



## PKM LATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT DASAR BAGI PENGURUS OSIS DAN PENGURUS KELAS SMA NEGERI WELAMOSA

Aurelius Fredimento<sup>1\*</sup>, Nong Hoban<sup>2</sup>, Gregorius Sebo Bito<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Flores, Ende, Indonesia

\*Penulis Korespondensi, email: [betlehemk@gmail.com](mailto:betlehemk@gmail.com)

### Article History

Received: 01/11/2020

Revised: 7/11/2020

Accepted: 15/11/2020

**Abstract.** A leader, in any level, is a main figure to determine a success of the desire of an organization. A leader who attends as an influential resource, an organizer resource, an action resource as well as a directive resource who guide the members to arrange strategic steps, logical and reasonable in order to get the intention of organization that is agreed together. The board of OSIS and the management of the class at the Government Senior High School (SMAN) in Welamosa is a collection of the energetic young figures who have good competence and self-competence to become a great leader in the future. They are internally considered have specific competence to become leader for they friends, so they are elected as well as determined by the school democratizely to become a leader because they have a certain competence to work together and control the institution education as well. The election is an opportunity which has to be run professionally and responsible. Before starting to run their leadership, it is necessary and important to build them with the basic concepts about the rightist leaderships for the institution in the future. That is why, they have to run a specific activity such as Basic Training Leadership (LKTD). With this activity the whole participants are very expected will be more self awareness about various kinds of self-competence which have been planted in themselves and gradually accordance with the development of biologis, cognitive, affective and also pichomotorics have to try to bring into reality for the importance of the school as well as the societies. This activity uses the reflective analyses method. By this method, the whole participants are invited to see and to take into account the leadership training well and has to try to implementate at school. The analyses method is a very good method to run the school or to manage an education institute well at the Government Senior High School in Welamosa.

**Keywords:** Leadership, Reflective Analyses Method, Democratics, Basic Training Leadership

**Abstrak.** Seorang pemimpin dalam level apapun merupakan seorang figur sentral penentu keberhasilan cita-cita sebuah organisasi. Pemimpin di sini hadir sebagai sumber pengaruh, sumber organisir, sumber gerakan dan sumber arahan yang menuntun para anggotanya untuk berlangkah menyusun langkah-langkah strategis yang logis dan masuk akal demi mencapai tujuan organisasi yang di sepakati bersama. Pengurus OSIS dan Pengurus Kelas SMA Negeri Welamosa merupakan kumpulan tokoh muda yang energik dengan segudang kemampuan dan potensi diri untuk menjadi seorang pemimpin yang hebat di kemudian hari. Secara internal formil, mereka telah dianggap mampu menjadi pemimpin bagi rekan-rekannya sehingga dipilih dan ditentukan oleh sekolah secara demokratis untuk tampil sebagai seorang pemimpin dalam kerja sama dan kontrol lembaga pendidikan. Keterpilihan mereka ini merupakan sebuah peluang sekaligus tanggung jawab yang harus dijalankan secara profesional dan tanggung jawab. Sebelum menjalankan tongkat estafet kepemimpinan, terasa perlu dan urgen untuk meletakkan dalam diri mereka, konsep-konsep dasar tentang kepemimpinan yang benar demi kebaikan lembaga mereka melalui kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar. Besar harapan agar melalui kegiatan ini, peserta semakin menyadari diri tentang aneka potensi diri yang telah tertanam dalam diri mereka dan secara bertahap seiringan dengan perkembangan biologis, kognitif, afektif dan psikomotorik berusaha mewujudkannya bagi kepentingan sekolah dan masyarakat. Metode yang diterapkan dalam kegiatan ini adalah metode *analisis reflektif*. Melalui metode ini, peserta diajak untuk melihat dan menimbang kembali tentang praktek-praktek kepemimpinan yang pernah terjadi kemudian dalam kesadaran batin berupaya menggali, menemukan, memaknai dan mencerna nilai-nilai kepemimpinan itu dalam praktek-praktek kepemimpinan di sekolah. Metode *analisis reflektif* ini dalam pelaksanaannya ternyata mampu menggetarkan titik kesadaran peserta kegiatan untuk secara aktif dan kreatif bergumul bersama tentang nilai-nilai kepemimpinan mana yang seharusnya menjadi menjadi pegangan dan warna khas mereka dalam tugas kepemimpinan di sekolah nanti. Hasil pergumulan bersama itu, akhirnya melahirkan sebuah komitmen bersama untuk menerapkan pola-pola kepemimpinan ideal yang akan di terjemahkan dalam masa kepemimpinan mereka di SMA Negeri Welamosa.

**Kata Kunci:** Analisis Reflektif, Kepemimpinan, Demokratis, Latihan Kepemimpinan Dasar.

**How to Cite:** Fredimento, A., Hoban, N., & Bito, G. . S. (2020). PKM LATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT DASAR BAGI PENGURUS OSIS DAN PENGURUS KELAS SMA NEGERI WELAMOSA. *Mitra Mahajana: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.37478/mahajana.v1i1.712>



## PENDAHULUAN

Seorang pemimpin dalam level apapun, entah itu lembaga politik ataupun keagamaan merupakan seorang figur utama penentu keberhasilan sebuah organisasi. Visi dan misi yang secara utopis terpampang indah dalam dinding lembaga akan berproses menuju pencapaiannya, apabila di kontrol dan di kendalikan oleh seorang pemimpin. Di sini pemimpin hadir sebagai sumber inspirasi, sumber konsep, sumber pengaruh, sumber organisir, sumber gerakan dan sumber arahan yang menuntun para anggotanya menyusun langkah-langkah strategis yang logis dan masuk akal demi mencapai tujuan organisasi yang telah di sepakati bersama. Searah dengan konsep demikian, Silalahi (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan itu merupakan sebuah seni karena berhubungan dengan talenta dan sekaligus sebagai ilmu karena berhubungan dengan konsep dan gagasan kepemimpinan yang harus dipejari. Kepemimpinan diterima sebagai talenta berdasarkan suatu keyakinan bahwa semenjak manusia dilahirkan, kepemimpinan sudah terbawa serta dan dikembangkannya selama proses hidupnya. Konsep tentang kepemimpinan sebagai talenta bawaan sejak lahir, terlahir dari sebuah warisan budaya yang sudah di terima banyak orang.

Kepemimpinan sebagai ilmu menekankan sebuah proses belajar yang panjang tanpa kenal lelah. Atas dasar itu, Allbert Einstein (dalam Silalahi, 2013) menandakan bahwa bawaan lahir (termasuk di dalamnya kepemimpinan) hanya 1 persen sedangkan 99 persen merupakan proses keringat dan perjuangan yang keras tanpa kenal lelah. Berdasarkan penegasan Albert Einstein demikian, terasa perlu membangun sebuah konsep yang sintetis tentang kepemimpinan yakni sebuah *kemampuan leadership* yang di bawa sejak lahir serta harus diperkuat dengan aneka latihan dan perjuangan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk sama-sama berjuang mewujudkan cita-cita organisasi yang telah dibangun bersama. Siagian (dalam Aedi, 2015) menegaskan bahwa kepemimpinan itu berfungsi sebagai *motor daya penggerak* dan semua sumber-sumber, alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Inti dari kepemimpinan suatu kemampuan mempengaruhi, mengorganisir, menggerakkan, mengarahkan atau mempengaruhi orang lain (bawahan) untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Berbicara tentang hal mempengaruhi, mengorganisir, menggerakkan dan mengarahkan orang lain, tidak segampang seperti yang di bayangkan. Untuk mencapainya, seorang pemimpin harus memiliki kualitas seorang pemimpin yang mumpuni untuk mengarahkan dan mempengaruhi anggota-anggota sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam kaitan dengan kualitas-kualitas seorang pemimpin, Silalahi, (2013) menegaskan bahwa seorang pemimpin seharusnya memiliki dua (2) kualitas seorang pemimpin ini, yakni: *integritas* dan *visioner*.

Pemimpin yang memiliki *integritas* adalah seorang pemimpin yang menjunjung tinggi prinsip moral, kebenaran, kejujuran, dan ketulusan (*men or person of integrity*). Sedangkan pemimpin yang memiliki *visioner* adalah seorang pemimpin yang memiliki imajinasi tentang masa yang akan datang (*the power of imagination*). Pemimpin tipe ini adalah pemimpin yang mampu melihat jauh ke depan yang menghasilkan dan melahirkan kreasi baru dalam kerangka mencapai tujuan organisasinya. Pemimpin yang *visioner* harus mendukung imajinasi masa depannya dengan serangkaian langkah antisipatif terhadap aneka tantangan dan ancaman yang mungkin datang menghalangi pencapaian impian masa depan organisasi.

Agar cita-cita bersama dalam sebuah organisasi dapat tercapai, sangat di butuhkan tampilan gaya kepemimpinan yang berkualitas dari seorang pemimpin. Berbicara tentang gaya kepemimpinan, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang khas dan unik sesuai dengan warisan karakter dan budaya serta lingkungan yang membentuknya. Nasution (1994) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Thoha (2007) mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan yang sering ditampilkan dalam organisasi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya yang didasarkan pada saling berhubungannya hal-

hal berikut ini: 1) jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, 2) jumlah dukungan emosional yang diberikan oleh pimpinan, dan 3) tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ini merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan berarti kita sedang berbicara tentang kualitas karakter kepemimpinan yang seharusnya ada dalam kepribadian seorang pemimpin. Kualitas karakter kepemimpinan tersebut dapat dilihat dari gaya-gaya khas kepemimpinan yang ditampilkan. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan di sini adalah suatu pola perilaku seseorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang melekat erat dalam diri seseorang pada akhirnya akan melahirkan sebuah budaya kepemimpinan. Dan saat ini, banyak masyarakat sedang merindukan kehadiran seorang pemimpin dengan tampilan budaya kepemimpinan yang di terima, yakni berpikir cepat, terampil bekerja, bergerak lebih cepat dan selalu ada inisiatif membangun relasi baru dengan orang lain.

Dalam upaya menahkodai sebuah organisasi menuju tujuan bersama, seorang pemimpin harus berlandaskan di atas asas-asas kepemimpinan yang di harapkan. Ki Hajar Dewantoro (dalam Yudiaatmaja, 2013) menjelaskan asas kepemimpinan itu dalam 3 istilah yang tidak asing lagi bagi kita, yakni: *ing ngarso sung tolo*, *ing madyo mangunkarso* dan *tut wuri handayani*. Prinsip *ing ngarso sung tolo* menekankan aspek keteladanan yang harus dipertontonkan dalam kepemimpinan. Prinsip *ing madyo mangunkarso* menekankan keikhlasan seorang pemimpin untuk siap ada bersama dengan bawahan dalam organisasi untuk membangun semangat dan prinsip *tut wuri handayani* menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk memberi dorongan dan semangat untuk bawahan dari belakang agar selalu sportif dan semangat dalam membangun cita-cita organisasi. Merujuk pada asas kepemimpinan yang di tegaskan oleh Ki Hajar Dewantoro, Silalahi (2013) menjelaskan beberapa asas kepemimpinan yang harus di perhatikan oleh setiap pemimpin, yakni *honesty* (keterbukaan atau keterusterangan); *responsiveness* (peka terhadap masalah); *vigilance* (kewaspadaan dan siap siaga); *willingness to learn* (terobsesi untuk belajar dan terus belajar); *sense of adventure* (suka akan tantangan dan siap menhadapi); *altruism* (mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan ikhlas mengorbankan kepentingan pribadi).

Asas-asas kepemimpinan demikian seharusnya diinternalisasikan oleh setiap pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Namun dalam faktanya, sering di jumpai asas-asas kepemimpinan ini hanyalah sebuah hiasan konsep tanpa implementasi sehingga akhirnya harus di terima bahwa setiap pemimpin terkadang menampilkan gaya kepemimpinan yang berlainan satu dengan yang lainnya. Dalam hubungan dengan gaya-gaya kepemimpinan tersebut, House (dalam Sujak, 1990) mengidentifikasikan menjadi empat gaya kepemimpinan, yakni: *pertama, kepemimpinan direktif*. Kepemimpinan direktif adalah pola kepemimpinan yang lebih menekankan pada aspek kekuatan otoritas kepemimpinan dalam dirinya yang dicirikan dengan kebiasaan memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan tersebut terpusat pada pemimpin. Pada dasarnya gaya direktif adalah implementasi dari gaya otoriter. *Kedua, gaya kepemimpinan suportif*. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada aspek menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu dan mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri. Kepemimpinan suportif juga dikenal dengan istilah perilaku penyokong atau perhatian. Dalam gaya ini, pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para karyawan dengan cara membimbing pengikut atau karyawan dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

*Ketiga, kepemimpinan partisipatif.* Kepemimpinan partisipatif ini lebih menekankan pada aspek gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan pada anggota organisasi atau bawahan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah. Gaya ini kepemimpinan ini, cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif melibatkan bawahan untuk ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah. *Keempat, kepemimpinan orientasi prestasi.* Tipe kepemimpinan ini berorientasi pada prestasi. Menurut House (dalam Sujak, 1990) kepemimpinan orientasi prestasi adalah pola kepemimpinan yang dicirikan dengan memberikan tantangan sekaligus merangsang bawahan untuk berjuang mewujudkan tujuan organisasi dengan semangat yang berapi-api. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, semakin banyak pula bawahan yang akan berlomba-lomba untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan ini merupakan gambaran seorang pemimpin yang sangat percaya akan kemampuan bawahannya untuk berprestasi secara maksimal. Dan biasanya apabila standar yang diberikan mampu di capai oleh bawahan, pemimpin yang bersangkutan dengan mudah akan memberikan aneka penghargaan.

Pengurus OSIS dan Pengurus Kelas SMA Negeri Welamosa merupakan kumpulan tokoh muda energik yang memiliki segudang kemampuan dan potensi diri untuk menjadi seorang pemimpin yang hebat di kemudian hari entah dalam level apapun. Secara internal formal, mereka telah dianggap mampu menjadi pemimpin bagi rekan-rekannya di sekolah sehingga di pilih dan ditentukan oleh sekolah untuk tampil sebagai seorang pemimpin dalam kerja sama dan kontrol lembaga pendidikan. Keterpilihan mereka ini merupakan peluang sekaligus tanggung jawab yang harus mereka jalankan secara profesional dan tanggung jawab. Sebagai peluang karena momentum ini adalah kesempatan emas bagi mereka untuk mengaktualisasikan semua potensi diri yang dimilikinya dalam tugas *Ke-OSIS-an* yang di berikan kepada mereka meski di sana sini masih dijumpai banyak kelemahan. Sedangkan sebagai tanggung jawab karena kesempatan ini sungguh-sungguh harus dirasakan dan dimaknai sebagai kesempatan untuk melatih diri dalam hal rasa tanggung jawab yang kokoh dan solid menerima kepercayaan yang diberikan lembaga pendidikan kepada mereka serta dalam napas kebersamaan dengan pihak-pihak lain di lembaga pendidikan, berusaha menjalankannya secara serius dan tanggung jawab demi tercapainya visi dan misi sekolah yang telah dicanangkan bersama.

Sebagai peluang dan tanggung jawab, kesempatan ini harus di terima oleh para Pengurus OSIS dan Pengurus Kelas SMA Negeri Welamosa sebagai momentum berahmat untuk melatih dan mengembangkan potensi diri yang sudah dimilikinya ke arah yang lebih baik dan berkualitas. Dalam rangka mencapai tujuan demikian, SMA Negeri Welamosa dalam lingkaran kerja sama yang intens dengan Paroki Emanuel Mautenda Welamosa mengadakan sebuah kegiatan ***“Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar Bagi Pengurus Osis Dan Pengurus Kelas SMA Negeri Welamosa”***. Kegiatan ini dilaksanakan selama 2 hari yakni tanggal 06 Maret 2020 dan 07 Maret 2020. Dalam kegiatan ini, peserta akan di berikan beberapa materi yang relevan, urgen dan mendesak menyangkut pemahaman konseptual dan operasional tentang bagaimana seharusnya menjadi seorang pemimpin yang baik dan benar sesuai dengan harapan bangsa, agama dan masyarakat. Hirarki materi pendampingan di susun secara sistematis dan bertahap dalam sebuah *time schedul* yang rapih dan ketat.

Akhir dari kegiatan ini, Pengurus OSIS dan Pengurus Kelas SMA Negeri Welamosa diharapkan mampu menyadari diri bahwa dalam diri mereka telah tertanam aneka potensi diri yang harus dikembangkan serta dengan berani harus mulai berproses dalam lingkaran belajar yang intens demi mengerti, memahami dan menginternalisasikan kualitas-kualitas nilai kepemimpinan yang di peroleh selama kegiatan ini, dalam aneka praktek kepemimpinan yang akan mereka terapkan baik secara riil di sekolah maupun kemudian hari ketika mereka mendapat kepercayaan penuh dari masyarakat untuk menjadi seorang pemimpin dalam lembaga-lembaga kemasyarakatan dan keagamaannya lainnya.

## METODE PELAKSANAAN

Impian dari kegiatan *Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar* Ini adalah peserta menemukan, mengerti, memahami dan menginternalisasikan kualitas-kualitas nilai kepemimpinan dalam tugas pelayanan mereka sebagai Pengurus OSIS dan Pengurus Kelas. Untuk mencapai impian ini, metode yang di gunakan adalah metode *analisis reflktif*. Broto (2020) menegaskan bahwa metode ini sesungguhnya merupakan jabaran yang konkret dan kontekstual dari metode yang pernah dipopulerkan oleh seorang filsuf kenamaan yakni Sokrates. Dia pernah menegaskan bahwa: *hidup yang tidak pernah direfleksikan adalah hidup yang tidak layak untuk dihidupi*. Hidup yang baik itu adalah hidup yang selalu direfleksikan. Merefleksikan tentang hidup menuntut keterbukaan budi terhadap aspek *historisitas manusia*. Aspek *historisitas* manusia terangkai erat dalam kesatuan tiga dimensi waktu, yakni *masa lalu*, *masa kini* dan *masa yang akan datang*. Manusia dalam seluruh derap langkah hidupnya tidak bisa melepaskan diri dari rangkaian tiga dimensi waktu ini. *Masa lalu* menghadirkan aneka materi kehidupan yang harus direfleksikan secara jernih oleh akal budi manusia demi terlahirnya sebuah komitmen baru yang menjadi dasar kekuatan *masa kini* untuk berlangkah menuju *masa depan* yang dicitakan bersama. Penggunaan metode *analisis reflektif* mendorong peserta untuk merefleksikan aneka tampilan kualitas dan gaya kepemimpinan *masa lalu* dengan sederetan kelebihan dan kekurangannya sehingga terlahirlah sebuah komitmen baru untuk menghidupi kualitas dan gaya kepemimpinan yang di harapkan pada *masa kini* demi tercapainya cita-cita organisasi pada *masa yang akan datang*. Keseluruhan kegiatan ini berada dalam lingkaran spirit metode ini. Maksudnya keseluruhan materi yang di sampaikan dalam kegiatan *Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar* di kemas dalam metode ini. Berikut ini akan di jelaskan secara ringkas tentang isi materi yang di sajikan dalam nuansa metode *analisis reflektif*, yakni:

*Pertama, siapakah saya*. Materi ini menghadirkan kepada peserta, tema tentang *penemuan diri*. Orientasi dari tema ini adalah peserta mampu menemukan dalam kebebasan tanpa tekanan, siapa sesungguhnya dirinya baik kelebihan maupun kekurangan riil yang menjadi bagian dari hidupnya. Pada bagian ini penekanan lebih pada hal penemuan tentang *sejarah hidup* peserta kegiatan. Asumsi yang diharapkan adalah dengan menemukan *sejarah hidupnya*, para peserta di arahkan dan dituntun untuk menemukan keunikan dan kekhasan dirinya. Penemuan diri peserta yang *unik* dan *khas* itu akan melahirkan sebuah konsep diri yang benar yang menjadi warna khas setiap pribadi. Puncak dari materi ini, peserta di berikan pencerahan tentang *apa kata Tuhan* tentang diriku. Materi ini merupakan materi peletak dasar bagi kelanjutan materi-materi lainnya sehingga fasilitator yang di tentukan adalah orang-orang yang sudah berpengalaman sebagai instruktur dalam latihan ini.

*Kedua, mendesain hidup*. Berdasarkan pada sederetan penemuan diri oleh peserta pada materi pertama, peserta di arahkan ke tingkat yang lebih tinggi dengan suguhan tema *mendesain hidup*. Melalui materi ini, peserta diajak dan dituntun secara perlahan-lahan untuk *merancang* hidupnya ke depan berdasarkan *siapa dirinya* yang sudah di temukan dalam materi pertama. Rancangan hidup masa depan yang ditekankan pada materi ini menyangkut *cita-cita peserta*, *langkah dan metode* yang di tempuh untuk menyukseskan *cita-cita*, *pihak-pihak* yang terlibat dalam proses perjalanan menuju *cita-cita*, *hambatan* dan *gangguan* dalam mewujudkan cita-cita serta *jalan keluar* mengatasi hambatan dan gangguan tersebut. Puncak dari materi ini adalah peserta didik dituntun untuk merefleksikan dirinya tentang *apa kata Tuhan tentang diri dan cita-citanya*.

*Ketiga, aku di panggil Tuhan untuk menjadi Pemimpin*. Pada materi ini peserta diberikan keyakinan oleh fasilitator bahwa Tuhan sesungguhnya telah meletakkan dalam diri mereka, bakat dan kemampuan untuk memimpin. Proses memberi keyakinan pada peserta ini diawali dengan pembeberan fakta-fakta pemimpin-pemimpin hebat yang meskipun sepintas oleh pandangan mata manusia tidak mampu tetapi justeru menampilkan sebuah karya yang besar bagi masyarakat. Penyajian fakta-fakta tentang pemimpin masa lalu yang hebat harus di dukung dengan pemaparan konsep-konsep kepemimpinan yang seharusnya. Akhir dari kegiatan ini,

peserta di tuntun dalam sebuah proses *internalisasi meditatif* dengan tujuan untuk menemukan rasa percaya diri yang tinggi bahwa Tuhan sudah menetapkan setiap orang menjadi pemimpin untuk suatu tugas pelayanan yang akan di limpahkan kepadanya entah kapan dan di mana pun.

*Keempat, rencana tindak lanjut.* Pada materi ini, peserta didik mendapat penjelasan tentang kiat-kiat konkret yang harus di jalani untuk menemukan dan menegaskan pada dirinya sendiri tentang kualitas-kualitas kepemimpinan mana yang sebenarnya menjadi andalan diri dan pribadinya yang bisa disumbangkan bagi kemajuan SMA Negeri Welamosa khususnya dan bagi kemajuan masyarakat umumnya. Perlu di jelaskan bahwa penerapan metode *analisis reflektif* dalam kegiatan ini tidak ketat dan kaku karena senantiasa diselingi dengan permainan-permainan edukatif yang berhubungan dengan tema di setiap akhir pemaparan materi. Untuk menguji sejauh mana tingkat pemahaman peserta tentang kualitas-kualitas kepemimpinan yang seharusnya di kembangkan dan di bawa kembali untuk di terapkan di SMA Negeri Welamosa, maka sangat dibutuhkan kegiatan evaluasi. Dalam kegiatan evaluasi ini, peserta kegiatan di berikan quisioner tentang tingkat pemahaman dan pencernaan tentang kualitas-kualita kepemimpinan yang sudah diberikan selama pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pergumulan yang panjang dan melelahkan dari kegiatan mulai dari pertemuan pertama pada hari pertama sampai dengan pertemuan terakhir di hari kedua, di peroleh sebuah kesan yang sangat memuaskan entah dari peserta kegiatan maupun dari para pendidikan di SMA Negeri Welamosa.



**Gambar 1.** Bergambar Bersama Dengan Peserta Setelah Misa Pembukaan Kegiatan



**Gambar 2.** Instruktur Sedang Membawakan Materi



**Gambar 3.** Bergambar Bersama Peserta Setelah Mengakhiri Seluruh Rangkaian Kegiatan

Kesan yang memuaskan ini merupakan hasil kesimpulan dari dari angket yang di berikan kepada peserta didik dan para pendidik setelah kegiatan berakhir. Peserta kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar berjumlah 41 peserta. Semua peserta aktif mengikuti keseluruhan rangkaian kegiatan yang sudah di tetapkan. Akhir dari kegiatan, kepada peserta di berikan angket tentang tingkat kepuasan peserta tentang seluruh rangkaian Kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar. Setelah diolah hasilnya dapat ditampilkan dalam Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** *Tingkat Kepuasan Para Peserta Terhadap Kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar*

Jumlah Peserta	Rentang Kepuasan	F	Persentase	Total
41	Sangat Memuaskan	35	85,36 %	100 %
	Memuaskan	3	07,31 %	
	Agak Memuaskan	2	04,78 %	
	Kurang Memuaskan	1	02,43 %	

Berdasarkan data-data pada tabel 1 di ketahui bahwa dari 41 peserta kegiatan terdapat 35 peserta atau 85, 36 % yang menyatakan *sangat memuaskan*. Ada 3 peserta atau 07,31 % yang menyatakan memuaskan. Terdapat 2 peserta atau 04,78 % yang menyatakan *agak memuaskan* dan terdapat 1 peserta atau 02,43 % yang menyatakan kurang memuaskan. Berdasarkan data-data ini dapat di simpulkan bahwa keseluruhan materi dasar kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar, metode pelaksanaan yang di gunakan serta semua instruktur sungguh menjalankan kegiatan dengan baik. Alasan pertama yang dijadikan sebagai argumentasinya karena instruktur yang memberikan kegiatan ini adalah orang-orang yang sangat berkompeten dalam bidangnya serta sering melakukan kegiatan ini pada tingkatan yang lebih luas yakni paroki dan keuskupan. Mendukung kesuksesan kegiatan ini, berikut ini akan ditampilkan hasil angket menguji tingkat kesan pendidik tentang seluruh rangkaian Kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar. Setelah diolah hasilnya dapat di tampilkan dalam Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.** *Tingkat Kepuasan Para Pendidik Terhadap Kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar*

Jumlah Pendidik	Rentang Kepuasan	F	Persentase	Total
10	Sangat Memuaskan	8	80 %	100 %
	Memuaskan	1	10 %	
	Agak Memuaskan	1	10 %	
	Kurang Memuaskan	0	0 %	

Berdasarkan data-data pada tabel dua (2) di ketahui bahwa dari sepurlu (10) pendidik SMA Negeri Welamosa yang mengikuti dan menyaksikan kegiatan dimaksud, terdapat 8 peserta atau 80 % yang menyatakan *sangat memuaskan*. Ada 1 peserta atau 10 % yang menyatakan *memuaskan*. Terdapat 1 peserta atau 10 % yang menyatakan *agak memuaskan* dan tidak di jumpai pendidik yang mengatakan *kurang memuaskan*. Inti dari kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar ini adalah peserta dapat memahami secara baik dan benar tentang kualitas-kualitas kepemimpinan yang seharusnya ada dalam diri setiap pemimpin. Pemahaman yang benar tentang kualitas kepemimpinan yang benar akan sangat berpengaruh terhadap implemenetasinya dalam tugas kepemimpinan yang akan mereka emban paling kurang selama 1 tahun masa kepemimpinan OSIS di SMA Negeri Welamosa. Berikut akan akan di tampilkan presentase pemahaman peserta tentang kualitas-kualitas kepemimpinan yang di tawarkan dan pelajari selama kegiatan, yakni:

**Tabel 3.** Tingkat Pemahaman Peserta Tentang Kualitas Kepemimpinan Yang Seharusnya

No	Kualitas Kepemimpinan	Indikator	F	Prosentase	
				Item	Rata-Rata
1	Honesty (Keterbukaan)	Keterbukaan	31	75,60%	78,04%
		Jujur Dengan Diri	30	73,17%	
		Mengakui Kesalahan	35	85,36%	
2	Responsiveness (Cepat Tanggap)	Cepat Menanggapi Masalah	38	92,68%	79,67%
		Bertindak Cepat Atasi Masalah	28	68,29%	
		Ikhlas Menerima Keluhan	32	78,04%	
3	Vigilance (Kewaspadaan)	Sikap Siap Siaga	32	78,04%	78,85%
		Tidak Cepat Puas	30	73,17%	
		Terbuka Terhadap Hal Baru	35	85,36%	
4	Willingness To Learn (Keinginan Untuk Belajar)	Terobsesi Untuk Terus Belajar	25	60,97%	78,04%
		Terbuka Terhadap Kemajuan IPTEK	36	87,80%	
		Terbuka Terhadap Perkembangan Lingkungan	35	85,36%	
5	Sense Of Adventure (Suka Tantangan)	Berani Ambil Keputusan Berisiko	37	90,24%	87,08%
		Berani Menantang Bahaya	35	85,36%	
		Berani Melindungi Bawahannya	36	87,80%	
6	Altruism (Suasana Menyenangkan)	Menciptakan Suasana Menyenangkan	35	85,36%	91,05%
		Berani Membaur Dengan Bawahannya	38	92,68%	
		Berani Membahagiakan Bawahannya	39	95,12%	

Berdasarkan rekapan pemahaman peserta *Kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar* tentang kualitas kepemimpinan yang seharusnya, *kualitas honesty* (keterbukaan) mencapai 78,04 persen; *kualitas responsiveness* (cepat tanggap) mencapai 79, 67 persen; *kualitas vigilance* (kewaspadaan) mencapai 78,85 persen; *kualitas willingness to learn* (keinginan untuk belajar) mencapai 78,04 persen; *kualitas sense of anventure* (suka akan tantangan) mencapai 87,08 persen dan *kualitas altruism* (suasana menyenangkan) mencapai 91,05 persen. Berdasarkan tampilan data sebagaimana di tampilkan di atas, maka secara kronologis berdasarkan persentase tertinggi, peserta *Kegiatan Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar* lebih banyak tertarik dengan *kualitas altruism* (suasana menyenangkan) karena mendapat persentase terbesar yakni: 91,05 persen. *Kualitas sense of adventure* (suka akan tantangan) menempati posisi kedua karena mendapat persentase 87,08 persen. *Kualitas responsiveness* (cepat tanggap) menempati posisi ketiga karena mencapai 79,67 persen. Posisi keempat di tempati oleh *kualitas vigilance* (kewaspadaan) karena mencapai 78,85 persen.

Posisi kelima dan keenam di tempati oleh *kualitas honesti* (keterbukaan) dan *kualitas willingness to learn* (keinginan untuk belajar) karena mencapai persentase yang sama yakni: 78,04 persen.

## SIMPULAN DAN TINDAK LANJUT

Berbicara tentang kepemimpinan merupakan sebuah tema sentral untuk sebuah organisasi karena kepemimpinan menjadi satu syarat utama keberhasilan sebuah organisasi dalam menggapai tujuan organisasinya. Menjadikan kepemimpinan sebagai syarat utama keberhasilan organisasi menuntut pemenuhan syarat-syarat kualitas seorang pemimpin yang handal, yakni integritas dan visioner. Syarat integritas dan visioner dalam implementasinya yang konsisten akan melahirkan karakter seorang pemimpin yang dicintai masyarakat, yakni: *honesty* (keterbukaan atau keterusterangan); *responsiveness* (peka terhadap masalah); *vigilance* (kewaspadaan dan siap siaga); *willingness to learn* (terobsesi untuk belajar dan terus belajar); *sense of adventure* (suka akan tantangan dan siap menhadapi); *altruism* (mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan ikhlas mengorbankan kepentingan pribadi). Internalisasi yang kuat dan mendalam dari karakter kepemimpinan seperti ini akan melahirkan sebuah budaya kepemimpinan yang dalam prakteknya mengutamakan pendekatan dengan warisan nilai-nilai kemanusiaan. Mengedepankan pendekatan kemanusiaan dalam kepemimpinan akan melahirkan kenyamanan dan kegembiraan bawahan dalam bekerja. Bekerja dalam spirit seperti ini akan menjadi pembuka pintu kesuksesan dalam mengejar visi dan misi organisasi. SMA Negeri Welamosa sebagai sebuah lembaga pendidikan mempunyai visi dan misi kemanusiaan yang perlu di upayakan keberhasilannya namun dalam kerja sama yang intens antara pendidik dan peserta didik dalam ruang lingkup tanggung jawab yang sedikit berbeda. Organisasi Siswa Intra Sekolah SMA Negeri Welamosa (OSIS SMA Negeri Welamosa) merupakan satu wadah resmi dalam lembaga pendidikan Sekolah Menengah Atas yang bertujuan melatih peserta didik untuk terlibat secara organisatoris dalam mendukung tercapainya visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, sangat penting dan urgen memberi kesempatan dan peluang bagi peserta didik untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam batas-batas kewenangan mereka. *Kegiatan Latihan kepemimpinan Tingkat Dasar* yang dilakukan ini justeru dalam kerangka latihan dan pematangan potensi kepemimpinan yang telah Tuhan tanamkan dalam diri peserta didik. Sedemikian penting dan mendesaknya kegiatan ini, maka dianjurkan agar ke depannya setiap kali mengawali tongkat estafet kepemimpinan Ke-OSIS-an, perlu ditingkatkan dan di lanjutkan kegiatan seperti ini demi menanamkan secara dini konsep-konsep dan kualitas-kualitas kepemimpinan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin demi terlahirnya pemimpin-pemimpin masa depan yang berkualitas, berintegritas dan memiliki bervisioner..

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Jatiorejo: Gosyen Publishing.
- Broto, F. S. W. W. (2020). *Modul Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar Metode AR*. Deepublish.
- Dwiwibawa, Rudi F., dan Theo Riyanto, (2008). *Siap Jadi Pemimpin?*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasanati, N. (2012). Alternatif Model Kepemimpinan pada Era Globalisasi. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 65-72.
- Nasution, Mulia, (1994). *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan
- Purbiatmadi, A., (2012). *Calling To Lead: Panggilan Untuk Memimpin*. Jakarta: Obor.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

- Silalahi, T.B., (2013). *Pemimpin Masa Depan*. Tanpa Kota Penerbit: Pena Semesta.
- Sujak, Abi, (1990). *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Thoha, Miftah, (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepemimpinan. *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C,20201113>*.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi FPIPS, 12(2)*.