



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KOMPETENSI PESERTA DIKLAT
KEPEMIMPINAN SISWA: KASUS PESERTA BIMBINGAN
LATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN (BLDK) 2009
ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BOGOR**

TESIS

RAMA ADEYASA

0806449222

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL

PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN

KEPEMIMPINAN

JAKARTA

JULI 2010



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KOMPETENSI PESERTA DIKLAT
KEPEMIMPINAN SISWA: KASUS PESERTA BIMBINGAN
LATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN (BLDK) 2009
ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BOGOR**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**RAMA ADEYASA
0806449222**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN
KEPEMIMPINAN
JAKARTA
JULI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Rama Adeyasa

NPM : 0806449222

Tanda Tangan :



Tanggal : 01 Juli 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Rama Adeyasa
NPM : 0806449222
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian
Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Judul Tesis : Analisis Kompetensi Peserta Diklat Kepemimpinan Siswa:
Kasus Peserta Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan
(BLDK) 2009 Organisasi Siswa Intra Sekolah
Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bogor

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 Peminatan Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

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

Pembimbing : Drs. Johannes Sutoyo, M.A. (.....)

Penguji : Drs. Rizalwan Habdi, M.Si. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 01 Juli 2010

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT yang selalu memberikan segala rahmatNya. Tidak lupa pula menghaturkan sholawat kepada Rasulullah saw sebagai panutan umat.

Penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Magister Sains pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia. Penulis meyakini bahwa mustahil studi penulis dan pengerjaan tesis ini dapat rampung pada waktunya tanpa bantuan pelbagai pihak. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia yang memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi jenjang magister di Universitas Indonesia melalui program beasiswanya;
- (2) Drs. Johannes Sutoyo, M.A. yang dengan sabar telah membimbing penulis selama pengerjaan tesis ini;
- (3) Dr. Amy S. Rahayu, M.Si., serta Drs. Rizalwan Habdi, M.Si. atas segala masukan yang berharga untuk perbaikan tesis ini;
- (4) Drs. H. Agus Suherman, M.Pd., serta segenap guru SMA Negeri 1 Bogor atas izin, bantuan, dan kemudahan bagi penulis dalam pengerjaan tesis ini;
- (5) Seluruh dosen Program Pascasarjana Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia atas segala ilmu yang telah membuka wawasan penulis;
- (6) Segenap staf Kesekretariatan Program Pascasarjana Universitas Indonesia yang kerap direpotkan oleh penulis;
- (7) Seluruh keluarga penulis: Mamah, Kak Oma, Kukak, Tete, Eno, Kak Modi, dan Kak Bambang untuk sebuah kata bermakna keluarga;
- (8) Aa Farid Muliana untuk kebijakan proteksinya yang mengagumkan;
- (9) Saudara-saudara penulis: Achmad Aulia Rachman, Duan Bari, Rinal Satria Anugrah, Susilo Haryono, Syahrizal Rahman, Firman Prawiradisastra, serta Kholis Wardan. Siapa kita? "USI-Boteng!";

- (10) Budi Saputro, Raafqi Ranasasmita, dan Sigit Julianto atas segala nasihat dan semangat yang diberikan;
- (11) Rekan-rekan dan siswa di School of Universe atas pengertiannya penulis sering pamit izin;
- (12) Rekan-rekan di Forum Komunikasi Alumni Muslim SMA Negeri 1 Bogor atas dukungan dan kejenakaan selama ini;
- (13) Anak-anak peserta Mentoring dan Mentoring Plus, sudah saatnya untuk melangkah lebih jauh!;
- (14) Rekan-rekan PKN 3: Sungguh kita dapat menuntaskannya kan!;
- (15) Seluruh saudara dan rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa dan dukungannya selama ini.

Pada akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi siapa pun yang membacanya. Kebenaran berasal dari Allah SWT sedangkan kesalahan berasal dari diri penulis, dan karenanya penulis menghaturkan permohonan maaf.

Bogor, 01 Juli 2010

Penulis

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

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

Nama : Rama Adeyasa

NPM : 0806449222

Program Studi :Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Strategik
Pengembangan Kepemimpinan

Fakultas : Pascasarjana

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:

**ANALISIS KOMPETENSI PESERTA DIKLAT KEPEMIMPINAN SISWA:
KASUS PESERTA BIMBINGAN LATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN
(BLDK) 2009
ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BOGOR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, 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: Bogor

Pada tanggal : 01 Juli 2010

Yang menyatakan



(Rama Adeyasa)

ABSTRAK

Nama : Rama Adeyasa
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian
Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Judul Tesis : Analisis Kompetensi Peserta Diklat Kepemimpinan Siswa:
Kasus Peserta Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan
(BLDK) 2009 Organisasi Siswa Intra Sekolah
Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bogor

Telah dilakukan penelitian untuk menganalisis kompetensi peserta diklat kepemimpinan siswa OSIS SMA Negeri 1 Bogor periode 2009/2010. Penelitian dilakukan secara kualitatif untuk mengetahui pencapaian kompetensi peserta diklat ditinjau dari aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap/perilaku. Dijelaskan pula berbagai kendala pada pelaksanaan diklat tersebut. Hasil yang diperoleh menunjukkan pencapaian kompetensi dicapai pada aspek pengetahuan, aspek keterampilan tidak terukur dengan baik, serta aspek sikap menunjukkan variasi. Ditemukan beberapa kendala pada pelaksanaan diklat; ketiadaan target pembelajaran yang jelas, partisipasi aktif peserta yang masih menemui hambatan; serta ketiadaan program lanjutan dari diklat.

Kata kunci:
Kepemimpinan; kompetensi; pendidikan dan pelatihan; siswa

ABSTRACT

Name : Rama Adeyasa
Study Program : Pengkajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian
Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Title: :Competence Analysis of the Participants of Student
Leadership Training: A Case from the Participants of
Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan (BLDK) 2009,
Student Executive Board of Senior High School One Bogor

A study to measure the competence obtained by the participants of student leadership training program 2009 at student executive board (OSIS) SMA Negeri 1 Bogor has been done. This research used qualitative approach to measure the competence obtained by the participants of the training program specifically in its knowledge achievement, skills achievement, and behavior achievement. This research examined the obstacles found in the training. The result show good achievement in knowledge sector, unpredictable result in skills sector, and variance in behavior sector. The obstacles found in this study are; the absence of clear learning objectives; constrain on opportunity for active practice; and the absence of follow-up activities.

Key words:
Competence; leadership; training; student

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penelitian	7
2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Pendidikan dan Pelatihan	13
2.3. Kemangkusan Program Pendidikan dan Pelatihan	18
2.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Program Pendidikan dan Pelatihan	23
3. METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian	25
3.2 Objek Penelitian	26
3.3 Instrumen Penelitian	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Teknik Analisis Data	32
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum Program Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan SMA Negeri 1 Bogor	34
4.2. Hasil Penelitian	36
4.2.1 Pengetahuan	36
4.2.2 Keterampilan	38
4.2.3 Sikap	39
4.2.4 Kendala dalam Program Diklat	41
4.3. Pembahasan	44
4.3.1 Pengetahuan	44
4.3.2 Keterampilan	52
4.3.3 Sikap	57

4.3.4 Kendala dalam Program Diklat	63
5. KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR REFERENSI	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Beberapa Penelitian Mengenai Diklat	5
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Konsep Penelitian	27
Tabel 4.1.	Kesesuaian Tujuan BLDK dengan Materi/Tugas yang Diberikan.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Transkrip Wawancara	78
------------	---------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia terdiri atas berbagai suku bangsa dan usia. Mulai dari usia bayi, anak-anak, remaja, orang dewasa, sampai ke lanjut usia. Perubahan tahapan usia tersebut diiringi dengan perubahan masa pendidikan yang unik setiap jenjangnya. Masa anak-anak dan remaja diisi dengan pendidikan di sekolah, serta bangku kuliah bagi sebagian orang. Ilmu yang diperoleh di bangku sekolah maupun kuliah tersebut kelak digunakan dalam kehidupan di masyarakat.

Suatu hal yang menarik untuk mengetahui ilmu apa saja yang diperoleh selama masa pendidikan. Selain ilmu yang didapat dari proses pengajaran resmi, seseorang juga memperoleh ilmu dari kegiatan berorganisasi di sekolah maupun kampusnya. Ilmu/kompetensi yang didapat dari kegiatan berorganisasi tersebut diharapkan memberi nilai tambah dalam kehidupan bermasyarakat. Misalnya, keterampilan memimpin.

1.1 Latar Belakang

Kehidupan siswa di sekolah terbagi atas dua bagian. Bagian pertama adalah bagian yang berhubungan dengan dunia akademik, seperti belajar di kelas, mengerjakan pekerjaan rumah, serta menghadapi ujian. Bagian kedua berhubungan dengan sisi sosialisasi mereka di sekolah. Sosialisasi tersebut secara umum dapat dibagi dua, yaitu sosialisasi non formal dan formal.

Sosialisasi non formal meliputi kegiatan berkumpul bersama teman-teman dekat. Kegiatan berkumpul tersebut terjadi di mana saja, baik di tempat makan, mushola, lapangan, maupun tempat lainnya. Mereka berkumpul tidak berdasarkan satu institusi tersendiri yang menyatukan mereka. Penyatuan tersebut biasanya terjadi karena perasaan yang sama maupun minat yang sama.

Sosialisasi formal berupa kegiatan berkumpulnya para siswa di sekolah berdasarkan institusi formal, yaitu kelas dan organisasi ekstrakurikuler. Institusi kelas merupakan institusi yang menyatukan para siswa dalam sisi akademik.

Siswa hadir pada awal jam belajar, kemudian beraktivitas bersama sampai jam belajar berakhir, dan setelah itu bubar untuk melanjutkan aktivitas masing-masing.

Institusi formal yang kedua adalah organisasi ekstrakurikuler (ekskul). Ekskul menyatukan siswa yang memiliki kesamaan minat. Seringkali, kegiatan ekstrakul menyita waktu yang lebih banyak bagi para siswa. Mengurus ekstrakul berarti mengagendakan waktu untuk berkumpul menyiapkan kegiatan, mengadakan kegiatan serta mengevaluasinya. Waktu yang digunakan biasanya di luar jam belajar (terkadang siswa menggunakan hak izin untuk tidak belajar di kelas), yaitu pada jam setelah sekolah dan pada saat di rumah.

Duffett, Johnson, Farkas, Kung dan Ott (2004) menyatakan bahwa “terdapat bukti yang kuat bahwa kegiatan yang terstruktur dan terorganisasi seperti kegiatan olahraga, klub, les musik, kelompok agama, maupun kegiatan relawan memberikan peran yang bernilai penting dalam kehidupan siswa” (hlm.15). Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler memberikan dampak baik bagi siswa.

Siswa yang aktif pada ekstrakurikuler tersebut juga terdapat pada salah satu sekolah favorit di Kota Bogor, yaitu Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bogor (Smansa). Siswa dari berbagai angkatan memiliki kontribusi yang berbeda bagi ekstrakurikuler yang diikutinya. Siswa kelas X baru menentukan pilihan ekstrakul dan mulai mengikuti kegiatan, kelas XI adalah saat puncak organisasi karena pada saat tersebut siswa menjadi pemimpin ekstrakul, sedangkan kelas XII adalah saat siswa melepaskan kegiatan ekstrakul dan mulai berkonsentrasi penuh pada institusi akademik sehingga lebih berperan sebagai pemberi nasihat organisasi.

Organisasi yang sebelumnya telah disebutkan memberikan peran yang bernilai penting tersebut dapat dikatakan memberikan pembelajaran memimpin kepada siswa yang mengikutinya. Kegiatan memimpin tersebut memberikan pengalaman positif kepada siswa. Nanus (1992) menyatakan sebagai berikut:

“Setiap sekolah harus mendukung setiap siswanya (bahkan bila perlu mewajibkan) untuk memiliki pengalaman memimpin saat masih menempuh pendidikan di sekolah. Pengalaman tersebut dapat diperoleh dari menjadi ketua kelompok, ketua klub sekolah, mendirikan kelompok minat khusus, atau memimpin pelbagai kegiatan apapun yang berada di

sekolah, mulai dari permainan (olahraga), mengelola koran sekolah, kegiatan perpisahan, maupun menggalang dana”

Pengalaman memimpin tersebut akan terjadi secara bergantian pada setiap angkatan siswa di sekolah. Hal tersebut terjadi karena siklus siswa yang hanya berada di sekolah selama tiga tahun. Pergantian pemimpin yang terjadi secara bergantian tersebut terjadi setelah melalui program pergantian kepengurusan berupa pelatihan dan pendidikan (diklat) bagi para calon pengurus maupun anggota organisasi.

Sinaga (1999) menyatakan bahwa “diklat harus merupakan bagian dari program yang sistematis dan terencana yang pada gilirannya harus memberi manfaat terhadap organisasi” (hlm.61). Salah satu program diklat yang terencana tersebut adalah diklat kepemimpinan OSIS SMAN 1 Bogor yang bernama Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan (BLDK). BLDK memberi manfaat bagi OSIS, baik berdampak langsung maupun tidak langsung.

Manfaat langsung dari BLDK tersebut adalah memberikan kesiapan kepada para penerus organisasi ekstrakurikuler dalam menjalani kepengurusan periode berikutnya. Seluruh calon pengurus OSIS dan para calon pemimpin OSIS periode setahun ke depan diwajibkan mengikuti kegiatan BLDK. Setiap tahun, acara BLDK selalu diadakan dan dikelola oleh panitia yang sebagian besar merupakan peserta BLDK tahun sebelumnya, dengan bantuan dari alumni OSIS.

BLDK merupakan kegiatan yang diadakan untuk mempersiapkan para calon pengurus OSIS SMA Negeri 1. Diadakan dalam format waktu selama kurang lebih satu bulan, para peserta BLDK akan mendapat berbagai materi dan tugas yang berhubungan dengan kepemimpinan maupun pengetahuan lainnya yang akan dibutuhkan dalam menjalankan organisasi OSIS selama setahun ke depan.

Format waktu selama sebulan tersebut dibagi ke dalam dua tahapan. Tahap pertama disebut dengan tahap pra-BLDK yang diikuti oleh para calon kandidat pengurus harian (dewan harian) OSIS periode 2009/2010. Tahap tersebut terdiri atas beberapa fase, yaitu fase CCKK (calon-calon-calon kandidat /*triple* CK), CCK (calon-calon kandidat/*double* CK), CK (calon kandidat), serta KPH (kandidat pengurus harian).

Tahapan pra-BLDK (kecuali fase KPH) diikuti oleh para kandidat pengurus harian. Setiap peralihan fase dari CCK sampai ke KPH merupakan seleksi yang semakin mengerucutkan jumlah para peserta menjadi semakin sedikit sehingga pada tahap KPH dibentuklah delapan orang terpilih yang akan menjadi pengurus harian OSIS. Mekanisme menentukan siapakah dari kedelapan orang tersebut yang akan menjadi ketua OSIS diserahkan kepada mekanisme pemungutan suara yang diikuti oleh seluruh siswa (pemilihan umum siswa).

Fase KPH pada kegiatan pra-BLDK diikuti oleh seluruh KPH terpilih beserta seluruh calon kabinet OSIS 2009/2010 dengan jumlah total 73 orang. Ketujuh puluh tiga orang tersebut mengikuti fase KPH yang merupakan fase terakhir yang berupa puncak acara, yaitu tahap BLDK sebagai kegiatan latihan dasar kepemimpinan.

Akan tetapi, meskipun acara puncak berupa tahap BLDK diadakan selama tiga hari dengan muatan penuh ke arah pelatihan kepemimpinan dan penyiapan kerjasama maupun pembentukan kekokohan tim, acara pra-BLDK juga memberikan peran penting dalam membentuk kepribadian siswa sebagai pemimpin.

Sebagai bagian tidak terpisahkan, sejak awal kegiatan pra-BLDK telah memberikan berbagai penugasan dan materi kepemimpinan untuk siswa. Materi dan penugasan tersebut yang dibentuk dengan lebih kuat lagi pada acara puncak (tahap) BLDK. Setelah BLDK selesai, maka para peserta diharapkan menerapkan ilmu dan kompetensi yang diperolehnya dalam menjalankan aktifitas organisasi OSIS.

Kompetensi seperti apa yang diberikan kepada para siswa, tentu disesuaikan dengan kebutuhan siswa tersebut. Pemberian kompetensi tersebut diberikan berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dari suatu program diklat. Umumnya diadakan penelitian yang dibuat untuk mengetahui kemangkusan pencapaian tujuan dari program diklat. Dalam analisis kemangkusan tersebut biasanya dianalisis kompetensi yang diberikan selama pelatihan dan diperhatikan apakah kompetensi tersebut sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa penelitian analisis diklat yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1
Beberapa Penelitian Mengenai Diklat

No.	Penelitian	Judul	Hasil
1.	Tesis oleh Abdul Malik Ditu	Studi Evaluasi Efektifitas Pelaksanaan Diklat di Depdagri	Efektifitas diklat didasarkan kepada aspek pelaksanaan diklat yaitu analisis kebutuhan diklat, kurikulum, peserta, widyaiswara, penyelenggara, sarana dan prasarana diklat, serta dana.
2.	Tesis oleh Eddy Hasan	Efektifitas Diklat Pelayanan Masyarakat di Kantor Diklat Propinsi DKI Jakarta	Persoalan efektifitas pelatihan berada pada <i>input</i> pelatihan, saat pelatihan, <i>output</i> pelatihan, serta <i>outcome</i> pelatihan
3.	Penelitian oleh Arthur, Bennet, Edens dan Bell	Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analyses of Design and Evaluation Features	Metoda diklat yang digunakan, sikap dan kemampuan yang dilatih, serta pilihan kriteria evaluasi diklat yang digunakan berhubungan dengan kemangkusan program diklat.

Penelitian oleh Abdul Malik Ditu menekankan evaluasi pada aspek proses pelatihan yang dijabarkannya melalui delapan aspek pelaksanaan diklat. Ia menyimpulkan bahwa kemangkusan diklat sebagai suatu akibat dipengaruhi oleh pelaksanaan diklat yang baik. Penelitian Eddy Hasan mengevaluasi dengan lebih menyeluruh karena mengevaluasi diklat dari proses sebelum diklat, saat diklat, sampai ke pascadiklat. Dapat disimpulkan bahwa penelitian Hasan tersebut menyatakan bahwa kemangkusan diklat sebagai suatu akibat dipengaruhi oleh penyebab berupa *input* pelatihan, saat pelatihan, *output* pelatihan, serta *outcome* pelatihan.

Penelitian terakhir oleh Arthur, dkk. tidak meneliti suatu diklat, akan tetapi meneliti bagaimanakah sebenarnya metoda evaluasi diklat yang mangkus. Mereka menjelaskan bahwa kemangkusan suatu program diklat berhubungan dengan pilihan muatan diklat serta bagaimana penyelenggara diklat hendak mengevaluasi program diklat yang dijalankannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemangkusan program diklat ditinjau dari pradiklat, proses diklat, pascadiklat, yang semuanya kembali kepada bagian apa yang hendak dievaluasi. Akan tetapi, penelitian ini tidak meneliti kemangkusan BLDK, melainkan difokuskan pada analisis pencapaian tujuan pelatihan dari kompetensi yang diperoleh peserta. Hal tersebut dapat menggambarkan capaian tujuan BLDK bagi siswa sebagai peserta BLDK.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang teramati dari latar belakang yang telah disebutkan di atas adalah terdapatnya pola diklat kepemimpinan siswa pada organisasi siswa (OSIS) di SMA Negeri 1 Bogor yang terus berlangsung tanpa ada bentuk evaluasi untuk menganalisis capaian kompetensi peserta sesuai dengan tujuan BLDK. Evaluasi pelaksanaan BLDK sendiri tetap ada karena setiap selesai kegiatan, panitia harus membuat laporan pertanggungjawaban.

SMA Negeri 1 Bogor dipilih menjadi tempat penelitian karena kedudukannya yang berpengaruh pada SMA Negeri di Kota Bogor. Sebagai SMA dengan prestasi akademik yang baik maupun prestasi non-akademik yang bagus menjadikannya contoh bagi pengembangan SMA Negeri di Kota Bogor. Penelitian ini hendak mempelajari lebih jauh kondisi prestasi non-akademik yaitu dari kegiatan kesiswaan SMA Negeri 1 Bogor, khususnya organisasi OSIS.

Maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah kompetensi yang didapat para peserta BLDK ditinjau dari tiga aspek pengamatan yaitu kompetensi aspek pengetahuan, kompetensi aspek keterampilan, serta kompetensi aspek sikap. Selain itu, penelitian ini juga menjelaskan pelbagai kendala yang menghambat pelaksanaan BLDK.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan aspek kompetensi yang diperoleh peserta diklat kepemimpinan siswa yang diterapkan pada organisasi OSIS di SMAN 1 Bogor dilihat dari tiga aspek pencapaian kompetensi yang terdiri atas kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan, dan kompetensi sikap serta menjelaskan berbagai kendala yang menghambat pelaksanaan BLDK.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi institusi OSIS SMA Negeri 1 Bogor, penelitian ini bermanfaat untuk:
 - a. Memberikan masukan untuk pelaksanaan diklat yang lebih baik pada masa mendatang.
 - b. Mengetahui kemangkusan pelaksanaan BLDK, sehingga dapat diketahui dampak BLDK untuk pengurus OSIS.
 - c. Menemukan pelbagai kendala yang menyebabkan ketidakmangkusan pelaksanaan diklat sehingga dapat dicegah pada pelaksanaan diklat berikutnya.
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan siswa sebagai peserta diklat kepemimpinan siswa. Pelaksanaan diklat siswa tentu berbeda dengan pelaksanaan diklat pada institusi lain yang diikuti oleh orang dewasa seperti pada institusi pemerintah maupun profesional.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan tesis ini disusun secara sistematis dalam lima bab sebagai berikut:

- Bab 1** Bab pendahuluan ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

- Bab 2** Bab ini menjelaskan dasar konsep yang digunakan dalam penulisan tesis, meliputi konsep manajemen sumber daya manusia, konsep diklat, konsep kemangkusan diklat, serta faktor penyebab/kendala dalam pelaksanaan diklat..
- Bab 3** Bab ini menampilkan uraian metode penelitian yang dilakukan meliputi desain penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data.
- Bab 4** Bab keempat ini menyajikan hasil penelitian serta analisis terhadap hasil penelitian tersebut, meliputi paparan mengenai BLDK SMA Negeri 1 Bogor, analisis pencapaian kompetensi yang diperoleh peserta diklatnya, serta hal-hal yang menjadi kendala pelaksanaan diklat tersebut.
- Bab 5** Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang telah dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Penulis menggunakan beberapa konsep yang digunakan sebagai dasar dari kajian tesis ini meliputi:

1. Konsep manajemen sumber daya manusia
2. Konsep pendidikan dan pelatihan
3. Konsep kemangkusan pelatihan
4. Faktor-faktor yang memengaruhi kemangkusan program pendidikan dan pelatihan.

Berikut ini disajikan uraian dari konsep yang dimaksud tersebut.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti yang dikatakan oleh Dessler (1997) adalah praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen (hlm. 2). Salah satu aspek yang dimaksud adalah aspek pelatihan dan pengembangan/pelatihan (diklat). Secara lebih terperinci ia menyebutkan aspek pelatihan dan pengembangan tersebut meliputi hal sebagai berikut:

“Memberikan orientasi kepada karyawan sehubungan dengan perusahaan dan jabatan, serta menginstruksikan dan melatih karyawan baru.

Mengevaluasi dan merekomendasikan manajer untuk kegiatan pengembangan.

Memberikan kepemimpinan dan pemberdayaan yang membangun tim kerja efektif.

Menggunakan formulir-formulir penilaian perusahaan untuk menilai kinerja karyawan.

Melayani sebagai sumber daya untuk menyajikan informasi sehubungan dengan bagaimana melembagakan dan mengoperasikan program peningkatan mutu dan upaya membangun tim” (hlm.8)

Apabila aspek tersebut dicermati, ternyata terdapat keistimewaan dari program diklat, yaitu dengan mengadakan diklat, maka aspek lainnya dapat terpenuhi. Orientasi kepada karyawan dapat diberikan pada acara diklat. Evaluasi dan penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan pada program diklat, begitu pula dengan pemberian kepemimpinan serta pembentukan tim yang merupakan kegiatan diklat.

Pada kesempatan lain, Asnawi (1999) menyatakan bahwa “manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, dan pengendalian dalam organisasi berdasarkan prinsip *the right man on the right place*” (hlm. 12). Hal tersebut menggambarkan bahwa organisasi perlu dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Tujuan organisasi tersebut merupakan salah satu sasaran umum manajemen SDM yaitu yang disebut oleh Asnawi (1999) sebagai “sasaran organisasi” (hlm.13). Sasaran tersebut dicapai melalui berbagai kegiatan manajemen SDM, yang salah satunya adalah “pendidikan dan pelatihan tenaga kerja” (hlm. 14). Artinya, peran diklat amat penting dalam suatu organisasi. Asnawi (1999) menyebutnya sebagai “peranan pelatihan dalam perusahaan tidaklah kecil” (hlm. 133).

Selain aspek yang telah disebutkan di atas, Hasibuan (2001) menyebutkan bahwa fungsi manajemen SDM meliputi “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian” (hlm. 21). Defini tersebut menurut Hasibuan (2001) adalah sebagai berikut. Perencanaan akan membentuk tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengorganisasian membagi anggota sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengarahan merupakan kerja pimpinan organisasi dalam mengarahkan anggota organisasi dalam kerangka tujuan organisasi. Pengendalian menjaga agar seluruh anggota organisasi berada pada jalur yang tepat dalam organisasi. Pengadaan merupakan bagian manajemen SDM yang bertugas menjamin pemilihan anggota organisasi berjalan dengan baik.

Pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan kapasitas anggota organisasi. Kompensasi membahas pemberian balas jasa kepada anggota

organisasi. Pengintegrasian merupakan bagian manajemen SDM yang menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan anggota organisasi. Pemeliharaan merupakan pemenuhan aspek kesejahteraan anggota. Kedisiplinan merupakan bagian penting yang menekankan ketaatan pada peraturan organisasi. Pemberhentian membahas secara khusus pemberhentian seseorang dari organisasi.

Berbagai aspek yang telah disebutkan di atas perlu dijaga dan diperbaiki kualitasnya. Gasperz (2002) menyatakan bahwa untuk mengembangkan manajemen kualitas suatu organisasi, terdapat delapan hal yang perlu diperhatikan yaitu “visi organisasi, menghilangkan hambatan yang ada, komunikasi, evaluasi terus menerus, perbaikan terus-menerus, hubungan pemasok-pelanggan, pemberdayaan karyawan, serta pendidikan dan pelatihan” (hlm.225).

Gasperz (2002) menyebutkan “visi organisasi memberikan kerangka kerja yang menuntun suatu nilai dan kepercayaan perusahaan” (hlm. 225). Meskipun ia menyebutkan secara spesifik kata perusahaan, tentu saja hal tersebut tidak berlaku terbatas pada perusahaan namun juga pada organisasi lainnya. Yukl (2006) menyebutkan

“Visi yang jelas mengenai target suatu organisasi akan membantu seseorang memahami maksud, tujuan, dan prioritas dari organisasi. Hal tersebut akan memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan, memberikan kepuasan dalam melayani, serta membangun rasa memiliki pada suatu tujuan bersama. Pada akhirnya, visi akan memberikan panduan yang jelas bagi anggota organisasi dalam menentukan tindakan dan keputusan” (hlm.276)

Menghilangkan hambatan yang ada dapat dilakukan dengan langkah-langkah yang mengacu kepada Gasperz (2002), “mengidentifikasi hambatan yang ada, mengkategorikan hambatan yang ada, menetapkan prioritas untuk diselesaikan, serta menyelesaikan masalah dengan menemukan akar permasalahan yang ada” (hlm.228). Harsono (2008) menyebutkan beberapa hal penting untuk menemukan akar masalah, yaitu “pendekatan terhadap masalah (realitas), menggunakan sumber-sumber kebenaran (hati nurani, ilmu, filsafat, agama, ditambah seni sebagai fasilitator), dan teori-teori kebenaran (hlm.73).

Komunikasi, mengacu kepada Gasperz (2002), ialah “perekat yang mengikat semua teknik, praktik, filosofi, dan alat-alat untuk kesuksesan pengembangan manajemen kualitas” (hlm. 229). Hahn & Payne (2003) menyatakan bahwa untuk dapat berkomunikasi dengan baik, maka seseorang perlu diam sejenak sebelum berbicara untuk memahami apa yang perlu dikatakan, serta perlu menjadi seorang pendengar yang baik (hlm. 24).

Gasperz (2002) menyebutkan “evaluasi terus-menerus yang didasarkan pada umpan-balik merupakan elemen penting untuk perbaikan terus-menerus dalam rangka mengembangkan manajemen kualitas” (hlm.229). Mengenai umpan balik, Kluger dan DeNisi (1996) menyatakan bahwa “terdapat bukti yang memadai bahwa perbaikan akan terjadi bila umpan-balik yang diberikan langsung mengarah pada perubahan yang diperlukan, bukan pada kritik konsep saja” (Heslin & Latham, 2004, hlm. 25).

Melakukan perbaikan terus-menerus menurut Gasperz (2002) dilakukan dengan hal sebagai berikut:

“Mulai dengan suatu proyek contoh.

Analisis variasi dari semua proses.

Memperhatikan proses, tidak hanya hasil.

Membuat proses menjadi lebih sederhana, dan lebih sederhana lagi.

Mengusahakan untuk secara konstan melakukan investasi dalam teknologi baru

Memandang masalah dan kegagalan sebagai suatu kesempatan untuk perbaikan

Melakukan reorganisasi termasuk relokasi sumber daya” (hlm. 230)

Hubungan pemasok pelanggan tidak dibahas secara khusus pada penulisna ini karena tidak relevan dengan penulisan. Akan tetapi, mengenai pemberdayaan karyawan dapat dijelaskan sedikit. Hal yang perlu diperhatikan adalah yang dimaksud karyawan di sini dapat digantikan dengan anggota organisasi. Gasperz (2002) menyatakan bahwa “memberdayakan karyawan berarti memungkinkan karyawan untuk mencapai kemampuan prestasi tertinggi” (hlm. 231).

Gasperz (2002) menyatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan elemen penting untuk pengembangan manajemen kualitas. Seluruh

anggota organisasi mulai dari manajemen puncak sampai karyawan terendah harus memperoleh pendidikan untuk meningkatkan kemampuannya (hlm. 231). Ia menyebutkan bahwa pendidikan akan mengajarkan alasan bertindak, sedangkan pelatihan mengajarkan cara melakukan sesuatu dengan tepat.

Seluruh konsep yang dikemukakan di atas merupakan konsep manajemen sumber daya manusia secara umum. Akan tetapi, konsep yang menjadi perhatian khusus pada penulisan tesis ini adalah mengenai konsep pendidikan dan pelatihan. Lebih khusus lagi, pendidikan dan pelatihan tersebut adalah pada siswa SMA yang menjadi fokus utama pembahasan tesis ini.

2.2 Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, pendidikan adalah:

”Segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori” (Hasibuan, 2001, hlm. 69).

Menurut tujuan pendidikan nasional berdasarkan Tap.MPR No.11/MPR/1993, pendidikan nasional bertujuan untuk:

“ Meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profesional, bertanggung jawab dan produktif, serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan nasional juga harus mampu menumbuhkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan nasional, serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai jasa para pahlawan serta berorientasi masa

depan. Iklim belajar dan mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan budaya belajar di kalangan masyarakat harus dikembangkan agar tumbuh sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan keinginan untuk maju” (Hasibuan, 2001, hlm. 69).

Menurut UU No.20 tahun 2003, pendidikan 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” (Yuniar, 2009, hlm.5).

Seluruh tujuan pendidikan yang telah disebutkan di atas dicapai melalui berbagai kegiatan yang diadakan di sekolah, baik berupa kegiatan belajar-mengajar yang difasilitasi oleh guru, maupun kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di sekolah. Kegiatan ekstrakurikuler tersebut berada dalam wadah organisasi siswa, misalnya Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS).

Menurut surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 226/C/Kep/1992 disebutkan bahwa organisasi kesiswaan di sekolah adalah OSIS. Kepanjangan OSIS terdiri dari: organisasi, siswa, intra, sekolah. Masing-masing memiliki pengertian sendiri sebagai berikut:

“Organisasi adalah kelompok kerjasama antara pribadi yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dalam hal ini merupakan satuan atau kelompok kerjasama para siswa yang dibentuk dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama, yaitu mendukung terwujudnya pembinaan kesiswaan.

Siswa adalah peserta didik pada satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Intra adalah berarti di dalam dan di antara sehingga OSIS berarti suatu organisasi siswa yang ada di dalam dan di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Sekolah adalah satuan pendidikan tempat menyelenggarakan kegiatan belajar secara berjenjang dan berkesinambungan” (Sinta, 2009, hlm.40).

Menurut UU Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan, organisasi kepelajaran (seperti OSIS di sekolah) memiliki fungsi “mendukung kesempurnaan pendidikan dan memperkaya kebudayaan nasional” (hlm.31). Disebutkan pula bahwa organisasi tersebut memiliki tujuan “mengasah kematangan intelektual, meningkatkan kreativitas, menumbuhkan rasa percaya diri, meningkatkan daya inovasi, menyalurkan minat bakat, dan/atau menumbuhkan semangat kesetiakawanan sosial dan pengabdian kepada masyarakat” (hlm. 31-32).

Tujuan pokok OSIS menurut Sinta (2009) adalah sebagai berikut:

“Menghimpun ide, bakat, kreativitas, serta minat para siswa ke dalam salah satu wadah yang bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar sekolah.

Mendorong sikap, jiwa, dan semangat kesatuan dan persatuan di antara para siswa sehingga timbul satu kebanggaan untuk mendukung peran sekolah sebagai tempat terselenggaranya proses belajar mengajar.

Sebagai tempat, sarana untuk berkomunikasi, menyampaikan pikiran dan gagasan dalam usaha untuk lebih mematangkan kemampuan berpikir, wawasan, dan pengambilan keputusan” (hlm.42).

Kegiatan ekstrakurikuler memberikan pengaruh yang baik dalam perkembangan siswa. Deschenes, Arbretton, Little, Herrera, Grossman, Weiss, & Lee menyatakan sebagai berikut:

“Program kegiatan luar sekolah (ekstrakurikuler) memberikan peluang dan sumber untuk pembelajaran dan pengembangan anak-anak dan remaja. Kegiatan tersebut tidak hanya penting untuk siswa sekolah dasar saja, yang membutuhkan pengawasan saat anak mereka tidak berada di sekolah, namun juga bagi siswa sekolah menengah karena dapat memberikan pengaruh positif pada model peran serta keterikatan pada pendidikan” (hlm.11).

Kegiatan ekstrakurikuler dapat memberikan dampak positif melalui berbagai kegiatan yang dilakukan siswa selama beraktivitas di dalam organisasi. Salah satu kegiatan yang secara khusus memberikan dampak positif tersebut adalah kegiatan *training* atau disebut dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Hasan (2004) menyatakan bahwa “diklat merupakan bentuk upaya yang dilakukan

organisasi untuk memperbaiki dan sekaligus memberikan umpan balik bagi pegawai atau anggota organisasi tentang kemajuannya dalam tugasnya” (hlm. 16).

Asnawi (1999) menyatakan bahwa banyak hal yang diharapkan didapat dari suatu diklat, yaitu sebagai berikut:

”Menambah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, wawasan, dan proses pematangan kepribadian peserta pendidikan dan pelatihan. Dampak dari hal-hal tersebut berpengaruh terhadap tujuan-tujuan selanjutnya, yaitu antara lain meningkatkan produktivitas kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas; meningkatkan program perencanaan SDM, baik untuk dididik maupun dilatih dalam periode waktu yang tepat dan dengan sasaran yang tepat pula; dan meningkatkan semangat kerja karena dengan diikutsertakannya tenaga kerja dalam pendidikan dan pelatihan maka mereka merasa bangga dan bersemangat, karena merasa diperhatikan dan memperoleh kesempatan” (hlm. 119-120).

Wright dan Ross (2001) menyatakan bahwa kegiatan pelatihan sebagai suatu intervensi diperlukan untuk meningkatkan performa organisasi yang meliputi kapasitas, motivasi, dan peluang (hlm. 159). Kapasitas meliputi pengetahuan primer dan keterampilan yang akan diperoleh dari kegiatan pelatihan. Motivasi perlu untuk ditingkatkan karena akan berhubungan erat dengan lingkungan kerja yang akan dihadapi anggota organisasi. Pemahaman mengenai peluang juga perlu ditingkatkan karena berhubungan dengan bagaimana seseorang melihat peluang yang ada selama ia bekerja di dalam organisasi.

Yukl (2006) menyatakan bahwa “program pelatihan formal umum digunakan untuk meningkatkan mutu kepemimpinan dalam suatu organisasi” (hlm. 389). Program pelatihan kepemimpinan tersebut dilakukan dengan berbagai cara dan waktu. Misalnya, melalui bengkel kerja (*workshop*) yang singkat maupun program yang panjang dan berkelanjutan dalam tempo yang lama.

Selain melalui pelatihan formal, peningkatan kapasitas memimpin seorang anggota organisasi dapat dilakukan melalui pelbagai kegiatan. Collins (2001) menyebutkan bahwa kegiatan tersebut seperti hubungan yang membangun (*developmental relationship*) seperti kegiatan mentoring, pemberian tugas, serta

pengalaman yang dapat distrukturkan lainnya seperti diskusi kelompok dan simulasi.

Collins (2001) juga menyebutkan beberapa kriteria yang hendak dicapai dalam program pengembangan kepemimpinan sebagai berikut:

“Pengembangan pegawai, yaitu mengembangkan hubungan yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai potensi tertingginya.

Performa pegawai, yaitu penjabaran perilaku pegawai yang dapat mencapai tujuan organisasi, termasuk penyepakatan tujuan kerja pegawai dengan jelas serta penggunaan motivasi untuk membangun komitmen pegawai.

Sistem sumber daya manusia, yaitu penjelasan mengenai bagaimana menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat serta kebijakan sumber daya manusia maupun prosedur aktivitas kerja.

Desain kerja dan pekerjaan, yaitu menentukan struktur organisasi yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan, serta penetapan pekerjaan sehingga setiap orang dapat mencapai target pribadi dan organisasi maupun prosesnya.

Kepemimpinan strategis, yaitu mengubah kultur organisasi serta perubahan institusi untuk mendukung pengembangan organisasi.

Lingkungan pendukung, yaitu membangun sistem organisasi (manusia, teknologi, dan kontrol) dengan atmosfer terbuka dan sumber daya yang memadai, sehingga memungkinkan tercapainya performa yang mangkus.

Manajemen tim, yaitu membangun tim yang mangkus dan bekepimpinan yang kuat di dalam organisasi” (hlm. 13-1)

Berbagai konsep dan target dalam suatu program pendidikan dan pelatihan telah dipaparkan. Setiap organisasi memiliki pola pendidikan dan pelatihannya masing-masing karena kekhasan yang dimilikinya. Begitu pula dalam mengadakan program pendidikan dan pelatihan di organisasi masing-masing. Akan tetapi, terdapat hal yang perlu diperhatikan seperti dinyatakan oleh Hasibuan (2001) bahwa “setiap program diklat harus didasarkan pada metoda yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan” (hlm. 76).

Pernyataan tersebut menekankan bahwa pola apapun yang dipilih dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, harus sesuai dengan program pengembangan perusahaan. Setelah program tersebut dijalankan, baru dievaluasi untuk mengetahui apakah program tersebut sesuai dengan rencana dan mencapai target tujuan yang hendak dicapai. Program tersebut ditinjau kemangkusannya.

2.3 Kemangkusan Program Pendidikan dan Pelatihan

Asnawi (1999) menyatakan “tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk mengetahui kemangkusan program pelatihan yang dapat membantu kelompok karyawan dalam memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diinginkan” (hlm. 137-138). Arthur, Bennet, Edens dan Bell (2003) menyatakan bahwa kemangkusan tersebut harus diperjelas “dalam hal apa, apakah dalam bentuk reaksi, pembelajaran, sikap, atau hasil?” (hlm. 235). Reaksi adalah untuk mengetahui rasa suka peserta terhadap diklat, untuk mengetahui nilai pembelajaran apa yang diperoleh peserta, tingkah laku untuk mengetahui terjadi perubahan tingkah laku atau tidak, sedangkan hasil untuk melihat perubahan dalam capaian pekerjaan peserta (Asnawi, 1999).

Ditu (2001) menyebutkan bahwa aspek penting yang perlu diteliti untuk mengetahui kemangkusan suatu diklat adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Akan tetapi, ia menyatakan bahwa aspek keterampilan dan sikap sulit untuk dinilai karena perlu dilihat langsung di lapangan. Sehingga, aspek yang dinilai olehnya adalah pengetahuan saja, yaitu pertama berupa aspek hubungan antara perangkat pelatihan dengan kemangkusan pelatihan, kedua berupa pengaruh pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan, dan yang ketiga adalah konsistensi peningkatan pengetahuan pada setiap angkatan pelatihan.

Penilaian peningkatan pengetahuan diukur menggunakan tingkatan evaluasi hasil belajar pada ranah kognitif, afektif dan psikomotorik yang dijelaskan oleh Sudjana (1992) sebagai berikut:

“Ranah kognitif berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari enam aspek, yakni pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Kedua aspek pertama disebut kognitif

tingkat rendah dan keempat aspek berikutnya termasuk kognitif tingkat tinggi.

Ranah afektif berkenaan dengan sikap yang terdiri dari lima aspek yakni penerimaan, jawaban atau reaksi, penilaian, organisasi, dan internalisasi.

Ranah psikomotorik berkenaan dengan hasil belajar keterampilan dan kemampuan bertindak. Ada enam aspek ranah psikomotorik, yakni (a) gerakan refleks, (b) keterampilan gerakan dasar, (c) kemampuan perseptual, (d) keharmonisan atau ketepatan, (e) gerakan keterampilan kompleks, dan (f) gerakan ekspresif dan interpretatif" (hlm. 22-23).

Penjelasan lebih lanjut mengenai istilah-istilah yang terdapat dalam ranah kognitif tersebut adalah sebagaimana dijelaskan oleh Slavin (2009):

"Pengetahuan: Sebagai tingkat tujuan terendah dalam hierarki Bloom, pengetahuan mengacu pada tujuan seperti menghafal fakta atau rumus matematika, prinsip-prinsip ilmiah, atau konjugasi kata kerja.

Pemahaman (menerjemahkan, menafsirkan, atau meramalkan informasi): Tujuan pemahaman mengharuskan agar siswa memperlihatkan pengertian tentang informasi dan juga kemampuan menggunakannya. Contohnya meliputi penafsiran makna suatu diagram, grafik atau perumpamaan; menyimpulkan prinsip yang mendasari suatu eksperimen ilmu pengetahuan alam; dan memperkirakan apa yang mungkin akan terjadi berikutnya dalam suatu cerita.

Penerapan (menggunakan prinsip-prinsip atau abstraksi untuk menyelesaikan masalah yang baru atau persoalan kehidupan nyata): Tujuan penerapan mengharuskan siswa menggunakan pengetahuan atau prinsip untuk menyelesaikan masalah praktis. Contohnya meliputi penggunaan prinsip geometri untuk mengetahui berapa galon air dimasukkan ke dalam kolam renang dengan dimensi tertentu dan menggunakan pengetahuan tentang hubungan antara suhu dan tekanan untuk menjelaskan mengapa balon berukuran lebih besar pada hari terik daripada pada hari dingin.

Analisis (mengurai informasi atau gagasan yang rumit menjadi bagian-bagian yang lebih sederhana untuk memahami bagaimana bagian-bagian

tersebut berkaitan atau diorganisasikan): Tujuan analisis melibatkan upaya meminta siswa melihat struktur pokok informasi atau gagasan yang rumit. Contoh tujuan analisis ialah membedakan sekolah di Amerika Serikat dengan pendidikan di Jepang, memahami bagaimana fungsi karburator dan delko saling berhubungan dalam mesin mobil, dan mengidentifikasi gagasan utama suatu cerita pendek.

Sintesis (penciptaan sesuatu yang tidak ada sebelumnya): Tujuan sintesis melibatkan penggunaan kemampuan untuk menciptakan produk yang sama sekali baru. Contohnya meliputi penulisan karangan, perumusan aturan matematika, perancangan eksperimen ilmu pengetahuan alam untuk menyelesaikan soal, dan penyusunan kalimat baru dalam bahasa asing.

Evaluasi (menilai sesuatu terhadap standar tertentu): Tujuan evaluasi mengharuskan upaya membuat pertimbangan nilai terhadap suatu kriteria atau standar. Misalnya, siswa dapat diminta membandingkan kekuatan dan kelemahan dua komputer rumah dari segi fleksibilitas, kekuatan, dan piranti lunak yang tersedia” (hlm. 281-282).

Sedangkan penjelasan mengenai ranah afektif mengacu kepada penjelasan yang diberikan oleh Sudijono (2006) sebagai berikut:

“*Receiving* atau *attending* (= *menerima* atau *memperhatikan*), adalah kepekaan seseorang dalam menerima rangsangan (stimulus) dari luar yang datang kepada dirinya dalam bentuk masalah, situasi, gejala, dan lain-lain.

Responding (= *menanggapi*) mengandung arti adanya partisipasi aktif. Jadi kemampuan menanggapi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikutsertakan dirinya secara aktif dalam fenomena tertentu dan membuat reaksi terhadapnya dengan salah satu cara.

Valuing (*menilai=menghargai*). Menilai atau menghargai artinya memberikan nilai atau memberikan penghargaan terhadap suatu kegiatan atau objek, sehingga apabila kegiatan itu tidak dikerjakan, dirasakan akan membawa kerugian atau penyesalan.

Organization (= *mengatur* atau *mengorganisasikan*) artinya mempertemukan perbedaan nilai sehingga terbentuk nilai baru yang lebih universal, yang membawa kepada perbaikan umum.

Characterization by a value or value complex (=karakterisasi dengan suatu nilai atau komplek nilai), yakni keterpaduan semua sistem nilai yang telah dimiliki seseorang, yang memengaruhi pola kepribadian dan tingkah lakunya” (hlm. 54-56).

Hasan (2004) secara terperinci menyebutkan bahwa aspek penelitian yang digunakannya adalah “*input* pelatihan, saat pelatihan (proses), *output* pelatihan, dan *outcome* pelatihan”. Ia menjelaskan dengan terperinci sebagai berikut. *Input* pelatihan meliputi perencanaan kegiatan, kriteria, jadwal, dan hasil survei kompetensi peserta. Proses pelatihan berupa evaluasi pengajar dan penyelenggara. *Output* mencakup jumlah kelulusan serta nilai *pre-post test*. Aspek *outcome* berupa survei perilaku peserta.

Lubis & Agung (2004) menyatakan bahwa “untuk mengevaluasi hasil, penilaian dapat dilakukan pada aras *output*, efek, dan dampak” (hlm. 10). *Output* mengevaluasi hasil diklat, efek melihat dampak jangka pendek suatu diklat, sedangkan dampak akan mengevaluasi dampak jangka panjang suatu diklat.

Akan tetapi, tidak banyak organisasi yang benar-benar mengevaluasi kemangkusan program pendidikan dan pelatihannya karena menjalani program tersebut sebagai sesuatu yang memang sudah harus diterima. Sogunro (1997) menyatakan bahwa “banyak perusahaan, asosiasi manajemen profesional, dan konsultan mempercayai begitu saja bahwa suatu program pengembangan kepemimpinan akan membawa pada peningkatan kemampuan memimpin” (Collins, 2001, hlm.13-1).

Collins (2001) menyatakan bahwa “agar suatu program pengembangan kepemimpinan benar-benar mangkus maka program tersebut harus memberi nilai tambah bagi seluruh sistem organisasi yang meliputi organisasi, kelompok, dan individu” (hlm. 13-1). Laoledchai, Land, & Low (2008) menyatakan bahwa “suatu pelatihan dikatakan mangkus bila peserta pelatihan telah memperoleh kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang didapat (*can do*) serta berkehendak menerapkannya di dunia kerja (*will do*) setelah pelatihan selesai dilaksanakan (hlm. 533).

Tharenou, Saks, & Moore (2007) menyatakan bahwa “pengaruh pelatihan pada *outcome* organisasi diperantarai oleh efek langsung dari sikap, perilaku, serta

perubahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari peserta pelatihan” (hlm. 253). Laoledchai, Land, & Low (2008) menyebut pengalihan kemampuan yang diperoleh peserta pelatihan kepada organisasi (*does do*) tersebut sebagai *outcome* jangka panjang dari suatu pelatihan.

Gasperz (2002) menyebutkan beberapa hal yang perlu dipertanyakan agar program pendidikan dan pelatihan dapat menjadi lebih mangkus sebagai berikut:

“Jenis pendidikan dan pelatihan apa yang harus diberikan guna menerapkan suatu program perbaikan kualitas?

Siapa yang harus menerima pendidikan dan pelatihan itu?

Berapa banyak pendidikan dan pelatihan yang akan dibutuhkan oleh setiap kelompok?

Berapa waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat pendidikan dan pelatihan itu?

Jika diperlukan (karena kebutuhan pasar), bagaimana pendidikan dan pelatihan ini dipadatkan dan dicapai lebih cepat?

Bagaimana cara memberikan program pendidikan dan pelatihan ini? Apakah melalui pengembangan internal? Atau membeli dari luar?

Berapa biaya yang harus dikeluarkan? Bagaimana membiayainya (sumber pendanaan)? Apakah akan memengaruhi anggaran yang ada? (hlm. 232)

Yukl (2006) memberikan penekanan kemangkusan program pelatihan dengan konsep yang berbeda sebagai berikut:

“Kemangkusan dari suatu program pelatihan amat tergantung pada seberapa bagus program tersebut dirancang. Rancangan program pelatihan harus mempertimbangkan teori pembelajaran, tujuan pembelajaran yang spesifik, karakteristik dari peserta pelatihan, serta pelbagai pertimbangan praktis lainnya seperti hambatan dan biaya dalam hubungannya dengan keuntungan yang akan didapat. Pelatihan kepemimpinan akan lebih berhasil jika dirancang dan dikelola sesuai dengan rekomendasi dari pelbagai penelitian mengenai proses pembelajaran dan teknik pelatihan yang telah ada sebelumnya” (hlm. 390).

Burke & Day (1986) mengemukakan hal yang berperan penting dalam kemangkusan suatu program pelatihan adalah pemilihan metode pelatihan yang

tepat, pemilihan kriteria pengukuran yang tepat, serta keberadaan pelatih (*trainer*) yang berpengalaman. Pemilihan metode yang tepat akan sedikit banyak berpengaruh pada meningkatnya pembelajaran dan performa pekerjaan.

2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Program Pendidikan dan Pelatihan

Yukl (2006: hlm.390) menyatakan delapan hal yang harus dipenuhi agar suatu pelatihan berjalan dengan baik. Apabila kedelapan hal tersebut tidak terkelola dengan baik, maka dikatakan bahwa terdapat kendala dalam pelaksanaan program sehingga pelaksanaan program pendidikan menjadi kurang atau tidak mangkus. Kedelapan hal tersebut adalah:

Pertama, terdapat tujuan pembelajaran yang jelas. Artinya, dalam tujuan pembelajaran terdapat target sikap, kemampuan, serta pengetahuan yang hendak dicapai dari program pelatihan. Tujuan pembelajaran yang jelas akan memudahkan penggambaran tujuan pelatihan serta relevansinya bagi peserta pelatihan sehingga peserta dapat merasakan manfaat pelatihan.

Kedua, terdapat muatan materi yang jelas. Maksudnya adalah pelatihan memberikan pengetahuan utama yang dibutuhkan pesertadan menitikberatkan pada hal penting yang dibutuhkan. Materi yang disampaikan dalam pelatihan terebut dibuat berdasarkan kasus yang benar-benar terjadi sertadisampaikan dengan cara yang mudah dipahami.

Ketiga,terdapat urutan muatan yang tepat. Misalnya, pelatihan yang baik akan mengetengahkan konsep terlebih dulu, baru setelah itu mengadakan kegiatan praktik yang membutuhkan pemahaman atas konsep yang telah diketengahkan. Peserta pelatihan diberikan istirahat yang cukup untuk mencerna materi yang telah didupatkannya.

Keempat, terdapat penggunaan campuran metode pelatihan yang tepat. Misalnya, penggunaan metode ceramah lebih dari 30 menit akan melelahkan peserta sehingga perlu diselingi dengan diskusi atau berlatih. Tentu saja metode yang digunakan harus sesuai dengan kondisi peserta pelatihan. Misalnya, metode bermain peran tidak sesuai digunakan bila jumlah peserta pelatihan terlalu banyak.

Kelima, terdapat peluang bagi peserta untuk berpartisipasi aktif. Misalnya, peserta diberikan waktu khusus untuk menyampaikan ulang materi pelatihan yang baru saja diperolehnya, tidak sekadar mengingatnya saja. Peserta juga memiliki kesempatan untuk berlatih sikap yang diperlukan, serta menerapkan prinsip-prinsip yang diajarkan saat mengerjakan tugas.

Keenam, terdapat umpan balik yang tepat. Misalnya, peserta pelatihan dilatih untuk menganalisis langkah-langkah yang telah diambilnya dalam memecahkan masalah. Umpan balik yang tepat adalah umpan balik yang akurat, berkala, serta bersifat membangun. Selain itu umpan balik juga harus sesuai dengan model mental dimiliki peserta pelatihan.

Terdapatnya peningkatan kepercayaan diri peserta pelatihan. Hal tersebut dilakukan dengan memberi kesempatan bagi peserta untuk merasakan keberhasilan yang didapatnya dalam pelatihan yang diikuti. Peningkatan kepercayaan diri peserta juga dapat ditingkatkan melalui pemberian semangat dari pelatih yang meyakinkan peserta bahwa mereka pasti akan berhasil.

Terdapatnya kegiatan lanjutan yang tepat. Misalnya, diadakan proyek khusus yang memerlukan keterampilan yang diperoleh dari hasil pelatihan. Kegiatan lanjutan perlu diadakan karena pelbagai keterampilan yang diperoleh selama pelatihan akan sulit diterapkan dalam pelatihan yang waktunya singkat serta peluang yang terbatas untuk menerapkannya.

Pada akhirnya, sebelum memutuskan suatu program mangkus atau tidak, terdapat dua hal yang harus diperhatikan. Hal pertama adalah, bahwa model evaluasi yang digunakan akan sangat berpengaruh terhadap kemangkusan dari evaluasi itu sendiri seperti dikemukakan oleh Bates (2004). Hal kedua adalah mengenai perbedaan makna antara evaluasi pelatihan dan kemangkusan pelatihan. Kraiger, Ford, & Salas (1993) menyatakan bahwa “evaluasi pelatihan adalah suatu sistem yang mengukur apakah peserta pelatihan telah mencapai *outcome* pelatihan, sedangkan kemangkusan pelatihan adalah mengapa suatu pelatihan mencapai atau tidak mencapai target *outcome* yang diharapkan” (hlm. 312).

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metodologi merupakan cara pandang seorang peneliti untuk melihat masalah, menelitinya, serta menarik suatu kesimpulan darinya (Francis, Bork, dan Carsten, 1979). Somantri (2005) menyatakan bahwa “metode penelitian sosial adalah cara sistematis yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam proses identifikasi dan penjelasan fenomena sosial yang diteliskanya (hlm. 57). Beberapa metode penelitian yang dapat digunakan adalah penelitian survei, eksperimen, *grounded research*, kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dan analisis data sekunder (Singarimbun, 1989).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan gambaran utuh kasus yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil wawancara yang diperoleh akan dianalisis sebagai capaian kompetensi yang hendak diperoleh dalam pelaksanaan diklat kepemimpinan siswa OSIS SMA Negeri 1 Bogor.

Penelitian ini mengkaji kompetensi yang diperoleh peserta diklat kepemimpinan siswa (BLDK) ditinjau dari tiga aspek yang dikaji, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Aspek pengetahuan mengevaluasi proses pembelajaran yang diperoleh, aspek keterampilan untuk mengevaluasi pencapaian keterampilan yang diperoleh siswa setelah pelatihan, sedangkan sikap mengevaluasi pencapaian perubahan hal-hal yang bersifat prinsip pada peserta pelatihan.

Selain mengkaji kompetensi yang diperoleh, penelitian ini juga mengungkapkan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan diklat kepemimpinan siswa tersebut. Penelitian ini akan menggambarkan secara jelas berbagai kendala yang dijumpai serta alasan mengapa faktor-faktor tersebut menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah peserta Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan OSIS SMAN 1 Bogor 2009 sejumlah dua orang, serta dua orang pembina kesiswaan OSIS SMAN 1 Bogor. Arikunto (2002) menyatakan diperlukan pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh memberikan hasil yang terbaik.

Dasar pertimbangan memilih dua orang peserta sebagai sumber informasi pelaksanaan BLDK tersebut adalah kedua orang tersebut adalah mereka adalah peserta alumni BLDK 2009 yang saat penelitian ini dilakukan telah menjadi Ketua Umum OSIS SMA Negeri 1 Bogor Periode 2009/2010 serta Ketua II OSIS SMA Negeri 1 Bogor Periode 2009/2010. Posisi ketua menggambarkan bahwa mereka merupakan individu sebagai sosok pemimpin yang kuat dan diyakini dapat menggambarkan kegiatan BLDK dengan cukup baik.

Pertimbangan memilih dua orang pembina kesiswaan serta OSIS SMA Negeri 1 Bogor sebagai objek penelitian ialah meskipun tentu saja mereka tidak terlibat sebagai peserta, namun mereka berperan sebagai penentu kebijakan dalam setiap kegiatan kesiswaan dan OSIS yang diadakan di sekolah. Mereka diyakini dapat memberikan gambaran mengenai BLDK dari sudut pandang berbeda yaitu sebagai pembina.

3.3 Instrumen Penelitian

Analisis dilakukan dengan cara melakukan wawancara menggunakan petunjuk umum wawancara. Moleong (1994) menyatakan bahwa “jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang ditanyakan dalam proses wawancara” (hlm. 136). Garis besar pokok tersebut disajikan dalam tabel 3.1, yang disusun berdasarkan studi pustaka atas laporan pertanggungjawaban BLDK 2009.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep	Indikator	Jenis Data	Sumber Data	Instrumen	Butir Instrumen
Kemangkusan	Pengetahuan	Primer	Peserta Diklat	Wawancara	1. Loyalitas berprioritas
					2. Kepekaan pemimpin
					3. Pemimpin yang berIMTAQ
					4. Pemilihan anggota
					5. Pemimpin ideal
					6. Pengenalan anggota
					7. Teladan
					8. Manajemen waktu
					5. Pemimpin ideal
					1. Kegunaan materi
	Keterampilan	Primer	Peserta Diklat	Wawancara	2. Pelaksanaan tugas
					3. Pengambilan keputusan

Tabel 3.1 (sambungan)

Konsep	Indikator	Jenis Data	Sumber Data	Instrumen	Butir Instrumen
	Sikap	Primer	Peserta Diklat	Wawancara	1. Kepengurusan organisasi
					2. Tingkat kesalahan
					3. Mengenal sesama pengurus
					4. Keengganan melakukan tugas
					5. Konflik dengan sesama pengurus
		Primer	Pembina Organisasi	Wawancara	1. Perubahan sikap siswa
					2. Peran guru/pembina
Tujuan Pembelajaran Pelatihan	Target Pelatihan	Primer	Peserta	Wawancara	1. Target pembelajaran yang ingin dicapai dari pelatihan
	Latar Belakang Pelatihan	Primer	Peserta dan Pembina	Wawancara	1. Alasan perlunya diadakan pelatihan
					2. Manfaat diklat

Tabel 3.1 (sambungan)

Konsep	Indikator	Jenis Data	Sumber Data	Instrumen	Butir Instrumen
Muatan Pelatihan	Contoh konkret dan relevan	Primer dan Sekunder	Peserta	Wawancara	1. Apakah materi yang diberikan berdasarkan contoh yang nyata dan jelas manfaatnya?
	Kategori konsep yang jelas	Primer dan Sekunder	Peserta	Wawancara	1. Apakah konsep materi yang diberikan jelas muatannya
Urutan Muatan	Pemberian materi yang bertahap sesuai tingkat kesulitan	Primer	Peserta dan Panitia	Wawancara	1. Bagaimanakah penjenjangan materi yang diberikan?
	Pemberian istirahat untuk mencegah kejenuhan pada pelatihan yang panjang waktunya	Primer	Peserta	Wawancara	1. Apakah istirahat yang diberikan telah cukup untuk memberi jeda bagi peserta?

Tabel 3.1 (sambungan)

Konsep	Indikator	Jenis Data	Sumber Data	Instrumen	Butir Instrumen
Campuran Metode	Pergantian metode ceramah dengan diskusi atau bermain peran	Primer	Peserta	Wawancara	1. Bagaimana penggunaan campuran metode selama BLDK berlangsung?
Partisipasi Aktif Peserta	Peserta menyampaikan konsep materi dengan bahasanya sendiri	Primer	Peserta	Wawancara	1. Apakah para peserta dapat mengemukakan pendapatnya secara bebas selama pelatihan?
	Kerjasama tim dalam kondisi nyata	Primer	Peserta	Wawancara	1. Bagaimana kerjasama tim diwujudkan dalam pelatihan?
Umpan Balik	Kejelasan umpan balik	Primer	Peserta	Wawancara	1. Apakah terdapat umpan balik yang jelas dalam pelatihan?

Tabel 3.1 (sambungan)

Konsep	Indikator	Jenis Data	Sumber Data	Instrumen	Butir Instrumen
Kepercayaan diri	Perancangan program yang mendukung kepercayaan diri peserta karena keberhasilan	Primer	Peserta	Wawancara	1. Apakah pelatihan dirancang sedemikian sehingga meningkatkan kepercayaan diri peserta?
Kegiatan Lanjutan	Sesi Lanjutan	Primer dan Sekunder	Peserta	Wawancara dan Catatan Program Kerja	1. Apakah terdapat kegiatan lanjutan dari BLDK?
	Proyek khusus	Primer	Peserta	Wawancara	1. Apakah terdapat proyek khusus pasca BLDK yang menggunakan kemampuan yang diperoleh dari BLDK?

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan dua macam teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang tepat dan akurat, yaitu studi lapangan untuk memperoleh data primer serta studi pustaka untuk memperoleh data sekunder dari kasus yang

diteliti. Studi lapangan dilakukan dengan melakukan wawancara berdasarkan pedoman wawancara yang dibuat dari tabel operasionalisasi konsep yang telah dijelaskan sebelumnya. Pedoman wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penambahan pengetahuan. Wawancara dilakukan untuk mengetahui apakah pengetahuan peserta diklat telah bertambah. Bentuk pertanyaan seperti “Sewaktu mengikuti BLDK dulu, terdapat materi pemilihan prioritas. Apa yang anda ingat dari materi tersebut?”
- b. Perubahan keterampilan. Pertanyaan yang diajukan mengenai perubahan keterampilan peserta. Misalnya, “Bagaimana anda menentukan pemilihan prioritas dalam suatu rapat mendesak yang harus dibuat keputusannya?”
- c. Perubahan sikap. Wawancara mengenai perubahan sikap dilakukan terhadap siswa sebaga peserta diklat, serta pembina OSIS sebagai pihak yang berwenang menentukan kebijakan diklat. Contoh pertanyaan misalnya “Apakah masih ada pengurus yang enggan melaksanakan tugasnya?”
- d. Kendala program pendidikan dan pelatihan yang terdiri atas delapan indikator (mulai dari tujuan sampai kegiatan lanjutan). Contoh pertanyaan misalnya “Apakah terdapat kegiatan lanjutan dari program BLDK 2009?”

Studi pustaka dilakukan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh. Studi pustaka yang dilakukan adalah analisis terhadap berkas yang telah ada dan siap digunakan. Berkas tersebut adalah pelbagai berkas yang berhubungan dengan kegiatan BLDK 2009 yaitu proposal BLDK 2009, laporan pertanggungjawaban kegiatan BLDK 2009, serta program kerja OSIS SMA Negeri 1 Bogor periode 2009/2010.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul menggunakan instrumen penelitian, maka data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis tersebut berupa pemaparan hasil wawancara yang dianalisis tingkat pencapaiannya bagi para peserta BLDK menggunakan pelbagai konsep yang berhubungan dengan pokok bahasan.

Hal yang sama berlaku pula bagi analisis deskriptif kendala yang ditemukan dari hasil wawancara dalam hasil penelitian. Hasil wawancara tersebut dianalisis apakah memang menjadi kendala atau tidak dalam pelaksanaan BLDK. Proses analisis yang dilakukan tentu saja didasarkan pada konsep dasar yang menjadi acuan batasan kendala dalam pelaksanaan diklat.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Program Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan SMA Negeri 1 Bogor

Gambaran umum mengenai SMA Negeri 1 Bogor berdasarkan informasi yang diperoleh dari laman resmi SMA Negeri 1 Bogor adalah sebagai berikut:

“SMA Negeri 1 Bogor mulai didirikan pada tahun 1946 oleh Prof. Garnadi Prawiro Sudirdja (Bapak Biologi Nasional) dengan nama SPMA yang merupakan satu-satunya Sekolah Menengah Tingkat Atas di kota Bogor saat itu. Dan tempat belajarnya menggunakan 6 ruangan di rumah Bapak Gunawan Rusmiputro yang berlokasi di jalan Paledang nomor 17.

Pada tanggal 2 April 1950, lokasi Sekolah berpindah ke jalan Ir. H. Juanda No.16 di gedung yang sama dengan gedung SMA Negeri 1 Bogor saat ini. Sebelum dijadikan SMA Negeri 1 Bogor, gedung ini pernah menjadi gedung MULO pada jaman Belanda. Dan gedung sekolah ini juga memiliki nilai sejarah, karena gedung ini berhasil direbut dan diduduki oleh Pejuang Indonesia pada saat perang gerilya.

Kepemimpinan sekolah beralih kepada Bapak Drs. Yatmo pada tahun 1952. Berdasarkan kurikulum, sekolah ini dibagi menjadi dua, yaitu SMA 1 dengan jurusan A dan C, dan SMA 2 dengan jurusan B, sehingga sejak saat itulah berdiri 2 sekolah dengan 2 pimpinan dalam satu lokasi.

Pada tahun 1970-1972, SMA 1 dan SMA 2 benar-benar terpisah menjadi 2 sekolah yang berdiri sendiri, yang masing-masing memiliki dua jurusan (Sosbud dan Paspal).

Hingga saat ini SMA Negeri 1 Bogor dengan motto “Melangkah lebih maju” tetap bertahan menjadi salah satu SMA terbaik yang berhasil membuktikan keberadaannya dengan berbagai prestasi akademik maupun non-akademik, baik tingkat kota, propinsi, maupun tingkat nasional, bahkan hingga tingkat internasional” (“SMA Negeri 1 Bogor”).

Prestasi non-akademik diperoleh melalui berbagai kegiatan organisasi. Seperti telah disebutkan pada bab 1, setiap organisasi akan mengalami pergantian kepengurusan karena masa studi siswa yang hanya tiga tahun di sekolah. Student Activities Offices (n.d.) menyebutkan bahwa “tantangan terbesar dari organisasi siswa saat ini adalah peralihan kepemimpinan” (hlm.26).

Organisasi Siswa SMA Negeri 1 Bogor mengadakan program pendidikan dan pelatihan yang bernama Bimbingan Latihan Dasar Kepemimpinan (BLDK) 2009 untuk mempersiapkan calon pengurus OSIS periode 2009/2010. Program tersebut berupa rangkaian kegiatan yang memakan waktu kurang lebih satu bulan, terdiri atas pelbagai kegiatan seperti seleksi kandidat pengurus harian, pemberian tugas, serta acara puncak berupa pelatihan yang diadakan selama tiga hari dua malam di sekolah. Pada acara puncak tersebut terdapat sesi materi di kelas maupun simulasi.

Tujuan BLDK adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Melatih dan meningkatkan mentalitas calon pengurus OSIS.
3. Membentuk moral suri teladan calon pengurus OSIS.
4. Melatih kepemimpinan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah.
5. Membangun dan melatih sikap inisiatif, tanggung jawab, dan kerjasama calon pengurus OSIS.
6. Memberi pemahaman yang lebih mendalam tentang OSIS.
7. Menjaga tali silaturahmi keluarga besar SMA Negeri 1 Bogor .

Tujuan meningkatkan keimanan diberikan dengan memberikan materi keagamaan. Melatih mentalitas dilakukan dengan metode ketegasan sikap dari panitia kepada peserta. Pembentukan moral dengan melatih peserta melakukan yang terbaik. Kepemimpinan dilatih antara lain dengan studi kasus yang diberikan. Sikap inisiatif, tanggung jawab, dan inisiatif dilatih dilatih antara lain dengan pemberian tugas bersama. Pemahaman mendalam tentang OSIS diberikan melalui transfer pengetahuan dari panitia kepada peserta. Menjaga tali silaturahmi antara lain dilakukan dengan saling mengenal individu peserta BLDK.

4.2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdiri atas dua komponen yang diteliti yaitu mengenai aspek capaian kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta satu aspek lagi yaitu aspek kendala.

4.2.1 Pengetahuan

Data yang diperoleh dari wawancara mengenai aspek pengetahuan terdiri atas delapan pertanyaan seseuai dengan tabel operasionalisasikonsep yang telah diberikan pada bab tiga. Kedelapan pertanyaan tersebut dibuat untuk mengetahui sejauh mana program BLDK memberikan perubahan peningkatan pengetahuan siswa yang diberikan selama BLDK melalui berbagai metode pelatihan.

Pertanyaan pertama adalah mengenai pengetahuan yang didapat peserta BLDK dari materi loyalitas berprioritas. Informan pertama menjawabnya dengan mengatakan:

“Kami mendapatkan materi serta contoh tentang bagaimana kami harus membagi waktu saat berkegiatan. Materi ini terutama terasa manfaatnya bagi mereka yang aktif di lebih dari satu organisasi”.

Pertanyaan kedua menanyakan mengenai pengetahuan yang diperoleh peserta BLDK mengenai materi pemimpin yang peka dalam organisasi OSIS. Informan pertama menjawab:

“Pemimpin yang peka adalah mereka yang mengetahui kondisi lingkungan sekitar, termasuk para anggota organisasinya. Pemimpin sudah mengetahui kondisi anggotanya sebelum mereka diberitahu oleh para anggotanya”.

Sedangkan informan kedua menambahkan:

“Istilahnya adalah “Mengetahui tanpa diberitahu, melihat apa yang tidak diperlihatkan, mendengar apa yang tidak dibicarakan”

Pertanyaan ketiga yang ditanyakan kepada informan ialah mengenai bagaimana para peserta BLDK diajarkan menerapkan pemimpin yang beriman dan bertakwa di sekolah. Pertanyaan tersebut dijawab oleh informan pertama dengan:

“Contoh penerapan yang diberikan dalam materi adalah saat rapat dan adzan berkumandang, maka toleransinya adalah lima menit. Setelah itu rapat harus ditunda dulu untuk pengerjaan sholat”

Dan informan kedua yang menyebutkan:

"Intinya adalah bagaimana pemimpin menjaga keimanan dan menyebarkannya"

Pertanyaan yang keempat diajukan untuk mengetahui bagaimana pengetahuan peserta BLDK mengenai pemilihan pemimpin telah berubah pasca-BLDK. Informan kedua mengatakan:

"Peserta BLDK diajarkan memilih pemimpin organisasi tidak melalui materi melainkan dengan pelbagai penugasan. Misalnya penugasan yang memunculkan karakter pemimpin yang dibutuhkan. Akibatnya, anggota terlatih memilih pemimpin sesuai kebutuhan"

Pertanyaan kelima diajukan kepada informan untuk mengetahui pengetahuan mereka tentang pemimpin ideal. Informan kedua mengatakan:

"Para peserta BLDK diberi tugas untuk memilih lima pemimpin ideal di antara mereka beserta alasannya. Tidak ada materi khusus, melainkan pembahasan mengenai tugas tersebut"

Pertanyaan keenam diberikan untuk mengetahui perubahan pengetahuan peserta BLDK mengenai materi pengenalan pemimpin dengan para pengurus OSIS lainnya. Informan kedua mengatakan:

"Peserta BLDK diberi pemahaman bahwa mereka memerlukan pengenalan dengan anggotanya dan hal tersebut berhubungan erat dengan materi kepekaan"

Sedangkan informan pertama menambahkan sebagai berikut:

"Panitia membuka wacana diskusi dengan menanyakan kepada para peserta apakah mereka mengetahui kondisi salah seorang peserta BLDK"

Pertanyaan ketujuh diberikan untuk mengetahui pemahaman peserta BLDK mengenai materi kelebihan dan kekurangan seorang pemimpin. Pertanyaan tersebut dijawab oleh informan kedua sebagai berikut:

"Panitia tidak memberikan materi spesifik mengenai materi kelebihan dan kekurangan pemimpin, melainkan memberi tugas membuat buku deskripsi diri yang akan dibaca oleh peserta lain"

Dan diberi jawaban tambahan oleh informan pertama sebagai berikut:

"Peserta yang telah membaca dapat memberikan komentarnya terhadap pemilik buku. Komentar tersebut yang akan mendewasakan pemilik buku karena dengan cara tersebut pemilik buku akan mencermati kelebihan dan kekurangan diri yang dimilikinya sebagai pemimpin/calon pemimpin."

Pertanyaan terakhir yang diajukan untuk mengetahui penambahan pengetahuan peserta BLDK adalah mengenai materi manajemen waktu. Pertanyaan tersebut diberi jawaban oleh informan pertama sebagai berikut:

“Materi manajemen waktu diberikan melalui penugasan membuat jadwal aktivitas harian mulai dari bangun tidur sampai ke tidur lagi. Panitia akan mengoreksi dan mengomentari kegiatan harian yang dirasa kurang tepat”

4.2.2 Keterampilan

Perubahan keterampilan bagi para peserta BLDK dilihat melalui empat pertanyaan. Keempat pertanyaan tersebut merupakan pertanyaan yang dibuat dalam penelitian untuk mengetahui perubahan keterampilan dalam hal kegunaan materi, pelaksanaan tugas, dan pengambilan keputusan. Ketiga unsur tersebut menghasilkan empat pertanyaan.

Pertanyaan pertama adalah mengenai penerapan kemampuan manajemen prioritas yang materinya telah diberikan dalam BLDK. Materi manajemen prioritas tersebut ditanya apakah memberikan pengaruh terhadap kinerja pengurus OSIS dalam menjalankan tugas kepengurusan. Informan kedua menyebutkan:

“Berdasarkan pengalaman di lapangan, terlihat bahwa peserta memiliki pengaruh hasil BLDK terhadap kegiatannya di OSIS. Misalnya saat sedang mengelola dua acara besar pada organisasi yang berlainan, maka ia mampu berhenti sejenak untuk kemudian menentukan prioritas acara mana yang harus didahulukan”

Pertanyaan kedua diberikan untuk mengetahui keterampilan pengurus OSIS yang telah mengikuti BLDK dalam mengelola konflik yang terjadi pada organisasi OSIS. Informan pertama mengatakan bahwa:

“Konflik yang ada biasanya lebih karena persoalan pribadi. Selama BLDK para peserta dituntut untuk lebih mengenal sesamanya., sehingga di kemudian hari saat muncul konflik pribadi sudah dapat dikenali sejak dini dan diberi perlakuan yang tepat”

Pertanyaan berikutnya adalah mengenai keterampilan pengurus OSIS dalam memilih anggota suatu kepanitiaan maupun struktur kepengurusan OSIS. Jawaban atas pertanyaan tersebut diberikan oleh informan kedua sebagai berikut:

“Kegiatan BLDK memberikan pemahaman yang lebih akan potensi setiap orang. Pemahaman tersebut memberi kemudahan untuk menempatkan seseorang sesuai

potensi yang dimilikinya. Sebagai tambahan, OSIS juga menerapkan pemerataan, yaitu tugas dalam kepanitiaan dapat dipergilirkan”

Pertanyaan terakhir yang diajukan untuk mengetahui perubahan keterampilan pengurus OSIS adalah mengenai pola yang dimiliki pengurus dalam menyusun program kerja OSIS 2009-2010. Atas pertanyaan tersebut, informan pertama menyebutkan:

“Penyusunan program kerja dilakukan secara mandiri setelah acara BLDK selesai. Bagian program kerja yang dibahas selama BLDK hanya berupa penekanan tentang pentingnya inovasi dalam pembuatan program kerja.”

Sementara informan kedua menambahkan

“Inovasi yang dibahas tersebut yang menjadi salah satu bahan penyusunan program kerja dalam rapat pengurus”

4.2.3 Sikap

Perubahan sikap siswa yang diamati dalam penelitian ini adalah perubahan yang terjadi pada nilai-nilai prinsip yang dipegang oleh peserta BLDK . Perubahan sikap merupakan tahap lanjutan setelah seseorang mengikuti pelatihan yang telah mengubah pengetahuannya. Pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui perubahan sikap tersebut disusun dalam enam pertanyaan.

Pertanyaan pertama yang diajukan adalah pertanyaan untuk mengetahui apakah ada pengurus OSIS yang hendak keluar dari kepengurusan. Seorang pengurus yang memiliki komitmen sikap berorganisasi tentu tidak akan keluar. Jawaban atas pertanyaan tersebut diberikan oleh informan pertama sebagai berikut:

“Pergulatan yang menyebabkan seorang pengurus keluar dari OSIS tidak ada. Kejadian yang ada adalah lelucon kecil pernyataan hendak keluar dari OSIS saat sedang lelah mengurus kegiatan”

Pertanyaan berikutnya diajukan mengenai nilai-nilai sikap yang dipegang oleh pengurus OSIS dalam menyikapi perbedaan sikap di antara pengurus OSIS. Jawaban yang diperoleh atas pertanyaan tersebut adalah:

“Pengenalan yang baik dengan pengurus yang lain yang diawali dari BLDK memberikan pemahaman batasan wilayah mana yang dapat ditoleransi dan mana yang tidak. Hal tersebut menyebabkan konflik antarpengurus dapat dicegah”

Pertanyaan selanjutnya diajukan untuk mengetahui nilai-nilai sikap yang dipegang siswa yang telah mengikuti BLDK dalam mengenal sesama pengurus OSIS. Informan pertama menyebutkan:

“Meskipun pengenalan dengan sesama dibangun saat BLDK (misalnya dengan pembebanan tugas yang mengharuskan jalinan komunikasi antar pengurus), namun pada praktiknya pascaBLDK pengenalan dan kedekatan dengan pengurus lainnya kembali pada kesamaan karakter yang menimbulkan kedekatan. Tidak semuanya mengenal baik sehingga mampu duduk bercengkerama berlama-lama”

Pertanyaan ketiga adalah untuk mengetahui apakah masih ada saja pengurus yang enggan menjalankan tugasnya dalam organisasi OSIS, padahal ia telah mengikuti BLDK. Jawaban atas pertanyaan tersebut ialah:

“Masih ada dan kami meyakini bahwa pengurus seperti itu akan tetap ada sampai kapan pun”

Pertanyaan keempat diajukan untuk melihat apakah kesalahan prosedur masih saja terjadi setelah para peserta selesai mengikuti kegiatan BLDK. Informan pertama mengatakan bahwa:

“Kesalahan prosedur kerja yang masih terjadi biasanya yang berhubungan dengan pembuatan proposal. Materi pelatihan BLDK tidak ada yang spesifik membahas pembuatan proposal. Selain itu, kepengurusan OSIS sekarang juga merupakan peralihan dari sistem non-ISO menjadi sistem ISO yang diberlakukan di sekolah. Penerapan ISO tersebut yang ternyata menyebabkan perubahan pada sistem birokrasi pembuatan proposal”

Pertanyaan kelima adalah pertanyaan yang diajukan kepada informan pembina kesiswaan. Pertanyaan yang diajukan adalah apakah informan mengetahui perubahan sikap yang terjadi pada para siswa yang telah mengikuti kegiatan BLDK. Atas pertanyaan tersebut, informan ketiga tersebut menyebutkan:

“Perubahan sikap dalam hal berpikir, berbicara, dan disiplin. BLDK memperkuat sikap positif yang dimiliki siswa. Siswa dapat menentukan prioritas dengan lebih baik. Terasa perubahannya, meskipun terus dalam proses perbaikan”

Pertanyaan terakhir mengenai perubahan sikap ini adalah pertanyaan yang diajukan kepada pembina untuk mengetahui peran pembina dalam pelaksanaan BLDK. Jawaban atas pertanyaan tersebut ialah:

“Pembina berperan sebagai pengarah perubahan dalam BLDK”

4.2.4 Kendala dalam Program Diklat

Bagian terakhir yang diajukan dalam wawancara adalah bagian pertanyaan untuk mengetahui berbagai kendala yang ditemukan dalam BLDK 2009. Pertanyaan mengenai kendala tersebut didasarkan pada konsep kendala dalam program diklat yang diberikan oleh Yukl (2006) sebagaimana terdapat dalam tabel operasionalisasi konsep. Pertanyaan tersebut dituangkan dalam empat belas pertanyaan.

Pertanyaan pertama diajukan untuk mengetahui apakah terdapat tujuan pembelajaran yang jelas yang disampaikan kepada para peserta BLDK 2009. Jawaban atas pertanyaan tersebut ialah:

“Target pembelajaran tidak pernah disampaikan secara spesifik oleh panitia kepada peserta melainkan lewat makna tersirat. Misalnya, panitia memberikan tugas kepada peserta, kemudian peserta yang berpikir mandiri untuk apa tugas tersebut sebenarnya diberikan”

Pertanyaan kedua diberikan untuk mengetahui apakah BLDK masih perlu untuk diadakan. Informan kedua mengatakan:

“BLDK perlu diadakan sebagai persiapan kepengurusan satu tahun ke depan dari sisi mental, solidaritas dan kebersamaan”

Sementara itu, informan keempat menyebutkan bahwa alasan perlunya diadakan BLDK ialah:

“BLDK tetap perlu diadakan karena BLDK menjadi awal penanaman prinsip positif pada siswa”

Pertanyaan ketiga adalah pertanyaan untuk mengetahui manfaat dari diadakannya kegiatan BLDK.. Atas pertanyaan tersebut, informan ketiga menjelaskan:

“Manfaatnya adalah untuk mampu memimpin diri dan orang lain, mengelola konflik, mengelola emosi. Misalnya dewasa menghadapi perbedaan pendapat. Selain itu juga mengajarkan peserta untuk mandiri”

Pertanyaan keempat diberikan untuk mengetahui apakah materi yang diberikan dalam BLDK dibuat berdasarkan contoh yang nyata sehingga terasa manfaatnya bagi para peserta BLDK. Untuk pertanyaan tersebut, informan pertama mengatakan:

“Contohnya jelas berdasarkan kasus yang pernah terjadi dan bersifat kontemporer”

Sementara informan kedua menambahkan hal berikut:

“Manfaatnya sendiri sangat jelas terasa BLDK mendidik setiap pesertanya untuk belajar menjadi pemimpin dan berpikiran jauh ke depan”

Pertanyaan selanjutnya adalah pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui apakah materi yang diberikan dalam BLDK jelas muatannya. Jawaban atas pertanyaan tersebut ialah:

“Materi yang diberikan tidak terasa konsepnya oleh para peserta karena sifatnya yang langsung aplikatif”

Berikutnya, diberikan pertanyaan untuk mengetahui pola penjenjangan materi yang digunakan dalam pelaksanaan BLDK. Informan kedua mengatakan:

“Beberapa kali terdapat pengulangan pemberian tugas yang sama, padahal hanya berbeda satu hari saja”

Informan pertama menambahkan dengan hal berikut:

“Misalnya pernah diberikan tugas membuat karangan tentang OSIS setahun ke belakang dan tugas tersebut diberikan lagi keesokan harinya. Akibatnya, peserta tinggal menyalin saja tugas yang telah dibuat sebelumnya”

Selanjutnya diajukan pertanyaan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan BLDK peserta telah memperoleh istirahat yang memadai. Informan kedua mengatakan:

“Pelaksanaan BLDK kali ini adalah BLDK terpanjang yang pernah ada. Biasanya hanya lima pekan, namun kali ini sampai tujuh pekan. Istirahat antar kegiatan dirasa cukup. Bahkan, karena lamanya waktu pelaksanaan, yang timbul adalah perasaan jenuh karena tak kunjung usai”

Pertanyaan selanjutnya diberikan dalam wawancara penelitian ini untuk mengetahui variasi penggunaan metode diklat dalam BLDK. Jawaban atas pertanyaan tersebut ialah:

“BLDK menggunakan berbagai metode yang dirasa tepat. Metode tersebut adalah penugasan, dinamika kelompok, diskusi, maupun pemberian materi”

Pertanyaan kesembilan adalah pertanyaan yang diberikan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan BLDK seluruh peserta dapat dengan bebas mengungkapkan pendapatnya. Informan pertama menyebutkan bahwa:

“Selama BLDK berlangsung, seluruh peserta didorong untuk aktif berpendapat. Akan tetapi, karena panitia memberikan tekanan saat bertanya, beberapa orang

malah terdiam dan tidak jadi mengungkapkan pendapatnya dalam kondisi tersebut”

Berikutnya, diberikan pertanyaan untuk mengetahui bagaimana kerjasama kelompok/tim diwujudkan dalam BLDK. Jawaban atas pertanyaan tersebut ialah:

“Kerjasama tim diwujudkan dalam berbagai tugas kelompok yang diberikan, serta kewajiban untuk menanggung beban bersama”

Pertanyaan selanjutnya merupakan pertanyaan untuk mengetahui penggunaan umpan balik selama acara BLDK 2009 diadakan. Atas pertanyaan tersebut, informan kedua menyebutkan:

“Umpan balik diberikan secara rutin melalui pembahasan tugas yang telah diberikan oleh panitia maupun umpan balik sesama peserta dengan cara saling memantau pekerjaan masing-masing”

Setelah itu, diberikan pertanyaan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan BLDK digunakan penjenjangan alur yang membangun kepercayaan diri peserta. Jawaban dari informan kedua untuk pertanyaan tersebut ialah:

“Alur yang dibuat dalam BLDK memberikan tahapan pendewasaan yang tepat bagi pesertanya. Terdiri atas beberapa tahapan, setiap awal tahapan memberikan pemaknaan baru akan hal-hal yang telah dicapai dan apa yang akan dilakukan di tahapan yang baru ini”

Pertanyaan berikutnya adalah pertanyaan untuk mengetahui apakah terdapat kegiatan lanjutan dari BLDK untuk para peserta. Informan pertama menyebutkan bahwa:

“Kegiatan lanjutan (misalnya sesi pelatihan tambahan) tidak ada lagi karena BLDK merupakan puncak acara penggemblengan pergantian pengurus OSIS yang akan datang”

Pertanyaan terakhir untuk mengetahui kendala yang ditemukan dalam BLDK 2009 ialah pertanyaan untuk mengetahui bilamana terdapat proyek khusus pasca-BLDK yang memerlukan kemampuan yang diperoleh peserta dari hasil BLDK. Informan pertama menyebutkan bahwa:

“Tidak ada proyek khusus yang menggunakan kemampuan yang diperoleh dari BLDK, melainkan seluruh peserta BLDK dituntut untuk langsung menggunakan ilmu yang diperoleh dari BLDK dalam kepengurusan OSIS”

4.3 Pembahasan

Hasil wawancara yang diperoleh sebelumnya kemudian dianalisis dengan cara diuraikan dalam bentuk deskripsi. Setiap deskripsi dianalisis muatannya, misalnya sudah sejauh apa jawaban wawancara menggambarkan kompetensi yang hendak dicapai dari pelatihan, atau pada kasus lain bagaimana kekurangan dari pencapaian kompetensi yang dimaksud.

4.3.1 Pengetahuan

Pembahasan mengenai hasil penelitian ini akan dilakukan sesuai dengan urutan hasil wawancara yang diperoleh. Setiap wawancara dianalisis capaian tujuannya. Misalnya, dengan mencari tahu apakah pernyataan dari informan mencerminkan pemahaman akan materi yang telah diberikan saat BLDK. Pemahaman tersebut ada yang dinyatakan secara tersurat maupun tersirat.

Materi pertama yang dibahas adalah materi loyalitas berprioritas. Peserta ditanya apakah masih mengingat mengenai materi tersebut. Setelah berpikir sejenak, mereka memastikan bahwa materi tersebut memang pernah diperoleh. Bahkan, mereka mengingat siapa yang memberikan materi loyalitas berprioritas yaitu salah seorang alumni. Pada tahapan ini, para peserta telah mencapai aspek kognitif pembelajaran pada tahapan pengetahuan (*knowledge*) /menghapa/mengingat. Sudijono (2006) menyatakan bahwa “pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali tentang nama, istilah, ide, gejala, rumus-rumus dan sebagainya” (hlm. 50).

Lebih jauh dari itu, peserta yang diwawancarai mengatakan bahwa materi ini mengajarkan mereka untuk tidak bersikap setengah-setengah. Mereka meyakini bahwa kemampuan menentukan prioritas tidak berarti mengerjakan banyak hal dalam satu waktu dengan hasil yang setengah-setengah, melainkan mengerjakan urusan pada satu hal secara utuh dan mengakhirkan urusan yang lain untuk dikerjakan belakangan.

Pengetahuan pada tahapan tersebut menunjukkan bahwa capaian mereka telah lebih jauh dari tahapan pengetahuan pada aspek kognitif, yaitu pada tahapan pemahaman (*comprehension*). Pemahaman, seperti yang diungkapkan oleh Sudijono (2006) adalah “kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui atau diingat” (hlm. 50).

Hasil wawancara ternyata juga menunjukkan hasil pencapaian lebih dari pemahaman. Peserta menyebutkan “*materi ini terutama terasa manfaatnya bagi mereka yang aktif di lebih dari satu organisasi*”. Ternyata, mereka telah mencapai tahapan yang lebih jauh lagi dari tahapan pemahaman, yaitu tahapan analisis dari ranah kognitif yang hendak disasar dalam proses pembelajaran. Tahapan tersebut adalah tahap penilaian/penghargaan/evaluasi (*evaluation*).

Menurut Sudijono (2006), penilaian merupakan “kemampuan seseorang untuk membuat pertimbangan terhadap situasi, nilai atau ide, misalnya jika seseorang dihadapkan pada beberapa pilihan yang terbaik, sesuai dengan patokan-patokan atau kriteria yang ada” (hlm. 52). Kemampuan menilai tersebut dapat diamati dengan jelas karena peserta yang diwawancarai menggunakan kata “*bagi mereka*”.

Penggunaan kata mereka menunjukkan bahwa informan telah menganalisis dan menilai bahwa materi loyalitas berprioritas amat tepat bagi sekelompok orang yang disebut dengan mereka. Informan meyakini bahwa materi tersebut akan sangat terasa manfaatnya bagi mereka yang aktif di berbagai organisasi karena dengan demikian mereka akan langsung menerapkan materi loyalitas berprioritas yang didapat.

Misalnya, mereka yang aktif pada organisasi OSIS sekaligus organisasi Pramuka. Tentu saja kegiatan pada kedua organisasi tersebut dapat berjalan beriringan, namun sering juga berbentura. Pada saat berbenturan tersebut pengetahuan yang diperoleh dari materi loyalitas berprioritas akan terasa manfaatnya. Apakah mereka dapat menjalankan aktivitas organisasi secara utuh atau setengah-setengah.

Materi kedua adalah mengenai pemimpin yang peka. Materi diberikan melalui penyampaian materi di pagi hari kepada peserta BLDK. Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan tidak mengingat dengan jelas isi materinya. Hal

tersebut dapat terjadi karena materi yang disampaikan tidak secara formal, melainkan melalui diskusi dengan para peserta BLDK.

Akan tetapi, meskipun tidak mengingat dengan jelas secara terperinci isi materi, informan masih mengingat hal yang ingin dicapai dari tujuan materi pemimpin yang peka tersebut. "*Pemimpin yang peka adalah mereka yang mengetahui kondisi lingkungan sekitar, termasuk para anggota organisasinya*". Informan memahami tujuan materi yang disampaikan, sehingga mereka berada pada tahap pemahaman dalam ranah kognitif pembelajaran.

Informan yang memahami tujuan materi, namun tidak mengingat isi materi secara jelas karena tidak adanya proses pencatatan. Pemahaman pada tujuan materi dapat diperoleh karena proses pemberian materi yang melibatkan peserta diklat secara aktif. Pesertadiklat (informan) berdiskusi dengan pemateri yang merupakan alumni OSIS dari angkatan sebelumnya.

Trigwell, Prosser, & Waterhouse (1999) menyatakan bahwa "pendekatan yang berfokus pada perubahan konsep siswa menempatkan siswa sebagai pusat aktivitas" (hlm. 58). Pendekatan yang menempatkan siswa sebagai pusat aktivitas tersebut misalnya berupa kegiatan seperti mendorong siswa untuk aktif berbicara mengenai permasalahan yang dibahas, berdebat mengenai hal tersebut, serta memberi kesempatan untuk membuktikan adanya perubahan konsep pada siswa (tidak sekadar memberi pernyataan saja).

Informan juga menyampaikan kalimat yang diingatnya dengan jelas sebagai bagian dari materi pemimpin yang peka tersebut. Kalimat tersebut adalah "*Mengetahui tanpa diberitahu, melihat apa yang tidak diperlihatkan, mendengar apa yang tidak dibicarakan*". Kalimat tersebut diingatnya sebagai rangkuman materi pemimpin yang peka.

Informan yang mengingat kalimat tersebut menunjukkan suatu kedekatan dengan materi yang didapat, meskipun seperti yang telah disebutkan sebelumnya, tidak dapat mengingat secara terperinci isi materi yang didapat. Tahapan kedekatan yang dimaksud adalah kedekatan berupa *valuing* (menilai/menghargai) yang merupakan salah satu tahapan pembelajaran pada ranah afektif.

Sudijono (2006) menyatakan bahwa menilai atau menghargai artinya "memberikan nilai atau memberikan penghargaan terhadap suatu kegiatan atau

objek, sehingga apabila kegiatan itu tidak dikerjakan, dirasakan akan membawa kerugian atau penyesalan” (hlm. 55). Siswa pada tahap tersebut mulai mengecamkan (*internalized*) nilai yang diperoleh di dalam dirinya. Hal tersebut yang dibuktikan dengan kalimat yang masih diingat secara jelas oleh informan dari materi pemimpin yang peka yang diperolehnya dari BLDK.

Materi berikutnya yang diperoleh informan dari program BLDK adalah materi penerapan pemimpin yang beriman dan bertakwa. Judul materi yang diberikan dengan jelas menunjukkan target yang hendak dicapai dari materi tersebut, yaitu bagaimana menerapkan materi yang diperoleh agar menjadi pemimpin yang beriman dan bertakwa di lingkungan sekolah.

Penerapan pada target pencapaian belajar pada ranah kognitif seperti yang terdapat dalam Sudijono (2006) adalah “kesanggupan seseorang untuk menerapkan atau menggunakan ide-ide umum, tata cara ataupun metode-metode, prinsip-prinsip, rumus-rumus, teori-teori dan sebagainya, dalam situasi yang baru dan konkret” (hlm. 51). Informan menyebutkan satu hal yang memang harus diterapkan, yaitu batas toleransi waktu salat setelah adzan hanya lima menit.

Aspek pengetahuan dan pemahaman tentu telah dicapai karena informan masih mengingat dengan baik tujuan dari materi bagaimana menerapkan pemimpin yang beriman dan bertakwa. Akan tetapi, apakah informan sebagai peserta BLDK telah menerapkannya dalam praktik keseharian organisasi tidak terjawab dalam wawancara yang dilakukan.

Wawancara hanya memberikan hasil bahwa informan mengingat tujuan dari penyampaian materi bagaimana menerapkan pemimpin yang beriman dan bertakwa. Hal tersebut terungkap dari pernyataan informan sebagai berikut “*intinya adalah bagaimana pemimpin menjaga keimanan dan menyebarkannya*”. Kata intinya mengungkapkan dengan jelas pada suatu proses menarik kesimpulan.

Proses menarik kesimpulan tersebut berasal dari pemahaman materi yang diperoleh. Artinya, informan telah mencapai tahapan analisis pada aspek ranah kognitif. Sudjana (1992) menyatakan bahwa salah satu kecakapan yang termasuk klasifikasi analisis adalah “dapat meramalkan sudut pandang, kerangka acuan, dan tujuan materi yang dihadapinya” (hlm.27).

Hal yang patut menjadi perhatian dari materi penerapan pemimpin yang beriman dan bertakwa adalah bahwa materi tersebut lebih patut dievaluasi dari ranah psikomotor karena berhubungan langsung dengan sisi penerapan materi yang diperoleh. Sudijono (2006) menyatakan bahwa “ranah psikomotor adalah ranah yang berkaitan dengan keterampilan atau kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu” (hlm. 57). Sebenarnya, bila peserta telah melaksanakan penerapan materi tersebut (“*menyebarkannya*”) maka ia telah melangkah menuju performa organisasi. Laoledchai, Land, & Low (2008) menyebutkan bahwa apabila telah sampai ke tahapan melakukan hasil pelatihan, maka berarti tinggal selangkah lagi menuju tahap performa organisasi (hlm. 535).

Materi berikutnya adalah mengenai memilih pemimpin dalam organisasi. Materi memilih pemimpin dalam organisasi bertujuan agar peserta BLDK dapat memilih pemimpin yang tepat dalam organisasi OSIS. Pemimpin yang dimaksud adalah pemimpin dalam kepengurusan OSIS maupun pemimpin dalamkepanitiaan yang secara rutin dibentuk oleh OSIS.

Hasil wawancara menyebutkan bahwa materi kepemimpinan yang diingat oleh informan adalah materi yang disampaikan tidak dalam bentuk penyampaian materi (pengajaran), melainkan melalui penugasan. Kedua bentuk pemberian materi tersebut (pengajaran dan penugasan) diberikan kepada peserta BLDK. Materi kepemimpinan yang diberikan melalui penugasan lebih meninggalkan kesan dalam ingatan peserta BLDK.

“Peserta BLDK diajarkan memilih pemimpin organisasi tidak melalui materi melainkan dengan pelbagai penugasan”. Tugas yang diberikan berupa tugas untuk menentukan karakter pemimpin yang dibutuhkan. Dampak dari pemberian tugas tersebut adalah, ketika pemimpin yang sebenarnya harus dipilih, maka peserta sudah memiliki data awal mengenai karakter yang harus dimiliki pemimpin.

Dasar pengetahuan diperlukan oleh seseorang untuk menentukan tindakan. Ricketts & Rudd (2002) menyebutkan bahwa salah satu tahapan dalam membangun kepemimpinan pemuda adalah tahap interaksi. Tahap interaksi tersebut merupakan melibatkan seorang siswa yang berperan aktif untuk mengeksplorasi kepemimpinan (hlm.1). Kegiatan mendata karakter pemimpin

tersebut merupakan salah satu bagian dari mengeksplorasi kepemimpinan. Kegiatan mengeksplorasi tersebut yang ternyata lebih membekas pada peserta BLDK.

Berikutnya mengenai memilih pemimpin ideal. Pemimpin ideal yang dimaksud adalah pemimpin yang paling sesuai dengan kondisi organisasi OSIS SMA Negeri 1 Bogor. Seperti materi sebelumnya, peserta memperoleh tugas khusus untuk memahami muatan materi tersebut. *“Para peserta BLDK diberi tugas untuk memilih lima pemimpin ideal di antara mereka beserta alasannya. Tidak ada materi khusus, melainkan pembahasan mengenai tugas tersebut”*

Pemberian tugas merupakan salah satu bentuk pelatihan yang dapat diterapkan dalam proses pendidikan dan pelatihan, yaitu berupa *sensitivity training*. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa maksud dari *sensitivity training* adalah “untuk membantu para karyawan untuk mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan spesifik” (hlm. 82-83).

Tugas memilih pemimpin ideal adalah memilih pemimpin dari antara mereka sendiri. Hal tersebut menyebabkan setiap orang semakin mengenal diri sendiri (karena harus mengetahui apakah dirinya dapat menjadi pemimpin ideal) dan bahkan lebih jauh dari itu, mereka jadi lebih mengenal dengan sesama karena terdapat sesi pembahasan. Peserta saling mendiskusikan pendapatnya dan didorong untuk tidak takut salah. Heimbeck & Keith (2003) menyatakan bahwa “kesalahan dapat memberikan fungsi informasi dan nilai positif dalam pelatihan” (hlm. 334).

Proses menerima kesalahan saat berdiskusi dan kemudian memperbaikinya akan memberi pengalaman mengingat yang lebih bagi para peserta BLDK. Mereka mengingat bahwa kegiatan yang dilakukan tersebut membekas dalam ingatannya. Bandura (1999) menyatakan bahwa “pikiran manusia bersifat refleksi mandiri, tidak hanya reaktif” (hlm. 23).

Materi berikutnya yang harus dipahami oleh peserta BLDK adalah mengenai pengenalan pemimpin kepada para anggotanya. Peserta dituntut untuk saling mengenal lebih dalam satu dengan yang lain melalui penugasan yang diberikan.

Tugas yang diberikan seperti tuntutan untuk saling mengenal satu sama lain dengan lebih baik, tidak sekadar mengenal nama.

Hal yang menarik dari jawaban informan atas pertanyaan yang diberikan adalah adanya jawaban yang menggambarkan keterkaitan dengan pemahaman pada sisi lain.” dan hal tersebut berhubungan erat dengan materi kepekaan”. Informan meyakini bahwa tugas yang dibeikan untuk saling mengenal tersebut berhubungan erat dengan materi lainnya, yaitu materi kepekaan.

Kemampuan membuat hubungan keterkaitan antara materi satu dengan lainnya menunjukkan bahwa informan sebagai peserta BLDK telah mencapai tahap sintesis dalam pencapaian hasil belajar pada ranah afektif. Sudijono (2002) menyatakan bahwa “mengatur atau mengorganisasikan merupakan pengembangan dari nilai ke dalam satu organisasi, termasuk di dalamnya hubungan satu nilai dengan nilai lainnya” (hlm. 56).

Selain membuat hubungan, bagian yang masih diingat oleh peserta adalah bahwa mereka terdorong untuk saling mengenal satu dengan lainnya di antaranya melalui pancingan pertanyaan dari panitia. “ *Panitia membuka wacana diskusi dengan menanyakan kepada para peserta apakah mereka mengetahui kondisi salah seorang peserta BLDK*”

Bentuk pertanyaan dapat berupa pertanyaan yang sedikit menyudutkan peserta dengan memanfaatkan ketidaktahuan peserta pada kondisi teman-temannya. Misalnya, peserta diberikan kondisi yang menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui kondisi yang menimpa salah seorang temannya. Ketidaktahuan tersebut disebabkan mereka belum saling mengenal.

Seluruh peserta dikenakan kewajiban mengenal satu sama lain, karena meskipun tidak semuanya akan menjadi pemimpin utama (dewan harian dan ketua bidang) OSIS, pada hakikatnya seluru peserta adalah pemimpin yang harus mengenal seluruh anggotanya. Bennis & Nanus (1985) menyatakan bahwa “setiap orang memiliki peluang untuk menjadi pemimpin” (Ricketts & Rudd, 2002, hlm.1).

Bagian materi berikutnya yang disampaikan kepada peserta BLDK adalah mengenai kelebihan dan kekurangan diri pemimpin. Seperti halnya beberapa penugasan sebelumnya, materi ini pun diberikan dalam bentuk penugasan.

Penugasan bersama tersebut akan membentuk kebersamaan tim sehingga lebih berdampak nyata untuk materi kepemimpinan tersebut. Roseth, Johnson, & Johnson (2008) menyebutkan bahwa “target yang dikejar secara bersama-sama akan meningkatkan capaian yang lebih besar serta hubungan rekan sebaya yang lebih positif” (hlm. 226).

Penugasan yang diberikan adalah membuat tulisan mengenai kelebihan dan kekurangan diri sebagai calon pemimpin melalui penulisan buku deskripsi diri yang dapat dibaca peserta lain tampak memberi dampak keterikatan secara emosi antar peserta karena mereka menjadi lebih mengenal pribadi sesamanya. Putnam & Mumby (1993) menyebutkan bahwa “berbagi pengalaman emosional akan membangun rasa saling mencintai, keterikatan, serta kedekatan” (Short, 2001, hlm. 28-1). Keterikatan tersebut semakin membekaskan pengetahuan yang didapat mengenai pemimpin

“Peserta yang telah membaca dapat memberikan komentarnya terhadap pemilik buku”. Proses saling memberikan komentar akan memperkaya pemahaman pribadi sesama calon pengurus OSIS. Mereka dapat memberi masukan, serta mengetahui cara bersikap yang terbaik terhadap pribadi yang dikenalnya lewat tulisan. Sebagai bagian dari BLDK, kegiatan tersebut lebih tepat disebut sebagai bentuk pengalaman yang distrukturkan (*structured experiences*), bukan pelatihan formal (*formal training program*). Collins (2001) menyatakan bahwa pengalaman yang distrukturkan adalah “aktivitas kelompok yang meliputi interaksi dengan target terarah, aksi nyata, dan berbasis tugas seperti diskusi tanpa disertai pemimpin, simulasi, serta pelatihan yang bertujuan” (hlm.11-2)

Hal serupa pun terjadi pada muatan materi manajemen waktu yang diberikan saat BLDK. Peserta diberi tugas mandiri berupa catatan kegiatan sehari-hari untuk dikoreksi oleh panitia: *“panitia akan mengoreksi dan mengomentari kegiatan harian yang dirasa kurang tepat”*. Pelibatan panitia tersebut merupakan bentuk pelibatan yang akan semakin membekaskan materi yang diperoleh peserta. Student Activities Offices (n.d.) menyebutkan bahwa “berinteraksi dengan orang yang telah memegang jabatan sebelumnya akan sangat berarti” (hlm. 26).

Hal yang sangat berarti di sini adalah para panitia yang merupakan pengurus OSIS sebelumnya telah mengetahui terlebih dulu kegiatan apa yang diperlukan

untuk menjalani kegiatan organisasi dengan baik. Misalnya, ternyata dikatakan bahwa kegiatan tidur kembali setelah salat subuh dikatakan dapat mengurangi produktivitas seseorang. Misalnya, seharusnya ada hal lain yang dapat dikerjakan selain tidur.

Akan tetapi, pengoreksian pekerjaan yang dilakukan peserta oleh panitia baru berdampak positif bila peserta menerima koreksian tersebut dengan pikiran yang terbuka dan pikiran positif. Colquitt, LePine, & Noe (2000) menyatakan bahwa *self-efficacy* (keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu) serta valensi (keyakinan bahwa proses pelatihan akan membawa keberhasilan) berdampak positif pada motivasi belajar serta *outcome* pelatihan (hlm. 699).

4.3.2 Keterampilan

Cara terbaik untuk mengetahui apakah pelatihan telah berdampak pada perubahan keterampilan adalah dengan melakukan pengamatan langsung/observasi di lapangan. Sudjana (1992) menyatakan bahwa “observasi atau pengamatan banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati. Observasi dapat mengukur atau menilai hasil dan proses belajar misalnya tingkah laku siswa pada waktu belajar” (hlm. 84).

Sudijono (2006) menambahkan bahwa “pencatatan hasil observasi itu pada umumnya jauh lebih sukar daripada mencatat jawaban-jawaban yang diberikan oleh peserta didik terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam suatu tes, ulangan atau ujian; sebab respon yang diperoleh dalam observasi adalah berupa tingkah laku” (hlm. 76-77).

Akan tetapi, pada penelitian ini observasi tersebut tidak dilakukan. Penulis melakukan wawancara menggunakan pertanyaan yang dibuat berdasarkan materi yang didapat oleh peserta BLDK. Pertanyaan dibuat dengan dugaan bahwa para peserta akan memiliki keterampilan yang diharapkan terbentuk setelah mengikuti pelatihan. Misalnya, setelah mendapatkan materi menentukan pemimpin, diduga bahwa peserta memiliki kemampuan khusus dalam menyusun kepanitiaan (misalnya memiliki mekanisme kerja tertentu).

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan adalah mengenai keterampilan yang diperoleh setelah peserta BLDK mendapatkan materi loyalitas berprioritas. Informan menjawab bahwa pengaruh yang diperoleh adalah pada kemampuan pengurus saat harus mengelola dua acara besar pada bersamaan: *“Berdasarkan pengalaman di lapangan, terlihat bahwa peserta memiliki pengaruh hasil BLDK terhadap kegiatannya di OSIS. Misalnya saat sedang mengelola dua acara besar pada organisasi yang berlainan, maka ia mampu berhenti sejenak untuk kemudian menentukan prioritas acara mana yang harus didahulukan”*.

Informan menyebutkan bahwa pengurus OSIS berdasarkan pengamatan informan telah memiliki kemampuan menentukan prioritas tersebut. Pengurus memerlukan waktu sejenak untuk berpikir dan kemudian menentukan langkah yang harus diambil. Hal tersebut merupakan perubahan dari proses memiliki kemampuan menjadi suatu tindakan. Barker (1997) menyatakan bahwa *“pelatihan keterampilan merupakan kegiatan yang mengubah kemampuan (*capability*) menjadi suatu kecakapan (*ability*) melalui strukturisasi dan melatih perilaku”* (hlm. 359).

Akan tetapi, karena tidak mengamati langsung maka penelitian ini tidak dapat menyajikan data langsung hasil observasi dari keterampilan menentukan prioritas tersebut. Kemungkinan bahwa hasil pengamatan informan mengalami sedikit bias amat mungkin terjadi. Sudijono (2006) menyebutkan bahwa *“prasangka-prasangka yang mungkin melekat pada diri observer (evaluator) dapat mengakibatkan sulit dipisahkannya secara tegas mengenai tingkah laku peserta didik yang diamatinya”* (hlm. 81-82).

Pertanyaan kedua yang ditanyakan kepada informan adalah mengenai perubahan keterampilan yang diperoleh peserta BLDK sehubungan dengan penerimaan materi manajemen konflik. Manajemen konflik yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengurus OSIS mengelola permasalahan yang muncul dalam organisasi. Apakah masalah yang muncul tersebut dikelola dengan baik atau tidak.

Akan tetapi, ternyata pengungkapan konflik dalam organisasi OSIS tersebut tidak terungkap dengan baik karena informan menyampaikan bahwa

konflik yang muncul selama ini adalah konflik yang muncul karena alasan pribadi, bukan konflik yang muncul dalam alasan organisasi. Informasi tersebut tertuang dalam kalimat “*konflik yang ada biasanya lebih karena persoalan pribadi*”.

Informan mengungkapkan bahwa konflik yang terjadi adalah konflik pribadi. Konflik seperti itu tentu memiliki pengaruh juga terhadap organisasi tempat orang yang memiliki konflik tersebut berada. Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa konflik adalah “sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama” (hlm. 173).

Mengacu kepada pengertian konflik di atas, maka konflik pribadi yang dimaksud oleh informan di atas sudah termasuk konflik. Lebih lanjut, informan menyebutkan bahwa hal yang dilakukan untuk menyikapi konflik tersebut adalah “*Selama BLDK para peserta dituntut untuk lebih mengenal sesamanya., sehingga di kemudian hari saat muncul konflik pribadi sudah dapat dikenali sejak dini dan diberi perlakuan yang tepat*”

Peserta telah dibekali dengan pemahaman sesama anggota organisasi OSIS dengan cukup baik selama BLDK. Pemahaman tersebut menjadikan mereka dapat lebih bertoleransi dan memiliki sikap yang tepat untuk menanggapi konflik pribadi yang muncul. Misalnya, pada tahap apa mereka harus mengintervensi rekan sesama organisasi, dan kapan harus memberikan waktu. Keterampilan seperti itu yang dapat dicapai melalui pelatihan kepemimpinan seperti BLDK.

Barker (1997) menyatakan hal tersebut sebagai berikut:

“ Saat sekelompok orang berinteraksi, wajar jika terjadi konflik, karena setiap orang dipengaruhi oleh tata sosial yang berbeda sehingga setiap orang memiliki *summum bonum* yang berbeda pula. Proses yang menjadikan perbedaan individu menjadi rasa memiliki *summum bonum* bersama itulah yang dibentuk oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seseorang mengeksplorasi, memahami, memodifikasi, serta mengungkapkan nilai-nilai yang diyakininya selaras dengan nilai-nilai yang diyakini orang lain” (hlm. 354).

Dapat dikatakan bahwa peserta BLDK telah mengalami perubahan keterampilan berupa kemampuan untuk mengelola konflik antar pribadi yang memang tidak mungkin dihindari dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut telah dilatih selama BLDK dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari di organisasi OSIS. Hanya saja, penelitian ini belum pernah mencatatnya dalam bentuk data observasi langsung.

Aspek ketiga yang diamati dalam hal perubahan keterampilan adalah pada kemampuan penempatan sumber daya manusia dalam organisasi. Penempatan tersebut baik dalam kepengurusan OSIS maupun kepanitiaan. Penelitian ini menduga bahwa keterampilan yang diperoleh dari BLDK adalah suatu kemampuan terstruktur untuk menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.

Asnawi (1999) menyatakan bahwa “penempatan tenaga kerja merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi dalam suatu organisasi dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat yang dibutuhkan. Dalam istilah asing, pengertian tersebut disebut *staffing*” (hlm. 82). Proses penempatan tenaga kerja tersebut dalam konteks penelitian ini adalah anggota organisasi OSIS.

Apakah penempatan anggota menggunakan keterampilan yang diperoleh dari BLDK? Informan menyebutkan “*Kegiatan BLDK memberikan pemahaman yang lebih akan potensi setiap orang. Pemahaman tersebut memberi kemudahan untuk menempatkan seseorang sesuai potensi yang dimilikinya*”. Meskipun BLDK tidak secara langsung memberikan cara sistematis untuk menempatkan anggota (misalnya dengan memberikan panduan pembuatan kriteria penempatan sumber daya manusia), BLDK memberi kesempatan kepada seluruh peserta untuk mengenal satu sama lain dengan dekat. Kedekatan tersebut yang memudahkan penempatan posisi seseorang.

Kedekatan dengan seseorang dapat berarti mengenal potensi yang dimiliki seseorang dengan tepat sehingga dapat menempatkannya pada posisi yang sesuai. Ketidaksesuaian potensi dengan posisi yang ditempati akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Asnawi (1999) menyebutkan bahwa “jika jabatan terlalu berat bagi orang yang memangkunya (*underqualified*) maka pejabatnya tidak akan menunjukkan prestasi kerja seperti apa yang diharapkan oleh manajemen. Sebaliknya, jika pejabatnya terlalu berat untuk jabatan yang

dipegangnya (*overqualified*), maka pejabat tersebut akan merasa bosan akan tugas-tugasnya yang terlalu mudah” (hlm.83).

Berkebalikan dengan peluang menempatkan seseorang sesuai potensi karena kedekatan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penempatan seseorang karena kedekatan dapat juga terjadi bukan berdasarkan potensi yang tepat namun berdasarkan kedekatan emosi. Penempatan seperti ini yang perlu diwaspadai karena bila terlalu mengikuti emosi/perasaan pribadi tentu penempatan seseorang dapat menjadi tidak sesuai. Asnawi (1999) menekankan perlunya sistem yang terencana dengan baik agar hasil yang diperoleh dari penempatan sumber daya manusia menjadi optimal.

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada informan adalah mengenai apakah terdapat perubahan keterampilan peserta BLDK dalam menyusun program kerja sebagai hasil BLDK. Penelitian ini menduga bahwa selama BLDK akan terjadi transfer pengetahuan dari pengurus OSIS sebelumnya kepada para calon pengurus baru dalam cara menyusun program kerja.

Akan tetapi, materi BLDK memang tidak ada yang secara khusus membahas tentang bagaimana menyusun suatu program kerja. BLDK memberikan ide kepada para calon pengurus untuk tetap menekankan pentingnya inovasi dalam menyusun program kerja, bukan bagaimana menyusun program kerja itu sendiri. Informan menyebutkannya sebagai *“Penyusunan program kerja dilakukan secara mandiri setelah acara BLDK selesai. Bagian program kerja yang dibahas selama BLDK hanya berupa penekanan tentang pentingnya inovasi dalam pembuatan program kerja”*.

Terdapat dua hal yang dapat diamati dari pernyataan tersebut. Bagian pertama adalah pada penekanan kemandirian. Peserta BLDK dituntut untuk secara mandiri membuat program kerja tanpa campur tangan dari panitia BLDK yang merupakan pengurus OSIS sebelumnya. Hal tersebut merupakan upaya dari panitia untuk mengembangkan kemandirian pengurus baru, setelah sebelumnya selama masa BLDK dibimbing dan diberikan transfer pengetahuan yang diperlukan.

Pada sisi tersebut, dapat dikatakan bahwa BLDK telah mengarahkan para pesertanya untuk mencapai tujuan bersama (membentuk program kerja) demi

kepentingan organisasi. Ostroff & Bowen (2000) menyatakan bahwa “pelatihan dapat dipandang sebagai suatu investasi kepada sumber daya manusia yang memberikan pegawai pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan unik yang memberikan nilai tambah bagi organisasi dan memungkinkan diadakannya kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi” (Tharenou, Saks, & Moore, 2007, hlm. 253).

Bagian kedua yang diamati dari pernyataan informan adalah mengenai penekanan membuat inovasi baru dalam membuat program kerja bagi peserta BLDK. Panitia BLDK memberikan arahan kepada para peserta untuk senantiasa membuat inovasi dalam program kerja. Inovasi tersebut diperlukan agar kepengurusan yang baru tidak berada di bawah bayang-bayang pengurus lama.

Panitia BLDK telah memberikan peran sebagai agen perubahan dalam organisasi. Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa agen perubahan adalah “orang yang bertindak selaku katalis dan memikul tanggung jawab untuk mengelola dan menjalankan aktivitas perubahan” (hlm. 343). Panitia berperan sebagai agen perubahan yang mengubah para calon pengurus baru, sedangkan para pengurus baru itu sendiri yang mengubah dan membuat program kerja kreatif yang terlepas dari program kerja sebelumnya. Proses kreatif tersebut yang dipicu dari BLDK. Bandura (1999) menyebutkan bahwa pikiran manusia mengandung unsur kreatif (hlm. 23).

4.3.3 Sikap

Perubahan pada segi pengetahuan dan keterampilan diharapkan juga membawa perubahan pada segi sikap peserta yang mengikuti program BLDK. Sikap atau tingkah laku yang dimaksud di sini adalah sutau nilai yang menjadi prinsip yang dipegang dengan erat oleh seseorang. Barker menyebutnya sebagai etika. Ia menyebutkan (1997) bahwa etika adalah “pikiran seseorang mengenai nilai terbaik dalam hidup atau *summum bonum* yang tergambar dari realitas sosial yang membentuknya dipadukan dengan nilai moral yang dianut maupun pengalaman yang dimiliki seseorang” (hlm. 353).

Perubahan sikap yang diamati adalah pada ada tidaknya pergulatan pada organisasi yang menyebabkan pengurus OSIS hendak keluar. Penelitian ini menduga bahwa bila program BLDK mangkus mencapai tujuan, tentunya seluruh pengurus akan kompak sehingga tidak ada pengurus yang hendak keluar. Hasil wawancara dengan informan mengungkapkan bahwa tidak ada pengurus yang keluar karena permasalahan yang ada di OSIS: *“Pergulatan yang menyebabkan seorang pengurus keluar dari OSIS tidak ada”*.

Akan tetapi, ungkapan-ungkapan spontan dari pengurus OSIS bukan tidak ditemui. Informan menyebutkan bahwa *“kejadian yang ada adalah lelucon kecil pernyataan hendak keluar dari OSIS saat sedang lelah mengurus kegiatan”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ada saja ungkapan rasa lelah yang mengarah kepada ketidakpuasan bekerja di dalam organisasi, meskipun tidak sampai menyebabkan keluarnya orang tersebut.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kesatuan sumber daya manusia dalam pengurus OSIS masih cukup kuat. Fineman (1993) menyebutkan bahwa *“emosi dapat berperan sebagai fasilitator kerjasama, dan menjadi perekat sosial yang menyatukan maupun memisahkan suatu struktur atau perkumpulan (Short, 2001, hlm.28-1)*. Kasus yang terjadi pada OSIS SMA Negeri 1 merupakan contoh kesatuan emosi sebagai perekat sosial dalam organisasi. Para pengurus telah mengalami masa pelatihan bersama dalam BLDK sehingga menguatkan kekompakan mereka sebagai satu tim.

Colquitt, LePine, & Noe (2000) menyebutkan bahwa terdapat keterkaitan antara pelatihan dengan komitmen organisasi (hlm. 679). Keterkaitan tersebut adalah seseorang yang memiliki komitmen organisasi akan mengikuti pelatihan dengan baik. Pada kasus peserta yang bercanda ingin keluar dari OSIS ini, bagaimanapun ia telah mengikuti BLDK sebelumnya sehingga komitmennya dapat dikatakan cukup baik. Ia tidak hendak keluar dari OSIS.

Tentu saja, kemungkinan terdapatnya faktor lain yang memengaruhi kekompakan tim tidak dapat dipungkiri. Tharenou, Saks, & Moore meyakini bahwa *“terdapat variabel-variabel lain selain pelatihan yang memengaruhi sikap pegawai”* (hlm. 266). Setelah masa BLDK selesai sampai masa mereka bekerja dan mengungkapkan kejenuhan dan lelucon ingin keluar dari organisasi tersebut

banyak faktor lain yang berpengaruh. Baldwin & Ford (1988) menyatakan bahwa “prosedur organisasi dan sistem penghargaan yang ada, seperti halnya informasi yang diperoleh dari rekan sebaya dan pengawasan dari atasan dalam lingkungan kerja, akan memengaruhi bentuk kerja seseorang di lingkungan kerja” (hlm. 92).

Pernyataan informan yang menyebutkan adanya ungkapan kekesalan salah seorang alumni BLDK yang telah menjadi pengurus untuk keluar dari OSIS mungkin saja terjadi karena ia merasa tidak memperoleh balasan yang sesuai dari OSIS, atau pengaruh dari rekan sebaya yang memberikan pengaruh negatif (misalnya adanya berita negatif dari rekan yang bukan pengurus OSIS mengenai keaktifan di OSIS yang tidak bermanfaat) maupun lainnya. Akan tetapi, data tersebut tidak terungkap dari penelitian ini karena ketiadaan data observasi.

Pertanyaan pertama mengenai pengurus yang hendak keluar dari organisasi OSIS tadi masih berhubungan erat dengan pertanyaan keempat yaitu mengenai apakah masih ada pengurus yang enggan mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, pertanyaan keempat yang akan dibahas terlebih dulu dan bukan pertanyaan kedua pada pembahasan ini.

Informan mengungkapkan bahwa *“masih ada dan kami meyakini bahwa pengurus seperti itu akan tetap ada sampai kapan pun”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya yang menunjukkan kinerja yang kurang dalam suatu organisasi memang tetap ada, terlepas dari sebaik apapun pelatihan yang diadakan maupun lingkungan kerja yang telah memadai.

Tentu saja, sumber daya dengan kinerja kurang dapat menghambat kinerja organisasi. Praktik manajemen umumnya menggunakan strategi evaluasi kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang kurang memadai. Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari evaluasi kinerja adalah *“memvalidasi seleksi dan program pengembangan”* (hlm. 312). Ia menyebutkan bahwa dengannya manajemen dapat mengidentifikasi karyawan baru yang kinerjanya buruk.

Organisasi sekolah seperti OSIS belum memiliki mekanisme evaluasi kinerja seperti disebutkan di atas. Pernyataan informan yang seolah membenarkan kondisi tersebut seolah menyatakan penerimaan akan kondisi yang. Pada masamendatang dapat saja diciptakan teknik evaluasi kinerja bagi pengurus OSIS

yang sesuai agar kinerja OSIS tetap baik. Misalnya dengan menetapkan kriteria seleksi calon pengurus yang lebih memadai.

Pertanyaan mengenai perubahan keterampilan berikutnya merupakan penilaian atas tindakan peserta setelah mendapat materi manajemen konflik. Penelitian ini menduga materi manajemen konflik memberikan pengaruh perubahan keterampilan pada pengelolaan konflik yang disebabkan perbedaan sikap antar pengurus dalam organisasi OSIS.

Seperti telah disebutkan pada pembahasan sebelumnya, konflik yang muncul adalah konflik karena persoalan pribadi, namun tidak sampai menimbulkan konflik antar pengurus. Informan menyebutkan bahwa pengenalan yang baik dengan sesama pengurus mencegah terjadinya konflik yang tidak perlu di antara mereka. Ia mengatakan bahwa *“Pengenalan yang baik dengan pengurus yang lain yang diawali dari BLDK memberikan pemahaman batasan wilayah mana yang dapat ditoleransi dan mana yang tidak. Hal tersebut menyebabkan konflik antarpengurus dapat dicegah”*

Pemahaman akan keberagaman dalam organisasi tidak menimbulkan konflik yang berarti dalam organisasi OSIS SMA Negeri 1 Bogor. Dessler (1997) menyatakan bahwa *“banyak lagi perusahaan sadar bahwa mereka harus mengimplementasikan program pelatihan keanekaragaman”* (hlm. 283). Pengurus OSIS terdiri atas dua angkatan yang berbeda, dan tentu saja diisi oleh pengurus yang beranekaragam pula. Mengacu kepada pernyataan informan, dapat dilihat bahwa sedikit banyak BLDK telah memberikan kontribusi sebagai pelatihan keanekaragaman karena memberikan bekal kepada para peserta sebagai calon pengurus OSIS yang baru dengan bekal pemahaman keanekaragaman.

Bahkan keanekaragaman dapat menjadi faktor yang baik dalam kepemimpinan. WawoRuntu (2003) menyatakan bahwa *“keragaman menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang”* (hlm. 77). Misalnya, pengurus organisasi yang satu memiliki bakat dalam bidang musik sementara yang lain dalam bidang komunikasi. Bakat keduanya tentu bermanfaat bagi organisasi.

Hal yang perlu diingat adalah bahwa penerimaan pada keanekaragaman tidak berarti menjadi kedekatan yang erat dengan sesama pengurus. Informan

menyebutkan bahwa tetap ada jarak antar pengurus OSIS *“Tidak semuanya mengenal baik sehingga mampu duduk bercengkerama berlama-lama”*. Akan tetapi, hal tersebut tidak menjadi penting selama individu yang berbeda-beda tersebut bekerjasama mencapai satu tujuan organisasi. Roseth, Johnson, & Johnson (2008) menyebutkan bahwa *“pada remaja usia awal, pencapaian target secara bekerjasama berhubungan erat dengan pencapaian yang lebih baik serta hubungan positif dengan rekan sebaya yang lebih baik pula”* (hlm.239).

Pertanyaan berikutnya mengenai apakah setelah mengikuti BLDK masih terjadi kesalahan prosedur kerja. Karena, bila masih terjadi kesalahan prosedur kerja dapat dikatakan bahwa program tersebut belum berhasil mencapai tujuannya meningkatkan keterampilannya dalam hal keterampilan kerja. Penelitian ini menduga hal tersebut tidak terjadi.

Keterampilan kerja yang terungkap dalam wawancara adalah mengenai prosedur kerja organisasi OSIS dalam memperoleh persetujuan dari pembina organisasi sekolah. Setiap kegiatan yang diadakan OSIS harus memperoleh persetujuan dari pembina. Ternyata, kesalahan prosedur pembuatan proposal yang harus disetujui oleh pembina tersebut masih menemui kesalahan: *“kesalahan prosedur kerja yang masih terjadi biasanya yang berhubungan dengan pembuatan proposal”*.

Memang benar dalam pelatihan BLDK tidak dibahas secara khusus mengenai pembuatan proposal dan bagaimana membawanya untuk disetujui oleh pembina *“Materi pelatihan BLDK tidak ada yang spesifik membahas pembuatan proposal”*. Hal tersebut terjadi karena pengetahuan akan hal tersebut dapat diperoleh melalui pengalaman bekerja bersama organisasi OSIS selama setahun sebelumnya.

Akan tetapi, kesalahan prosedur proposal yang terjadi lebih karena faktor eksternal di luar kendali mereka, yaitu perubahan sekolah yang menerapkan sistem ISO. *“kepengurusan OSIS sekarang juga merupakan peralihan dari sistem non-ISO menjadi sistem ISO yang diberlakukan di sekolah. Penerapan ISO tersebut yang ternyata menyebabkan perubahan pada sistem birokrasi pembuatan proposal”*. Faktor eksternal memang tidak dapat dihindari dan ternyata hal tersebut yang mengurangi kinerja organisasi OSIS. Faktor eksternal tersebut tentu

bukan merupakan kekurangan dari proses pelatihan dalam BLDK. Robbins & Judge (2008) menyebutnya dengan “perlu diingat bahwa hasil-hasil bisa tidak memadai karena masalahnya bukan pertama-tama disebabkan oleh pelatihan” (hlm. 288).

Bagian terakhir dari perubahan sikap yang dipantau adalah apakah terdapat perubahan sikap yang dirasakan oleh pembina organisasi sebagai seorang yang berinteraksi dengan para pengurus OSIS yang telah mengikuti kegiatan BLDK. Pembina dalam hal ini berperan sebagai seorang penyelia yang memantau perkembangan pengurus organisasi OSIS.

Pembina menyatakan bahwa ia merasakan perubahan dari siswa yang mengikuti BLDK. *“Perubahan sikap dalam hal berpikir, berbicara, dan disiplin. BLDK memperkuat sikap positif yang dimiliki siswa. Siswa dapat menentukan prioritas dengan lebih baik. Terasa perubahannya, meskipun terus dalam proses perbaikan”*. Seluruh pernyataan tersebut adalah hasil pengamatan pembina.

Akan tetapi, pengamatan pembina tersebut belum tentu menunjukkan kondisi nyata, karena berdasarkan persepsi pembina, bukan dari data otentik hasil observasi sikap siswa. Meskipun bila digabungkan dengan data hasil wawancara dengan informan sebelumnya yang merupakan peserta BLDK, dapat ditarik suatu simpulan bahwa memang telah terjadi perubahan pada sikap siswa. Sikap tersebut yang ternyata dirasakan oleh pembina. Seorang pembina, bagaimanapun juga adalah seorang guru yang terbiasa mengevaluasi perilaku sikap siswa (termasuk siswa sekolah menengah atas), sehingga perubahan sikap peserta BLDK memang akan terasa olehnya. Slavin (2009) menyatakan bahwa “banyak sekolah menengah atas menilai siswa berdasarkan kriteria seperti “bekerja sesuai dengan kemampuan,” “menyiapkan diri,” dan “bertanggung jawab.” (hlm. 284).

Peran pembina organisasi sendiri berdasarkan wawancara ialah *“pembina berperan sebagai pengarah perubahan dalam BLDK”*. Holton menyebutkan bahwa “faktor penyelia yang mendukung pelatihan serta pemberian balasan untuk pengguna pelatihan memengaruhi peserta pelatihan dalam menerapkan hasil pelatihan di dunia kerja” (hlm. 14).

4.3.4. Kendala dalam Program Diklat

Bagian terakhir yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai berbagai kendala yang ditemukan sebagai penghambat pencapaian tujuan BLDK. Kendala dalam suatu program diklat akan dijumpai saat rencana diklat yang dibuat menemui hambatan dalam pencapaian tujuannya. Misalnya, tujuan menjadi bergeser atau tidak tepat sasaran, atau lebih dari itu tujuan menjadi tidak tercapai.

Asnawi (1999) menyatakan bahwa “adalah penting untuk melakukan penetapan tujuan, sasaran pendidikan dan pelatihan untuk semua jenis dan tingkatan pendidikan dan pelatihan yang akan diprogramkan” (hlm. 120). Mengacu kepada penentuan tujuan tersebut, tentu BLDK telah memiliki tujuan yang hendak dicapai melalui rangkaian kegiatan yang diadakan oleh panitia. Pemantauan kendala yang dibahas dalam penelitian ini didasarkan pada penentuan kemangkusan pelatihan oleh Yukl (2006) seperti telah disebutkan dalam bab tinjauan pustaka.

Hal pertama yang ditinjau apakah menjadi kendala atau tidak adalah keberadaan tujuan/target pembelajaran spesifik dari program BLDK. Informan menyebutkan “*Target pembelajaran tidak pernah disampaikan secara spesifik oleh panitia kepada peserta melainkan lewat makna tersirat. Misalnya, panitia memberikan tugas kepada peserta, kemudian peserta yang berpikir mandiri untuk apa tugas tersebut sebenarnya diberikan*”.

Target pembelajaran spesifik yang hendak dicapai ternyata tidak dinyatakan secara eksplisit kepada peserta karena metode yang digunakan dalam BLDK tidak memungkinkan untuk itu. Akan tetapi, target pembelajaran spesifik tersebut ternyata juga tidak ditemukan pada laporan pertanggungjawaban yang dianalisis. Dapat dikatakan bahwa kriteria target pembelajaran yang spesifik tidak terpenuhi.

Sehubungan dengan target pembelajaran, sebenarnya dapat dianalisis lebih dalam lagi melalui kesesuaian antara tujuan pelaksanaan BLDK dengan pemberian tugas maupun materi selama BLDK berlangsung. Kesesuaian antara tujuan dengan pemberian materi dan tugas tersebut digambarkan dalam tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Kesesuaian Tujuan BLDK dengan Materi/Tugas yang Diberikan

No.	Tujuan BLDK	Materi/Tugas yang Diberikan
1.	Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.	a. Materi penerapan pemimpin yang beriman dan bertakwa
2.	Melatih dan meningkatkan mentalitas calon pengurus OSIS.	a. Materi pemimpin yang peka
3.	Membentuk moral suri teladan calon pengurus OSIS.	a. Materi penerapan pemimpin yang beriman dan bertakwa b. Tugas pengenalan pemimpin dengan anggota c. Tugas kelebihan dan kekurangan pemimpin d. Tugas manajemen waktu
4.	Melatih kepemimpinan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah.	a. Materi loyalitas berprioritas b. Materi pemimpin yang peka c. Tugas pemimpin ideal d. Tugas pengenalan pemimpin dengan anggota e. Tugas kelebihan dan kekurangan pemimpin f. Tugas manajemen waktu
5.	Membangun dan melatih sikap inisiatif, tanggung jawab, dan kerjasama calon pengurus OSIS.	a. Materi loyalitas berprioritas b. Materi pemimpin yang peka c. Tugas pengenalan pemimpin dengan anggota d. Tugas kelebihan dan kekurangan pemimpin

Tabel 4.1 (sambungan)

No.	Tujuan BLDK	Materi/Tugas yang Diberikan
		e. Materi pemimpin yang peka f. Tugas manajemen waktu
6.	Memberi pemahaman yang lebih mendalam tentang OSIS.	a. Materi loyalitas berprioritas b. Materi pemimpin yang peka c. Tugas pemimpin ideal
7.	Menjaga tali silaturahmi keluarga besar SMA Negeri 1 Bogor .	

Tabel tersebut menggambarkan beberapa hal yaitu terdapatnya materi/tugas yang menumpuk pada satu tujuan, materi/tugas yang hanya terdapat satu pada satu tujuan BLDK, serta materi/tugas yang tidak satupun ditemukan pada tujuan BLDK. Penempatan kesesuaian materi/tugas dengan tujuan BLDK tersebut ditempatkan sendiri oleh penulis berdasarkan kesesuaiannya, karena memang tujuan pembelajaran tidak ada pada BLDK.

Materi/tugas yang menumpuk pada satu tujuan BLDK menunjukkan ketidakseimbangan muatan materi/tugas. Penumpukan tersebut juga mengindikasikan adanya ketidakjelasan pembagian materi, sehingga terdapat pengulangan target tujuan. Misalnya tugas manajemen waktu terdapat pada tiga aspek tujuan yaitu moral suri teladan, melatih kepemimpinan, serta membangun sikap inisiatif.

Penumpukan pada satu aspek tersebut menggambarkan proses penyampaian tujuan menjadi kurang spesifik. Tentu saja satu materi dapat mencapai beberapa target tujuan sekaligus. Akan tetapi, pola seperti itu dapat menyebabkan penyampaian materi/tugas kurang fokus. Misalnya untuk materi manajemen waktu, hendak diarahkan ke mana? Kondisi tersebut ditambah dengan belum adanya tujuan spesifik tiap materi.

Materi/tugas yang hanya ada satu pada satu tujuan BLDK menimbulkan peluang bobot capaian tujuan tersebut menjadi kurang. Tujuan BLDK memang tidak memberikan pembobotan pada tujuan mana yang hendak didahulukan pencapaian kompetensinya. Akan tetapi, hanya satu macam materi/tugas saja besar kemungkinan kurang memberikan pendalaman kompetensi yang mendukung capaian kompetensi.

Satu tujuan yang tidak memiliki tugas/materi adalah tujuan BLDK yang berupa menjaga tali silaturahmi keluarga besar SMA Negeri 1 Bogor. Konsep menjaga tali silaturahmi sendiri cukup abstrak, karena tidak jelas capaian kompetensinya. Kompetensi silaturahmi dapat diartikan sebagai mengadakan kegiatan bersama-sama selama BLDK sehingga para peserta saling mengenal satu sama lain. Akan tetapi, pencapaian aspek tersebut menjadi semakin tidak jelas karena terdapat frasa keluarga besar SMA Negeri 1 Bogor, sementara siswa yang mengikuti BLDK tidak seluruh siswa.

Secara umum dapat dikatakan bahwa ketiadaan target pembelajaran yang spesifik memang menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK. Target pembelajaran yang belum dibuat secara spesifik tersebut memengaruhi persebaran materi/tugas yang diberikan selama BLDK sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam pencapaian kompetensi peserta BLDK.

Bagian kedua yang dilihat apakah menjadi kendala adalah apabila para peserta tidak merasakan perlunya BLDK diadakan karena tidak merasakan manfaat dari pelaksanaan BLDK tersebut. Ternyata, informan menyebutkan bahwa Urgensi mengadakan BLDK masih dirasakan: "*BLDK perlu diadakan sebagai persiapan kepengurusan satu tahun ke depan dari sisi mental, solidaritas dan kebersamaan*". Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Asnawi (1999) bahwa (pelatihan dapat dimaksudkan sebagai upaya untuk menyiapkan pegawai dalam penugasan tertentu" (hlm. 128). Dalam konteks penelitian ini, pegawai adalah para calon pengurus OSIS yang dipersiapkan untuk bertugas sebagai pengurus OSIS setahun mendatang. Dapat dikatakan bahwa bagian pentingnya mengadakan pelatihan tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK.

Pembina juga menekankan bahwa BLDK bermanfaat sebagai tahap awal menanamkan sikap positif bagi siswa. BLDK juga memberikan pendewasaan bagi

siswa: *“manfaatnya adalah untuk mampu memimpin diri dan orang lain, mengelola konflik, mengelola emosi. Misalnya dewasa menghadapi perbedaan pendapat. Selain itu juga mengajarkan peserta untuk mandiri”*. Dengan demikian, bagian manfaat dari pelaksanaan BLDK juga tidak menjadi kendala.

Materi yang diberikan mengenai bagi para peserta: *“contohnya jelas berdasarkan kasus yang pernah terjadi”*. Hal tersebut amat mungkin terjadi karena panitia yang memberikan materi merupakan pelaku organisasi pada tahun sebelumnya. Kedekatan masa seperti itu memberikan peluang untuk memberikan catatan hal-hal penting setahun sebelumnya kepada para calon pengurus baru.

Pertanyaan kelima mengenai kejelasan konsep yang diberikan panitia, ternyata kurang terlihat. Panitia tidak banyak memberikan materi yang menitikberatkan pada penjelasan konsep melainkan memberikan contoh praktik langsung untuk diterapkan dalam organisasi. Contoh pemberian praktik tersebut merupakan bagian dari pembiasaan peserta BLDK kepada kultur OSIS yang akan dijalani setelah masa BLDK selesai. Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa *“kultur organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya”* (hlm. 256).

Dapat dikatakan bahwa konsep yang diberikan dalam pelatihan kepada para peserta BLDK tidak jelas, namun manfaat yang dirasakan oleh peserta terasa besar. Dengan demikian, meskipun pemaparan konsep tidak dicapai dalam pelatihan ini, namun hal tersebut tidak menjadi kendala. Akan berbeda bila tidak dipaparkannya konsep tersebut ternyata memengaruhi pencapaian materi pelatihan.

Penjenjangan materi ternyata kurang berjalan dengan baik karena terdapat beberapa kali pengulangan pemberian tugas/materi; *“Beberapa kali terdapat pengulangan pemberian tugas yang sama, padahal hanya berbeda satu hari saja”*. Pengulangan tersebut ditambah lagi dengan waktu pelaksanaan yang dirasa terlalu panjang: *“Pelaksanaan BLDK kali ini adalah BLDK terpanjang yang pernah ada. Biasanya hanya lima pekan, namun kali ini sampai tujuh pekan”*. Akibatnya, tentu saja waktu pelaksanaan yang panjang dan pengulangan tugas dapat memberi jeda yang cukup untuk beristirahat (tinggal menyalin tugas saja, serta memanfaatkan waktu antara untuk beristirahat). Sehingga, penjenjangan

materi dan waktu pelaksanaan BLDK 2009 menjadi kendala yang ditemukan dalam penelitian ini.

Short (2001) mengemukakan bahwa rasa bosan memengaruhi kemangkusan pelaksanaan pelatihan (hlm. 28-1). Pelaksanaan yang tidak mangkus tentu akan memengaruhi kemangkusan tujuan. Dapat dikatakan bahwa peserta pelatihan yang tidak mendapatkan materi dengan baik tentu tidak akan membawa hasilnya ke organisasi. Hal tersebut yang disebut sebagai ketidakmangkusan.

Bagian berikutnya yang dipantau apakah menjadi kendala atau tidak adalah mengenai penggunaan campuran metode pelatihan. Penggunaan metode yang tidak beragam dapat menjadi kendala karena tidak mengakomodasi kebutuhan para peserta pelatihan yang berbeda-beda. Ricketts & Rudd (2009) menyatakan bahwa kebutuhan remaja yang amat berbeda satu dengan lainnya perlu dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum program pengembangan kepemimpinan pemuda (hlm.1). Ternyata, hasil wawancara dan studi pustaka mengungkapkan bahwa metode yang digunakan dalam BLDK amat beragam, tidak hanya metode ceramah sehingga cukup mengakomodasi peserta dengan baik. Dengan demikian campuran metode tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK.

Bagian berikutnya adalah mengenai partisipasi aktif peserta dalam pelatihan. Hal yang menjadi pokok pertanyaan adalah apakah setiap peserta bebas mengungkapkan pendapatnya selama pelatihan berlangsung. Pelatihan yang tidak memberi pesertanya kesempatan mengungkapkan pendapat tentu bukan pelatihan yang baik dan menjadi kendala dalam pelatihan. Hasil wawancara dengan informan mengungkapkan bahwa setiap peserta didorong untuk mengungkapkan pendapatnya, meskipun atmosfir pelatihan yang tegas dapat menghambat peserta untuk berbicara mengungkapkan pendapatnya: *“beberapa orang malah terdiam dan tidak jadi mengungkapkan pendapatnya”*.

Penjelasan mengenai indikator kerjasama tim dalam kondisi nyata ternyata diwujudkan dengan baik karena sejak rangkaian awal BLDK para peserta diberikan pembebanan bersama. Kerjasama tim tersebut diberikan melalui

berbagai penugasa, aktivitas kumpul bersama, sampai ke diadakannya acara simulasi dinamika kelompok pada pelaksanaan acara puncak BLDK.

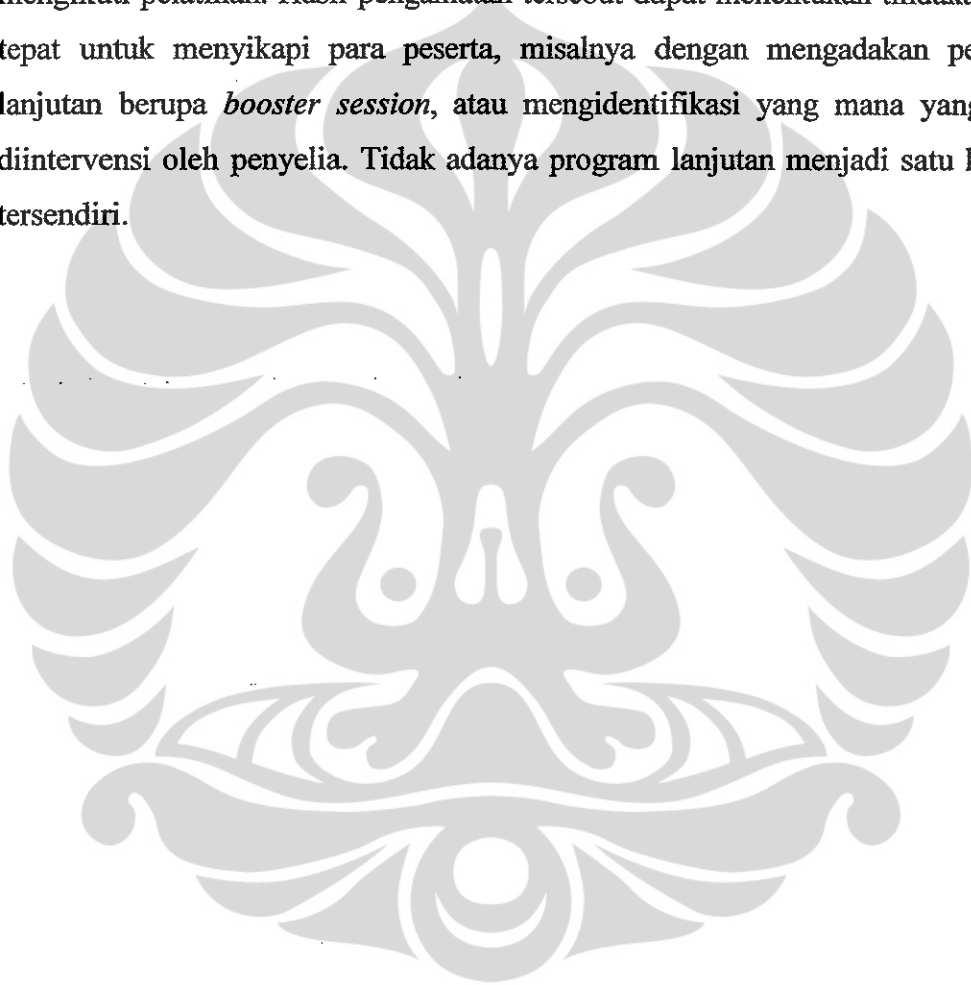
Kejelasan umpan balik terutama diberikan dalam bentuk diskusi dan tanya jawab dengan para peserta selama acara berlangsung. Peserta diberi kesempatan untuk mengetahui kesalahan yang telah dibuatnya "*pembahasan tugas yang telah diberikan oleh panitia*". Heimbeck, Frese, & Sonnentag (2003) menyatakan bahwa "kombinasi dari belajar dari kesalahan serta instruksi manajemen kesalahan akan memberikan performa yang baik" (hlm. 337).

Kepercayaan diri peserta BLDK dibangun melalui alur BLDK yang memberikan pemaknaan kepada setiap tahapan yang telah dilalui peserta, dan pemaknaan tersebut yang menyebabkan peningkatan kepercayaan diri peserta serta motivasinya. Kepercayaan diri serta motivasi yang terbangun dalam diri peserta tersebut akan berdampak positif bagi pelatihan karena kepercayaan diri mendorong proses pembelajaran yang baik dan penyerapan materi dengan optimal. Robbins & Judge menyatakan bahwa "peningkatan kemampuan dapat memperbaiki potensi karyawan untuk berkinerja dalam level yang lebih tinggi. Tentu saja, apakah potensi tersebut akan menjadi nyata sangat tergantung pada masalah motivasi" (hlm. 330).

Kegiatan lanjutan berupa sesi lanjutandari BLDK sebagai bagian yang dipantau apakah menjadi kendala ternyata memang dapat menjadi kendala. Hal tersebut disebabkan tidak ditemukannya program khusus pasca-BLDK. Tidak adanya program lanjutan tersebut karena BLDK merupakan pelatihan yang berfungsi menyiapkan para calon pengurus baru. Setelah BLDK selesai, maka tugas mengalihkan kepengurusan pun dianggap selesai. Seperti diungkapkan oleh informan "*kegiatan lanjutan (misalnya sesi pelatihan tambahan) tidak ada lagi karena BLDK merupakan puncak acara penggemblengan pergantian pengurus OSIS yang akan datang*".

Sementara itu, kegiatan lanjutan berupa proyek khusus pasca-BLDK yang dipantau apakah juga menjadi kendala ternyata tidak ditemukan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan informan bahwa setelah acara BLDK selesai, "*seluruh peserta BLDK dituntut untuk langsung menggunakan ilmu yang diperoleh dari BLDK dalam kepengurusan OSIS*".

Padahal, penerapan ilmu dan seluruh hasil pelatihan dapat berjalan dengan baik bila pelatihan kepemimpinan yang telah selesai tersebut diikuti dengan sesi lanjutan. Baldwin & Ford (1988) menyebutkan bahwa “adalah penting untuk memikirkan perawatan pengetahuan, kecakapan, dan sikap melalui penggunaan kurva perawatan (*curve maintenance*)” (hlm. 96). Kurva perawatan yang dimaksud adalah kurva yang menggambarkan kondisi peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Hasil pengamatan tersebut dapat menentukan tindakan yang tepat untuk menyikapi para peserta, misalnya dengan mengadakan pelatihan lanjutan berupa *booster session*, atau mengidentifikasi yang mana yang perlu diintervensi oleh penyelia. Tidak adanya program lanjutan menjadi satu kendala tersendiri.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan gambaran dan uraian yang dikemukakan mengenai aspek pencapaian kompetensi peserta BLDK serta kendala dalam pelaksanaan BLDK disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Para peserta BLDK 2009 memperoleh peningkatan kompetensi pada aspek pengetahuan. Peningkatan kompetensi pada aspek pengetahuan tersebut terukur melalui perubahan pengetahuan yang dimiliki oleh peserta BLDK 2009.
2. Pengukuran kompetensi peserta BLDK 2009 pada aspek keterampilan tidak dapat terpantau dengan baik karena penggunaan pengukuran yang kurang memadai. Hal tersebut menyebabkan capaian kompetensi keterampilan yang diukur dari peserta BLDK 2009 ini baru terukur secara persepsi peserta BLDK 2009 saja.
3. Pengukuran kompetensi aspek sikap menunjukkan variasi pencapaian. Parameter keengganan melakukan tugas serta kesalahan prosedur kerja masih menunjukkan belum tercapainya kompetensi tersebut.
4. Hal pertama yang ditemukan menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK adalah tujuan pembelajaran BLDK yang belum jelas. Hal tersebut menyebabkan pencapaian kompetensi menjadi tidak spesifik dalam hubungannya dengan tujuan pelaksanaan BLDK 2009.
5. Hal kedua yang menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK adalah tujuan partisipasi aktif peserta yang masih menemui hambatan. Hal tersebut disebabkan kondisi pelatihan yang diadakan dalam suasana tegas yang ternyata menyebabkan beberapa peserta menjadi tidak dapat mengungkapkan pendapatnya.
6. Hal ketiga yang menjadi kendala dalam pelaksanaan BLDK adalah tidak adanya kegiatan lanjutan dari BLDK. Meskipun kompetensi yang didapat dari BLDK dapat langsung diterapkan dalam kerja organisasi OSIS, kegiatan

lanjutan yang spesifik diperlukan sebagai program lanjutan BLDK untuk mengukur dan mengevaluasi dengan jelas kompetensi yang diperoleh dari BLDK.

5.2 Saran

Saran yang diberikan berdasarkan temuan hasil penelitian ini merupakan usulan perbaikan yang sebaiknya diterapkan. Saran tersebut ialah:

1. Pengukuran kompetensi pengetahuan dalam penelitian dapat diukur lebih baik lagi menggunakan pengukuran kompetensi pengetahuan segera setelah BLDK selesai dilaksanakan menggunakan lembar evaluasi terukur.
2. Pengukuran kompetensi keterampilan dalam penelitian dapat dilakukan dengan melakukan observasi langsung di lapangan terhadap kerja pengurus OSIS dalam melakukan kegiatan serja organisasi.
3. Keengganan melakukan tugas dalam penelitian dapat dianalisis lebih lanjut penyebabnya sehingga dapat diketahui dengan jelas akar penyebab masalahnya.
4. Kesalahan prosedur kerja bagi pengurus OSIS dapat dicegah dengan membuat sistem prosedur kerja tertulis yang memadai dalam kepengurusan OSIS.
5. Tujuan pembelajaran yang spesifik hendaknya dibuat dalam perancangan BLDK bagi panitia BLDK agar target capaian kompetensi dapat menjadi lebih fokus dan terarah sesuai dengan tujuan kegiatan BLDK yang dibuat.
6. Panitia BLDK perlu mempertimbangkan suasana kondisi pelatihan yang mendukung seluruh peserta dapat aktif mengemukakan pendapatnya. Misalnya, dengan metode diskusi bimbingan kelompok kecil yang dapat mengakomodasi seluruh partisipasi aktif peserta.
7. Panitia BLDK dapat merumuskan kegiatan lanjutan pasca-BLDK dalam bentuk yang tepat sebagai sarana aplikasi yang terarah untuk mengevaluasi capaian kompetensi peserta BLDK.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. (Ed.Revisi V). Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arthur Jr., W., Bennet Jr., W, Edens, P.S. & Bell, S.T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analyses of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, no. 2, 234-245.
- Asnawi, S. (1999). *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: -
- Baldwin, T.T. & Ford, J.K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, Vol. 41, 63-105.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentive perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, vol.2, 21-41.
- Barker, R.A. (1997). How can we train leaders?. *Human Relations*. Vol. 50, No. 4.
- Bates, R. (2004). A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. *Evaluation and Program Planning*, vol.27, 341-347
- Burke, M.J. & Day, R.R. (1986). A cumulative study of effectiveness of managerial training. *Journal of Applied Psychology*, vol.71, no.2, 232-245.
- Collins, D.B. (2001, Februari-Maret). *Organizational performance: The future focus os leadership development programs*. Makalah pada Academy of Human Resource Development Conference, Tulsa, Oklahoma
- Collins, D.B. (2001, Februari-Maret). *Performance-level evaluation methods used in management development studies from 1986-2000*. Makalah pada Academy of Human Resource Development Conference, Tulsa, Oklahoma.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. & Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.5, 678-707.
- Deschenes, S.N., Arbreton, A., Little, P.M., Herrera, C., Grossman J.B., Weiss, H.B., & Lee, D. (2010). *Engaging older youth: Program and city-level*

- strategies to support sustain participation in out-of-school time.* Harvard: Harvard Family Research Project.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia jilid 1* (7th ed.). (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Ditu, A.M. (2001). *Studi evaluasi dan efektifitas pelaksanaan diklat di DEPDAGRI.* Tesis S2 Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Duffet, A., Johnson J., Farkas, S., Kung, S., & Ott, A. (2004). *All work and no play?: Listening to what kids and parents really want from out-of-school time.* (n.d.): Public Agenda.
- Francis, J.B., Bork, C.E. & Carstens, S.P. (1979). *The proposal cookbook: A step by step guide to dissertation and thesis proposal writing* (3rd ed.). New York: Action Research Associates.
- Gaspersz, V. (2002). *Total quality management.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hahn, D.B. & Payne, W.A. (2003). *Focus on health* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harsono, A. (2008). Metode analisis akar masalah dan solusi. *Makara, Sosial Humaniora*, vol.12, no.2, 72-81
- Hasan, E. (2004). *Efektifitas diklat pelayanan masyarakat di kantor diklat pelayanan masyarakat propinsi dki jakarta.* Tesis S2 Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heimbeck, D., Frese, M., & Sonnentag, S. (2003). Integrating errors into the training process: The function of error management instructions and the role of goal orientation. *Personnel Psychology*, Vol.56, 333-361.
- Heslin, P.A. & Latham, G.P. (2004). The effect of upward feedback on managerial behavior. *Applied psychology: An international review* vol.53, no.1, 23-37
- Holton, E.F. III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 7, No. 1, 5-21.

- Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga RI Deputi Bidang Pemberdayaan Pemuda (2009). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2009 tentang kepemudaan*.
- Kraiger, K., Ford, J.K., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new method of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, vol.78, no.2, 311-328.
- Laoledchai, Y., Land, L.P.W., & Low, G. (2008, Desember). *Improving the effectiveness of end-user training outcomes*. Makalah pada 19th Australasian Conference on Information Systems, Christchurch.
- Lubis, D.P., & Agung, S.S. (2004). *Modul mata kuliah perencanaan dan evaluasi partisipatif*. Bogor: Program Studi Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat Proyek CERD-Depdagri
- Moleong, L.J. (1994). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Penerbit PT RemajaRosdakarya.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership*. San Fansisco: Jossey-Bass Inc., Publishers
- Ricketts, J.C., & Rudd, R.D. (2009, Juni 12). A comprehensive leadership education model to train, teach, and develop leadership in youth. *Journal of Career and Technical Education*. Vol.19, No.1. Juni 25, 2010. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/v19n1/ricketts.html>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi buku 2* (12th ed.). (Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid, Penerjemah). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Roseth, C.J., Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (2008). Promoting early adolescents' achievement and peer relationship: The effect of cooperative, competitive, and individualistic goal structures. *Psychological Bulletin*, Vol.134, No.2, 223-246.
- Short, D.C. (2001, Februari-Maret). *Analyzing training from an emotion perspective*. Makalah pada Academy of Human Resource Development Conference, Tulsa, Oklahoma.
- Sinaga, A.M. (1999). *Efektifitas pendidikan dan pelatihan staf dan pimpinan administrasi tingkat pertama (diklat spama) untuk meningkatkan kualitas*

- aparatur pemerintah*. Tesis S2 Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1989). Metode dan proses penelitian. Dalam M. Singarimbun & S. Effendi (Ed.). *Metode penelitian survei* (hlm. 3-15). Jakarta: LP3ES.
- Sinta, A. (2009). *Perbedaan kecerdasan emosional pada remaja pengurus OSIS dengan remaja anggota OSIS*. Skripsi S1 Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Slavin, R. (2009). *Psikologi pendidikan: Teori dan praktik jilid 2*. (8th ed.). (Maranto Samosir, Penerjemah). Jakarta: PT Indeks.
- SMA Negeri 1 Bogor (2009, 01 Mei). *Profil SMANSA: Sejarah singkat*. 10 Juni, 2010. <http://www.sman1bogor.sch.id/profil.html>
- Somantri, G.R. (2005). Memahami metode kualitatif. *Makara, Sosial Humaniora*, vol.9, no.2, 57-65.
- Student Activities Offices. (n.d.). *Student organization manual*. Michigan: Pengarang.
- Sudijono, A. (2006). *Pengantar evaluasi pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sudjana, N. (1992). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Tharenou, P., Saks, A.M., & Moore, C. (2007). A review and critique on research and training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, vol.17, 251-273.
- Trigwell, K., Prosser, M., & Waterhouse, D. (1999). Relations between teachers' approaches to teaching and students' approaches to learning. *Higher Education*, Vol. 37, 57-70.
- WawoRuntu, B. (2003). Determinan kepemimpinan. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol.7, No.2, 71-81.
- Wright, L. & Ross, J.W. (2001, Mei). *The logic model: An a-to-z guide to training development, implementation, and evaluation*. Makalah pada Fourth Annual National Human Services Training Evaluation Symposium, University of California, Berkeley.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. (6th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Yuniar, D. (2009). *Analisis kesempatan dan peluang perempuan untuk bersekolah (Kasus: Kota Bogor (SD Negeri Polisi 4 dan SMP Negeri 4) dan Kabupaten Bogor (SD Negeri Babakan Dramaga 04 dan SMP Negeri 1 Dramaga)*. Skripsi S1 Program Studi Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.



LAMPIRAN 1**TRANSKRIP WAWANCARA****Siswa (Informan 1 dan 2)**

Pewawancara (P): Yah, jadi gini yah.. kalau.. ada beberapa pertanyaan. Sebenarnya banyak. Jadi waktu bikin daftar pertanyaan ini saya nanya ke Hazmi dan sekretaris BLDK yang kemarin, Uji. Akhirnya saya buat pertanyaan berdasarkan materi yang dibuat berdsarkan materi yang diberikan di BLDK kemarin. Yang pertama, waktu BLDK kemarin ada ini ga, materi loyalitas berprioritas? Apa yang teman-teman dapetin dari materi loyalitas berprioritas?

Informan 1 (I1): Yang saya tangkap tu.. waktu itu Teh Nisof sebagai pemateri menggunakan analogi adik kakak ya.. Sebagai anggota atau pengurus organisasi itu..adakalanya ... hmmm... jangan sampai loyalitas kita setengah-setengah. Dan istilahnya kita harus bisa membedakan, mana yang kita harus benar-benar full, mana yang istilahnya bisa kita akhirkkan.

Informan 2 (I2): Terutama itu terjadi untuk yang mengikuti beberapa ekskul atau organisasi. Misalnya lagi jadi pengurus kepanitiaan di OSIS, nah kegiatan di LSWK bisa diakhirkkan dulu. Tapi jangan sampai meninggalkan loyalitas, karena pada saatnya kita akan memiliki peran penting. Misalnya sekarang fokus dulu nih di LSWK, OSIS-nya ga ditinggalkan, tapi ditunda dulu.

P: Oh iya deh. Sekarang yang kedua nih. Kan ada materi pemimpin yang peka ya? Dari yang teman-teman dapat, pemimpin yang peka itu seharusnya seperti apa?

I1: Kalau buat saya pribadi..saya lupa yang ngasih materinya itu siapa ya.. tapi yang saya ingat waktu itu tu dibilang, sebagai seorang pemimpin kitaharu lebih peka dengan lingkunga sekitar, dengan anggota dan pengurus kita. Kita harus tahu keadaan mereka, sebelum mereka memberitahu kita. Jadi, mereka ga usah ngomong kalau mereka sakit tapi kita tuh dah ngerti kalau mereka sakit. Mereka ga usah ngomong kalau mereka jenuh, tapi kita tuh udah tau duluan kalau mereka tuh jenuh.

(lanjutan)

I2: Seingat saya ada istilah gini: mengetahui tanpa diberitahu, melihat apa yang tidak diperlihatkan, mendengar apa yang tidak dibicarakan.

P: Itu dibilang sama pembicaranya?

I2: iya..

I1: itu dari cakram deh!

I2: oh iya..iya!

I1: Itu dari alumni, A. Angkatan 2007, OSIS Cakram.

P: Nah ini..ini yang ketiganya... gimana nerapin, pemimpin yang berIMTAQ di smansa. Kan ada yah, materi itu?

I2: Oh, sering-sering..

I1: Yang ngasih materi waktu itu... A Reihan! A'Reihan sama A'Agus. Fokusnya mereka tuh kepada pemimpin rapat. Kalau adzan, toleransinya itu cuma lima menit! Lima menit, rapat berlangsung duu sebentar, habis itu sholat dulu, istirahat baru dilanjutin lagi. Jadi pemimpin yang berIMTAQ itu sebisa mungkin menjadi pemimpin yang menyadarkan anak-anaknya...

I2: Jadi esensinya itu kan mengajak pengurus yang di bawah kita untuk menajga keimanan danmengaplikasikannya.

I1: Dan bahkan mungkin menularkannya... kepada orang-orang lainnya.

P: Oh, ya..ya.. Kalau gitu, ini yang keempat. Bagaimana kita diajarkan memilih pemimpin dalam organisasi?

I2: Tersirat deh A. Misalnya kita tuh harus memilih pemimpin yang peka..

I1: Seingat saya, dulu tuh sering banget.. BPPKO tu ngingetin sebagai pemimpin kalian tu harus peka, kritis dan ebagainya. Sehingga secara ga langsung di mind set kita tu terbayang bahwa pemimpin tu harus gitu. Sehingga pas kita harus

(lanjutan)

memilih pemimpin juga kita akan secara otomatis. Orang ini peka ga ya? Orang ini...kritis ga ya?

P: Tentang ... pemimpin ideal. Seperti apa sih pemimpin ideal itu?

I2: Pemimpin ideal, mungkin.. setiap orang kriterianya berbeda ya. Harus tanggung jawabnya tinggi...

P: Oh, jadi dari pemateri waktu itu bilang seperti itu?

I2: Oh..waktu itu kan ada tugas untuk memilih lima pemimpin ideal di antara kami. Kami disuruh menjelaskan kenapa mereka menjadi pemimpin ideal. Misalnya dari sifat-sifatnya..tapi mungkin untuk setiap orang ga persis sama gitu.

P: Terus.. yang ini. Sejauh mana seorang pemimpin perlu mengenal para anggotanya?

I2: Dalam batasan personal A.

P: Iya. Trus dalam BLDK ada penjelasan ga. Misalnya batasannya ini lho..

I1: Yang batasan dulu kayaknya pernah deh ...

I2: Mungkin dari segi kepekaan gitu ya.

I1: Iya. Jadi, emang benar-bener harus peka A. Seringnya gini A. Misalnya, tiba-tiba ditanyain. Murai, kamu tahu apa yang terjadi dengan Ari? Terus dijawab: ga tau Teh. Langsung kata tetehnya teh tuh kan, kalian tuh ga peka!

P: Tapi ... ada ga, materi yang spesifik tentang bagaimana pengenalan anggota. Entah itu penugasan, atau materi spesifik ...

I1: Mengenal anggota... kayaknya sih di tugas.

P: Oh, ya ya.. berikutnya nih. Sesungguhnya kan dalam diri seseorang itu ada kelebihan dan kekurangan ya. Namanya juga manusia. Nah, tapi.. apa sih kelebihan yang ada dalam diri seorang pemimpin itu. Apa sih yang buat pemimpin tuh beda, dari yang lain?

(lanjutan)

I2: Lebih ke karakteristik yang beda

I1: Oh iya A. Kita tu dulu disuruh buat tugas membuat karangan tentang kelebihan dan kekurangan diri. Terus habis itu biasa dilingkari oleh panitia dan ada komentar seperti kamu memang bagus dalam hal ini ..bla bla bla.. tapi kamu juga memiliki kekurangan dalam hal bla bla bla bla bla bla bla bla

P: Kemudian pengaruhnya buat kita apa nih. Jadi setelah dilingkari itu apakah sekadar lalu aja atau ada apa.. gitu?

I2: Untuk manfaat mungkin gini. Seelah kita membuat karangan deskripsi diri itu, kita mengenal diri selanjutnya dikomentari BPPKO ada proses ... penyadaran gitu. Jadi kita menggarisbawahi apa yang telah kita perbuat. Dalam diri kita...

I1: Oh iya..iya..! BPPKO juga sering nanyain, kamu tahu apa yang ditulis di buku si itu? Jadi secara ga langsung BPPKO tuh pengen kita juga baca dan lihat bukunya orang lain. Jadi saling mengevaluasi di masing-masing!

I2: Melalui komenar kita terhadap orang lain. Misalnya saya mengomentari Murai, terus saya juga bisa lihat komentar orang lain terhadap saya.

P: Manajemen waktu yang baik itu digambarkan seperti apa dalam BLDK?

I1: Jadi..waktu BLDK dulu itu kita di kasih tugas membuat laporan kegiatan kita sehari-hari. Mulai dari bangun tidur sampai tidur lagi. Misalnya habis subuh terus tidur lagi. Nanti BPPKO itu melingkari dan mengomentari: kenapa tidur lagi? Misalkan ga ada slat dzuhurnya, kenapa ga ada salat dzuhur.

I2: Manajemen waktu aplikasinya dari tugas yang diberikan BPPKO kepada kita. Bagaimana mengerjakan seluruh tugas yang diberikan BPPKO kepada kita.

P: Bagaimana menempatkan orang dalam kepanitiaan?

(lanjutan)

I1: Berdasarkan potensi yang dimiliki A. Terus juga berdasarkan pemerataan. Ketua Panitia juga biasanya menunjuk sendiri. Atau bisa juga diberi agar lebih terlihat loyalitasnya. Jadi ada juga yang memang minta gitu A.

P: Tapi bukannya di BLDK ada materi khusus tentang bagaimana membentuk kepanitiaan?

I1: Ga ada A.

I2: Terus ini A. Seorang ketua bisa memilih anggotanya berdasarkan kedekatan pengenalan kita dengan orang tersebut, atau juga berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Karakternya gimana.. Kita nempatin dia di tempat yang bakal bikin dia nyaman. Jadi mungkin kalau dari BLDK memang ga ada materi khusus, tapi kita bisa ambil dari materi yang berhubungan dengan pengenalan diri kita selama BLDK.

P: Lalu.. ini. Waktu menyusun BLDK itu, panitia memberikan materi penyusunan program kerja. Atau dilepas saja dan penyusunan program kerja diserahkan seutuhnya kepada pengurus baru?

I1: Yah, jadi waktu itu setelah BLDK itu DH kumpul sama para Kabid untuk membuat program kerja. Lalu setelah itu ada rapat pleno untuk melihat program mana aja yang memang akan dijalankan. Setelah itu nanti dibawa ke rakor.

P: Yah, kan kalau ini kan setelah BLDK yah. Jadi kalau di BLDK ada hubungannya gitu ga?

I1: Jadi ini. Kalau di BLDK itu yang ditekankan ke inovasi-inovasi apa yang akan dibuat di program kerja tahun depan.

P: Sekarang... pernah ga, ada pengurus yang mau keluar dari organisasi?

I1: Seringnya tuh di OSIS seringnya bercanda sih. Misalnya bercanda, gua mau keluar ah, dari OSIS. Mana si Murai?

(lanjutan)

P: Bagaimana kita menyikapi perbedaan sikap yang dapat menyebabkan timbulnya konflik?

I1: Ya A. Kan tiap orang karakternya beda-beda. Biarpun bisa kerja bareng, tapi karena perbedaan karakter itu jadi jarang banget yang bisa bener-bener duduk bareng, bercengkerama..tapi cara di BLDK yang membuat kita bisa menyikapi perbedaan sikap itu baik banget A. Misalnya, kita di sub seksi diaksih tugas yang banyak banget, dan dalam pengerjaan tugas itu kita dituntut untuk berkomunikasi.

P: Jadi kalau di BLDK itu caranya udah bagus, meskipun kalau di sekarang ini tergantung lagi di karakternya masing-masing, gt.

P: Nah, berikutnya, kalau pengurus yang mau keluar tadi kan ga ada ya. Kalau pengurus yang enggan menjalankan tugas, misalnya dia dapat tugas kepanitiaan tapi malas-malasan menjalankannya. Ada ga?

I2: Ada aja itu mah. Pasti ada.

I1: Kalau lihat dari faktor atasannya dulu ya A. Biasanya kepikiran, kok bisa ya kayak gitu. Ternyata A, biasanya alasannya emang karena faktor-faktor yang tidak terduga gitu A. Misalnya, gua lagi malas..lagi ada masalah sama si ini.. Jadi pada dasarnya A, kalau mereka bersikap begitu tu artinya pas ego mereka lagi meninggi.

P: Kemudian, kalau kesalahan prosedur kerja, masih suka terjadi ga?

I1: Ga ada sih A. Kesalahan yang terjadi lebih karen a perubahan jalur birokrasi krena sistem ISO yang baru diterapkan di Smansa A. Jadi ga adahubungannya langsung dengan BLDK. Paling cuma soal proposal A.

P: Waktu ikut BLDK, tahu ga, target yang mau dicapai dari BLDK?

I1: Kalau tujuannya ga pernah bener-bener ditunjukkin, jadi kita tuh harus nangkep sendiri. Misalnya ada BPPKO yang marah-marrah tuh, tujuannya kaya gini, misalnya supaya kita lebh aktif lagi. Jadi biasanya tersirat.

(lanjutan)

P: BLDK tetap perlu diadakan ga? Alasannya apa dong?

I2: Itu bener-bener persiapan untuk setahun ke depannya A. Persiapan dari sis mental, loyalitas, kebersamaan.

P: Jadi BLDK tetap penting ya? Manfaatnya yang sangat terasa apa ya?

I2: Mental

I1: Kebersamaannya penting A. Terus buat saya, BLDK itu bener-bener memberi wawasan penting tentang pemimpin. Bener-bener dipersiapkan jauh ke depan sebagai seorang leader. Dan itu yang harusnya dirasakan semua peserta.

P: Kalau mental tadi?

I2: Memperkuat mental A. Kalau mentalnya kuat, sudut pandang kita dalam menghadapi masalah juga tidak akan menjadi kabur.

P: Apakah materi-materi yang diberikan dalam BLDK itu jelas contoh dan manfaatnya?

I1: Kalau materi dan tugas yang diberikan emang bermanfaat banget A. Cuma pernah, tugas yang diberikan itu ga efektif. Mislanya, pernah ada tugas yang benar-benar mirip dalam satu fase yang sama. Sampai saya waktu ngerjain tugas itu tinggal nyalin aja dari tugas sebelumnya A. Weih, ini..bener-bener sama ini.

P: Yah, jadi beberapa hal pernah seperti itu ya. Tapi kalau untuk alurnya terasa pas ga, dari awal sampai akhir BLDK?

I2: Teras A. Pas fase awal Triple CK sebagai pendewasaan. Pas Double CK diberi kesadaran adanya kepercayaan yang lebih. Jadi pas dua fase awal itu kita diberi pengemblengan. Pas CK terasa muatan penekanan pemimpinnya. Lallu setelah fase kabinet, semuanya barengan.

I1: Jadi terasa fasenya menanjak A. Dan di setiap awal fase itu kita akan ditanya. Apa yang akan kamu lakukan di tahap ini? Sampai di akhir fase akan ada evaluasi

(lanjutan)

dan juga pertanyaan apa yang akan kamu lakukan jika kamu terpilih menjadi KPH?

P: Pemberian istirahat selama BLDK itu cukup, atau gimana? Apakah ada jeda yang cukup?

I2: Soal waktu kemarin malah terlalu lama.

I1: Iya A. Apalagi kemarin mulainya di tengah pekan, terus kepotong ujian tengah semester.

I2: Dulu Cuma lima minggu, kenapa sekarang dilama-lamain sih?

P: Selama BLDK berlangsung bebas memberikan pendapat ga?

I1: Iya A. Tapi ada beberapa karakter orang, saat diberi tekanan dari BLDK malah pendapatnya ga bisa diungkapin. Karena panik gitu A, menghadapi tekanan BPPKO.

P:BLDK bisa nambah PD ga sih?

I1: Bisa

I2: Pembebanan tugas yang banyak memberikan kita kemampuan dan kepercayaan diri bahwa pas nanti kerja di OSIS juga kita pasti bisa!

P: Terakhir, ada ga program lanjutan dari BLDK?

I2: Ga ada, karena setelah BLDK selesai kita emang dituntut untuk bener-bener make ilmu yang kita punya.

(lanjutan)

Guru (Informan 3)

P : kalau boleh mulai..... yah jadinya buat penelitian yang kemarin cerita ke bapa....tentang kemangkusan Diklat kemangkusan BLDK y tahun kemarin 2009. Jadi ada beberapa hal y saya perlu ketahui ini selain dari peserta nya dari panitia nya sama dari pembina nya termasuk bapa. Jadi ada hal yang saya mau tanyakan. Yang pertama , ini pa.... kalau boleh tau menurut bapa setelah sisiwa ikut BLDK ada ga perubahan sikap dari mereka sebelum BLDK sama sesudah BLDK . kalau boleh tau apa aja gitu....apakah ada atau sama aja.....

Informan 3 (I3) : Dari sikap berpikir, kemudian sikap berbicara , kemudian sikap menegakan disiplin ini hubungan nya amat eratmm....satu sama lain begitu kuat hubungan nya. Perubahan nya itu cukup signifikan. Sehingga dia kalau secara diawal dikategorikan grogi sekarang semakin lancar bicara..... kemudian pola nalar nya pun berubah.

P : Apakah itu diperoleh dari BLDK atau hal lain di luar BLDK ?

I3 : mm..... diluar BLDK dan dikuatkan dengan yang sudah punya bakat , talenta nya sudah ada kemudian masuk OSIS kan dikembangkan , klo talenta ga dikembangkan sama juga bohong kan? Talenta yang sudah dia punya kemudian dipoles oleh BLDK jadi kan...?

P : tapi apakah hal itu berlaku sama dengan anggota OSIS yang 78 orang.... Mm.... apakah pengaruh itu sama bagi semua mereka atau hanya berpengaruh kuat bagi sebagian orang...?

I3 : kemampuan nya masing-masing berbeda , karna kalau semua sama bingung kan? Iya karena tergantung pada kemampuan dan kompetensi dimana dia kuasai , pada dasarnya BLDK itu pasac BLDK itu ada perubahan sikap dan nalar dalam konteks kepemimpinan.Pada proses berjalan berikutnya sering ada rapat-rapat dan dipoles juga itu....sehingga dia bisa mandiri memilih mana yang harus dikerjakan mana yang tidak,...mana yang harus didahulukan mana yang nanti , mana yang harus kerja sama... mana yang tidak harus kerja sama. Jadi mereka

(lanjutan)

haru mulai memilih kemudian memilah kepemimpinan yang sesuai garapan nyamasing-masing di seksi/bidang.

P : Jadi intinya sebenarnya bisa dibilang BLDK itu pengaruh nya sangat nyata bagi perubahan siswa ?

I3 : Ya betul ada perubahan sambil berjalan dan BLDK waktunya kan sebentar. Pasca BLDK ada kegiatan pembinaan – pembinaan dalam rapat yang merupakan salah satu proses pembinaan.

P : rapat itu maksudnya rapat rutin internal mereka atau bersama pembina....?

I3 : ya..ya... rapat internal mereka atau gabungan OSIS MPK , DKM dan ekskul2 lainn.

P : kalau rapat sama guru atau kordinasi antar ekskul ada ?

I3 : setiap rapat melibatkan pembina , rapat internal seksi yang jumlah nya sedikit nya 13 juga rapat lain seperti Pramuka , PMR dan ekskul –ekskul lain....

P : Ya tadi berarti sikap berpikirmya kemudian sikap sikap berbicara dan sikap disiplin mereka

I3 : Ya , sekalipun organisasi bukan tujuan ... sebagai perahu,... sebagai rumah . Tujuan nya sendiri sebetulnya belajar berorganisasi. Disini bukan hanya ada OSIS tapi juga yang lainnya. Kegiatan belajar ini ditopang oleh berorganisasi sehingga otak kanan nya jalan..... Kalau hanya belajar to..... keberhasilan seseorang bukan ditentukan oleh intelektual , 80% itu oleh non IQ kecerdasan, 20 % talenta kan...otak kiri kan....otak kanan nya kan kepemimpinan...kalau sudah kerja bukan ini lagi lah yang dipakai. Iq ini Cuma 20%jadi untuk mempersiapkan siswa yang survive di masa yang akan datang otak nya diisi kirinya kanan nya diolah....sehingga dia pinter dari segi kemampuan pinter mengelola lingkungan sehingga kalau dia jadi pemimpin ga sombong setia kawan....empati nya tinggi....tenggang rasa nya tinggi ...tapi

(lanjutan)

kalo ilmunya aja yang dibina....mm..... kaya einstein dia dalam kesendirian dan kesepian kan.... Kalau otak kanan nya diolah ini kan organisasi dalam rangka mengolah otak kanan....artinya tugas pokok sistem sekolah tidak hanya itu.... tapi disini kita fasilitasi karena hidup bukan hanya hidup tapi IQ, EQ, SQ... ya kan... bisa kan....

P : Kalo menurut bapa , manfaat BLDK itu sendiri apa sih?

I3 : Manfaat BLDK adalah.... Yang pertama adalah untuk mampu memimpin dirinya dan juga orang lain....sebab ada orang yang dirinya tidak bisa dipimpin apalagi dipimpin orang lain..... . Yang kedua mampu mengolah konflik, memmanage..... yang ketiga.... Punya keinginan untuk mengelola emosi.....kalo emosi ga dikelola dengan baik maka repot kan.....tapi kalau dikelola dengan baik akan jadi kekuatan kan atau peluang.... yang tadinya musuhan jadi baikan dan jadi berteman kan.....tapi kalau tidak dikelola jadi musuh ...repot kan....

P : di bagian mana di BLDK itu yang ada bagian mengelola emosi ?

I3 : Organisasi itu kan kumpulan orangkumpulan orang yang emosi nya berbeda – beda di dalam nya.... Disini dia bisa mengelola.... Ini orang moral nya tinggi... tapi disini dia mampu ga sih mengendalikan emosi nya..... sehingga dia bisa tumbuh menjadi dewasa menghadapi perbedaan iya kan....., dewasa menghadapi perbedaan pendapat..... sebab ada orang ga dewasa DPR banyak ga dewasa

P : banyak baku hantam.....

I3 : nah..... disinilah di sisi mana pa Materi apa....kaya begitu kan....nah pada saat melakukan ini ketika diskusi keliatanoh ini orang dewasa bener wah ... kalau dia salah...oh iya punya saya salahpunya kamu benar.... Jangan karna dia salah tapi terus memaksakan....pada saat ini lahdapat dilihat juga ketika outbond.... Dalam 1 group 5 orang bersama akan kelihatan mana yang ego... mana yang ini lah itulah....ada yang mau menang sendiri....tapi kalau ada yang mampu mendelegasikan yang ada memmanage ini

(lanjutan)

pembagian tugas..... misala klo ada sesuatu yang salah Diingatkan ini loh yang kamu lakukan tidak salah tapi kurang sedikit baik dalam hal ini....penggunaan tata bahasa seseorang sangat berpengaruh.....

Dan juga anak bisa untuk mandiri.....

P : maksud nya mandiri....misalnya

I3 : tidak bergantung kepada orang lain.....tidak terlalu mendapatkan instruksi ,nanti kreatifitas nya tumbuh dari bawah bottom up, kebanyakan kan dari pembina kan...salah kan.... Ini dari bawah....kita tinggal mediasi.... Itu kira2... Pembina bukan memberikan tekanan tapi memotivasi Pola tekanan atau marah2 itu jaman dulu jaman belanda....dengan marah – maraj kreatifitas akan mati.

Ada sebuah jalan yang menyatakan bahwa setiap masa akan ada proses pembinaan yang berbeda dari masa sebelum nya tapi tujuan nya sama....banyak cara mendidik yang telah berubah dari masa dahulu...tujuan nya disiplin tapi proses nya berbeda..... sekarang itu proses pembinaan harus dengan hati....mengajar dan belajar itu sekarang itu harus dengan hati bukan dengan emosi.

P : tapi pa ada pendapat yang bilang atau pandangan kalo mau membuat tim yang kompak harus dengan marah-marah atau kondisi tertekan.....dengan pressing , doktrin nya seperti itu ?

I3 : jawaban nya salah,.... Itu jaman dulu ok,.... Klo sekarang salah....karna ini berbeda waktu nya..... dengan kondisi sekarang Paradigma berpikir anak jauh berubah.... Dengan tekanan yang diberikan kepatuhan nya sesaat..... ga boleh ngapain sesaat namun pola tekanan ini sesekali perl, bukan tidak perlu tapi tetap masih perlu..... ada anak yang dibentak sedikit nangis.... Ada yang dibentak macam macam melotot..... yah itulah seni nya..... mengajar itu adalah art..... Hal itu lah sebuah tekanan diperlukan sewaktu – waktu dalam kondisi yang sesuai....namun lain lagi dalam suatu sistem sosial yang ada kalau kita melihat hal

(lanjutan)

ini pihak minoritas akan mampu hal ini kalau bersatu kita mengalahkan ini iya kan....ada pepatah dari hasan al banna “ kejahatan yang teratur rapi akan bisa mengalahkan kebaikan yang tidak teratur rapih.... Lihat mafia teratur rapi menang dia menagalahkan kebenaran yang tidak teratur rapih.....iya kan.... Itu kosep raulullah ... berarti kebenaran yang tidak termanage dengan baik jangan harap akan menghancurkan kemungkaran yang teratur rapih..... makanya diberikan pembinaan supaya jaringan itu menjadi kuat dan bisa membackup hal-hal negatif yang akan masuk dari luar...kalau sudah kondisi ini kuat dimana pun dia berada dia pasti akan kuat...karena kalo model duu kamu ngaji solat kemudian sudah solat sudah ngaji dimarahin...rasanya tidak pas lagi...itulah proses pembinaan dari rasul pelan tapi pasti.....hasilnya BLDK juga sama pelan tapi pasti..... hasilnya juga nanti anak yang aktif di OSIS di SMU rasanya gimanabeda kan.....terus mahasiswa yang di salah mahasiswa nya dia katif di BEM beda kalau mahasiswa nya klo rumah kuliah rumah kuliah beda hasilnya ketika dia terjun di masarakat...ketika jadi seorang pekerja di perusahaan oohh....begitu bagus syiarnya....yang jelas lihat latar belakang nya dulu aktif. Jika dulu nya tidak aktif pendidikan nya maksimal...tapi ada bayangan ...oohhh itu mah karna dia dulu nya kuliah – rumah kuliah rumah itu aja yang dikerjakan ,...beda kan....itu anak smansa diakui oleh PT besar UI, IPB , ITB.....nah..... smansa tuh..... ga ada kan anak smansa yang DO kalau aktif di BEM... itulah juga manfaat BLDK... nah...bisa juga tanya aja anak – anak smansa yang udah lulus dan dulu nya aktif....

P : karna mereka membawa banyak pengalaman.....

I3 : Semakin banyak pengalaman semakin kuat dan semakin matang emosinya contoh Andi Malarangeng dan Anas Urbaningrum di Pemilihan Ketua Partai Demokrat. Anas lebih banyak pengalaman organisasinya..... lebih matang pula emosinya sehingga terlihat gaya kepemimpinan yang emosinya tertata. Anas tidak terpancing kan saat Media

P : dalam proses BLDK peran pembina itu di sbelah dimana.... Seperti apa?

(lanjutan)

I3 : pembina itu hanya pengarah saja Sejauh itu positif kita arahkankalau itu mengarah ke yang 91ias91an91 ... kita beritahukan.... Luruskan terkadang ada kan Kita 91ias91an91e bertindak yang tidak melebar....pembimbing.... kan ing ngarso song tulodo ...ing madya mangun karsa tut wuri handayani.....

P : iya pa...kemudian kalau menurut bapa sendiri selama ini ada kendala ga dalam pelaksanaan BLDK di smansa?

I3 : kalau kendala sebenarnya adaapa yang menjadi kendala....karena Kita tertantang terfokus kepada prestasi....kenapa dengan nama besar smansa anak makin tumbuh dalam kompetisi ketat akademis...karena dia ga mau ketinggalan....dari segi akademik dia sedikit non aktif karena diutamakan akademis nyaemang kita ga salahkan....akademik harus kita dahulukan.....jadi sebetulnya bukan kendala sih.....tapi bagaimana harus balance dari segi pendidikan

P : apakah ada pengaruhnya 91ias91a akademis dengan ketertarikan siswa untuk masuk bergabung dengan OSIS, BLDK DKM dll....

I3 : rasanya ngga ada... hanya saja kita berikan pola – pola pemahaman pad anak –anak

P : apa ada kendala tekhnis selama ini dalam pelaksanaan BLDK ?

I3 : kalau kendala tekhnis selama ini Ga ada

P : jadi kalau selama ini BLDK berjalan tidak ada kendala yang menghalangi...

I3 : tidak ada laporan ke sekolah....mereka selalu diarahkan...mereka sanggup bagi waktu ga dengan kesibukan... jangan sampai karena kesibukan kamu di OSIS menghambat prestasi akademis....jangan OSIS dijadikan 91ias91an penghambat....klo menjadikan 91ias91an lebih baik keluar dari OSIS.....

(lanjutan)

P : banyak hal yang bisa kita pelajari dengan aktif berorganisasi....

Guru (Informan 4)

P: Pak, apakah ada perubahan antara sebelum siswa mengikuti BLDK dengan setelah mengikuti BLDK?

Informan 4 (I4): Pada dasarnya ada ya. Tapi tidak dapat diukur seperti matematika, karena ada pengaruh lingkungan yang memengaruhi. Dari intern OSIS memang ada.

P: Apakah perubahannya nyata?

I4: Itulah. Saat di organisasi terlihat berubah. Namun untuk mengubah smansa tidak. Karena lingkungan smansa amat dominan. Berbeda saat berinteraksi di organisasi dengan di kelas.

P: Jadi pengaruh kelas lebih dominan?

I4: Ya, jadi kalau hasil BLDK untuk warga smansa malah tidak terasa manfaatnya karena OSIS kurang bisa menularkan pengaruh baik BLDK ke yang lain.

P: Bahkan ketua OSIS sekalipun?

I4: Oh, kalau itu berbeda. Ia terlihat tetap pada prinsipnya.

P: Tujuan dari BLDK?

I4: Agar ketua dan peserta BLDK dapat menjadi contoh lingkungan kelasnya

P: Peran pembina kesiswaan sendiri apa Pak?

I4: Kami sudah memikirkan bagaimana caranya agar tidak banyak lagi peraturan yang dilanggar siswa. Inginnya diawali dari OSIS sebagai contoh panutan siswa lainnya. Kami juga mencari referensi dari sekolah lain yang bagus seperti apa, serta arahan BLDK yang baru seperti apa agar menuju keberhasilan.

(lanjutan)

P: Akan ada perubahan besar dalam BLDK?

I4: Bapak bilang ada perubahan. Bertahap dan tidak langsung drastis. Pembina tidak berperan sendiri, karena ada pengurus yang terlibat.

P: Apakah BLDK masih perlu diadakan?

I4: Perlu diadakan tapi dengan perubahan.

