan masukan yang berharga kepada
4. Seluruh Dosen pada Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Indonesia yang telah mendidik Peneliti selama Peneliti menempuh pendidikan.
5. Ikatan Da'i Indonesia (IKADI) Kab. Garut yang telah mendukung dan merekomendasikan Peneliti untuk menempuh pendidikan di Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
6. Ibuku tercinta, Mamah Cicih, Isteriku terkasih Nurliana Rahmat serta putraku tersayang Daffa Fawwaz Hikmatyar yang telah mendukung penuh Peneliti sejak persiapan menempuh pendidikan sampai selesainya penyusunan Tesis ini.
7. Alumni Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Indonesia Angkatan I dan II yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

8. Sahabat-sahabat seperjuangan di kampus, angkatan ketiga Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Indonesia yang tidak bosan untuk saling mengingatkan, saling memberikan motivasi, dan saling membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, Peneliti ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan dengan balasan yang lebih

Dengan iringan syukur dan terima kasih Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis juga berharap Tesis ini dapat bermanfaat.

Jakarta, 30 Juni 2010

Saepuloh



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

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

Nama : Saepuloh
NPM : 0806449323
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional
Departemen : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Fakultas : Program Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

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

Persepsi Alumni Terhadap Program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda di Perguruan Tinggi X

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 30 Juni 2010
Yang menyatakan:

Saepuloh

ABSTRAK

Nama : Saepuloh
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional
Judul : Persepsi Alumni Terhadap Program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda di Perguruan Tinggi X

Dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan nasional sesuai dengan visi bangsa Indonesia menuju bangsa yang mandiri, maju, adil dan makmur perlu didukung oleh komitmen dari kepemimpinan nasional yang kuat dan demokratis. Dalam kerangka ini dapat dipastikan bahwa peran serta kaum muda yang berkualitas sebagai "potential leader" di masa depan akan sangat penting khususnya sebagai "driving force" pembangunan nasional.

Pentingnya kepemimpinan kaum muda dalam menunjang pembangunan nasional mensyaratkan kemampuan pemuda yang tidak hanya didapatkan dari pengalaman organisasi tetapi juga harus didukung oleh kemampuan yang diperoleh secara sistematis dan terencana untuk mencetak seorang pemimpin yang handal dan berkualitas.

Atas dasar pemikiran tersebut, sejak tahun 2007 dirintis dan direalisasikan pembentukan pusat kajian kepemimpinan kepemudaan dengan melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi X melalui Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan pemuda. Oleh karena itu diperlukan suatu analisis berkaitan dengan program pendidikan kepemimpinan pemuda ini.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat persepsi alumni terhadap program pendidikan kepemimpinan pemuda dengan melihat persepsi terhadap pengalaman belajar, persepsi terhadap kompetensi yang dikuasai setelah pendidikan dan relevansinya terhadap organisasi, serta persepsi terhadap prinsip-praktek kepemimpinan yang dipelajari dalam pendidikan dan pelaksanaannya dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara survey alumni dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran yang berkontribusi terhadap kepemimpinan di dalam organisasi adalah pengalaman di masyarakat dengan persepsi dalam pengalaman proses belajar dinilai memuaskan oleh alumni. Untuk persepsi terhadap kompetensi lulusan dan relevansinya terhadap organisasi menilai menguasai kompetensi dan adanya relevansi pada kategori sesuai, dan untuk persepsi alumni terhadap praktek-praktek kepemimpinan berada pada kategori sesuai.

Kata Kunci : Persepsi, Pemuda, Pendidikan Kepemimpinan Pemuda

ABSTRACT

Name : Saepuloh
Study Program : National Resilience Studies
Title : Graduate Perceptions on Youth Leadership Education Program
in X Higher Education

In realizing the success of national development in accordance with the vision of the Indonesian nation as an independent nation, progressive, fair and prosperous society needs to be backed by the commitment of strong national leadership and democratic. In this framework can be ascertained that the participation of young people who qualified as a "potential leader" in the future will be very important, especially as the "driving force" of national development.

The importance of youth leadership in supporting national development requires the ability of young people who not only obtained from the experience of the organization but also to be supported by the ability acquired in a systematic and planned to print a reliable and qualified leaders.

On the basis of such consideration, since the year 2007 initiated and realized by the formation of youth leadership studies center with a joint venture with X Higher Education through the National Resilience Studies in Strategic Leadership Development as a means to increase youth leadership capacity. Therefore, it required an analysis of educational programs related to youth leadership.

This study aims to look at perceptions of graduates of the youth leadership education programs by looking at perceptions of the learning experience, perception of competence is mastered after education and its relevance to the organization, and perception of the principles of leadership practices that are learned in education and its implementation within the organization.

This study uses a quantitative approach by surveying graduates with the number of samples is 30 people. Based on research results indicate that the perception of graduates of learning experiences that contribute to leadership in the organization is the experience in the community with the perception in the learning experience is considered satisfactory by the alumni. For the perception of the competence of graduates and the relevance to the organization assess the competence and the relevance of mastering are in the appropriate category, and for graduates perceptions of leadership practices are in the appropriate category.

Key Words : Perception, Youth, Youth Leadership Education

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Persepsi.....	10
2.1.1. Definisi Persepsi.....	10
2.1.2. Faktor-faktor yang Membentuk Persepsi.....	11
2.2. Pendidikan.....	12
2.2.1. Definisi Pendidikan.....	12
2.2.3. Hakekat Pendidikan.....	12
2.2.2. Landasan Filosofis Pendidikan.....	13
2.2.3. Paradigma Pendidikan.....	14
2.2.4. Evaluasi Pendidikan.....	16
2.3. Kepemimpinan.....	18
2.3.1. Definisi Kepemimpinan.....	18
2.3.2. Praktek-praktek Kepemimpinan.....	18
2.3.3. Kompetensi Kepemimpinan.....	21
2.4. Pemuda.....	22
2.4.1. Definisi Pemuda.....	22
2.4.2. Kondisi Umum Kepemudaan.....	23
2.4.3. Pemuda dan Kepemimpinan.....	25
2.5. Pendidikan Kepemimpinan Pemuda.....	27
2.6. Evaluasi Pendidikan Kepemimpinan Pemuda.....	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Pendekatan Penelitian.....	38
3.2.1 Penetapan Populasi.....	38
3.2.2. Penetapan Sampel.....	38

3.3. Sumber Data.....	39
3.4. Alat Pengumpul Data	40
3.5. Pengolahan dan Analisis Data.....	40
3.5.1. Pengujian Validitas.....	40
3.5.2. Pengujian Reliabilitas.....	41
3.6. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data.....	42
BAB IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Pendidikan Kepemimpinan Pemuda.....	41
4.2. Gambaran Hasil Penelitian.....	46
4.2.1. Karakteristik Responden	46
4.3. Deskripsi Data Hasil penelitian.....	49
4.3.1. Deskripsi Data Persepsi Terhadap Pengalaman Pembelajaran.....	49
4.3.2. Deskripsi Data Persepsi Terhadap Kompetensi dan Relevansi Pendidikan.....	53
4.3.3. Deskripsi Data Persepsi Terhadap Praktek-praktek Kepemimpinan...	59
4.4. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian.....	67
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	
Lampiran Instrumen Penelitian.....	78

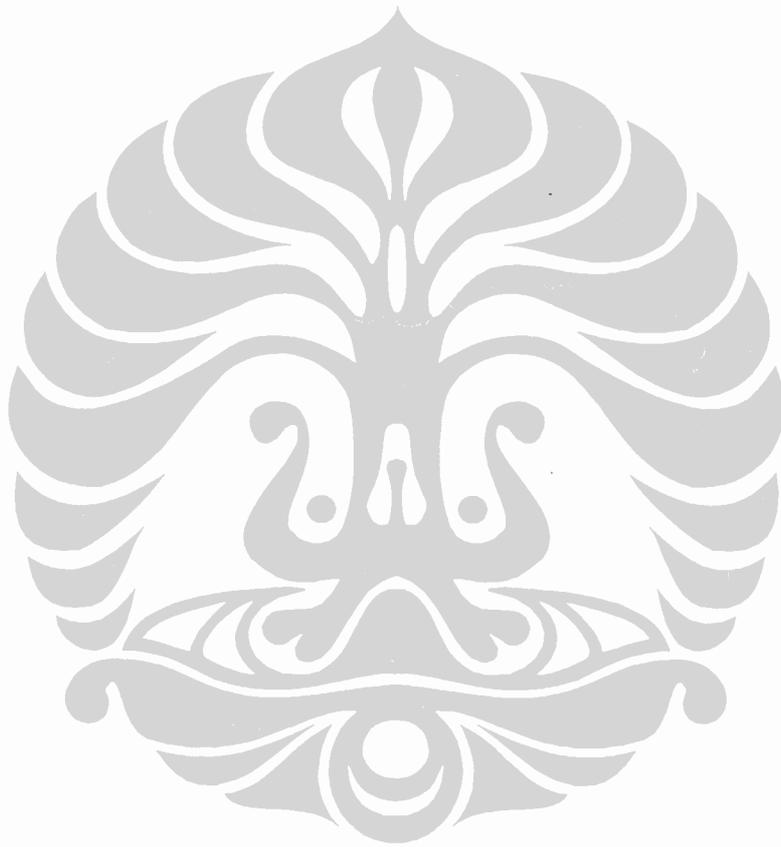
DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1. Komposisi Responden Menurut Usia.....	47
4.2. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK).....	49
4.3. Pengalaman Pembelajaran yang dianggap Penting dalam Memberikan Kontribusi Terhadap Organisasi.....	49
4.4. Penguasaan Kompetensi.....	54
4.5. Kebutuhan akan Kompetensi dalam Organisasi.....	55
4.6. Uji Validitas Instrumen Praktek Kepemimpinan.....	59
4.7. Uji Reliabilitas Instrumen Praktek Kepemimpinan.....	60
4.8. Data Praktek-praktek Kepemimpinan.....	61
4.9. Frekuensi Praktek-praktek Kepemimpinan.....	62
4.10. Rata-rata Praktek Kepemimpinan <i>Model the Way</i>	62
4.11. Frekuensi Praktek Kepemimpinan <i>Model the Way</i>	63
4.12. Rata-rata Praktek Kepemimpinan <i>Inspire a Share Vision</i>	63
4.13. Frekuensi Praktek Kepemimpinan <i>Inspire a Share Vision</i>	64
4.14. Rata-rata Praktek Kepemimpinan <i>Challenge the Process</i>	64
4.15. Frekuensi Praktek Kepemimpinan <i>Challenge the Process</i>	64
4.16. Rata-rata Praktek Kepemimpinan <i>Enable Others to Act</i>	65
4.17. Frekuensi Praktek Kepemimpinan <i>Enable Others to Act</i>	65
4.18. Rata-rata Praktek Kepemimpinan <i>Encourage the Heart</i>	65
4.19. Frekuensi Praktek Kepemimpinan <i>Encourage the Heart</i>	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Piramida Kepemimpinan.....	20
2.2. Pembangunan Kepemudaan.....	22

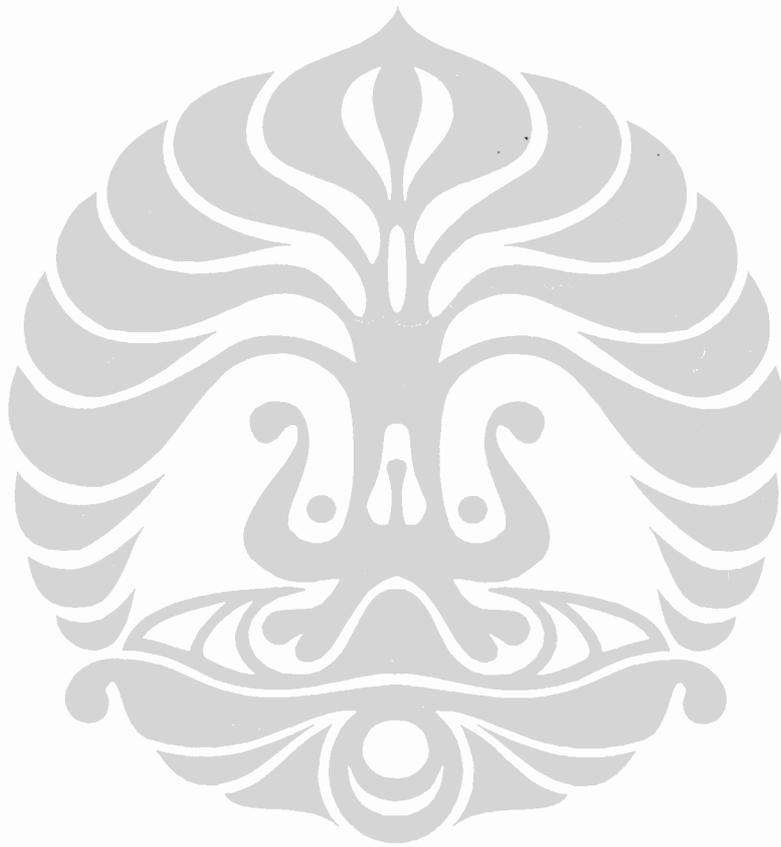


DAFTAR GRAFIK

	Halaman
4.1. Komposisi Berdasarkan Pendidikan S1.....	47
4.2. Komposisi Berdasarkan Pekerjaan.....	48
4.3. Komposisi Penyebaran Pekerjaan.....	48
4.4. Persepsi terhadap Desain Program/Kurikulum.....	50
4.5. Persepsi terhadap Materi Pembelajaran.....	51
4.6. Persepsi terhadap Kualitas Pembelajaran.....	51
4.7. Persepsi terhadap Sarana Pembelajaran.....	52
4.8. Rata-rata Persepsi Terhadap Proses Pembelajaran.....	52
4.9. Persepsi Terhadap Kemampuan Bersaing.....	53
4.10. Persepsi Terhadap Lulusan yang Diperlukan Organisasi.....	53
4.11. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan Secara Umum dengan Organisasi.....	57
4.12. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dengan Kebutuhan Organisasi.....	57
4.13. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Kinerja dalam Organisasi.....	58
4.14. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Karir Kepemimpinan.....	58
4.15. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Kualifikasi Kepemimpinan.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran Instrumen Penelitian.....	78



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perjalanan kehidupan suatu bangsa tidak akan terlepas dari peran strategis pemuda. Bahkan bisa dikatakan, keberlangsungan dan kejayaan suatu bangsa bertumpu pada sejauh mana pemuda negeri tersebut mampu meneguhkan kreativitas dan produktivitasnya.

Dalam perjalanannya, sebuah bangsa akan melalui berbagai rintangan baik internal maupun eksternal termasuk bangsa Indonesia, yang dapat meretakan eksistensi bangsa tersebut. Dalam kondisi itu, pemuda adalah yang biasanya tampil dengan segenap elan vitalnya

Bangsa Indonesia sering disebut sebagai bangsa yang besar, jamrud khatulistiwa yang mempunyai sumber daya alam yang luar biasa menjadikan bangsa Indonesia mempunyai nilai strategis dalam percaturan dunia tentunya hal ini menjadi tantangan bagi pemuda dalam memimpin bangsa ke depan. Bahkan menurut Yayasan Indonesia Forum, organisasi yang dimotori oleh Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) dan kajiannya yang dilakukan oleh sejumlah universitas di Indonesia dan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) membuat Visi Indonesia 2030 yang memprediksi bangsa Indonesia menjadi negara maju nomor 5 di dunia setelah China, India, Amerika Serikat, dan Uni Eropa.

Tentunya visi, cita-cita dan harapan akan masa depan Indonesia mutlak diperlukan sebagai gambaran bagi generasi penerus bangsa, bahkan dalam visi pembangunan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2007, Indonesia masa depan digambarkan sebagai "Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur", dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam pembicaraan tentang konsep pembangunan jangka panjang yang mencerminkan masa depan Indonesia 25 tahun mendatang, keberhasilan pembangunan nasional yang mewujudkan visi Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur perlu didukung oleh komitmen dari kepemimpinan nasional yang kuat dan demokratis. Dalam kerangka ini dapat dipastikan bahwa peran serta

kaum muda yang berkualitas sebagai "*potential leader*" di masa depan akan sangat penting khususnya sebagai "*driving force*" pembangunan nasional. (Muladi, 2008).

Kepemimpinan nasional yang berasal dari peran kaum muda sebagai penerus cita-cita bangsa ini menjadi sesuatu yang niscaya untuk disiapkan dengan adanya pembangunan kepemudaan, hal ini disebabkan dengan kondisi Indonesia yang belum sesuai dengan harapan terlihat dari Indeks Pembangunan Manusia yang relatif kurang baik dibandingkan dengan negara-negara tetangga di lingkup ASEAN. Menurut Human Development Report 2007-2008, HDI Indonesia sebesar 0,728, yang berada dalam peringkat 107 dari 177 negara yang disurvei oleh UNDP. Peringkat ini masih berada di bawah Vietnam (105), Philipina (90), Thailand (78), Malaysia (63), Brunei Darussalam (30) dan Singapura (25). Selain itu dalam kemampuan daya saing bangsa (*competitive index*) pada tahun 2008-2009 indeksinya masih rendah dengan menempati urutan 55 dari 134 negara.

Menyiapkan pemimpin yang berkualitas dari kaum muda mempunyai kedudukan yang sangat strategis, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan subjek dan sekaligus objek pembangunan yang mencakup seluruh siklus hidup manusia sejak di dalam kandungan hingga akhir hayat. Dengan adanya SDM yang berkualitas merupakan prasyarat terwujudnya bangsa yang berdaya saing, disamping kuatnya perekonomian domestik yang berbasis keunggulan kompetitif, meningkatnya penguasaan dan pemanfaatan IPTEK, kualitas infrastruktur yang memadai dan reformasi hukum serta birokrasi.

Pentingnya menyiapkan pemuda sebagai calon pemimpin dalam berbagai level dan berbagai bidang selain karena prasyarat terwujudnya bangsa yang berdaya saing juga karena potensi yang sangat besar, dalam data *single years* yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2009 menunjukkan bahwa jumlah usia pemuda 16 sampai 30 tahun adalah sebanyak 62.775 juta jiwa atau 27,31 % dari jumlah penduduk Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa pemuda merupakan aset ekonomi yang penting dalam pembangunan dan perkembangan ekonomi di Indonesia, bukan hanya terkait kuantitasnya yang besar sebagai tenaga kerja, akan tetapi menyangkut pula sejauhmana kualitasnya.

Potensi besar pemuda juga terletak pada sifat cenderung pada pembaruan dan perubahan yang dimiliki oleh golongan usia ini. Pemuda merupakan ujung tombak setiap perubahan yang terjadi sepanjang sejarah Indonesia. Tokoh-tokoh pergerakan nasional pada era-era perjuangan meraih kemerdekaan dan mempertahankannya di awal-awal kemerdekaan, sebagian besar tokohnya adalah kaum muda. Era kepemimpinan dan ketokohan pemuda dalam gerakan sosial dan politik di Indonesia era '98 juga dipelopori oleh para pemuda. Dengan demikian, pemuda dalam kategori sosial memainkan peran kepeloporan yang relatif signifikan dalam sejarah Bangsa Indonesia.

Selain itu pemuda mempunyai nilai strategis yang sudah disepakati secara internasional bahkan dalam konsensus internasional yang dituangkan dalam *World Programme of Action for Youth to the Year 2000 and Beyond*, UN-General Assembly, *fiftieth session* dinyatakan bahwa "*young people in countries are both a major human resources for development and key agents for social change, economic, development dan technological innovation. Their imagination, ideals, considerable energies, and visions are essential for continuing development of societies in which they live.*"

Tentunya harapan akan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui pembangunan pemuda Indonesia berkualitas yang bisa memimpin dan membangun bangsa bukanlah sesuatu yang mudah dan instan di tengah masih rendahnya kualitas sumber daya pemuda, salah satunya adalah dengan masih rendahnya partisipasi pendidikan pemuda, padahal pendidikan bisa menunjang kualitas kepemimpinan pemuda. Data Susenas 2008 menunjukkan sekitar 1,27% jumlah pemuda belum/tidak pernah sekolah; 17,34% masih/sedang bersekolah; dan 81,40% sudah tidak bersekolah lagi, berdasarkan tingkat kelulusan pemuda tahun 2008: 6,06% lulus perguruan tinggi; 30,83% lulus SMA; 30,81% lulus SMP; 23,33% lulus SD; dan 8,97% tidak memiliki ijazah dan belum tamat SD.

Selain itu dalam kemampuan yang harus dimiliki oleh pemuda Indonesia melalui pendidikan dasar pun menunjukkan rendahnya kemampuan pemecahan masalah yang kompleks karena dasar pendidikan yang tidak mengembangkan kepemimpinan. Studi yang dilakukan oleh *Trends in International Mathematics*

and Science Study pada tahun 2007 menilai siswa-siswa dari 59 negara menemukan bahwa hanya 1% dari siswa Indonesia yang mendemonstrasikan kemampuan pemecahan masalah yang kompleks. Bangsa Indonesia sangat tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Singapura dan Korea Selatan yang 40% siswanya mampu memecahkan masalah kompleks. Hal ini karena sistem pendidikan yang tidak berorientasi pada pengembangan kepemimpinan (yaitu: kemampuan pemecahan permasalahan). Padahal, kepemimpinan melibatkan banyak aspek yang tidak dapat dihafal, tetapi harus dimaknai dan dipahami seperti kreativitas individu, kemampuan interpersonal, etika dan integritas sampai dengan keahlian politis dalam bermanuver untuk menyelesaikan masalah.

Melihat potensi besar, nilai strategis pemuda bagi pembangunan Indonesia dan permasalahan yang dihadapi oleh pemuda Indonesia maka pengembangan kepemimpinan pemuda menjadi sesuatu yang penting untuk mendorong pemuda Indonesia menjadi pemimpin yang berbasis pengetahuan (*knowledge based leadership*), mempunyai kemampuan dan sikap yang mulia hal ini diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan mengamanatkan pembangunan kepemudaan, pembangunan kepemudaan yang bertujuan untuk terwujudnya pemuda yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggungjawab, berdaya saing, serta memiliki jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kebangsaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Apabila melihat kondisi sekarang pengembangan kepemimpinan selama ini memang banyak dilakukan melalui jalur organisasi melalui organisasi kepemudaan, pengembangan diri atas inisiatif pemuda yang diharapkan dengan pengalaman dalam organisasi dan aktualisasi diri dari pemuda bisa memberikan pengalaman dalam kepemimpinan tetapi hal ini terkadang tidak dilakukan secara terstruktur sehingga informasi, pengetahuan dan keilmuan para pemuda tentang kepemimpinan tidak memadai yang berdampak kurangnya kemampuan dan profesionalisme dalam memimpin organisasi.

Dengan tantangan bangsa ke depan dan masalah kepemudaan yang ada sekarang serta bangunan kepemudaan yang sudah diamanatkan melalui UU No 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan, pengembangan kepemimpinan pemuda tidak cukup melalui jalur organisasi dan pengembangan diri tetapi perlu dilakukan secara terstruktur melalui pendidikan, oleh karena itu Kementerian Pemuda dan Olahraga merumuskan arah kebijakan dan strategi dalam pengembangan kepemimpinan pemuda yang salah satunya melalui pendidikan pengembangan kepemimpinan yang tercantum dalam pasal 26 UU No 40 Tahun 2009.

Pendidikan pengembangan kepemimpinan pemuda menjadi penting, selain karena rendahnya partisipasi pemuda dalam pendidikan juga karena masalah kepemimpinan menjadi hal yang krusial dalam pembangunan kepemudaan selain kepeloporan dan kewirausahaan karena melalui pendidikan kepemimpinan pemuda mempunyai kompetensi kepemimpinan baik dari segi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) yang bisa digunakan baik dalam merespon permasalahan aktual kepemudaan dan kemasyarakatan, sekaligus secara proaktif mencari dan menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi apalagi menurut data Susenas Tahun 2006 pemuda yang mengikuti kegiatan organisasi meningkat dari 51,1 % pada 2003 menjadi 69,09 % pada 2006 sehingga diperlukan keterampilan dalam memimpin organisasinya dengan baik.

Pendidikan kepemimpinan pemuda yang difasilitasi oleh Kemenpora melalui Asisten Deputi Pendidikan Kepemudaan kerjasama dengan Program Pascasarjana Pengkajian Ketahanan Nasional di Perguruan Tinggi X membuat Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan didasarkan pada pemikiran bahwa dalam menjalankan kepemimpinan banyak faktor yang terkait dan saling menunjang bagi keberhasilan seseorang dalam kapasitasnya sebagai seorang pemimpin, maka diperlukan adanya pembelajaran yang sistematis dan terencana untuk mencetak seorang pemimpin yang handal dan berkualitas. Dengan demikian pemuda sebagai calon pemimpin bangsa diharapkan memiliki bekal dan ilmu dalam kepemimpinan, yang akan diimplementasikan dalam keseharian sebagai seorang pimpinan lembaga, instansi, atau organisasi kepemudaan.

Pendidikan kepemimpinan pemuda diharapkan dapat mengembangkan kepemimpinan pemuda dari organisasi kepemudaan agar pemuda mempunyai pengaruh positif dalam pembangunan bangsa bukan hanya gerakan dalam konteks politik dan pemerintahan, tetapi juga dalam konteks yang lebih luas, seperti dalam gerakan sosial-keswadayaan sebagai *social workers*, penumbuhan modal sosial, pengembangan seni dan budaya serta berbagai aspek lainnya yang sesuai dengan latar belakang organisasinya. Dengan demikian pengembangan kepemimpinan yang ada saling melengkapi melalui jalur organisasi yang memberikan pengalaman, dan melalui pendidikan kepemimpinan yang memberikan pengetahuan dan skill.

Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan yang sudah berjalan mulai tahun 2007 ini sudah meluluskan dua angkatan dengan 57 alumni yang telah lulus. Namun sampai sekarang belum adanya analisis mengenai kondisi alumni sehingga tidak diketahui bagaimana persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran yang didapatkan, kompetensi dan relevansi pendidikan dengan organisasi serta praktek-praktek kepemimpinan lulusan.

Belum adanya analisis terhadap lulusan ini mengakibatkan belum adanya suatu gambaran berkaitan pencapaian kompetensi khususnya dalam kepemimpinan yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan luar yang berdasarkan persepsi alumni. Dengan adanya analisis terhadap persepsi lulusan ini diharapkan bisa memperoleh gambaran pelaksanaan program sebagaimana disebutkan Taylor (Arikunto, 2008), bahwa salah satu tujuan evaluasi program dengan melihat berbagai dimensi salah satunya pengaruh program yang mengkaji seberapa jauh program yang akan, sedang atau telah dijalankan memiliki konsekuensi terhadap konteks, partisipan dan subjek, sistem atau lainnya dan dalam hal dilihat dari persepsi subjek yaitu lulusan pendidikan kepemimpinan pemuda.

Pengkajian terhadap persepsi penyelenggaraan pendidikan kepemimpinan pemuda ini dilihat dari individu dan organisasi (Berke et.al, 2008). Analisis persepsi ini dilihat dari persepsi lulusan menjaga dan atau menggunakan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang telah diperoleh selama pendidikan

dalam organisasi dan berkenaan dengan perbedaan mendasar dan bernilai dari hasil yang mereka peroleh pasca pendidikan.

Melalui pendidikan kepemimpinan pemuda, pemuda yang mempunyai potensi besar dan nilai strategis dalam pembangunan bangsa ini bisa menjadi lulusan yang mempunyai karakter, kapasitas dan daya saing sesuai dengan harapan dari Kemenpora dan para lulusan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui hasil dari pendidikan pengembangan kepemimpinan pemuda melalui Program Pascasarjana Perguruan Tinggi X Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan terhadap lulusannya. Untuk memenuhi hal tersebut, maka penulis mencoba mengambil judul tesis **“Persepsi Alumni Terhadap Program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda di Perguruan Tinggi X”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan penulis kemukakan adalah :

1. Bagaimana persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran pendidikan kepemimpinan pemuda melalui program pascasarjana konsentrasi kajian strategik pengembangan kepemimpinan ?
2. Bagaimana persepsi alumni terhadap kompetensi dan relevansinya dengan organisasi alumni program pascasarjana konsentrasi kajian strategik pengembangan kepemimpinan ?
3. Bagaimana persepsi alumni terhadap praktek-praktek kepemimpinan yang ditampilkan oleh alumni pendidikan kepemimpinan pemuda melalui program pascasarjana konsentrasi kajian strategik pengembangan kepemimpinan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran alumni pendidikan kepemimpinan pemuda melalui program pascasarjana konsentrasi kajian stratejik pengembangan kepemimpinan.
2. Untuk mengetahui persepsi alumni pendidikan kepemimpinan pemuda melalui kajian stratejik pengembangan kepemimpinan terhadap kompetensi dan relevansinya dengan organisasi alumni.
3. Untuk mengetahui persepsi alumni dalam praktek-praktek kepemimpinan yang ditampilkan oleh alumni pendidikan kepemimpinan pemuda melalui program pascasarjana konsentrasi kajian stratejik pengembangan kepemimpinan

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya pemuda.

Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Kementerian Pemuda dan Olahraga khususnya Asisten Deputi Pendidikan Kepemimpinan Pemuda dan sekaligus memberikan rekomendasi bagi Pendidikan Kepemimpinan Pemuda melalui Program Pascasarjan Konsentrasi Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam rangka memudahkan penulisan hasil penelitian ini, penulis akan mengemukakan dengan sistematika sebagai berikut :

- Bab I** : **Pendahuluan**; memuat tentang latar belakang masalah yang akan diteiiti; didalamnya menguraikan tentang masalah aktual kepemudaan, kepemimpinan dan pendidikan kepemimpinan pemuda serta alasan pemilihan judul, rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.
- Bab II** : **Kajian Pustaka**; memuat tentang konsep Persepsi, pendidikan, kepemimpinan dan pendidikan kepemimpinan pemuda serta evaluasi program melalui kajian analisis persepsi
- Bab III** : **Metode Penelitian**; memuat tentang pendekatan penelitian, penentuan populasi dan sampel, pengujian data, teknik pengumpulan data
- Bab IV** : **Analisis Hasil Penelitian**; memuat tentang gambaran umum pendidikan kepemimpinan pemuda, analisis hasil penelitian; memuat tentang data hasil penelitian dan deskripsi analisis penelitian
- Bab V** : **Kesimpulan dan Saran**; memuat tentang kesimpulan dari seluruh rangkaian hasil penelitian beserta saran-saran/rekomendasi atas hasil penelitian

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Persepsi

2.1.1. Definisi Persepsi

Dalam hubungan manusia ada empat jenis hubungan manusia yang digambarkan oleh Woodwoorth (Gerungan, 1991). Dalam hubungan individu dengan lingkungannya, individu dapat bertentangan dengan lingkungannya, individu dapat mengikuti lingkungannya, individu dapat berpartisipasi (ikut serta) dengan lingkungannya, dan individu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Proses manusia berhubungan dengan lingkungannya akan memberikan stimulus atau rangsangan untuk memberikan interpretasi melalui persepsi yang timbul sebagai akibat dari interaksi dengan lingkungannya. Menurut Pareek (1983) persepsi dapat dirumuskan sebagai proses penerimaan, pemilihan, pengorganisasian, serta pemberian arti terhadap rangsangan yang diterima. Namun demikian pada proses tersebut tidak hanya sampai pada pemberian arti saja tetapi akan mempengaruhi pada perilaku yang dipilihnya sesuai dengan rangsangan yang diterima dari lingkungannya. Proses persepsi melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Penerimaan rangsang. Pada proses ini, individu menerima rangsangan dari berbagai sumber. Seseorang akan lebih senang memperhatikan salah satu sumber dibandingkan dengan sumber lainnya, apabila sumber tersebut mempunyai kedudukan yang lebih dekat atau lebih menarik baginya.
2. Proses menyeleksi rangsang, setelah rangsang diterima kemudian diseleksi, disini akan terlihat proses perhatian. Stimulus itu diseleksi untuk kemudian diproses lebih lanjut.
3. Proses pengorganisasian, rangsang yang diterima selanjutnya diorganisasikan dalam suatu bentuk.
4. Proses penafsiran, setelah rangsangan atau data diterima dan diatur, si penerima kemudian menafsirkan data itu dengan berbagai cara. Setelah data tersebut dipersepsikan maka telah dapat dikatakan sudah terjadi

persepsi. Karena persepsi pada pokoknya memberikan arti kepada berbagai informasi yang diterima.

5. Proses pengecekan, setelah data ditafsir si penerima mengambil beberapa tindakan untuk mengecek apakah yang dilakukan benar atau salah. Penafsiran ini dapat dilakukan dari waktu ke waktu untuk menegaskan apakah penafsiran atau persepsi dibenarkan atau sesuai dengan hasil proses selanjutnya.
6. Proses reaksi, lingkungan persepsi itu belum sempurna menimbulkan tindakan-tindakan, itu biasanya tersembunyi atau terbuka.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Menentukan Persepsi

Dalam proses interaksi individu pada objek yang sama akan sangat memungkinkan mempunyai persepsi yang berbeda. Oleh karena itu Milton (1981) mengemukakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dalam persepsi. Faktor tersebut meliputi objek yang dipersepsi, situasi, individu yang mempersepsi (*perceiver*), persepsi diri, dan pengamatan terhadap orang lain.

Pareek (1984) mengemukakan bahwa ada empat faktor utama menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi, yaitu :

1. Perhatian. Terjadinya persepsi diawali oleh adanya perhatian. Tidak semua stimulus yang ada dapat ditangkap semuanya secara bersamaan. Perhatian hanya tertuju pada satu atau dua objek yang menarik.
2. Kebutuhan. Setiap orang akan mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan menetap maupun kebutuhan yang sesaat.
3. Kesiediaan. Merupakan harapan terhadap suatu stimulus yang muncul, agar memberikan reaksi terhadap stimulus yang diterima lebih efisien sehingga akan lebih baik apabila orang tersebut telah siap terlebih dahulu.
4. Sistem Nilai. Sistem nilai yang berlaku dalam diri seseorang atau masyarakat akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang.

2.2. Pendidikan

2.2.1. Definisi Pendidikan

Pendidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan No. 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

2.2.2. Hakekat Pendidikan

Kalau melihat konsep pendidikan yang ada sekarang dengan melihat kerangka pendidikan nasional yang termaktub dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 terkandung di dalamnya hakikat pendidikan yang dituangkan dalam rumusan tujuan pendidikan yang diharapkan untuk dapat melahirkan manusia Indonesia yang :

- (1) religius dan bermoral;
- (2) yang menguasai ilmu pengetahuan dan ketrampilan;
- (3) yang sehat jasmani dan rohani;
- (4) yang berkepribadian dan bertanggung jawab

Tentunya tujuan ini menjadi sangat agung yang apabila dilihat dari tujuan pendidikan ini menjadi tingginya tuntutan terhadap peranan yang diharapkan dari pendidikan untuk membentuk karakter dan mental generasi muda untuk dapat melakukan transformasi budaya. Suatu tuntutan yang pada hakekatnya telah digariskan oleh para pendiri Republik Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional.

Dengan adanya tuntutan untuk menjadikan pendidikan sebagai sarana untuk membangun peradaban UNESCO menetapkan empat pilar dalam pendidikan yaitu *learning to know*, *learning to do*, *learning to live together* dan *learning to be*.

Lebih jauh lagi Tilaar (2008) mengungkapkan bahwa dalam pandangan pedagogik pendidikan harus bisa menemukan "aku" yang menemukan identitasnya dalam tiga dimensi, 1) "aku" sebagai subjek, 2) "aku" sebagai objek dan 3) "aku"

sebagai super-yek. Perkembangan “aku” dalam tiga dimensi ini tidak berjalan secara berurutan tetapi secara bersama-sama di dalam tiga dimensional tersebut. Dengan demikian perkembangan manusia secara bertahap menemukan identitas dirinya atau jati dirinya. Keterbentukan jati diri atau identitas seseorang merupakan interaksi antara pembawaan atau citra atau talenta manusia dengan lingkungannya baik lingkungan masyarakat manusia maupun dengan lingkungan alamnya.

2.2.3. Landasan Filosofis Pendidikan Nasional

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan landasan filosofis serta berbagai prinsip dasar dalam pembangunan pendidikan. Berdasarkan landasan filosofis tersebut, sistem pendidikan nasional menempatkan peserta didik sebagai makhluk yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan segala fitrahnya dengan tugas memimpin kehidupan yang berharkat dan ber-martabat serta menjadi manusia yang bermoral, berbudi luhur, dan berakhlak mulia.

Pendidikan merupakan upaya memberdayakan peserta didik untuk berkembang menjadi manusia Indonesia seutuhnya, yaitu yang menjunjung tinggi dan memegang dengan teguh norma dan nilai sebagai berikut:

- a. **norma agama dan kemanusiaan** untuk menjalani kehidupan sehari-hari, baik sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, makhluk individu, maupun makhluk sosial;
- b. **norma persatuan bangsa** untuk membentuk karakter bangsa dalam rangka memelihara keutuhan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. **norma kerakyatan dan demokrasi** untuk membentuk manusia yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kerakyatan dan demokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; dan
- d. **nilai-nilai keadilan sosial** untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang merata dan bermutu bagi seluruh bangsa serta menjamin penghapusan segala bentuk diskriminasi dan bias gender serta terlaksananya pendidikan untuk semua dalam rangka mewujudkan masyarakat berkeadilan sosial.

2.2.4. Paradigma Pendidikan

Penyelenggaraan pendidikan didasarkan pada beberapa paradigma universal yang perlu diperhatikan sebagai berikut.

1. Pemberdayaan Manusia Seutuhnya

Memperlakukan peserta didik sebagai subjek merupakan penghargaan terhadap peserta didik sebagai manusia yang utuh. Peserta didik memiliki hak untuk mengaktualisasikan dirinya secara optimal dalam aspek kecerdasan intelektual, spiritual, sosial, dan kinestetik. Paradigma ini merupakan fondasi dari pendidikan yang menyiapkan peserta didik untuk berhasil sebagai pribadi yang mandiri (makhluk individu), sebagai elemen dari sistem sosial yang saling berinteraksi dan mendukung satu sama lain (makhluk sosial) dan sebagai pemimpin bagi terwujudnya kehidupan yang lebih baik di muka bumi (makhluk tuhan).

2. Pembelajaran Sepanjang Hayat Berpusat pada Peserta Didik

Pembelajaran merupakan proses yang berlangsung seumur hidup, yaitu pembelajaran sejak lahir hingga akhir hayat yang diselenggarakan secara terbuka dan multimakna. Pembelajaran sepanjang hayat berlangsung secara terbuka melalui jalur formal, nonformal, dan informal yang dapat diakses oleh peserta didik setiap saat tidak dibatasi oleh usia, tempat, dan waktu. Pembelajaran dengan sistem terbuka diselenggarakan dengan fleksibilitas pilihan dan waktu penyelesaian program lintas satuan dan jalur pendidikan (*multi entry-multi exit system*).

Pendidikan multimakna diselenggarakan dengan berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, pembentukan akhlak mulia, budi perkerti luhur, dan watak, kepribadian, atau karakter unggul, serta berbagai kecakapan hidup (*life skills*). Paradigma ini memperlakukan, memfasilitasi, dan mendorong peserta didik menjadi subjek pembelajar mandiri yang bertanggung jawab, kreatif, inovatif, sportif, dan berkewirausahaan.

3. Pendidikan untuk Semua

Pendidikan, minimal pada tingkat pendidikan dasar, adalah bagian dari hak asasi manusia dan hak setiap warga negara yang usaha pemenuhannya harus direncanakan dan dijalankan dengan sebaik mungkin. Pemenuhan atas hak untuk mendapatkan pendidikan dasar yang bermutu merupakan ukuran keadilan dan pemerataan atas hasil pembangunan dan sekaligus menjadi investasi sumber daya manusia yang diperlukan untuk mendukung keberlangsungan pembangunan bangsa. Hak untuk mendapatkan pendidikan dasar sebagai pemenuhan hak asasi manusia telah menjadi komitmen global. Oleh karena itu, program pendidikan untuk semua yang inklusif diselenggarakan pada jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal dengan sistem pendidikan terbuka dan demokratis serta berkesetaraan gender agar dapat menjangkau mereka yang berdomisili di tempat terpencil serta mereka yang mempunyai kendala ekonomi dan sosial.

Paradigma ini menjamin keberpihakan kepada peserta didik yang memiliki hambatan fisik ataupun mental, hambatan ekonomi dan sosial, ataupun kendala geografis, yaitu layanan pendidikan untuk menjangkau mereka yang tidak terjangkau. Keberpihakan diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan sekolah khusus, pendidikan layanan khusus, ataupun pendidikan nonformal dan informal, pendidikan dengan sistem guru kunjung, pendidikan jarak jauh, dan bentuk pendidikan khusus lain yang sejenis sehingga menjamin terselenggaranya pendidikan yang demokratis, merata, dan berkeadilan serta berkesetaraan gender.

4. Pendidikan untuk Perkembangan, Pengembangan, dan/atau Pembangunan Berkelanjutan (PuP3B)

Pendidikan menghasilkan manusia berakhlak mulia yang menjadi rahmat bagi semesta alam. Manusia seperti itu memenuhi kebutuhannya dengan memperhatikan kebutuhan generasi saat ini dan generasi-generasi yang akan datang (keberlanjutan intergenerasional). Paradigma ini mengajak manusia untuk berpikir tentang keberlanjutan planet bumi dan keberlanjutan keseluruhan alam semesta.

Pendidikan harus menumbuhkan pemahaman tentang pentingnya keberlanjutan dan keseimbangan ekosistem, yaitu pemahaman bahwa manusia

adalah bagian dari ekosistem. Pendidikan harus memberikan pemahaman tentang nilai-nilai tanggung-jawab sosial dan natural untuk memberikan gambaran pada peserta didik bahwa mereka adalah bagian dari sistem sosial yang harus bersinergi dengan manusia lain dan bagian dari sistem alam yang harus bersinergi dengan alam beserta seluruh isinya. Dengan nilai-nilai itu maka akan muncul pemahaman kritis tentang lingkungan (sosial dan alam) dan semua bentuk intervensi terhadap lingkungan, yang baik dan yang buruk, termasuk pembangunan

2.2.5. Evaluasi Pendidikan

Untuk melihat hasil dari pendidikan maka diperlukan suatu evaluasi karena dengan demikian akan dilihat keberhasilan suatu pendidikan atau program.

Menurut pengertian bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran (John M. Echols dan Hasan Shadily: 1983). Menurut Stufflebeam, dkk (1971) mendefinisikan evaluasi sebagai *the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives.* Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan.

Sedangkan, Rooijackers Ad mendefinisikan evaluasi sebagai "setiap usaha atau proses dalam menentukan nilai". Secara khusus evaluasi atau penilaian juga diartikan sebagai proses pemberian nilai berdasarkan data kuantitatif hasil pengukuran untuk keperluan pengambilan keputusan. Dan menurut Anne Anastasi (1978) mengartikan evaluasi sebagai *"a systematic process of determining the extent to which instructional objective are achieved by pupils"*. Evaluasi bukan sekadar menilai suatu aktivitas secara spontan dan insidental, melainkan merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas.

Evaluasi menurut Stufflebeam dan Shinkfield (2003) dinyatakan dalam definisi berikut :

Evaluation is the process of delineating, obtaining, and providing descriptive and judgmental information about the worth and merit of some object's goals, design, implementation, and impact in order to guide decision making, serve needs for accountability, and promote understanding of the involved phenomena.

Evaluasi berkaitan erat dengan pengukuran dan penilaian yang pada umumnya diartikan tidak berbeda (*indifferent*), walaupun pada hakekatnya berbeda satu dengan yang lain. Pengukuran (*measurement*) adalah proses membandingkan sesuatu melalui suatu kriteria baku (meter, kilogram, takaran dan sebagainya), pengukuran bersifat kuantitatif. Penilaian adalah suatu proses transformasi dari hasil pengukuran menjadi suatu nilai. Evaluasi meliputi kedua langkah di atas yakni mengukur dan menilai yang digunakan dalam rangka pengambilan keputusan.

Evaluasi pendidikan memberikan manfaat baik bagi peserta pendidikan, pengajar maupun manajemen. Dengan adanya evaluasi, peserta didik dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah digapai selama mengikuti pendidikan. Pada kondisi dimana siswa mendapatkan nilai yang memuaskan maka akan memberikan dampak berupa suatu stimulus, motivator agar siswa dapat lebih meningkatkan prestasi. Pada kondisi dimana hasil yang dicapai tidak memuaskan maka siswa akan berusaha memperbaiki kegiatan belajar, namun demikian sangat diperlukan pemberian stimulus positif dari guru/pengajar agar siswa tidak putus asa. Dari sisi pendidik, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai umpan balik untuk menetapkan upaya upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Evaluasi merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Menurut rumusan ini, inti dari evaluasi adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Menurut Kirkpatrick (2006), ada tiga alasan mengapa evaluasi pendidikan dan pelatihan dibutuhkan, yaitu :

1. Untuk menentukan efektivitas suatu program pendidikan dan pelatihan dan mendapatkan informasi untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang.
2. Untuk menentukan apakah program pendidikan dan pelatihan diteruskan, dimodifikasi atau dihentikan.

3. Untuk memberikan bukti nyata mengenai keberadaan pendidikan dan pelatihan dengan menunjukkan kontribusinya terhadap sasaran dan tujuan organisasi.

2.3. Kepemimpinan

2.3.1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbin (1998) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan, sedangkan Hersey (1996) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

2.3.2. Praktek-praktek Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dari hasil penelitian terhadap para pemimpin pada saat kondisi terbaik yang oleh Kouzes dan Posner disebut sebagai *The Process of Great Leadership* yang dituangkan dalam buku *The Leadership Challenge*.

Menurut Kouzes dan Posner (2002:13) berdasarkan analisis kasus dan kuesioner penelitian bahwa kepemimpinan memiliki bentuk ekspresi yang unik dan ditandai dengan beberapa pola tindakan yang sama, sehingga kepemimpinan bukan tentang kepribadian seseorang; melainkan praktik.

Berdasarkan penelitiannya lebih jauh dalam dinamika kepemimpinan, maka Kouzes dan Posner menemukan *Lima Praktek Kepemimpinan Teladan*, yaitu

1. Mencontohkan Caranya (*Model The Way*)

Pemimpin teladan tahu bahwa jika mereka tetap memegang teguh komitmen dan ingin mencapai standar tertinggi, mereka harus menjadi model dari perilaku yang mereka harapkan dari orang lain. Para pemimpin harus mencontohkan caranya.

Dalam praktek ini pemimpin harus menemukan jati diri mereka sendiri, dan kemudian mereka harus menyuarakan secara jelas dan tepat nilai-nilai dari diri mereka sendiri. Dalam hal ini perbuatan para pemimpin jauh lebih penting daripada kata-kata mereka untuk menentukan seberapa seriusnya mereka tentang

apa yang mereka katakan. Dengan demikian pemimpin teladan adalah pemimpin yang kata-kata dan perbuatannya senantiasa konsisten. (Kouzes & Posner, 2002: 14).

2. Menginspirasi Visi Bersama (*Inspire a Shared Vision*)

Pemimpin meniupkan kehidupan ke dalam harapan dan mimpi orang dan memungkinkan mereka untuk melihat kemungkinan menggairahkan yang ada di masa depan. Pemimpin membentuk kesatuan tujuan dengan menunjukkan pada pengikutnya betapa mimpi adalah untuk kebaikan bersama. Para pemimpin menyalakan api semangat dalam diri orang dengan mengekspresikan antusiasme pada visi kelompok yang menakjubkan. Pemimpin mengkomunikasikan kegairahan mereka melalui bahasa yang jelas dan gaya yang ekspresif. Kepercayaan dan antusiasme mereka terhadap visi yang ada adalah percikan yang dapat menyalakan api inspirasi. (Kouzes & Posner, 2002: 16)

3. Menantang Proses (*Challenge The Process*)

Semua pemimpin adalah pionir yang menantang setiap proses, melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui, mencari peluang untuk melakukan inovasi, tumbuh, dan melakukan perbaikan dengan kontribusi utamanya adalah sebagai *realisator* inovasi.

Dalam setiap inovasi dan perubahan akan melibatkan eksperimen, resiko dan kegagalan. Sehingga keberanian dalam mengambil resiko atas pilihan – pilihan inovasi merupakan suatu sikap yang harus mengiringi hal tersebut. Cara dalam menghadapi kemungkinan atas resiko dan kegagalan adalah dengan memulai perubahan secara bertahap dan melaluinya dengan kemenangan – kemenangan kecil serta belajar dari kesalahan – kesalahan kecil yang dilewati. Selain itu pemimpin juga harus memberikan motivasi lebih kepada pengikutnya dalam menghadapi situasi menantang tersebut. (Kouzes & Posner, 2002: 17)

4. Memungkinkan Orang Lain Bertindak (*Enable Others to Act*)

Pemimpin teladan senantiasa membangun kolaborasi dan kepercayaan. Pemimpin teladan mempunyai orientasi kerja bahwa keberhasilan yang diraih adalah buah dari kerja tim, bukan hasil kerja pribadi pemimpin. Sehingga dalam penyampaian argumentasi pemimpin akan sering menggunakan kata “kami”

daripada kata “saya”. Kerja sama tim ini tidak hanya terbatas pada kelompok kecil tim saja, tetapi merupakan kerja sama tim yang mempunyai visi bersama organisasi.

Ketika kepemimpinan menjadi sebuah hubungan yang dibangun berlandaskan rasa saling percaya serta kepercayaan diri, orang akan berani mengambil resiko, membuat perubahan, terus menjaga organisasi dan pergerakannya tetap hidup. Melalui hubungan tersebut, para pemimpin telah mengubah para pengikutnya menjadi pemimpin pula. (Kouzes & Posner, 2002: 18)

5. Menyemangati Jiwa (*Encourage The Heart*)

Pemimpin senantiasa menyemangati jiwa pengikutnya untuk tetap terus melangkah bersama melalui perhatian yang tulus dalam menyemangati mereka. Serta dengan menunjukkan penghargaan atas keberhasilan – keberhasilan kecil yang telah dihasilkan oleh pengikutnya dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan selama ini.

Merayakan keberhasilan – keberhasilan kecil yang telah diraih merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kontribusi pengikut. Dengan perayaan kecil akan tercipta semangat kolektif yang kuat dan dapat menjadi investasi semangat dalam melalui masa – masa sulit. (Kouzes & Posner, 2002: 19-20)

Lima Praktik Kepemimpinan dan Sepuluh Komitmen Kepemimpinan tersebut dapat divisualisasikan sebagai berikut:

Lima Praktik Kepemimpinan dan Sepuluh Komitmen Kepemimpinan

Praktik	Komitmen
1. Mencontohkan Caranya	1. Temukan Suara Hati Anda dengan memperjelas nilai-nilai pribadi Anda.
	2. Beri contoh dengan menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai bersama.
2. Menginspirasi Visi Bersama	3. Lihat masa depan dengan membayangkan peluang-peluang yang menggairahkan dan luhur.
	4. Kumpulkan orang ke dalam visi bersama dengan memperhatikan aspirasi

	bersama.
3. Menantang Proses	5. Cari peluang melalui pencarian cara-cara inovatif untuk berubah, tumbuh, dan menjadi lebih baik. 6. Lakukan eksperimen dan ambil resiko dengan terus menerus menghasilkan kemenangan-kemenangan kecil dan
4. Memungkinkan Orang Lain Bertindak	7. Pupuk kolaborasi dengan mempromosikan tujuan bersama dan membangun kepercayaan. 8. Perkuat orang lain dengan membagi kekuasaan dan keleluasaan.
5. Menyemangati Jiwa	9. Akui kontribusi dengan menunjukkan penghargaan bagi pencapaian individu. 10. Rayakan nilai-nilai dan kemenangan dengan menciptakan semangat komunitas.

Sumber: Kouzes & Posner, *The Leadership Challenge: Tantangan Kepemimpinan*, edisi ketiga, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2002, hlm. 23

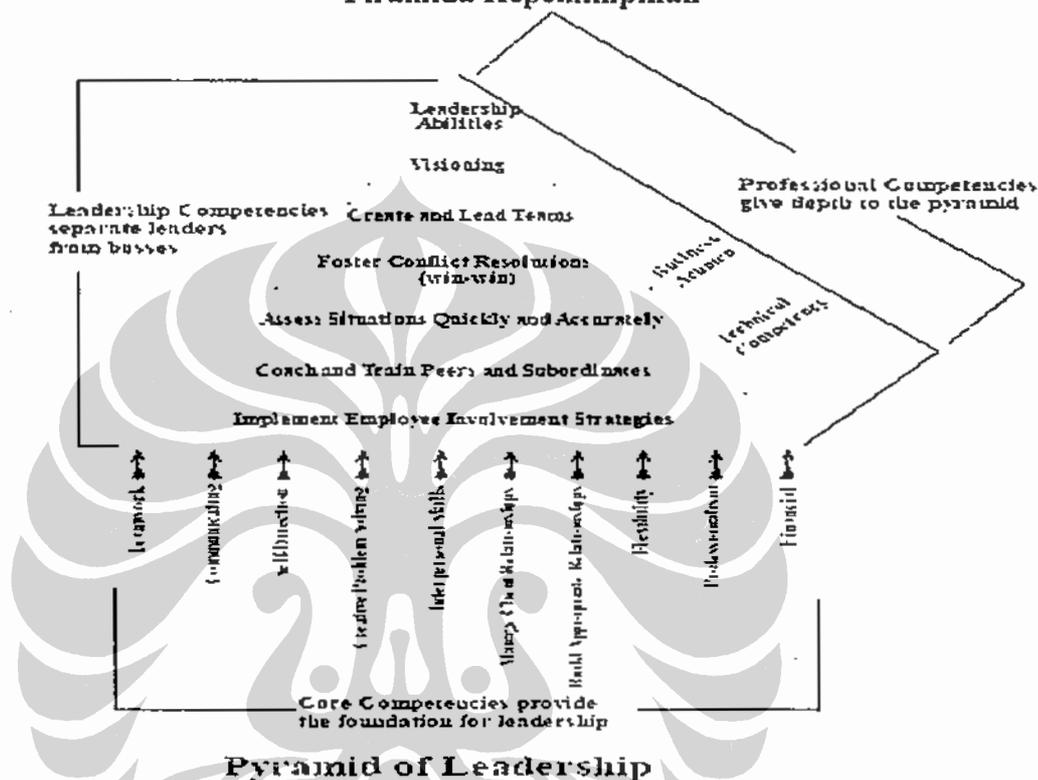
2.3.3. Kompetensi Kepemimpinan

Menurut Berke et.al (2008) apabila suatu organisasi bisa mengikuti tantangan perkembangan zaman harus memiliki pemimpin yang memiliki kompetensi, oleh karenanya harus dilakukan identifikasi suatu set kompetensi kepemimpinan yang bisa menggambarkan perilaku dalam istilah apa yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk menjawab tantangan.

Lebih jauh lagi Clark (2001) menggambarkan bahwa dalam mentransformasikan visi ke dalam realitas dan menantang proses ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kompetensi inti yang merupakan fondasi kepemimpinan, kompetensi kepemimpinan yang merupakan bangunan dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam mendorong organisasi dan kemampuan profesional yang merupakan bentuk dari pengalaman dan pembelajaran dari kompetensi

sebelumnya. Gambaran dari tiga kompetensi ini seperti digambarkan dalam "Piramida Kepemimpinan"

Gambar 1.1
Piramida Kepemimpinan



Maka dalam konteks pendidikan kepemimpinan pemuda kompetensi kepemimpinan menjadi fokus dalam proses pendidikan, yang dalam pelaksanaannya harus bisa menentukan kompetensi utama yang diperlukan dalam kepemimpinan bagi pemuda sehingga tahapan dalam membangun kompetensi menurut Byrne and Rens (2006) adalah menentukan kompetensi yang sesuai dengan karakteristik pemuda dan organisasi kepemudaan.

2.4. Pemuda

2.4.1. Definisi Pemuda

Definisi pemuda di setiap negara mempunyai definisi yang berbeda terutama kaitannya dengan batasan usia seperti Singapura yang membatasi usia pemuda dari usia 15-29 tahun, Malaysia dari usia 15-40 tahun, Thailand dari usia

12-15 tahun, dan Perserikatan Bangsa-Bangsa dari usia 15-24 tahun, Commonwealth Youth Program mulai dari usia 16-30 tahun

Adapun di Indonesia definisi pemuda menurut UU No.40 tahun 2009 tentang Kepemudaan adalah warga Negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun.

2.4.2. Kondisi Umum Kepemudaan

Pembangunan kepemudaan bertujuan untuk mewujudkan pemuda yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, berdaya saing, serta memiliki jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kebangsaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tujuan pembangunan kepemudaan tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan prestasi dan peranserta aktif pemuda dalam berbagai bidang pembangunan, baik di bidang ekonomi, ilmu pengetahuan, teknologi, sosial kemasyarakatan, politik dan budaya.

Pembangunan kepemudaan dilakukan melalui proses fasilitasi segala hal yang berkaitan dengan pelayanan kepemudaan, menitikberatkan kepada proses penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan kepemudaan. Pengembangan kepemudaan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan pemuda, sehingga pada gilirannya dapat melahirkan pemuda yang maju yakni pemuda yang berkarakter, berkapasitas, dan berdaya saing. Definisi pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun.

Gambar 2.1.
Pembangunan Kepemudaan



Berbagai kemajuan yang dicapai di bidang pemuda, diantaranya adalah meningkatnya peran dan partisipasi pemuda di berbagai bidang pembangunan. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh:

- (1) Meningkatnya Angka Partisipasi Sekolah (APS) Pemuda, yaitu APS penduduk usia 16-18 tahun meningkat dari 53,86% pada 2005 menjadi 54,1% pada 2007; APS penduduk usia 19-24 tahun, meningkat dari 12,23% pada 2005 menjadi 12,61% pada 2007 (Susenias, 2007);
- (2) Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pemuda, yaitu dari 17,65% pada 2006 menjadi 14,35% pada 2008 (Sakernas, 2008);
- (3) Meningkatnya pemuda yang mengikuti kegiatan organisasi, yaitu dari 51,1 % pada 2003 menjadi 69,09 % pada 2006 (Susenias, 2006); Meningkatnya kepemimpinan dan kepeloporan pemuda; dan
- (5) Disahkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan sebagai landasan utama dalam pembangunan kepemudaan.

2.4.3. Pemuda dan Kepemimpinan

Dalam masalah kepemimpinan pemuda ada beberapa hal yang perlu dimiliki oleh pemuda dalam menghadapi persaingan global. Goenawan Sumodiningrat (2008) menggambarkan bahwa ada empat hal yang harus dimiliki oleh pemuda calon pemimpin bangsa yang merupakan kunci keunggulan kepemimpinan yaitu :

1. Karakter kepemimpinan, pemimpin adalah produk terunggul di lingkungannya; ia adalah individu yang paling berkemampuan di lingkungannya. Teorema Rosabeth Mos kanter (1996) mengedepankan individu dengan karakter unggulan sebagai "kosmopolotan", yakni individu yang memiliki "triple-C": concept, atau kemampuan membuat konsep akan masa depan, competence atau kompetensi, dan connectedness, yang merupakan kekuatan menjalin jaringan yang dimiliki.
2. Kredibilitas kepemimpinan. Bornstein dan Sands (1997) menyebutkan lima inti (5C) kredibilitas, yaitu *conviction, character, courage, composure, competence*. *Conviction* adalah keyakinan dan komitmen, *character* adalah integritas, kejujuran, respek, dan kepercayaan yang konsisten, *courage* adalah keberanian, kemauan untuk bertanggungjawab atas keyakinannya, bahkan kalau perlu berani mengubah diri, *composure* adalah ketenangan batin, kemampuan untuk memberikan reaksi dan emosi yang tepat dan konsisten, khususnya dalam menghadapi situasi krisis, *competence* adalah keahlian, keterampilan dan profesionalitas. Pemimpin yang memiliki kredibilitas, selain faktor-faktor di atas adalah pemimpin yang berani "menciptakan pemimpin-pemimpin baru" yang menggantikannya di seluruh lini kehidupan.
3. Nilai kepemimpinan, tugas dari kepemimpinan adalah memberikan *value* atau nilai bagi organisasi yang dipimpinya. Kepemimpinan adalah memberikan *value creation* di sepanjang waktu ia memimpin. Warren Bennis (1995) menekankan bahwa pemimpin bertugas "*make different*". Ia membuat organisasi berbeda dengan sebelum ia pimpin namun memberikan hasil yang lebih besar dan efektif.

4. Kemampuan untuk menjadi teladan, De Geus (1996) menyatakan bahwa kunci sukses suatu organisasi karena dipimpin oleh pemimpin yang memimpin dengan teladan.

Sedangkan berkaitan dengan kepemimpinan yang harus dimiliki oleh pemuda, Muladi (2008) menekankan bahwa pemuda harus menjadi pemimpin yang negarawan (*statesmanship*) dengan beberapa karakteristiknya yaitu berbudi luhur (*magnanimity*) siap untuk berkorban (*self sacrifice*), dan tanpa pamrih (*selflessness*), visi yang jelas (*clear vision*), bijaksana (*excellent virtue*), teguh hati (*courageous*), taat pada asas (*verset in principle*), rasa keadilan (*sense of justice*) yang tinggi, prediksi jauh ke depan (*futurulogist*), tidak sekedar reaktif, tetapi juga proaktif dan antisipatif, memiliki "*extraordinary capability*". Dengan kesadaran terhadap karakteristik negarawan ini generasi muda akan memiliki kesadaran atas pemikiran dan kebijakan yang komprehensif integral dan peranan tersebut bisa digeneralisasikan dan sekaligus merupakan prasyarat kondisi untuk berbakti kepada bangsa dan negara.

2.5. Pendidikan Kepemimpinan Pemuda

Pendidikan kepemudaan yang ada di Indonesia mengacu kepada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Bagian Keempat 11 Pasal (Pasal 5-Pasal 15) diatur tentang Pendidikan Kepemudaan. Dalam Penjelasan Pasal 26 ayat (3) disebutkan bahwa : "*Pendidikan kepemudaan adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan kader pemimpin bangsa, seperti organisasi pemuda, pendidikan kepanduan/kepramukaan, keolahragaan, palang merah, pelatihan, kepemimpinan, pecinta alam, serta kewirausahaan.*

Di dalam Undang-Undang ini diatur ketentuan-ketentuan antara lain sebagai berikut :

- a. Pendidikan kepemudaan diselenggarakan agar pemuda mampu mandiri, kreatif, dan berpartisipasi dalam pembangunan masyarakat dan bangsa.
- b. Pendidikan kepemudaan diselenggarakan melalui organisasi kepemudaan, organisasi kemasyarakatan, lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis keagamaan, serta satuan pendidikan yang sejenis.

- c. Pendidikan kepemudaan dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.
- d. Peserta didik pendidikan kepemudaan adalah warga masyarakat berusia 15 sampai dengan 35 tahun.
- e. Peserta didik pendidikan kepemudaan berhak mendapatkan pelayanan pendidikan kepemudaan sesuai dengan minat dan bakatnya.
- f. Peserta didik pendidikan kepemudaan berkewajiban mematuhi ketentuan-ketentuan program kepemudaan dan membangun sikap patriotisme, nasionalisme, dan kemandirian.

Melihat peran strategis pemuda, maka pemerintah membuat Undang-Undang No. 40 Tahun 2009 tentang kepemudaan yang disebutkan ada tiga titik tekan yaitu kepemimpinan, kepeloporan dan kewirausahaan. Khusus berkaitan dengan kepemimpinan dalam pasal 26 ayat 1-3 disebutkan bagaimana pemerintah pusat dan daerah menetapkan kebijakan strategis pengembangan kepemimpinan pemuda sesuai dengan arah pembangunan nasional. Pengembangan kepemimpinan bagi pemuda dilakukan melalui :

- a. pendidikan
- b. pelatihan
- c. pengaderan
- d. pembimbingan
- e. pendampingan; dan atau
- f. forum kepemimpinan pemuda

Sebagai bentuk pengembangan kepemimpinan pemuda maka pemerintah melalui Kemenegpora mulai tahun 2007 melakukan kegiatan Pusat Kajian Pendidikan Kepemudaan dengan memberikan pendidikan S2 secara beasiswa kepemimpinan pemuda

2.6. Evaluasi Pendidikan Kepemimpinan Pemuda

2.6.1. Ruang Lingkup

Evaluasi pendidikan mencakup dua sasaran pokok, yaitu : evaluasi makro (program) dan evaluasi mikro (kelas). Secara umum, evaluasi terbagi dalam tiga

tahapan sesuai proses belajar mengajar yakni dimulai dari evaluasi input, evaluasi proses dan evaluasi output.

Setiap jenis evaluasi memiliki fungsi yang berbeda satu dengan yang lain. Evaluasi input mencakup fungsi kesiapan penempatan dan seleksi. Evaluasi proses mencakup formatif, diagnostik dan monitoring, sedangkan evaluasi output mencakup sumatif.

Fungsi kesiapan penempatan dan seleksi adalah penilaian yang ditujukan untuk mengetahui ketrampilan prasyarat yang diperlukan bagi suatu program belajar dan penguasaan belajar seperti yang diprogramkan sebelum memulai kegiatan belajar untuk program tersebut. Fungsi seleksi yaitu penilaian yang bertujuan untuk keperluan seleksi, seperti ujian saringan masuk perguruan tinggi tertentu dengan berdasarkan kriteria tertentu.

Fungsi formatif yaitu penilaian yang dilaksanakan pada akhir program belajar mengajar untuk melihat tingkat keberhasilan proses belajar mengajar. Adapun fungsi diagnostik dan monitoring adalah penilaian yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan siswa dan faktor yang menjadi penyebab serta menetapkan cara untuk mengatasi kesulitan belajar tersebut.

Fungsi sumatif adalah penilaian yang dilaksanakan pada akhir unit program, dengan tujuan untuk melihat hasil yang dicapai oleh para siswa. Dengan kata lain berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh suatu proses pendidikan telah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.6.2. Evaluasi Program

Para ahli evaluasi telah mengembangkan beberapa jenis evaluasi program. Jenis evaluasi program tersebut sangat beragam dan variatif, namun kesemuanya dapat disimpulkan bahwa pada akhirnya hasil dari evaluasi digunakan sebagai kepentingan pengambilan keputusan. Berikut ini diuraikan berbagai jenis evaluasi program yang sampai saat ini masih digunakan (Sukardi, 2009), sebagai berikut:

2.6.2.1. CIPP (Context Input Process Product)

CIPP merupakan salah satu evaluasi program yang dapat dikatakan cukup memadai. Model ini telah dikembangkan oleh Daniel L. Stufflebeam dkk (1967)

di Ohio State University. CIPP merupakan akronim, terdiri dari : *context evaluation, input evaluation, process evaluation* dan *product evaluation* dan setiap tipe evaluasi terikat pada perangkat pengambilan keputusan yang menyangkut perencanaan dan operasi sebuah program.

1. *Evaluasi Konteks (context evaluation)*

Meliputi analisis masalah yang berhubungan dengan lingkungan program yang dilaksanakan, yang secara khusus berpengaruh pada konteks masalah yang menjadi komponen dalam program. Evaluasi konteks menjelaskan atau menggambarkan secara jelas tentang tujuan program yang akan dicapai. Secara singkat dapat dikatakan evaluasi konteks; merupakan evaluasi terhadap kebutuhan, yaitu memperkecil kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi konteks adalah evaluasi terhadap kebutuhan, tujuan pemenuhan dan karakteristik individu yang menangani. Seorang evaluator harus sanggup menentukan prioritas kebutuhan dan memilih tujuan yang paling menunjang kesuksesan program. Menurut Gilbert Sax, evaluasi konteks merupakan penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program. Evaluasi konteks terutama berhubungan dengan intervensi yang dilakukan dalam program.

Untuk memudahkan memahami evaluasi konteks, evaluator dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan apa saja yang belum terpenuhi oleh kegiatan program ?
- 2) Tujuan program apa saja yang menjadi prioritas pencapaiannya ?
- 3) Tujuan pengembangan manakah yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan ?
- 4) Tujuan-tujuan manakah yang paling mudah dilaksanakan ?
- 5) Tujuan-tujuan program manakah yang benar-benar sangat diinginkan masyarakat ?

Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, Stufflebeam memberikan saran sebagai berikut, misalnya dalam menentukan kebutuhan yang belum terpenuhi dengan meninjau kembali tujuan program kemudian menilai pelaksanaan

program. Dan kedua hal ini diketahui kesenjanganannya. Hal itulah yang menjadi kebutuhan yang belum terpenuhi.

2. Evaluasi Masukan (*input evaluation*)

Meliputi pertimbangan tentang sumber dan strategi yang akan digunakan dalam upaya mencapai suatu program. Informasi informasi yang terkumpul selama tahap evaluasi hendaknya dapat digunakan oleh pengambil keputusan untuk menentukan sumber dan strategi analisis masalah yang berhubungan dengan lingkungan program yang di dalam keterbatasan dan hambatan yang ada.

Penilai masukan boleh rnempertimbangkan sumber tertentu apabila sumber-sumber tersebut terlalu mahal untuk dibeli atau tidak tersedia, dan pada pihak lain terdapat alternatif yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan program. Demikian juga berkaitan dengan tenaga tenaga yang dapat melaksanakan program dapat diperhitungkan sebagai sumber masukan.

Evaluasi masukan membutuhkan evaluator yang memiliki pengetahuan luas dan berbagai ketrampilan tentang berbagai kemungkinan sumber dan strategi yang akan digunakan mencapai tujuan program. Pengetahuan tersebut bukan hanya tentang evaluasi saja tetapi juga dalam efektifitas program dan pengetahuan subtansi program itu sendiri dan berbagai bentuk dalam pengeluaran program yang akan dicapai.

Menurut Stufflebean evaluasi masukan dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Apakah strategi yang digunakan oleh program sudah sesuai dengan pencapaian tujuan?
- 2) Apakah sumber sumber termasuk (SDM) yang ada sudah sesuai dengan beban program yang akan dijalankan?
- 3) Apakah strategi yang diambil ini merupakan strategi yang benar benar sudah disepakati bersama oleh pengelola program?
- 4) Strategi yang manakah yang sudah ada sebelumnya dan sudah cocok untuk pencapaian tujuan yang lalu?
- 5) Sumber sumber daya manakah yang benar benar mempunyai kontribusi yang paling dominan?

- 6) Prosedur dan jadwal khusus manakah yang digunakan untuk melaksanakan strategi tersebut?
- 7) Apakah yang dapat dikatakan sebagai ciri khusus dari kegiatan yang dilaksanakan di dalam program dan apa pula akibat yang ditimbulkannya.
- 8) Bagaimanakah urutan prioritas sumber daya dan strategi yang paling mempunyai kontribusi terhadap pencapaian program?

3. Evaluasi Proses (*process evaluation*)

Meliputi evaluasi yang telah ditentukan (dirancang) dan diterapkan di dalam praktek (proses). Seorang penilai proses mungkin disebut sebagai pemonitor sistem pengumpulan data dari pelaksanaan program sehari-hari. Misalnya saja evaluator harus mencatat secara detail apa saja yang terjadi dalam pelaksanaan program. Pemonitor harus mempunyai catatan harian dan perkembangan setiap langkah dalam pelaksanaan program. Tanpa mengetahui catatan tentang data pelaksanaan program tidaklah mungkin pengambil keputusan menentukan tindak lanjut program apabila waktu berakhir telah tiba. Tugas lain dari penilai proses adalah melihat catatan kejadian-kejadian yang muncul selama program tersebut berlangsung dari waktu ke waktu. Catatan-catatan semacam itu barangkali akan sangat berguna dalam menentukan kelemahan dan kekuatan atau faktor pendukung serta faktor penghambat program jika dikaitkan dengan keluaran yang ditemukan.

Suatu program yang baik (yang pantas untuk dinilai) tentu sudah dirancang mengenai siapa diberi tanggung jawab dalam kegiatan apa, apa bentuk kegiatannya, dan kapan kegiatan tersebut sudah terlaksana. Tujuannya adalah membantu penanggung jawab pemantau (monitor) agar lebih mudah mengetahui kelemahan-kelemahan program dari berbagai aspek untuk kemudian dapat dengan mudah melakukan remedial atau perbaikan di dalam proses pelaksanaan program.

Stufflebean mengemukakan pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan evaluasi proses ini, yaitu :

- 1) Apakah kegiatan program sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan ?
- 2) Apakah pelaksana sudah melakukan tugasnya sesuai dengan job-nya ?
- 3) Komponen apa saja yang belum sesuai dengan rancangan yang telah dibuat ?

- 4) Target komponen apa saja yang kiranya sulit dicapai dalam pelaksanaan program ? mengapa ? dan bagaimana solusinya ?
- 5) Perlukah para staf pelaksana diberi orientasi kembali mengenai mekanisme kegiatan program ?
- 6) Apakah fasilitas yang telah disediakan oleh pengelola telah sesuai dengan kegunaan fungsinya ? kalau tidak mengapa ?
- 7) Apakah fasilitas dan bahan penunjang lain telah digunakan secara tepat ?
- 8) Hambatan hambatan penting apakah yang dijumpai selama pelaksanaan program berlangsung dan perlu diatasi ?

Untuk membantu menjawab pertanyaan pertanyaan tersebut, Stufflebeam mengajukan saran kepada penanggung jawab program agar setiap kali diadakan diskusi yang diikuti oleh para staf pelaksana agar para staf tersebut selalu sadar akan mekanisme program. Disamping itu hambatan hambatan yang timbul selama dalam proses, segera dapat diidentifikasi, dan sambil jalan dapat diatasi dan diperbaiki.

4. Evaluasi Hasil (*product evaluation*)

Adalah evaluasi yang dilakukan oleh penilai di dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan tersebut dikembangkan dan diadministrasikan. Data yang dihasilkan akan sangat berguna bagi pengambil keputusan dalam menentukan apakah program diteruskan dimodifikasi atau dihentikan.

Pengembangan jenis evaluasi program model CIPP telah menekankan kerjasama dan keakraban antara tim penilai, pengelola dengan pengambil keputusan tentang program. Setiap bentuk evaluasi yang dijelaskan di atas telah menekankan tiga tugas pokok yang dilakukan yaitu :

- 1) Membeberkan semua jenis informasi yang diperlukan oleh pengambil keputusan.
- 2) Memperoleh informasi.
- 3) Mensintesa informasi informasi sedemikian rupa sehingga secara maksimal dapat dimanfaatkan oleh para pengambil keputusan.

Evaluasi hasil merupakan tahap terakhir di dalam jenis CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Fungsinya adalah membantu penanggung jawab program dalam mengambil keputusan : meneruskan, memodifikasi atau menghentikan program. Evaluasi hasil memerlukan perbandingan antara tujuan yang ditetapkan dalam rancangan dengan hasil program dicapai. Hasil yang dinilai dapat berupa skor tes, data observasi, diagram data, sosiometri dan lain sebagainya, yang masing masing dapat ditelusuri kaitannya dengan tujuan tujuan yang lebih rinci. Kita dapat memperbandingkan pencapaian tujuan dengan hasil yang dicapai melalui presentase tiap tiap komponen program. Kemudian membuat analisis kualitatif mengapa sekian persen dicapai dan mengapa hal itu terjadi.

Stufflebeam telah menyarankan beberapa pertanyaan berkenaan dengan evaluasi hasil, sebagai berikut:

- 1) Tujuan tujuan manakah yang sudah dicapai ?
- 2) Pertanyaan pertanyaan seperti apakah yang dapat dibuat yang menunjukkan hubungan antara spesifikasi prosedur dengan hasil nyata dari kegiatan program?
- 3) Kebutuhan individu manakah yang telah terpenuhi sebagai akibat dari kegiatan program ?
- 4) Hasil jangka panjang yang nampak sebagai akibat dan kegiatan program ?

Apabila tujuan yang ditetapkan program telah tercapai maka ukurannya tergantung dari kriteria yang telah ditetapkan. Ada kriteria (tolak ukur) yang menggunakan 100% sebagai standar, ada pula yang hanya 80%. Hal itu tergantung dari kepentingan setiap aspek yang diukur misalnya kesulitan pencapaian, kesederhanaan aspek bagi program dan sebagainya.

Eksperimen tentang perlakuan ada kalanya dinilai dengan membandingkan keberhasilannya melalui dua program atau lebih. Berhasil tidaknya variabel eksperimen dilihat pada akhir pemberian eksperimen tersebut. Efektifitas perlakuan yang diterapkan pada satu program dapat dilihat dengan cara membandingkan rerata (mean) skor akhir kedua program yang satu merupakan kelompok eksperimen dengan yang bukan. Tidak jarang terjadi bahwa pimpinan yang berstatus sebagai pengambil keputusan, tidak begitu memaharni tentang

strategi eksperimen. Dalam hal seperti ini mereka disarankan bertanya kepada ahli yang memahami atau pada para pakar di perguruan tinggi.

Walaupun hasil eksperimen menunjukkan adanya perbedaan antara kedua kelompok (yang dikenal eksperimen dan yang bukan) namun pengambil keputusan tidak dapat begitu cepat memutuskan untuk meneruskan, memodifikasi atau menghentikan perlakuan tersebut. Faktor faktor lain yang harus diikutsertakan sebagai bahan pertimbangan misalnya biaya yang harus dipikul oleh individu atau masyarakat. Kemanfaatan (benefit) program yang nampaknya baru dapat dilihat atau dinikmati setelah jangka waktu lama. Perlu dipertimbangkan pengambilan kaputusnya dalam jangka waktu yang relatif lama pula.

2.6.2.2. Model Kesenjangan (Discrepancy)

Evaluasi kesenjangan program, begitu orang menyebutnya. Kesenjangan program adalah sebagai suatu keadaan antara yang diharapkan dalam rencana dengan yang dihasilkan dalam pelaksanaan program. Evaluasi kesenjangan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara standard yang sudah ditentukan dalam program dengan penampilan aktual dari program tersebut.

Standar adalah: kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan dengan hasil yang efektif. Penampilan adalah: sumber, prosedur, manajemen dan hasil nyata yang tampak ketika program dilaksanakan.

Langkah Langkah dalam Evaluasi Kesenjangan

Langkah langkah atau tahap tahap yang dilalui dalam mengevaluasi kesenjangan adalah sebagai berikut:

1. Pertama : Tahap Penyusunan Desain.

Dalam tahap ini dilakukan kegiatan

- a. Merumuskan tujuan program
- b. Menyiapkan murid, staf dan kelengkapan lain
- c. Merumuskan standar dalam bentuk rumusan yang menunjuk pada suatu yang dapat diukur, biasa di dalam langkah ini evaluator berkonsultasi dengan pengembangan program.

2.6.2.3. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Model Kirkpatrick

Menurut Kirkpatrick (2006), evaluasi program pendidikan dan pelatihan dilakukan dalam 4 tahap. Keempat tahap tersebut tidak dapat dipisahkan karena setiap tahapan penting dan memiliki pengaruh pada tahap yang lainnya. Empat tahap evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut.

Tahap 1 : Reaction

Tujuan dari tahap ini adalah mengukur reaksi (reaksi, perasaan, pandangan, pendapat pribadi) para peserta program pendidikan dan pelatihan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang diikutinya. Program dianggap efektif apabila proses pendidikan dan pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta sehingga mereka tertarik, termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain peserta pendidikan dan pelatihan akan termotivasi apabila proses pendidikan dan pelatihan berjalan secara memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan

Tahap 2 : Learning

Tujuan dari tahap ini adalah mengukur perubahan baik dari pengetahuan, sikap ataupun keterampilan peserta sebagai hasil mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pengukuran ini menjadi penting karena dua hal, yaitu : pertama, dapat mengukur efektivitas fasilitator dalam meningkatkan pengetahuan dan atau dalam mengubah sikap. Jika hanya sedikit atau tidak ada pembelajaran, maka hanya sedikit saja atau tidak ada perubahan tingkah laku yang dapat diharapkan. Kedua, dapat memberikan informasi spesifik mengenai area pembelajaran yang sukses atau gagal diberikan fasilitator dengan melihat jawaban-jawaban pada setiap item.

Tahap 3 : Behaviour

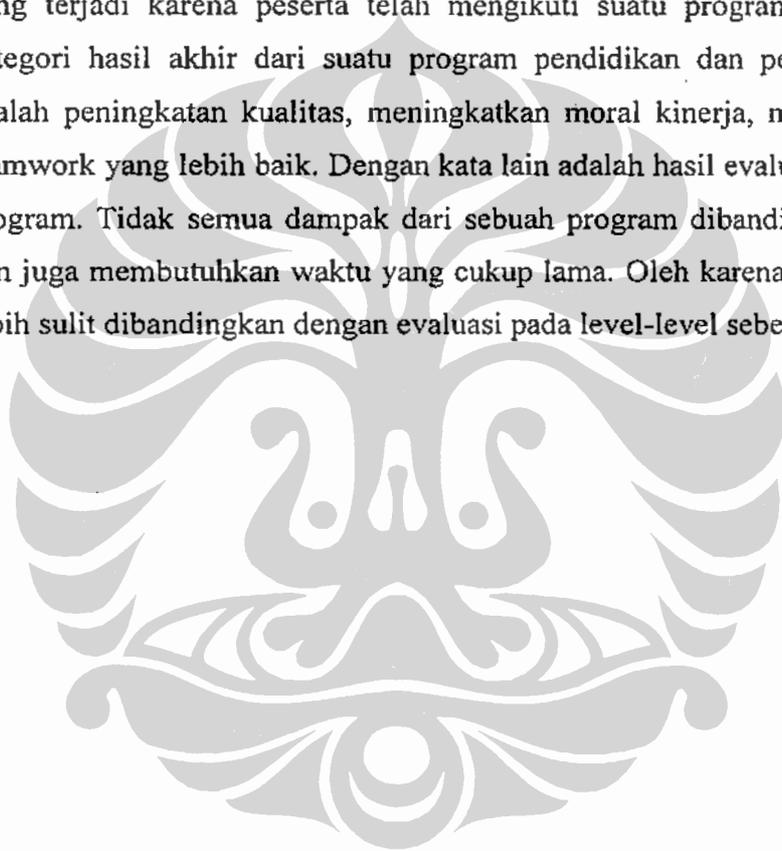
Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengukur perubahan perilaku bekerja yang disebabkan oleh kehadiran peserta dalam program pendidikan dan pelatihan. Agar perubahan dapat terjadi, maka empat kondisi di bawah ini perlu ada yaitu :

1. Ada keinginan peserta untuk berubah

2. Peserta mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya
3. Peserta dapat bekerja pada iklim yang tepat
4. Peserta diberikan penghargaan karena berubah

Tahap 4 : Result

Evaluasi akhir dalam level 4 ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pendidikan dan pelatihan diantaranya adalah peningkatan kualitas, meningkatkan moral kinerja, maupun membangun teamwork yang lebih baik. Dengan kata lain adalah hasil evaluasi terhadap *impact* program. Tidak semua dampak dari sebuah program dibandingkan dapat diukur dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi level 4 lebih sulit dibandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian mengenai kajian analisis mengenai Persepsi Alumni Terhadap Program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda di Perguruan Tinggi X, maka penulis perlu menetapkan metode dan pendekatan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun metode dan pendekatan penelitian yang penulis pilih adalah metode kuantitatif deskriptif.

Adapun teknik yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah dengan menggunakan *tracer study* (studi pelacakan atau survey lulusan). Dengan teknik *tracer study* diharapkan mendapatkan informasi mengenai lulusan dari Pengkajian Ketahanan Nasional Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia (PKN-KSPKUI). Studi pelacakan ini menurut Schomburg (2003: 11) bertujuan untuk mendapatkan informasi hal-hal yang mungkin masih kurang dalam program pendidikan, sebagai landasan untuk perencanaan aktivitas masa yang akan datang, mengetahui pengetahuan dan kemampuan yang didapatkan oleh lulusan dan yang dibutuhkan dalam tempat kerja atau organisasi serta penilaian akan kondisi dan ketentuan-ketentuan yang pernah dialami oleh lulusan.

Studi pelacakan ini meliputi tiga tahapan dasar (Schomburg, 11-12) yaitu :

1. Pengembangan konsep dan instrumen (*Concept and Instrument Development*)
2. Pengumpulan data (*Data collection*)
3. Analisis dan penulisan hasil/laporan (*Data analysis and report writing*)

Melalui penelitian ini penulis berharap akan mendapatkan umpan balik dari suatu aktivitas dalam proses tersebut sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda.

3.2. Penetapan Populasi

3.2.1. Populasi Penelitian

Istilah populasi merupakan sasaran yang akan diteliti, Nazir (1983) berpendapat bahwa populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau

bendanya. Sedangkan Ridwan (2002), lebih menekankan pada keseluruhan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Kedua pendapat ini secara umum memiliki kesamaan dari sebuah populasi tetapi tinjauannya berbeda.

Guna memberikan penjelasan mengenai populasi, penulis membatasi istilah populasi sebagai objek yang mempunyai kriteria dan syarat-syarat tertentu sehingga layak dianggap sebagai objek penelitian. Dari batasan pengertian yang demikian, maka yang dimaksudkan populasi dalam penelitian ini adalah lulusan Pendidikan Kepemimpinan Pemuda melalui program pascasarjana Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Angkatan I dan II

3.2.1. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian tau populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Dengan demikian sampel merupakan bagian jumlah tertentu dari jumlah populasi yang dipilih sebagai objek yang akan diteliti. Sampel adalah saringan dari populasi yang ada, dimana pemilihnya didasarkan pada kriteria pemilihan sampel melalui teknik tertentu.

Pada penelitian ini, penulis menetapkan sampel sebanyak 30 (tiga puluh) orang dengan pertimbangan mencukupi lebih dari 50% dari total populasi yang berjumlah 57 orang dari dua angkatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Winarno Surachmad yang menyatakan "...bila populasi cukup homogen terhadap populasi di bawah seratus dapat dipergunakan sampel sebesar 50% dan di atas seratus sebesar 15%.(Winarno Surachmad, 1985: 100).

Adapun untuk pemilihan sampel penelitian menggunakan teknik sampling acak bertingkat (*stratified random sampling*). Teknik penarikan sampel acak bertingkat ini menurut Lind *et al* (2007) yaitu teknik yang membagi populasi menjadi sub kelompok yang disebut dengan strata dan satu sampel dipilih secara acak dari setiap strata. Kelebihan dari teknik ini adalah setiap kelompok dari populasi dapat terwakili sedangkan dari segi kelemahannya adalah memerlukan pengenalan terhadap populasi yang akan diteliti untuk menentukan ciri heterogenitas yang ada pada populasi. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Populasi dikelompokkan menjadi sub-sub populasi berdasarkan kriteria tertentu yang dimiliki unsur populasi. Masing-masing sub populasi diusahakan homogen.
- Dari masing-masing sub populasi selanjutnya diambil sebagian anggota secara acak dengan komposisi proporsional atau disproportional
- Total anggota yang dipilih ditetapkan sebagai jumlah anggota sampel penelitian

Berdasarkan teknik sampling acak bertingkat maka sampel penelitian adalah sebagai berikut:

No	Kelompok Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Intansi pemerintah	3	1
2.	Organisasi Kepemudaan Tingkat Pusat	19	10
3.	Organisasi Kepemudaan tingkat Wilayah	7	4
4.	Organisasi Kepemudaan Tingkat Daerah	11	6
5.	Lembaga Masyarakat Berbasis Pemuda	17	9
Jumlah		57	30

3.3. Sumber Data

Data dalam penelitian ini akan disajikan dalam berbagai macam sumber, antara lain diperoleh :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau informan, melalui penyebaran angket/kuesioner, wawancara, arsip lembaga dan dokumentasi. Penyebaran angket yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diberikan kepada lulusan untuk bersedia memberikan jawaban dari pertanyaan yang diberikan. Dalam Pelaksanaannya penulis menyebarkan angket kepada seluruh sampel melalui surat elektronik (*e mail*), pengiriman pos dan bertemu langsung dengan responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan, yang terdiri atas buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, peraturan dan Undang-undang, dan berbagai data statistik yang terkait.

3.4. Alat Pengumpulan data

Sehubungan dengan penelitian ini, maka teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data dilapangan adalah penyebaran angket adalah penyebaran daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Untuk penelitian ini instrumen yang disebar terdiri dari :

1. Instrumen survey lulusan yang menggali pengalaman pembelajaran, kompetensi yang didapatkan, dan relevansi pendidikan dengan organisasi lulusan serta masukan-masukan dari lulusan terhadap pendidikan kepemimpinan pemuda melalui Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
2. Instrumen tentang gaya praktek-praktek kepemimpinan yang diadaptasi dari *Leadership Practices Inventory (LPI)* yang dikembangkan oleh Kouzes and Posner (2003) untuk melihat praktek-praktek kepemimpinan yang ditampilkan oleh lulusan.

3.5. Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Pengujian Validitas

Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki dukungan yang besar terhadap skor total. Skor pada item menyebabkan skor total menjadi tinggi atau rendah. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa sebuah item memiliki validitas tinggi jika skor pada item mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Menurut Arikunto (2002: 144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keshahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas setiap item untuk instrument praktek kepemimpinan dilakukan dengan menggunakan rumus *spearman rank* dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total melalui program SPSS. 14, dengan menggunakan rumus :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sugiyono, 2004: 233)

Keterangan :

Rhoxy = Koefisien tata jenjang

b = Beda. Sering digunakan juga D singkatan dari difference.

B adalah beda antara jenjang setiap subjek

N = Banyaknya subjek

Pengujian nilai signifikansi validitas butir soal menggunakan uji t, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = harga t_{hitung} untuk tingkat signifikansi

r = koefisien korelasi

n = banyaknya subjek

Langkah selanjutnya adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk mengetahui tingkat signifikansi dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3.5.2. Pengujian Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas instrumen menggunakan metode *alpha cronbach*. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen nilai alpha cronbach yang dihasilkan akan akan dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha 0.5 dengan kaedah pengujian adalah jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari

nilai signifikansi alpha 0,5 maka dikatakan reliabel demikian jika sebaliknya. Untuk pengujian reliabilitas ini menggunakan program SPSS 14.

3.6. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data

a. Verifikasi Data

Verifikasi data bertujuan untuk mengecek kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan kelengkapan pengisian angket yang diisi oleh mahasiswa. Apabila hasil penyeleksian menunjukkan angket yang diisi oleh lulusan lengkap, maka dapat diolah lebih lanjut. Langkah-langkah pengumpulan data adalah sebagai berikut.

1. Memisahkan lembar jawaban yang lengkap. Hal ini dilakukan agar dalam proses perhitungan hanya dilakukan atas data-data yang memenuhi syarat saja.
2. Memberi nomor urut pada masing-masing jawaban. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kekeliruan dalam penyekoran, dan tidak tertukar dengan responden lain.

b. Penyekoran Data

Penyekoran data praktek-praktek kepemimpinan dilakukan sesuai dengan pola penyekoran yang telah ditentukan disesuaikan dengan item pertanyaan yang valid dengan menggunakan skala dengan rentang 1-5.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Pendidikan Kepemimpinan Pemuda

Pendidikan Kepemimpinan Pemuda berlandaskan pada UU No. 40 tentang Kepemudaan khususnya pasal 26, Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia; Peraturan Menteri Negara Pemuda dan Olahraga Nomor: KEP-13/MENPORA /2/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga

Sebagai salah satu bentuk dari pelaksanaan UU dan peraturan di atas Kemenpora memfasilitasi pendidikan kepemimpinan bagi pemuda melalui Asisten Deputi Pendidikan Kepemudaan kerjasama dengan Perguruan Tinggi X untuk melaksanakan program ini. Program ini memberikan beasiswa kepada pemuda Indonesia dengan memberikan beasiswa S2 Kepemimpinan Pemuda yang diharapkan memberikan kontribusi besar kepada para pemuda Indonesia sehingga meningkatkan daya saing pemuda di mata dunia.

Adapun tujuan dari program ini adalah :

1. Memberikan sarana pembelajaran yang memadai secara keilmuan yang terkait dengan kepemimpinan bagi para pemuda pemimpin.
2. Memberikan informasi ilmu yang mutakhir bagi perkembangan dalam lingkup kepemimpinan.
3. Meningkatkan kontribusi dan partisipasi perguruan tinggi bagi lahirnya pemimpin yang handal dan berkualitas.
4. Meningkatkan profesionalitas pemimpin lembaga kepemudaan.

Sebagai usaha untuk mewujudkan tujuan dari program tersebut maka mulai tahun 2007 Kemenpora bekerjasama dengan Perguruan Tinggi X membuka beasiswa kepada 30 (tiga puluh) orang pemuda Indonesia untuk mengikuti pendidikan dengan perincian sebagai berikut :

1. Angkatan I, Tahun 2006 sebanyak 30 orang
2. Angkatan II, Tahun 2007 sebanyak 30 orang
3. Angkatan III, Tahun 2008 sebanyak 30 orang

4. Angkatan IV, Tahun 2009 sebanyak 30 orang
5. Angkatan V, Tahun 2010 sebanyak 30 orang ditambah 30 orang di perguruan tinggi yang lain.

Untuk angkatan I dan II sebagai objek penelitian merupakan para pemuda yang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi X dengan program yang diikuti adalah Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan dalam program ini lulusan mengikuti perkuliahan selama 2 tahun sebanyak 40-42 SKS dengan gelar yang diberikan adalah Magister Sains (M.Si). Adapun tujuan dari pendidikan kepemimpinan pemuda melalui Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan adalah :

1. Menghasilkan lulusan Magister yang telah memiliki kemampuan akademik dalam pengembangan kepemimpinan di Indonesia
2. Menghasilkan lulusan yang mampu menguasai kemampuan dasar keilmuan yang diperlukan untuk mengadopsi dan menciptakan teori, paradigma maupun metodologi baru
3. Menghasilkan lulusan yang memiliki ketrampilan dan perilaku analisis untuk pemecahan berbagai masalah bangsa dalam pengembangan kepemimpinan dengan pendekatan antar bidang (interdisiplin)
4. Menghasilkan lulusan yang mampu berpikir kritis, kreatif dan inovatif
5. Menghasilkan lulusan yang mampu melakukan inovasi dalam interaksi kehidupan kerja dengan lembaga/instansi lain di Indonesia

Kompetensi Utama :

Menghasilkan Magister Ketahanan Nasional bidang *non military* yang memiliki keahlian dalam pengembangan dan mengaplikasikan kepemimpinan dalam berbagai unsur kelompok maupun organisasi dalam masyarakat sebagai unsur utama ketahanan bangsa/masyarakat

Kompetensi Pendukung :

1. Lulusan memiliki kemampuan profesional dalam menganalisa secara kritis, memberikan solusi yang tepat dalam mengatasi berbagai masalah bangsa;
2. Lulusan memiliki etika keilmuan dan moralitas yang tinggi;
3. Lulusan menguasai berbagai metode tehnik penelitian dengan pendekatan interdisiplin, dan penerapan penyelesaian masalah bangsa;
4. Lulusan memahami tentang konsep dalam perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan

Sasaran peserta setiap angkatan berjumlah 30 orang pemuda aktivis dalam organisasi kepemudaan, dan organisasi masyarakat berbasis pemuda serta aparatur pemerintah instansi yang menangani kepemudaan.

Kriteria Peserta dari Instansi Pemerintah (Pusat dan Daerah) :

1. Lulus seleksi dari Kemenpora dan ujian Masuk Program Pascasarjana Universitas X.
2. Pendidikan terakhir Sarjana (S1) semua jurusan/program studi.
3. Usia maksimal 40 tahun.
4. Pembantu Pimpinan/Staf dengan Golongan minimal III b.
5. Tidak sedang terikat dalam Program Beasiswa lain di Perguruan Tinggi Negeri ataupun Perguruan Tinggi Swasta di dalam negeri maupun luar negeri.
6. Mendapat izin dari Pimpinan/Atasan Langsung.
7. Wajib mengisi dan menandatangani Surat Perjanjian, setelah dinyatakan lulus.

Kriteria Peserta dari Organisasi Kepemudaan/Lembaga Masyarakat Berbasis Pemuda :

1. Lulus seleksi dari Kemenpora dan ujian Masuk Program Pascasarjana Universitas X.
2. Pendidikan terakhir Sarjana (S1) semua jurusan/program studi.
3. Usia maksimal 35 tahun.
4. Anggota atau Pengurus Aktif Organisasi/Lembaga Kepemudaan tingkat Nasional atau Daerah.

5. Tidak sedang terikat dalam Program Beasiswa lain di Perguruan Tinggi Negeri ataupun Perguruan Tinggi Swasta di dalam negeri maupun luar negeri.
6. Mendapat rekomendasi/izin dari pimpinan organisasi.
7. Bersedia mengembangkan program kepemimpinan di organisasinya dan di daerah.
8. Wajib mengisi dan menandatangani Surat Perjanjian, setelah dinyatakan lulus.

4.2. Gambaran Hasil Penelitian

Dalam bagian pendahuluan telah dikemukakan tentang pertanyaan penelitian yaitu :

1. Bagaimana persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran pendidikan kepemimpinan pemuda melalui program pascasarjana konsentrasi kajian strategik pengembangan kepemimpinan ?
2. Bagaimana persepsi alumni terhadap kompetensi dan relevansinya dengan organisasi alumni program pascasarjana konsentrasi kajian strategik pengembangan kepemimpinan ?
3. Bagaimana persepsi alumni terhadap praktek-praktek kepemimpinan yang ditampilkan oleh alumni pendidikan kepemimpinan pemuda melalui program pascasarjana konsentrasi kajian strategik pengembangan kepemimpinan ?

Untuk memperoleh jawaban yang representatif dan akuntabel, maka penulis telah melakukan serangkaian pengujian atas pertanyaan penelitian yang diajukan.

4.2.1. Karakteristik Responden

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, penulis telah melakukan pemilihan responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut

4.2.1.1. Usia dan Jenis Kelamin

Berdasarkan usia responden, maka komposisi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Komposisi Responden menurut Usia

No	Usia	Jenis Kelamin		Jumlah	Prosentase
		L	P		
1	21-25	0	1	1	3,3%
2	26-30	10	7	17	56,7%
3	31-35	5	3	8	26,7%
4	36-40	2	1	3	10%
5	41-45	1	0	1	3,3%
Jumlah		18	12	30	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2010

Berdasarkan komposisi responden menurut usia dan jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang berumur antara 21-25 sebanyak orang atau %, usia 26-30 tahun sebanyak orang atau %, umur 31-35

4.2.1.2. Riwayat Pendidikan

Grafik 4.1.

Komposisi Berdasarkan Pendidikan S1



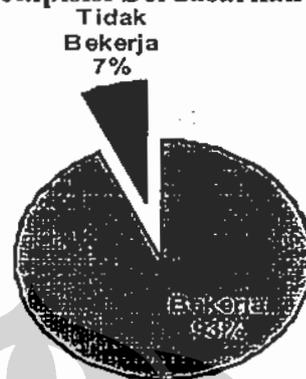
Berdasarkan riwayat pendidikan sarjana responden sampel penelitian menyelesaikan pendidikan sarjana 90% di perguruan tinggi negeri (PTN) dan 10% di perguruan tinggi swasta (PTS).

4.2.1.3. Pekerjaan

Untuk komposisi responden dilihat dari pekerjaan, 93% responden sedang bekerja dan 7% responden tidak bekerja. Hal ini bisa dilihat dalam grafik dibawah ini.

Grafik 4.2.

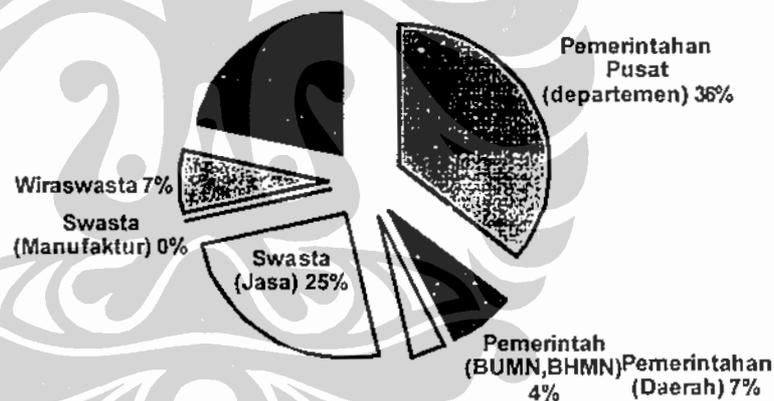
Komposisi Berdasarkan Pekerjaan



Sedangkan untuk penyebaran pekerjaan responden bisa dilihat dalam grafik berikut

Grafik 4.3.

Komposisi Penyebaran Pekerjaan



Berdasarkan grafik di atas maka penyebaran responden di Pemerintahan (pusat/departemen) sebanyak 36%, Pemerintahan daerah sebanyak 7%, Swasta (jasa) sebanyak 25%, Swasta (manufaktur) 0%, Wiraswasta 7% dan lainnya 7%. Dengan demikian komposisi paling banyak responden bekerja di Pemerintahan (Pusat/Departemen).

4.2.1.4. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

Berdasarkan pada Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) berdasarkan data yang ada bahwa IPK rata-rata responden adalah 3,47 dengan nilai IPK minimum 3,17 dan nilai IPK maksimum adalah 3,78. Hal ini bisa dilihat dalam tabel di bawah

Tabel 4.2.
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

Statistics IPK		
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		3.4686
Median		3.4300
Mode		3.20(a)
Minimum		3.17
Maximum		3.78

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

4.3. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini disesuaikan dengan pertanyaan penelitian, yaitu data berkaitan dengan persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran, persepsi alumni terhadap kompetensi yang didapatkan alumni dan relevansinya dengan organisasi, serta deskripsi data tentang persepsi alumni terhadap praktek-praktek kepemimpinan setelah mengikuti pendidikan kepemimpinan pemuda. Adapun deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut.

4.3.1. Deskripsi Data untuk Pengalaman Pembelajaran dan Proses Pembelajaran

Untuk deskripsi data pengalaman pembelajaran dan proses pembelajaran, beberapa data yang ditampilkan berkaitan dengan :

4.3.1.1. Pengalaman Pembelajaran

Tabel 4.3.
Pengalaman pembelajaran yang Dianggap Penting dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi.

	Sangat penting		Penting		Kurang penting		Tidak penting		Jml	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. pengalaman belajar di dalam kelas	6	20%	22	73%	2	7%	0	0%	30	100
2. pengalaman belajar di laboratorium	2	7%	15	50%	8	27%	5	17%	30	100
3. pengalaman belajar di masyarakat	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	30	100

4. pengalaman magang di perusahaan/instansi	9	30%	14	47%	4	13%	3	10%	30	100
5. pengalaman belajar dalam organisasi kampus	15	50%	14	47%	0	0%	1	3%	30	100
6. pengalaman belajar dalam pergaulan kampus	16	53%	14	47%	0	0%	0	0%	30	100
7. pengalaman belajar mandiri	18	60%	12	40%	0	0%	0	0%	30	100

Sumber : Data hasil olahan penelitian, 2010

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa persepsi alumni terhadap pengalaman belajar yang dianggap penting dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi adalah pengalaman pembelajaran di masyarakat dengan data dari responden menunjukkan bahwa 67% responden menyatakan sangat penting, 33% menyatakan penting dan tidak ada responden yang menyatakan kurang penting atau tidak penting. Sedangkan untuk pengalaman pembelajaran yang dianggap tidak penting adalah pengalaman pembelajaran di laboratorium dengan responden yang menyatakan tidak penting sebanyak 17% dan kurang penting sebanyak 27%.

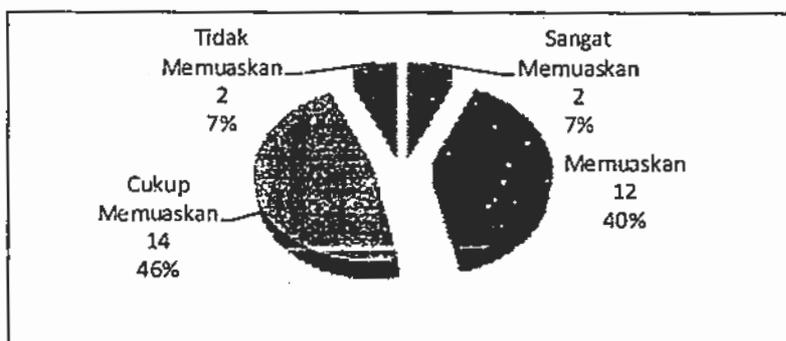
4.3.1.2. Persepsi Terhadap Proses Pembelajaran

Adapun untuk proses pembelajaran yang dialami selama pendidikan, persepsi dari responden adalah sebagai berikut

a. Persepsi Terhadap Desain Program/Kurikulum.

Grafik 4.4.

Persepsi Terhadap Desain Program/Kurikulum



Berdasarkan data grafik di atas menunjukkan bahwa 46% persepsi responden menyatakan cukup memuaskan, 40% memuaskan, 7% sangat memuaskan, dan

7% tidak memuaskan. Maka untuk persepsi terhadap desain program/ kurikulum secara umum berada pada kategori cukup memuaskan dan memuaskan.

b. Persepsi Terhadap Materi Pembelajaran

Untuk penilaian responden terhadap materi pembelajaran bisa dilihat dalam grafik berikut.

Grafik 4.5

Persepsi terhadap Materi Pembelajaran



Berdasarkan data di atas berkaitan dengan materi pembelajaran menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan memuaskan, 43% menyatakan cukup memuaskan, dan 7% menyatakan tidak memuaskan. Untuk penilaian terhadap materi pembelajaran secara umum berada pada kisaran memuaskan dan cukup memuaskan.

c. Persepsi Terhadap Kualitas Pembelajaran

Grafik 4.6

Persepsi terhadap Kualitas Pembelajaran



Berdasarkan data di atas berkaitan dengan kualitas pembelajaran menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan memuaskan, 37% menyatakan cukup memuaskan dan 13% menyatakan tidak memuaskan. Secara umum persepsi terhadap kualitas pembelajaran berada pada kategori memuaskan dan cukup memuaskan.

d. Persepsi Terhadap Sarana Pembelajaran

Grafik 4.7

Penilaian terhadap Sarana Pembelajaran

Memuaskan;
5; 17%

Memuaskan;
2; 7%

Memuaskan;
12; 39%

Cukup
Memuaskan;
11; 37%



Berdasarkan data di atas berkaitan dengan persepsi terhadap sarana pembelajaran, menunjukkan bahwa 39% responden menyatakan memuaskan, 37% menyatakan cukup memuaskan, 17% menyatakan tidak memuaskan dan 7% menyatakan sangat memuaskan. Untuk penilaian terhadap sarana pembelajaran secara umum berada pada kategori memuaskan dan cukup memuaskan.

Adapun secara rata-rata persentase penilaian responden terhadap proses pembelajaran adalah seperti yang tergambar dalam grafik di bawah ini

Grafik 4.8

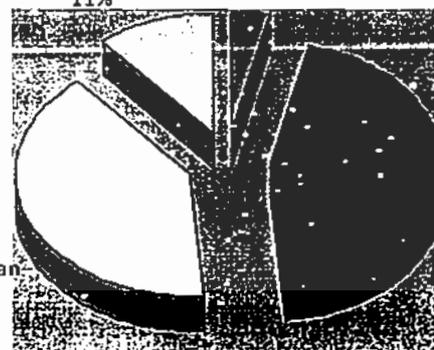
Rata-rata Proses Pembelajaran

Tidak
Memuaskan
11
11%

Sangat
Memuaskan
3.5
4%

Cukup
Memuaskan
40
40%

Memuaskan
45
45%



Secara rata-rata persepsi terhadap proses pembelajaran adalah 45% menyatakan memuaskan, 40% cukup memuaskan, 11% tidak memuaskan dan 4% sangat memuaskan jadi persepsi rata-rata berada pada kategori memuaskan

4.3.2. Deskripsi Data untuk Persepsi terhadap Kompetensi dan Relevansi Pendidikan dengan Organisasi Lulusan

4.3.2.1. Deskripsi Data Kompetensi

Deskripsi untuk dampak pendidikan terhadap kompetensi adalah sebagai berikut

Grafik 4.9
Persepsi Terhadap Kemampuan Bersaing



Berdasarkan data di atas yang berkaitan dengan kemampuan untuk bersaing menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan sangat mampu bersaing dan 70% responden menyatakan mampu.

Grafik 4.10
Persepsi Terhadap Lulusan yang Diperlukan Organisasi.



Berdasarkan data di atas berkaitan dengan lulusan yang diperlukan dalam organisasi menunjukkan bahwa 60% menyatakan diperlukan lulusan yang spesifik dan 40% menyatakan diperlukan lulusan yang generik (umum).

Tabel 4.4.
Persepsi Terhadap Penguasaan Kompetensi

	Sangat menguasai		menguasai		Kurang menguasai		Tidak menguasai		Jml	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pengetahuan umum	7	23.3	22	73.3	0	0.0	1	3.3	30	100
2. Bahasa Inggris	6	20.0	14	46.7	9	30.0	1	3.3	30	100
3. Komputer	5	16.7	23	76.7	2	6.7	0	0.0	30	100
4. Metodologi penelitian	9	30.0	15	50.0	5	16.7	1	3.3	30	100
5. Pengetahuan teoritis spesifik program studi	5	16.7	23	76.7	2	6.7	0	0.0	30	100
6. Pengetahuan praktis spesifik program studi	8	26.7	22	73.3	0	0.0	0	0.0	30	100
7. Pemecahan masalah dan analisis	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0.0	30	100
8. Pengambilan keputusan	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0.0	30	100
9. Manajemen organisasi	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0.0	30	100
10. Organisasi personal dan manajemen waktu	9	30.0	18	60.0	3	10.0	0	0.0	30	100
11. Kerjasama tim	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0.0	30	100
12. Keterampilan komunikasi lisan	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0.0	30	100
13. Keterampilan komunikasi tertulis	6	20.0	21	70.0	3	10.0	0	0.0	30	100
14. Kreativitas, Inovasi dan Perubahan	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0.0	30	100
15. Analisis masalah sosial yang kompleks	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0.0	30	100
16. Negosiasi dan penanganan konflik	11	36.7	17	56.7	2	6.7	0	0.0	30	100
17. Proses pemberdayaan masyarakat	13	43.3	17	56.7	0	0.0	0	0.0	30	100
18. Kewirausahaan	11	36.7	14	46.7	5	16.7	0	0.0	30	100
19. Kepemimpinan/ <i>leadership</i>	15	50.0	15	50.0	0	0.0	0	0.0	30	100
Rata-rata penguasaan kompetensi	9.7	32.5	18.1	60.4	2.0	6.7	0.2	0.5	30	100

Sumber: Data hasil olahan penelitian, 2010

Berdasarkan data di atas berkaitan dengan persepsi terhadap penguasaan kompetensi secara rata-rata menunjukkan bahwa kompetensi yang dikuasai oleh responden berdasarkan data yang diperoleh adalah sebagai berikut bahwa 32,5% responden menyatakan sangat menguasai kompetensi, 60,4% menyatakan menguasai, 6,7% menyatakan kurang menguasai dan 0,5% menyatakan tidak

menguasai. Adapun kompetensi yang paling dikuasai adalah analisis masalah sosial yang kompleks dan kepemimpinan (*leadership*), dengan data untuk analisis masalah sosial yang kompleks menunjukkan 56,7% responden menyatakan sangat menguasai, 40% menyatakan menguasai, 3,3% yang menyatakan tidak menguasai dan untuk kepemimpinan data menunjukkan bahwa 50% menyatakan sangat menguasai dan 50% menyatakan menguasai.

Untuk kompetensi yang penguasaannya rendah adalah Bahasa Inggris, Metodologi Penelitian, dan Kewirausahaan. Data menunjukkan untuk Bahasa Inggris 30% responden menyatakan kurang menguasai, 3,3% tidak menguasai, untuk Metodologi Penelitian 16,7% menyatakan kurang menguasai dan 3,3% menyatakan tidak menguasai, dan untuk Kewirausahaan 16,7% menyatakan kurang menguasai.

Untuk deskripsi data berkaitan dengan kebutuhan kompetensi di organisasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5
Persepsi Terhadap Kebutuhan akan Kompetensi dalam Organisasi

	Sangat membutuhkan		Membutuhkan		Kurang membutuhkan		Tidak membutuhkan		Jml	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pengetahuan umum	15	50.0	15	50.0	0	0.0	0	0	30	100
2. Bahasa Inggris	15	50.0	13	43.3	2	6.7	0	0	30	100
3. Komputer	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	30	100
4. Metodologi penelitian	7	23.3	20	66.7	3	10.0	0	0	30	100
5. Pengetahuan teoritis spesifik program studi	6	20.0	21	70.0	3	10.0	0	0	30	100
6. Pengetahuan praktis spesifik program studi	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0	30	100
7. Pemecahan masalah dan analisis	19	63.3	11	36.7	0	0.0	0	0	30	100
8. Pengambilan keputusan	21	70.0	9	30.0	0	0.0	0	0	30	100
9. Manajemen organisasi	23	76.7	6	20.0	1	3.3	0	0	30	100
10. Organisasi personal dan manajemen waktu	18	60.0	10	33.3	2	6.7	0	0	30	100
11. Kerjasama tim	22	73.3	6	20.0	2	6.7	0	0	30	100
12. Keterampilan komunikasi lisan	18	60.0	10	33.3	2	6.7	0	0	30	100
13. Keterampilan komunikasi tertulis	15	50.0	13	43.3	2	6.7	0	0	30	100
14. Kreativitas, Inovasi dan Perubahan	22	73.3	8	26.7	0	0.0	0	0	30	100

15. Analisis masalah sosial yang kompleks	23	76.7	7	23.3	0	0.0	0	0	30	100
16. Negosiasi dan penanganan konflik	22	73.3	8	26.7	0	0.0	0	0	30	100
17. Proses pemberdayaan masyarakat	22	73.3	8	26.7	0	0.0	0	0	30	100
18. Kewirausahaan	18	60.0	12	40.0	0	0.0	0	0	30	100
19. Kepemimpinan/ <i>leadership</i>	26	86.7	4	13.3	0	0.0	0	0	30	100
Rata-rata kebutuhan kompetensi	17.6	58.8	11.4	37.9	1.0	3.3	0.0	0.0	30	100

Sumber: Data hasil olahan penelitian, 2010

Berdasarkan data di atas berkaitan dengan persepsi terhadap kebutuhan akan kompetensi di organisasi secara rata-rata menunjukkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan dalam organisasi berdasarkan data yang diperoleh bahwa 58,8% responden menyatakan sangat membutuhkan kompetensi yang ditanyakan, 37,9% menyatakan membutuhkan, 3,3% menyatakan kurang membutuhkan dan 0% yang menyatakan tidak membutuhkan.

Adapun kompetensi yang paling dibutuhkan adalah kepemimpinan (*leadership*) dengan data menunjukkan 86,7% responden menyatakan sangat membutuhkan, 13,3% menyatakan membutuhkan

Untuk kompetensi yang kebutuhannya rendah dalam organisasi adalah pengetahuan teoritis spesifik program studi dan Metodologi Penelitian. Data menunjukkan untuk pengetahuan teoritis spesifik program studi 10% responden menyatakan kurang membutuhkan, dan untuk Metodologi Penelitian 10% menyatakan kurang membutuhkan.

4.3.2.2. Relevansi Pendidikan dengan Organisasi

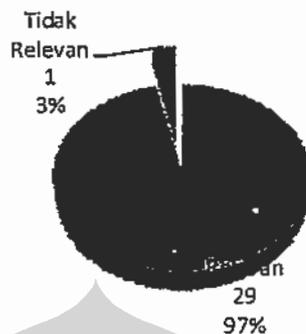
Deskripsi data untuk menunjukkan relevansi yang terkait dengan kebutuhan organisasi, kinerja organisasi, proses jenjang/karir kepemimpinan, dan kualifikasi kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai berikut.

a. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan Secara Umum dengan Organisasi

Berdasarkan data berkaitan dengan relevansi pendidikan dengan organisasi secara umum menunjukkan bahwa 97% responden menyatakan relevan dan hanya 3% yang menyatakan tidak relevan. Data bisa dilihat pada grafik di bawah ini

Grafik 4.11

Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan Secara Umum dengan Organisasi



b. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dengan Kebutuhan Organisasi

Grafik 4.12

Persepsi terhadap Relevansi Pendidikan dengan Kebutuhan Organisasi



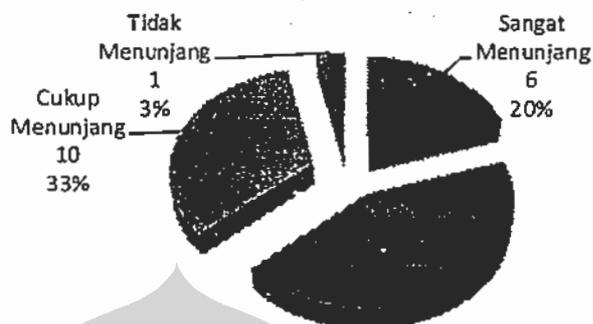
Berdasarkan data di atas berkaitan dengan relevansi pendidikan dengan kebutuhan organisasi menunjukkan bahwa 53% menyatakan sesuai, 27% menyatakan cukup sesuai, 17% menyatakan sangat sesuai, dan 3% menyatakan tidak sesuai. Maka relevansi pendidikan dengan kebutuhan organisasi berada pada kisaran sesuai dan cukup sesuai.

c. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Kinerja dalam Organisasi

Berdasarkan data berkaitan dengan relevansi pendidikan untuk menunjang kinerja dalam organisasi menunjukkan bahwa 44% menyatakan menunjang, 33% menyatakan cukup menunjang, 20% responden menyatakan sangat menunjang, 3% menyatakan tidak menunjang. Maka relevansi pendidikan dengan kinerja organisasi secara umum berada pada kisaran menunjang dan cukup menunjang. Data dapat dilihat dalam grafik di bawah ini

Grafik 4.13

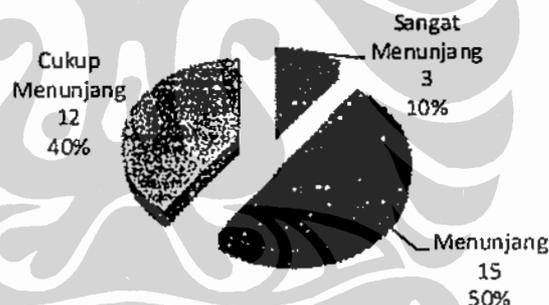
Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Kinerja dalam



d. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dalam Menunjang Karir Kepemimpinan

Grafik 4.14

Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Karir Kepemimpinan



Berdasarkan data di atas berkaitan persepsi terhadap relevansi pendidikan dalam menunjang karir kepemimpinan dalam organisasi menunjukkan bahwa 50% menyatakan menunjang, 40% menyatakan cukup menunjang, 10% menyatakan sangat menunjang. Maka relevansi pendidikan dan karir kepemimpinan secara umum berada pada kisaran menunjang dan cukup menunjang.

e. Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Kualifikasi Kepemimpinan

Berdasarkan data persepsi terhadap relevansi pendidikan dalam menunjang kualifikasi kepemimpinan menunjukkan bahwa 53% menyatakan

menunjang, 30% menyatakan cukup menunjang, dan 17% responden menyatakan sangat menunjang. Maka relevansi pendidikan dengan kualifikasi kepemimpinan secara umum berada pada kategori menunjang dan cukup menunjang. Data dapat dilihat dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.15

**Persepsi Terhadap Relevansi Pendidikan dan Kualifikasi
Kepemimpinan**



4.3.3. Deskripsi Data Persepsi Terhadap Praktek-praktek Kepemimpinan yang Ditampilkan oleh Lulusan.

Hasil Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil pengolahan data berkaitan dengan praktek-praktek kepemimpinan dengan menggunakan SPSS 14 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.6

Uji Validitas Instrumen Praktek-praktek Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTV_1	112.5333	131.844	.647	.942
MTV_2	112.7000	137.941	.233	.948
MTV_3	112.2667	133.857	.703	.942
MTV_4	112.2333	138.392	.526	.944
MTV_5	112.2000	135.062	.684	.942
MTV_6	112.5667	133.357	.780	.941
ISV_1	112.3333	147.471	-.257	.952
ISV_2	112.7333	131.030	.678	.942
ISV_3	112.1000	136.645	.526	.944
ISV_4	112.3667	132.723	.706	.942
ISV_5	112.2333	132.875	.736	.942

ISV_6	112.2667	132.961	.772	.941
CYP_1	112.2000	131.131	.705	.942
CTP_2	112.4000	134.110	.548	.944
CTP_3	112.3667	130.723	.681	.942
CTP_4	112.5333	137.361	.470	.944
CTP_5	112.3000	131.390	.781	.941
CTP_6	112.3333	133.954	.641	.943
EOA_1	112.0333	134.999	.606	.943
EOA_2	112.2333	137.220	.422	.945
EOA_3	112.1667	135.040	.645	.943
EOA_4	112.4667	136.878	.474	.944
EOA_5	112.3333	133.057	.646	.942
EOA_6	112.2667	132.754	.656	.942
ETH_1	112.0667	135.513	.531	.944
ETH_2	112.1333	131.568	.798	.941
ETH_3	112.1667	136.006	.651	.943
ETH_4	112.3000	133.528	.635	.943
ETH_5	112.5000	134.121	.606	.943
ETH_6	112.4667	132.051	.763	.941

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas melalui SPSS 14, ada dua item yang dihilangkan dari total 30 item tersisa menjadi 28 item pertanyaan. Sedangkan untuk uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dalam tabel di bawah

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Instrumen Praktek-praktek Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.955	.956	28

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas melalui SPSS 14, diperoleh alpha cronbach 0.955, jadi bisa dinyatakan instrumen ini reliabel

Pada bagian ini akan diuraikan skor rata-rata dari masing-masing variabel dan sub variabel yang diikutsertakan dalam analisis. Tujuan penjelasan dari masing-masing indikator dan variabel adalah untuk mengetahui tingkat persepsi yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan variabel. Berdasarkan pada pertanyaan dalam kuesioner yang

menggunakan skala likert 1 – 5, maka kategorisasi nilai rata-rata dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Sesuai : 1,00 – 1,80
- b. Tidak Sesuai : 1,81 – 2,60
- c. Cukup sesuai : 2,61 – 3,40
- d. Sesuai : 3,41 – 4,20
- e. Sangat Sesuai : 4,21 – 5,00

4.3.3.1. Deskripsi Data Persepsi Terhadap Praktek Praktek Kepemimpinan

Tabel 4.8
Persepsi Terhadap Praktek-Praktek Kepemimpinan

Responden	Skor	Rata-rata Item
R 1	117	4.2
R 2	92	3.3
R 3	99	3.5
R 4	125	4.5
R 5	102	3.6
R 6	129	4.6
R 7	119	4.3
R 8	106	3.8
R 9	110	3.9
R 10	98	3.5
R 11	94	3.4
R 12	111	4.0
R13	116	4.1
R14	110	3.9
R15	113	4.0
R16	94	3.4
R17	108	3.9
R18	105	3.8
R19	122	4.4
R20	110	3.9
R21	124	4.4
R22	87	3.1
R23	111	4.0
R24	110	3.9
R25	80	2.9
R26	110	3.9
R27	127	4.5
R28	117	4.2
R29	115	4.1
R30	104	3.7
Rata-rata	109	3.9

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan pada data yang ada di atas berkaitan dengan persepsi terhadap praktek-praktek kepemimpinan secara umum bahwa bahwa nilai rata-rata untuk praktek kepemimpinan adalah 3,9. Jika dilihat dari rentang jawaban 1-5 maka dapat dinyatakan bahwa untuk praktek-praktek kepemimpinan masuk dalam kategori sesuai artinya adanya kesesuaian antara prinsip-prinsip praktek kepemimpinan dengan praktek kepemimpinan responden dalam organisasi.

Adapun secara frekuensi berdasarkan dari data deskripsi praktek-praktek kepemimpinan berdasarkan kategori jawaban adalah sebagai berikut

Tabel 4.9
Frekuensi Praktek-Praktek Kepemimpinan

Rentang Skor	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	0	0
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	0	0
2,61 – 3,40	Cukup	5	16,7%
3,41 – 4,20	Sesuai	19	63,3%
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Olahan penelitian, 2010

Berdasarkan data di atas maka praktek kepemimpinan yang ditampilkan oleh responden menunjukkan 20% sangat sesuai, 63% sesuai dan 16,7% cukup sesuai. Adapun gambaran praktek-praktek kepemimpinan berdasarkan subvariabel bisa digambarkan sebagai berikut :

a. Persepsi Terhadap Praktek Kepemimpinan *Model The Way*

Tabel 4.10
Praktek Kepemimpinan *Model The Way*

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3.8400
Median		3.9000
		4.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS 14, maka untuk nilai rata-rata dari item pertanyaan praktek kepemimpinan *model the way (MTW)* adalah 3,84, maka prinsip praktek kepemimpinan MTW sesuai dengan praktek

kepemimpinan responden. Adapun untuk frekuensi dari setiap kategori skor bisa dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.11
Frekuensi Praktek Model The Way

Rentang Skor	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	0	0.0%
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	1	3.3%
2,61 – 3,40	Cukup	4	13.3%
3,41 – 4,20	Sesuai	21	70%
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai	4	13.3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Maka berdasarkan data praktek kepemimpinan MTW, menunjukkan 13,3% responden sangat sesuai 70 % sesuai, 13,3% cukup sesuai dan 3,3% tidak sesuai.

b. Persepsi Terhadap Praktek Kepemimpinan *Inspire a Shared Vision*

Untuk praktek kepemimpinan *inspire a shared vision*, secara rata-rata jawaban dari reponden bisa dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.12
Praktek Kepemimpinan *Inspire a Shared Vision*

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3.8600
Median		3.8000
Mode		3.80

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS 14, maka untuk nilai rata-rata dari item pertanyaan praktek kepemimpinan *inspire a share vision (ISV)* adalah 3,86, maka prinsip praktek kepemimpinan ISV sesuai dengan praktek kepemimpinan responden. Adapun untuk frekuensi dari setiap kategori skor bisa dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.13
Frekuensi Praktek *Inspire a Share Vision*

Rentang Skor	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	0	0.0%
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	1	3.3%
2,61 – 3,40	Cukup	4	13.3%
3,41 – 4,20	Sesuai	20	66.7%
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai	5	16.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Maka berdasarkan data praktek kepemimpinan ISV, menunjukkan 16,7% % responden sangat sesuai, 66,7% sesuai, 13,3% cukup sesuai dan 3,3% tidak sesuai.

c. Persepsi Terhadap Praktek Kepemimpinan *Challenge the Process*

Tabel 4.14
Praktek Kepemimpinan *Challenge the Process*

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3.8467
Median		4.0000
Mode		4.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS 14, maka untuk nilai rata-rata dari item pertanyaan praktek kepemimpinan *challenge the process (CTP)* adalah 3,85, maka prinsip praktek kepemimpinan CTP sesuai dengan praktek kepemimpinan responden. Adapun untuk frekuensi dari setiap kategori skor bisa dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.15
Frekuensi Praktek Kepemimpinan *Challenge the Process*

Rentang Skor	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	0	0.0%
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	0	0.0%
2,61 – 3,40	Cukup	4	13.3%
3,41 – 4,20	Sesuai	21	70.0%
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai	5	16.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Maka berdasarkan data praktek kepemimpinan CTP, menunjukkan 16,7% % responden sangat sesuai, 70% sesuai, dan 13,3% cukup sesuai.

d. Persepsi Terhadap Praktek Kepemimpinan *Enable Others to Act*

Tabel 4.16
Praktek Kepemimpinan *Enable Others to Act*

Valid	30
Missing	0
Mean	3.9500
Median	4.0000
Mode	4.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS 14, maka untuk nilai rata-rata dari item pertanyaan praktek kepemimpinan *enable other to act (EOA)* adalah 3,95, maka prinsip praktek kepemimpinan EOA sesuai dengan praktek kepemimpinan responden. Adapun untuk frekuensi dari setiap kategori skor bisa dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.17
Frekuensi Praktek Kepemimpinan *Enable Others to Act*

Rentang Skor	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	0	0.0%
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	0	0.0%
2,61 – 3,40	Cukup	4	13.3%
3,41 – 4,20	Sesuai	18	60.0%
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai	8	26.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Maka berdasarkan praktek kepemimpinan EOA, data menunjukkan 26,7% % responden sangat sesuai, 60% sesuai, dan 13,3% cukup sesuai.

e. Persepsi Terhadap Praktek Kepemimpinan *Encourage the Heart*

Tabel 4.18
Praktek Kepemimpinan *Encourage the Heart*

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3.9300
Median		4.0000
Mode		4.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS 14, maka untuk nilai rata-rata dari item pertanyaan praktek kepemimpinan *encourage the heart (ETH)*, adalah 3,93, maka prinsip praktek kepemimpinan EOA sesuai dengan praktek kepemimpinan responden. Adapun untuk frekuensi dari setiap kategori skor bisa dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.19
Frekuensi Praktek Kepemimpinan *Encourage the Heart*

Rentang Skor	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	0	0.0%
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	0	0.0%
2,61 – 3,40	Cukup	5	16.7%
3,41 – 4,20	Sesuai	18	60.0%
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai	7	23.3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Maka berdasarkan praktek kepemimpinan ETH, data menunjukkan 23,3% % responden sangat sesuai, 60% sesuai, dan 16,7% cukup sesuai.

4.4. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk melihat hasil dari pertanyaan penelitian yang diajukan maka perlu disampaikan secara lebih deskriptif hasil dari penelitian agar bisa dilihat implikasinya secara nyata. Demikian kaitannya dengan penelitian yang mengukur dampak pendidikan kepemimpinan pemuda dengan melihat pengalaman pembelajaran, kompetensi dan relevansi lulusan dengan organisasi serta praktek-praktek kepemimpinan yang ditampilkan oleh lulusan Pengkajian Ketahanan Nasional Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan (PKN-KSPK), maka berdasarkan hasil penelitian telah ditemukan jawaban

Dari hasil pengujian data dan melalui analisis statistik sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dalam bab ini akan dipaparkan analisis deskripsi hasil penelitian mengenai dampak penyelenggaraan pendidikan kepemimpinan pemuda melalui PKN-KSPK. Uraian lengkap tentang hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut

:

4.4.1. Analisis Deskripsi Pengalaman Pembelajaran

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap variabel ini, ternyata ditemukan dampak pengalaman pembelajaran yang memberikan kontribusi dalam organisasi adalah pengalaman pembelajaran di masyarakat. Hal ini bisa dipahami bahwa pengalaman pembelajaran melalui pengalaman belajar di masyarakat di PKN-KSPK membantu dalam pelaksanaan organisasinya, hal ini dikatrenakan pembelajaran di masyarakat adalah pembelajaran langsung yang bisa dijadikan sebagai pengalaman nyata yang bisa dijadikan landasan dalam berorganisasi.

Adanya dampak dari pendidikan melalui pengalaman pembelajaran ini terhadap organisasi bisa dilihat dari program pendidikan kepemimpinan pemuda yang bisa lebih diarahkan kepada pembelajaran langsung (*learning by doing*) dengan mengkombinasikan antara teori dan praktek yang yang bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peserta didik atau mahasiswa yang mengikuti pendidikan. Sehingga menurut Soedijarto (2004) pembelajaran akan bermakna apabila belajar melakukan sesuatu dalam situasi yang konkrit tidak hanya terbatas pada penguasaan keterampilan mekanistik, melainkan meliputi kemampuan berkomunikasi, berkerjasama dengan orang lain, mengelola dan mengatasi konflik, menjadi sesuatu yang penting.

4.4.2. Analisis Deskripsi Dampak Pendidikan terhadap Kompetensi dan Relevansinya dengan Organisasi Lulusan

Pendidikan kepemimpinan yang dilakukan mempunyai tujuan menumbuhkembangkan jiwa kepemimpinan dan kompetensi kepemimpinan pemuda agar bisa berdaya saing. Kompetensi yang dimiliki oleh lulusan ini diharapkan bisa menjadi bekal yang berguna untuk menjalankan roda organisasi. Kompetensi ini menjadi penting karena dalam pendidikan sekarang kompetensi menjadi sesuatu yang utama mencakup pada pengetahuan, keterampilan dan juga sistem nilai seperti yang diungkapkan oleh Kay (Mulayasa,2003: 40) pendidikan dengan pendekatan kompetensi merupakan "...an approach to instruction

that aims to teach each students the basic knowledge, skill attitudes, and values essential to competence". Maka dengan kondisi secara umum dari lulusan yang menguasai kompetensi diharapkan bisa mengaplikasikan kompetensi yang dimilikinya

Pendekatan kompetensi yang diharapkan pada lulusan pendidikan kepemimpinan pemuda agar menjadi pemimpin perlu menjadi perhatian karena seperti yang diungkapkan oleh Donald Clark (2001) ketika seorang pemimpin masuk ke dalam suatu kondisi untuk mempengaruhi yang lain untuk menantang proses memerlukan satu set kompetensi yang merupakan "tool inners" untuk bisa memotivasi, mengarahkan sistem dan proses dan kompetensi yang dimiliki harus harus bisa mengarah pada kemampuan yang sifatnya kompetensi inti, kompetensi kepemimpinan dan kompetensi profesional.

Proses pendidikan kepemimpinan kepada pemuda yang berkecimpung dalam organisasi kepemudaan sejatinya bisa menghadirkan model pimpinan yang memiliki model dalam mengelola organisasi dengan kemampuan teoritis dan praktis tentang kepemimpinan dengan demikian seperti yang diungkapkan oleh Berke et.al. (2008) bahwa dalam menghadapi tantangan dan kondisi organisasi seorang pemimpin harus bisa menjawab tantangan yang berimplikasi pada tantangan secara individu dan organisasi.

Hasil data penelitian menunjukkan bahwa 32,5% responden menyatakan sangat menguasai kompetensi, 60,4% menyatakan menguasai, 6,7% menyatakan kurang menguasai dan 0,5% menyatakan tidak menguasai. Dengan melihat data maka secara umum lulusan pendidikan kepemimpinan melalui PKN-KSPK menguasai kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan suatu organisasi.

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh para lulusan diharapkan menjadi suatu kekuatan dari para lulusan untuk menjalankan roda organisasi dari para lulusan untuk bisa berkiprah lebih banyak lagi dan bisa menjadikan organisasinya mempunyai daya saing sesuai dengan memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya.

Oleh karena itu secara lebih mendalam kompetensi yang diharapkan bisa menjadikan lebih bisa diaplikasikan oleh para lulusan, terlebih dahulu harus ditentukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pemuda dan organisasi kepemudaan seperti yang diungkapkan Byrne and Ress (2006).

Selain itu apabila dilihat dari segi relevansi pendidikan dengan kebutuhan organisasi pendidikan kepemimpinan ini secara umum responden menyatakan bahwa adanya kesesuaian pendidikan dengan organisasi responden hal ini menjadikan bahwa pendidikan memiliki dampak dalam pengembangan organisasi responden secara lebih jauh dilihat dari kebutuhan organisasi, kinerja organisasi, proses jenjang/karir kepemimpinan dan kualifikasi kepemimpinan dampaknya secara umum sudah dirasakan oleh responden dan secara kebutuhan responden lebih menginginkan kompetensi yang sifatnya spesifik berkaitan dengan kepemimpinan.

Untuk mendukung pada kompetensi yang didapatkan sebagai dampak dari pendidikan tidak akan terlepas dari beberapa faktor yang ikut mempengaruhi dalam pencapaian kompetensi lulusan seperti desain kurikulum, materi pembelajaran, kualitas pembelajaran, dan sarana pembelajaran sinergi dari faktor-faktor ini akan mempengaruhi akan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Dengan demikian kalau melihat kepada data yang ada berkaitan dengan penilaian lulusan berkaitan dengan desain kurikulum, materi pembelajaran, kualitas pembelajaran dan sarana pembelajaran secara umum berada pada kisaran memuaskan dan cukup memuaskan. Tentunya hal ini menjadi suatu bahan pertimbangan khususnya bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan kompetensi lulusan pendidikan kepemimpinan pemuda agar kompetensi yang dimiliki oleh lulusan bisa lebih baik lagi.

Hal lain yang bisa diungkapkan apabila melihat komposisi responden yang 93% bekerja apabila dilihat dari riwayat pekerjaan berdasarkan data yang ada terlihat bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan ilmu yang dipelajari 78,6 responden menyatakan berhubungan dan 21,4% responden

menyatakan tidak ada hubungannya. Selain itu dilihat dari kebutuhan tempat bekerja terhadap alumni 10.7% responden menyatakan sangat tinggi, 35.7% menyatakan tinggi, 39.3% menyatakan rendah dan 14.3% menyatakan sangat rendah. Dan berkaitan dengan pekerjaan yang sekarang, sebanyak 35.7% responden menyatakan ingin berpindah pekerjaan, dan 64.3% menyatakan tetap. Dengan melihat data berkaitan dengan riwayat pekerjaan terlihat bahwa relevansi pendidikan lebih tinggi pada relevansi keorganisasian dibandingkan dengan relevansi pada pekerjaan hal ini menjadi wajar karena pendidikan kepemimpinan pemuda diarahkan relevansinya pada keorganisasian, akan tetapi karena waktu di dalam organisasi dibatasi oleh masa jabatan dalam organisasi alumni harus bisa mentransformasikan kemampuan yang diperolehnya dalam organisasi dan juga mempersiapkan diri dalam mobilitas sosialnya setelah tidak berada dalam organisasi.

4.4.3. Analisis Deskripsi Praktek-praktek Kepemimpinan.

Untuk praktek kepemimpinan secara umum bisa digambarkan bahwa secara umum responden berada pada 3,9. Jika dilihat dari rentang jawaban 1-5 maka dapat dinyatakan bahwa untuk praktek-praktek kepemimpinan masuk dalam kategori sesuai artinya adanya kesesuaian antara prinsip-prinsip praktek kepemimpinan dengan praktek kepemimpinan responden dalam organisasi. Hal ini bahwa pendidikan secara umum mempunyai dampak bagi responden dalam mempraktekkan prinsip-prinsip praktek kepemimpina yang dikembangkan oleh Kouzes and Posner (2002) yang terdiri dari 5 aspek yaitu *model the way, inspire a share vison, challenge the process, enabling others to act* dan *encourage the heart*. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :

1. *Model the way*, dalam praktek kepemimpinan *model the way* pemimpin memberi teladan dan mempraktikkan hal-hal yang pokok, pemimpin menjadi model dalam bagi apa yang dipegang teguh daripada hanya bersikukuh dalam pada nilai-nilai yang bersifat pribadi dan eksklusif. Dalam proses memberikan contoh pemimpin berusaha

untuk memimpin pengikutnya dari "apa yang dipercaya" menjadi "apa yang kita percaya" dan dari data penelitian secara umum responden berada nilai 3,8 artinya ada kesesuaian antara prinsip praktek-praktek kepemimpinan dengan praktek kepemimpinan responden dalam organisasi walaupun dari 5 aspek *model the way* merupakan aspek yang nilainya paling rendah dibandingkan dengan aspek yang hal ini menunjukkan dalam proses praktek kepemimpinan menjadi contoh adalah sesuatu yang tidak mudah dan senantiasa perlu terus diasah.

2. *Inspire a Share Vison*, dalam menginspirasi seseorang seorang pemimpin harus mampu untuk mengubah cara pandang mereka tentang sesuatu yang lama dan memberikan sesuatu yang baru yang belum diciptakan sebelumnya. Dalam praktek kepemimpinan ini responden 3,86 atau sesuai dengan demikian responden bisa mempraktekkan *inspire a share vision* dalam praktek keorganisasiannya dengan demikian diharapkan responden bisa memberikan ide-ide besar untuk kemajuan organisasi.
3. *Challenge the process*, dalam praktek kepemimpinan ini responden ini pemimpin menjadi pionir dalam yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui, mencari peluang untuk melakukan inovasi, tumbuh dan melakukan perbaikan. Dalam hal ini data menunjukkan bahwa rata-rata responden berada pada nilai 3,85 artinya responden bisa mempraktekkannya dalam organisasinya.
4. *Enable others to act*, dalam praktek kepemimpinan ini pemimpin memungkinkan orang lain untuk bertindak, memupuk kolaborasi dan membangun kepercayaan, pemimpin membuat orang lain merasa kuat, mampu dan memiliki komitmen. Dalam hal ini secara umum persepsi responden menunjukkan pada nilai 3,95 artinya responden menilai bisa mempraktekkan prinsip kepemimpinan dalam kehidupan berorganisasi.
5. *Encourage the heart*, dalam praktek kepemimpinan ini seorang pemimpin harus menyemangati jiwa para pengikutnya untuk terus melangkah memberikan tindakan yang tulus dalam usaha untuk

memperdulikan pengikut dan untuk mengangkat semangat dan membuat pengikut terus maju dalam hal ini menurut Covey (2008) pemimpin bisa melaksanakan dengan penuh semangat, dan memberikan sumbangan yang bermakna. Dalam praktek kepemimpinan ini responden berada ada kisaran 3,9 artinya adanya kesesuai prinsip ini dalam perilaku kepemimpinannya dalam organisasi.

4.4.4. Faktor-faktor Yang Menghambat

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan, faktor-faktor yang menghambat proses pendidikan berdasarkan pertanyaan terbuka yang berikan kepada responden, secara umum faktor-faktor yang menghambat antara lain :

1. Beasiswa yang diberikan tidak penuh dengan biaya untuk hidup (*living cost*) hal ini menyebabkan kondisi yang tidak optimal dalam mengikuti proses pendidikan, hal ini berdampak pada terpecahnya konsentrasi peserta pendidikan kepemimpinan pemuda dalam hal pemenuhan pekerjaan, waktu organisasi dan juga untuk perkuliahan.
2. Sarana dan Prasarana yang menunjang pembelajaran, hal ini dikarenakan tidak adanya literatur yang bisa dimiliki oleh mahasiswa dalam menunjang kapasitas intelektualitas dalam kepemimpinan selain belum adanya buku yang bervariasi tentang kepemimpinan yang bisa diakses di perpustakaan
3. Aktualisasi pemahaman melalui aktualisasi di lapangan, hal ini kompetensi yang didapatkan baru sebatas *knowledge* tentang kepemimpinan tanpa praktek-praktek yang mengasah kemampuan lain dalam hal kepemimpinan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan penelitian tentang Persepsi Alumni Terhadap Program Pendidikan Kepemimpinan Pemuda sebagaimana telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka selanjutnya dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

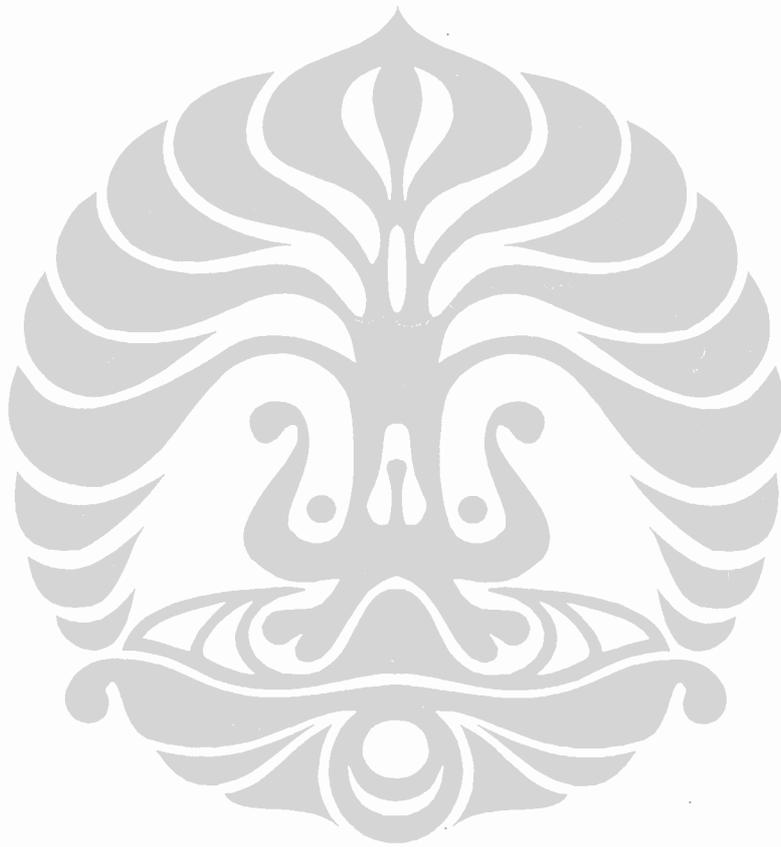
1. Hasil pengujian data secara statistik mengenai persepsi alumni terhadap pengalaman pembelajaran menunjukkan bahwa persepsi alumni dari pengalaman pembelajaran yang berkontribusi dalam organisasi adalah pembelajaran yang ada hubungannya dengan masyarakat. Dan secara lebih jauh pengalaman pembelajaran dilihat dari proses pembelajaran melalui desain program/kurikulum, materi pembelajaran, kualitas pembelajaran dan sarana pembelajaran, persepsi mayoritas menyatakan memuaskan.
2. Hasil pengujian data secara statistik mengenai persepsi terhadap penyelenggaraan pendidikan terhadap kompetensi, persepsi mayoritas menunjukkan menguasai kompetensi dengan demikian pendidikan dinilai meningkatkan penguasaan kompetensi lulusan. Adapun berdasarkan pengujian data secara statistik mengenai persepsi terhadap penyelenggaraan pendidikan dan relevansinya dengan organisasi dilihat dari tinjauan terhadap proses karir/jenjang kepemimpinan kebutuhan dalam organisasi, kinerja dalam organisasi, dan kualifikasi kepemimpinan secara umum menilai sesuai dengan organisasinya.
3. Hasil pengujian data secara statistik persepsi alumni terhadap praktek-praktek kepemimpinan secara umum dipersepsi pada kategori sesuai atau menurut persepsi alumni ada kesesuaian antara prinsip-prinsip praktek kepemimpinan yang telah dipelajari dalam pendidikan dengan praktek-praktek kepemimpinan di dalam organisasi.

5.2. Saran

Dalam rangka memberikan masukan sebagai kontribusi nyata terhadap perubahan dan perkembangan penyelenggaraan pendidikan kepemimpinan pemuda, maka penulis mengajukan saran/rekomendasi sebagai berikut :

1. Adanya pengembangan kurikulum kepemimpinan yang lebih spesifik, hal ini berdasarkan pada persepsi alumni yang secara mayoritas menilai struktur kurikulum masih umum belum spesifik untuk itu harus dilakukan dilakukan dengan kerjasama sinergis anatar UI dan Kemenpora beserta alumni untuk mencari formulasi yang sesuai dengan kebutuhan peserta program dan organisasinya untuk program berikutnya sehingga kemampuan yang dimiliki oleh lulusan bisa lebih khusus tidak global, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan yang dalam struktur kurikulum hanya terdiri 2-4 SKS.
2. Dosen- dosen yang memberikan materi tidak hanya berasal dari kalangan akademisi tetapi adanya pengayaan dari dosen tamu yang memberikan pemahaman tentang kepemimpinan berdasarkan pengalaman langsung sehingga bisa mempunyai referensi dalam mengaktualisasikan nilai-nilai kepemimpinan.
3. Pembelajaran yang lebih banyak menuangkan dalam aplikasi di lapangan sehingga proses pembelajaran mengarahkan pada peserta program terlibat aktif dalam proses pendidikan tidak hanya terpaku pada pembelajaran yang bersifat klasikal, tetapi juga bisa dilakukan dengan pembelajaran yang terjun langsung ke lapangan seperti melalui studi banding, atau kunjungan tokoh.
4. Penyediaan sarana penunjang yang lebih baik lagi khususnya dalam pengadaan bahan ajar yang bisa diakses oleh peserta program khusus yang berkaitan dengan literatur yang bervariasi tentang kepemimpinan.
5. Sinergitas antara Kemenpora dan peserta program untuk bisa mengaktualiasikan ilmu yang didapatkan dalam program-program Kemenpora yang lain sehingga ada keterkaitan program pendidikan kepemimpinan dengan program lain.

6. Pemberian beasiswa penuh kepada peserta program sehingga peserta program bisa lebih fokus lagi mengikuti pendidikan yang ada tidak terpecah konsentrasi dengan aspek yang lain.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi & Safrudin, Cepi. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Berke, D., Kossler, M.E., and Wakefield, M. (2008). *Developing Leadership Talent*. United States Of America: Pfeiffer.
- Byrne, Jo-Ann C., Rees, Richard T., (2006). *The Succesfull Leadership Development Program : How to Build and How to Keep It Going*. United States Of America: Pfeiffer
- Clark, Donald. (2001). *Leadership*. Pfeifer. United States of America
- Dewanata, Pandu, Syaifullah Chavchay. (2008). *Rekonstruksi Pemuda*. Jakarta: Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga.
- Gerungan, WA., (1991). *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco.
- Kirkpatrick, Donald L, James. (2006). *Evaluating Training Programs, The Four Level. 3th edition*. USA: Berret-Koehler Publisher.
- Kouzes, J.M. & Posner, B. Z. (2002). *Leadership Challenge: Tantangan Kepemimpinan* (Revyani Sjahrial, Penerjemah). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kouzes, J.M. & Posner, B. Z. (2003). *Leadership Practices Inventory : Feedback Report for Sample Leader Administration*. Pfeifer.
- Lind, et a., (2007). *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global* (Chriswan Sungkono, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Milton, Charles, R., (1981). *Human Behaviour. Three Levels of Behaviour*. New York: Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs.
- Muladi. (2008). *Indonesia Masa Depan : Peran Kaum Muda dalam Perspektif Ketahanan Nasional*. Dialog Pemuda Tingkat Nasional "80 Tahun Sumpah Pemuda Momentum Pembangunan Pemimpin Berkarakter". 21 Oktober 2008.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung; PT. Remaja Rosda Karya.
- Nazir, Mohammad. (1983). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Pareek, U., (1984). *Perilaku Organisasi : Seri Manajemen No. 98*. Jakarta: PT Pustaka Pressindo.
- Robbin, Stephen. (2001). *Organizational Behaviour. 9th edition*. New Jersey: Prentice Hill.
- Schomburg H. 2003. *Handbook for Graduate Tracer Studies*. Center for Research on Higher Education and Work. University of Kassel. Kassel. Germany.
- Soedijarto. (2004). *Kurikulum, Sistem Evaluasi, dan Tenaga Pendidikan sebagai Unsur Strategis dalam Penyelenggaraan Sistem Pengajaran Nasional*. Jurnal BPK Penabur No. 03/Th.III/Desember 2004.
- Surachmad, Winarno. (1985). *Dasar dan Teknik Research*. Bandung: Tarsito
- Sumodiningrat, Gunawan. (2008). *Membangun Karakter Bangsa*. Dialog Pemuda Tingkat Nasional "80 Tahun Sumpah Pemuda Momentum Pembangunan Pemimpin Berkarakter". 21 Oktober 2008
- Stufflebeam, D.L. (2003). *The CIPP Model for Evaluation*, the article presented at the 2003 annual conference of the Oregon Program Evaluators Network (OPEN) 3 Oktober 2005. <http://www.wmich.edu/evalctr/cippmodel>.
- Sukardi. (2009). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R., (2008). *Karakter Bangsa dalam Perspektif Pedagogik Kontemporer*. Refleksi Karakter Bangsa, Jakarta: Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga, Ikatan Alumni Universitas Indonesia dan Penerbit Forum Kajian Antropologi Indonesia.

Dokumen Lembaga

Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2015

Rencana Strategis kementerian Pemuda dan Olahraga 2010-2015

Term of Reference (TOR) Program Pembinaan Generasi Muda (Pusat Pengkajian Kepemimpinan Pemuda)

Pedoman Pelaksanaan Kepemimpinan Pemuda Indonesia: Implementasi Kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Pemuda Tahun 2009. Deputi Pengembangan Kepemimpinan Pemuda Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia

Undang-Undang

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang No. 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan.





A5	Alamat rumah/kontak:
	Kelurahan:, Kecamatan :, Kabupaten :
	Propinsi :
	No telp: Kode pos <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	No HP (mobile phone) :
A6	Alamat e-mail:

B. Riwayat Pendidikan

B1	Tahun masuk program sarjana : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Bulan dan Tahun lulus (wisuda): <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
B2	Dimana saudara menyelesaikan program sarjana ?	
	Nama universitas	
	Kota/negara	
	Fakultas/Departemen/Jurusan	
B3	Apakah saudara aktif dalam organisasi ketika mengikuti pendidikan sarjana (S1) ?	
	1. ya	[]
	2. tidak, mengapa (LANGSUNG KE BAGIAN B5)	[]
	1. sibuk	
	2. tidak berminat	
	3. tidak sempat	
	4. tidak cocok dengan organisasi yang ada	
	5. lainnya, sebutkan	
B4	Dimana saudara aktif dalam organisasi ? (TULISKAN JAWABAN PADA KOLOM 1 BILA HANYA BERORGANISASI 1X, dan TAMBAHKAN INFORMASI PADA KOLOM 2 BILA SAUDARA BERORGANISASI LEBIH DARI 1 X)	
		1
		2
	Nama Organisasi	
	Bentuk Organisasi	
	Tahun	
	Posisi/Jabatan	
B5	Tahun masuk program pascasarjana PKN-KSPKUI : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Bulan dan Tahun lulus (wisuda): <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
B6	Berapa IPK terakhir Saudara? __ , __ __	[] . [] [] []
B7	Setelah lulus Pascasarjana dari PKN-KSPKUI, apakah Saudara bersekolah lagi?	
	1. ya	[]
	2. tidak (LANGSUNG KE PERTANYAAN B10)	

B8	Dimana Saudara bersekolah? (TULISKAN JAWABAN PADA KOLOM 1 BILA HANYA BERSEKOLAH 1X, dan TAMBAHKAN INFORMASI PADA KOLOM 2 BILA SAUDARA BERSEKOLAH LEBIH DARI 1 X)	
	1	2
	Nama universitas	
	Kota/negara	
	Fakultas/Departemen/Jurusan	
B9	Apa alasan <u>utama</u> Saudara bersekolah lagi? (HANYA SATU JAWABAN) 1. Daripada nganggur 2. Perlu untuk bekerja 3. Merasa ilmu yang dimiliki masih kurang 4. Ada kesempatan 5. Sebagai syarat dalam pekerjaan (di tempat bekerja) 6. Kurang yakin bila hanya di bidang ini saja 7. Lainnya, sebutkan	[]
B10	Setelah lulus, apakah Saudara sudah/pernah bekerja ? 1. Ya 2. tidak, alasan (LANGSUNG KE BAG. E)	[]

C. Riwayat Pekerjaan Pekerjaan Terakhir/Sekarang

C1	Nama tempat bekerja:	
C2	Jenis instansi/bidang usaha/industri:	
	1. Pemerintah (pusat/departemen) 2. Pemerintah (daerah) 3. Pemerintah (BUMN, BHMN)	4. Swasta (jasa) 5. Swasta (manufaktur) 6. Wiraswasta 7. Lainnya, sebutkan
C3	Jabatan/Posisi dalam pekerjaan:	
C4	Bulan dan tahun <u>mulai</u> bekerja:	Bulan dan tahun <u>berhenti</u> bekerja:
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
C5	Bagaimana proses Saudara mendapatkan pekerjaan ini? 1. aktif (mencari sendiri) 2. pasif (ditawari pekerjaan)	[]
C6	Darimana Saudara mengetahui atau mendapatkan informasi mengenai adanya pekerjaan ini? (MOHON JAWAB SEMUA PERTANYAAN)	
	ya	tidak

E. Pengalaman pembelajaran dan masukan bagi pendidikan di PKN-KSPKUI

E1	Saat belajar di PKN-KSPKUI, menurut Saudara seberapa penting pengalaman pembelajaran berikut ini memberikan kontribusi dalam organisasi kemasyarakatan pemuda?				
		Sangat penting	Penting	Kurang penting	Tidak penting
	1. pengalaman belajar di dalam kelas	4	3	2	1 []
	2. pengalaman belajar di laboratorium	4	3	2	1 []
	3. pengalaman belajar di masyarakat	4	3	2	1 []
	4. pengalaman magang di perusahaan/instansi	4	3	2	1 []
	5. pengalaman belajar dalam organisasi kampus	4	3	2	1 []
	6. pengalaman belajar dalam pergaulan kampus	4	3	2	1 []
	7. pengalaman belajar mandiri	4	3	2	1 []

F. Indikator kompetensi dan daya saing

F1	Saat baru lulus, sejauh mana Saudara merasa mampu bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lain?				[]
	1. sangat mampu	2. mampu	3. kurang mampu	4. sangat tidak mampu	
F2	Sejauh ini, menurut Saudara lulusan PKN-KSPKUI yang bagaimana yg diperlukan oleh organisasi kemasyarakatan pemuda? 1. generik (umum) 2. spesifik				[]
F3	Saat baru lulus, menurut penilaian Saudara, sejauh mana Saudara menguasai kompetensi berikut?				
		Sangat menguasai	Menguasai	Kurang menguasai	Tidak menguasai
	1. Pengetahuan umum	4	3	2	1 []
	2. Bahasa Inggris	4	3	2	1 []
	3. Komputer	4	3	2	1 []
	4. Metodologi penelitian	4	3	2	1 []
	5. Pengetahuan teoritis spesifik program studi	4	3	2	1 []
	6. Pengetahuan praktis spesifik program studi	4	3	2	1 []
	7. Pemecahan masalah dan analisis	4	3	2	1 []
	8. Pengambilan keputusan	4	3	2	1 []
	9. Manajemen organisasi	4	3	2	1 []
	10. Organisasi personal dan manajemen waktu	4	3	2	1 []
	11. Kerjasama tim	4	3	2	1 []
	12. Keterampilan komunikasi lisan	4	3	2	1 []
	13. Keterampilan komunikasi tertulis	4	3	2	1 []
	14. Kreativitas, Inovasi dan Perubahan	4	3	2	1 []

15. Analisis masalah sosial yang kompleks	4	3	2	1	[]
16. Negosiasi dan penanganan konflik	4	3	2	1	[]
17. Proses pemberdayaan masyarakat	4	3	2	1	[]
18. Kewirausahaan	4	3	2	1	[]
19. Kepemimpinan/ <i>leadership</i>	4	3	2	1	[]

F4 Dalam organisasi, menurut penilaian Saudara sejauh mana kompetensi berikut diperlukan?					
	Sangat dibutuhkan	Dibutuhkan	Kurang dibutuhkan	Tidak dibutuhkan	
2. Pengetahuan umum	4	3	2	1	[]
2. Bahasa Inggris	4	3	2	1	[]
3. Komputer	4	3	2	1	[]
4. Metodologi penelitian	4	3	2	1	[]
5. Pengetahuan teoritis spesifik program studi	4	3	2	1	[]
6. Pengetahuan praktis spesifik program studi	4	3	2	1	[]
7. Pemecahan masalah dan analisis	4	3	2	1	[]
8. Pengambilan keputusan	4	3	2	1	[]
9. Manajemen organisasi	4	3	2	1	[]
10. Organisasi personal dan manajemen waktu	4	3	2	1	[]
11. Kerjasama tim	4	3	2	1	[]
12. Keterampilan komunikasi lisan	4	3	2	1	[]
13. Keterampilan komunikasi tertulis					
14. Kreativitas, Inovasi dan Perubahan					
15. Analisis masalah sosial yang kompleks					
16. Negosiasi dan penanganan konflik					
17. Proses pemberdayaan masyarakat					
18. Kewirausahaan					
19. Kepemimpinan/ <i>leadership</i>					

F5	<p>Kompetensi atau nilai lebih apa yang Sudara dapatkan selama kuliah di PKN-KSPKUI ? (Kalau kurang boleh menuliskan jawaban di halaman belakang kuesioner)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----	---

F6	<p>Menurut Saudara apa kekuatan dari program studi PKN-KSPKUI ? (Kalau kurang boleh menuliskan jawaban di halaman belakang kuesioner)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
F7	<p>Menurut Saudara apa kelemahan dari program studi PKN-KSPKUI ? (Kalau kurang boleh menuliskan jawaban di halaman belakang kuesioner)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
F8	<p>Menurut Saudara apa yang mendukung dalam mengikuti kuliah di PKN-KSPKUI ? (Kalau kurang boleh menuliskan jawaban di halaman belakang kuesioner)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
F9	<p>Menurut Saudara apa kelemahan dari program studi PKN-KSPKUI ? (Kalau kurang boleh menuliskan jawaban di halaman belakang kuesioner)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

KUESIONER PENELITIAN

“PERSEPSI ALUMNI TERHADAP PROGRAM PENDIDIKAN KEPEMIMPINAN PEMUDA DI PERGURUAN TINGGI X”

Nomor Responden : _____

Tanggal/Bulan/Tahun : _____

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan atau pernyataan di bawah ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik, atau memberi tanda [V] pada kotak jawaban yang telah disediakan .
2. Berikan jawaban sejujurnya setiap pernyataan yang dilakukan, karena jawaban hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

Identitas Responden

Jenis Kelamin : [] Pria [] Wanita Usia : _____

Status Perkawinan : [] Lajang [] Menikah [] Janda/Duda

Nama Organisasi : _____ Departemen/bagian: _____

Jabatan : _____ Keahlian/Pekerjaan Utama: _____

Pendidikan terakhir : Pascasarjana Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan

: Lulus Tahun _____ /Angkatan _____

: Sarjana _____ /Lulus tahun _____

Suku Bangsa : _____ Bahasa daerah yang dikuasai : _____

Bahasa komunikasi di rumah : _____

Adat/istiadat yang dominan di keluarga : _____

Bacalah dengan seksama pernyataan – pernyataan dibawah ini yang menggambarkan interaksi anda sebagai atasan dengan bawahan anda dalam situasi kerja. Kuesioner ini menggambarkan mengenai bagaimana anda memimpin anak buah dalam bekerja. Tidak ada jawaban yang salah atau pun benar dalam kuesioner ini. Pilihlah alternatif jawaban yang paling tepat menggambarkan diri anda.

1 = Sangat tidak sesuai menggambarkan diri saya

2 = ada kalanya (Sedikit) Sesuai – menggambarkan diri saya

3 = lebih banyak tidak sesuainya daripada sesuainya (Agak Sesuai) – menggambarkan diri saya

4 = lebih banyak sesuainya daripada tidak sesuainya – menggambarkan diri saya

5 = sangat sesuai menggambarkan diri saya

Contoh : Menepati janji-janji pada para bawahan [4]

Bila angka empat saya lingkari berarti pernyataan di atas banyak sesuai menggambarkan diri saya

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Menetapkan contoh – contoh pribadi bagi para bawahan	1	2	3	4	5

2	Berpandangan jauh depan dan mengkomunikasikan dengan bawahan	1	2	3	4	5
3	Mengembangkan kemampuan dan keahlian bawahan	1	2	3	4	5
4	Mengembangkan atmosfir kerja yang kooperatif	1	2	3	4	5
5	Secara terbuka memuji bawahan yang menampilkan kualitas kerja yang baik atau mencapai target kerja	1	2	3	4	5
6	Menyetarakan bawahan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu	1	2	3	4	5
7	Mendeskrripsikan kemampuan ideal yang dibutuhkan karyawan	1	2	3	4	5
8	Membantu bawahan mengerjakan tugas yang mengandung resiko	1	2	3	4	5
9	Menjadi pendengar yang baik bagi para bawahan	1	2	3	4	5
10	Memberikan dorongan/dukungan yang membesarkan hati bawahan	1	2	3	4	5
11	Menepati janji-janji pada para bawahan	1	2	3	4	5
12	Membicarakan visi mengenai masa depan organisasi dengan bawahan	1	2	3	4	5
13	Mengikuti perkembangan yang terjadi pada para bawahan	1	2	3	4	5
14	Menghadapi bawahan dengan satu dan menghargai	1	2	3	4	5
15	Memperlihatkan dukungan dan penghargaan pada bawahan	1	2	3	4	5
16	Menerima umpan balik bawahan atas tindakan-tindakan yang kita lakukan	1	2	3	4	5
17	Menetapkan prinsip dasar bagi organisasi	1	2	3	4	5
18	Menanyakan apa yang dapat kita pelajari dari kesalahan yang terjadi	1	2	3	4	5
19	Mendukung keputusan yang dibuat oleh bawahan	1	2	3	4	5
20	Secara terbuka mengenali perilaku kerja yang sesuai dengan nilai – nilai yang ditampilkan oleh bawahan	1	2	3	4	5
21	Mengembangkan kesepakatan-kesepakatan dengan bawahan berdasarkan nilai – nilai yang disepakati dalam organisasi	1	2	3	4	5
22	Komunikator yang baik dalam mengatasi masalah	1	2	3	4	5
23	Menetapkan target kerja dan perencanaan untuk mencapainya	1	2	3	4	5
24	Memberikan kebebasan dan peluang bawahan untuk memilih	1	2	3	4	5
25	Merayakan keberhasilan – keberhasilan yang dicapai	1	2	3	4	5
26	Membicarakan nilai – nilai dan prinsip – prinsip kerja dengan bawahan	1	2	3	4	5
27	Mengkomunikasikan tujuan dan makna organisasi dengan bawahan	1	2	3	4	5
28	Berinisiatif melakukan eksperimen untuk mencapai hasil yang lebih baik	1	2	3	4	5
29	Memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memimpin	1	2	3	4	5
30	Kreatif dalam mengenali keberhasilan kerja bawahan	1	2	3	4	5

SELESAI. TERIMA KASIH ATAS KERJASAMANYA.