

**MEMBANGUN *PERSONAL LEADERSHIP* PADA OSIS
SMA NEGERI 3 MALANG**

TESIS

**OLEH
SULIS MARYATI
NIM 15710017**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**



**MEMBANGUN *PERSONAL LEADERSHIP* PADA OSIS
SMA NEGERI 3 MALANG**

Tesis

Diajukan kepada

**Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program
Magister Manajemen Pendidikan Islam**

OLEH

SULIS MARYATI

NIM 15710017

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2017

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul Membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Malang, 05 Juni 2017

Pembimbing I

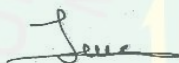


Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag

NIP. 197204202002121003

Malang, 22 Mei 2017

Pembimbing II



Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd

NIP. 198010012008011016

Malang, 05 Juni 2017

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI



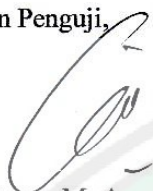
Dr. H. M. Samsul Hady, M. Ag

NIP. 196608251994031002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul **Membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang** ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 20 Juni 2017

Dewan Penguji,


Dr. Marno, M. Ag

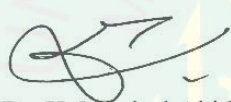
NIP. 197208222002121001

Ketua


Dr. Achmad Khudori Saleh, M. Ag

NIP. 196811242000031001

Penguji Utama


Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag

NIP. 197204202002121003

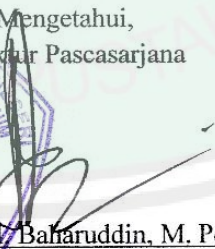
Anggota


Dr. Fahim Tharaba, M. Pd

NIP. 198010012008011016

Anggota

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana


Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I

NIP. 195612311983031032

PERTANYAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulis Maryati
NIM : 15710017
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Membangun *Personal Leadership* pada OSIS
SMA Negeri 3 Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 27 Nopember 2017

Hormat saya



Sulis Maryati
NIM. 15710017

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan rahmat Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang,
dengan ini saya persembahkan tesis ini teruntuk:

1. Kedua orang tuaku Ayahanda H. Hadi Warsidi (alm) dan Ibunda Poniym Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga,
2. Kakanda Moyo Utomo yang senantiasa memberikan do'a dan dukungannya,
3. Suamiku tercinta A. Ubaidillah yang selalu setia memberikan dukungan dan motivasinya.

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpi, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. ...”.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-NYA setiap saat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “**Membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang**”. Shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW atas segala perjuangan beliau sehingga kita bisa merasakan Indahnya Islam.

OSIS merupakan wadah bagi peserta didik dalam mengembangkan minat, bakat, dan potensi yang dimiliki secara optimal. Dalam menjalankan perannya, pengurus OSIS harus memiliki kemauan, kemampuan, dan *personal leadership* yang baik, sebab dirinya harus mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain. Oleh karenanya, strategi dalam membangun *personal leadership* pengurus OSIS menjadi fokus dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I, selaku Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Wahidmurni, M. Pd., Ak, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Isti'ana Abu Bakar, M. Ag, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, selaku dosen Pembimbing I, terimakasih atas keikhlasan dan kesabaran dalam memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis.
6. Dr. H. M. Fahim Tharaba, M. Pd, selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas keikhlasan dan kesabaran dalam memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu H. Asri Widiapsari, M. Pd, selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Malang, yang telah mengijinkan penulis untuk mengadakan penelitian di SMA Negeri 3 Malang.
8. Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM) SMA Negeri 3 Malang, Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang, Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku Waka Kesiswaan sekaligus Supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, Ibu Titik Susianah, M. Pd selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, Ibu Dra. Catur Wigiati selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, yang bersedia meluangkan waktunya menjadi informan dalam penelitian di SMA Negeri 3 Malang.
9. Semua sivitas akademik SMA Negeri 3 Malang, yang telah memberikan informasi yang penulis butuhkan dan telah membantu penulis untuk mengadakan observasi di SMA Negeri 3 Malang.
10. STAIN Al-Fatah Jayapura yang telah memberikan kesempatan untuk kembali menimba ilmu pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
11. Ayahanda H. Hadi Warsidi (alm) dan Ibunda Poniye, yang senantiasa memberikan dukungan moril dan materil selama menempuh pendidikan di Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih atas cinta, kasih sayang, dan pengorban yang telah diberikan.
12. Kakanda tercinta Moyo Utomo, yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan semangat pada penulis.
13. Suamiku tercinta A. Ubaidillah yang selalu setia memberikan dukungan dan motivasinya

14. Teman-teman MPI A Angkatan 2015 terimakasih atas doa dan motivasinya.

Akhirnya semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 30 Nopember 2017

Penulis,


Sulis Maryati
NIM. 15710017



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN LOGO	ii
HALAMAN JUDUL	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK (Berbahasa Indonesia)	xix
ABSTRAK (Berbahasa Inggris)	xxi
ABSTRAK (Berbahasa Arab)	xxiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	11

C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Orisinalitas Penelitian	13
F. Definisi Istilah	17

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Pribadi (<i>Personal Leadership</i>)	20
1. Definisi <i>Personal Leadership</i>	21
2. Indikator <i>Personal Leadership</i>	26
3. Faktor Pendukung Penerapan <i>Personal Leadership</i>	27
B. Organisasi Siswa Intra Sekolah	33
1. Definisi OSIS	33
2. Landasan Hukum OSIS.....	35
3. Peran OSIS	35
4. Pengurus OSIS	37
5. Pembina OSIS	38
C. Strategi Membangun <i>Personal Leadership</i> pada OSIS	43
D. Kerangka Berpikir	63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	64
B. Kehadiran Peneliti	64
C. Latar Penelitian	65

D. Data dan Sumber Data Penelitian	66
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Analisis Data	70
G. Pengecekan Keabsahan Data	72

BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum OSIS SMS Negeri 3 Malang	74
1. Profil OSIS SMA Negeri 3 Malang	74
2. Visi dan Misi OSIS SMA Negeri 3 Malang	74
3. Struktur OSIS SMA Negeri 3 Malang	76
4. Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang	77
B. Paparan Data	78
1. Konsep <i>Personal Leadership</i> yang Ideal Menurut Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang	78
2. Strategi Membangun <i>Personal Leadership</i> pada OSIS SMA Negeri 3 Malang	88
3. Faktor Pendukung Penerapan <i>Personal Leadership</i> pada Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang	105
C. Hasil Penelitian	126
1. Konsep <i>Personal Leadership</i> yang Ideal Menurut Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang	128
2. Strategi Membangun <i>Personal Leadership</i> pada OSIS SMA Negeri 3 Malang	131
3. Faktor Pendukung Penerapan <i>Personal Leadership</i> pada Pengurus OSIS MA Negeri 3 Malang	135

BAB V PEMBAHASAN

A. Konsep <i>Personal Leadership</i> yang Ideal Menurut Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang	149
B. Strategi Membangun <i>Personal Leadership</i> pada OSIS SMA Negeri 3 Malang	160
C. Faktor Pendukung Penerapan <i>Personal Leadership</i> pada Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang	167

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	179
B. Saran	180

DAFTAR PUSTAKA.....	181
----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Indeks Persepsi Korupsi 2015	1
1.2 Indeks Persepsi Korupsi Indonesia 2005-2015	2
1.3 Orisinalitas Penelitian	15
3. 4 Teknik Pengumpulan Data	69
3.5 Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	72
4.6 Time Planning Program Kerja OSIS, PK, EKSKUL, dan KOMUNITAS SMA Negeri 3 Malang 2016/2017	92
4.7 Pembagian masing-masing SIE OSIS SMA Negeri 3 Malang beserta program kegiatan	114
4.8 Skedual Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang	119
4.9 Temuan Penelitian.....	142
5.10 Persamaan dan Perbedaan Teori Conon dan Temuan Penelitian.....	158
5.11 Persamaan dan Perbedaan Teori Pearce dan Manz dengan Temuan Penelitian tentang Faktor Pendukung Penerapan <i>Personal</i> <i>Leadership</i>	177

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Persyaratan Utuh dalam Membangun <i>Personal Leadership</i>	28
2.2 Kerangka Berpikir	63
4.3 Stuktur OSIS SMA Negeri 3 Malang	76
4.4 Ruang OSIS SMA Negeri 3 Malang	99
4.5 Distro Bhawikarsu (SMA Negeri 3 Malang)	100
4.6 Lapangan Futsal, Volly, dan Basket SMA Negeri 3 Malang	100
4.7 Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) OSIS SMA Negeri 3 Malang.....	104
4.7 Data Statistik PPDB Jalur Reguler Periode 2016/2017	107
4.8 Salah Satu Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu Smanti Sport Festival (SSF).....	109
4.9 Suasana perlombaan di lingkungan sekolah SMA Negeri 3 Malang	120
4.10 Surat Dispensasi.....	124
4.11 Buku Pedoman Program Bhawikarsu Religi	127
4.13 Program Unggulan SMA Negeri 3 Malang, International Leadership Seminar.....	127
5.14 Strategi Membangun Kepemimpinan Diri Pearce dan Manz	163
5.15 Bagan Temuan Penelitian tentang Strategi Membangun Personal Leadership.....	164
5.16 Bagan Hasil Temuan Penelitian.....	178

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Keterangan Izin Penelitian dari BAK Pascasarjana UIN Maulana Malik Malang
2. Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kota Malang
3. Surat Rekomendasi Penelitian dari Diknas Kota Malang
4. Surat Keterangan telah melakukan penelitian dari SMA Negeri 3 Malang
5. Pedoman Wawancara
6. Data Informan Penelitian
7. Profil Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang
8. Dokumentasi wawancara bersama Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang
9. Wawancara bersama pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang
10. Dokumentasi LPJ OSIS SMA Negeri 3 Malang
11. Contoh Surat Dispensasi OSIS SMA Negri 3 Malang

ABSTRAK

Maryati, Sulis. 2017. *Membangun Personal Leadership pada OSIS SMA Negeri 3 Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, Pembimbing: (1) Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, (II) Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.

Kata Kunci: Membangun *Personal leadership*, OSIS

OSIS merupakan wadah bagi peserta didik dalam mengembangkan minat, bakat, dan potensi yang dimiliki secara optimal. Maka dalam menjalankan perannya, pengurus OSIS harus memiliki kemauan, kemampuan, dan *personal leadership* yang baik, dimana dirinya harus mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan strategi yang digunakan SMA Negeri 3 Malang dalam membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang, dengan fokus penelitian, yaitu: (1) Bagaimana konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang?, (2) Bagaimana strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang?, (3) Apa saja faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang?.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan temuan melalui triangulasi (*triangulation*) sumber data, metode, dan penelitian lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang, adalah peserta didik memiliki kesadaran diri secara utuh. Kesadaran diri yang utuh akan menjadi motor penggerak bagi dirinya dalam berperilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas diri sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik yang lain. Oleh karena itu, peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang tinggi akan memiliki 6 aspek kesadaran diri, yaitu (a) Kesadaran spiritual, (b) Kesadaran akan potensi diri, (c) Kesadaran dalam berperilaku, (d) Kesadaran akan manajemen waktu, (e) Kesadaran sosial, dan (f) Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya. (2) Strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang melalui melalui 2 cara, yaitu: 1) Pembinaan dengan cara pendampingan, pengarahan, dan memfasilitasi serta memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya bagi pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui Latihan Dasar kepemimpinan LDK guru dan OSIS

mampu membangun *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang secara efektif, (3) Faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu (a) intelegensi peserta didik, (b) kreativitas, (c) pemberian tugas dan tanggung jawab/wewenang, (d) kebebasan dalam menjalankan organisasi, (e) lingkungan kompetitif, (f) komitmen yang tinggi, (g) pemberian dispensasi, dan (h) program-program unggulan.



ABSTRACT

Maryati, Sulis. 2017. *Building Personal Leadership in OSIS SMA Negeri 3 Malang*. Thesis, Magister of Islamic Education Management, Postgraduate Program of Universitas Islam Negeri Malang. Advisors : (I) Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, (II) Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.

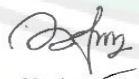
Keywords: Building Personal Leadership, OSIS

OSIS is a place for students to develop their interest talents and potencies optimally. Therefore, in carrying out the role, the board of OSIS should have good will, ability, and personal leadership; it means they have to be able to be a leader for themselves before leading others.

This research aims to discover the strategy used by OSIS SMA Negeri 3 Malang in building Personal Leadership and focuses to: (1) How the ideal concept of personal leadership according to academicians in SMA Negeri 3 Malang? (2) How is the strategy in building personal leadership in OSIS SMA Negeri 3 Malang? (3) What are the supporting factors in implementing personal leadership for the board of OSIS SMA Negeri 3 Malang?

This study is a case study research which employs a qualitative descriptive approach. The researcher collects the data using in-depth interview, observation, and documentation. The data analysis technique includes data reduction, data presentation, and data conclusion. The data validation is done through triangulation data source, methods, and other researches.

The result shows that: (1) The concept of ideal personal leadership according to academicians of SMA Negeri 3 Malang is the students have perfect awareness. It will lead them to behave and improve their quality to be a role model for other students. Therefore, students with good personal leadership will have 6 aspects of self awareness namely: (a) Spiritual awareness, (b) Awareness of self potency, (c) Awareness to behave, (d) Awareness of time management, (e) Social awareness, and (f) Moral values and environmental awareness. (2) The strategy of building personal leadership in OSIS SMA Negeri 3 Malang consists of two ways: 1) The development is by giving assistance, orientation, facilitation, and freedom to be creative for the board of OSIS in running the organization, 2) The leadership training is by Leadership Basic Training. Teachers and OSIS are able to build personal leadership of the board of OSIS SMA Negeri 3 Malang effectively, (3) The supporting factors of personal leadership implementation in the board of OSIS SMA Negeri 3 Malang, are (a) Students' intelligence, (b) creativity, (c) job description and responsibility, (d) freedom in running the organization, (e) competitive environment, (f) high commitment, (g) dispensation, and (h) favorite programs.

Translator,  Fitriana Harintama, M.Pd. NIPT: 20120901 2 278	Date, 5 December 2017	 Head of the Language Center, Dr. H. M. Abdul Hamid, MA NIP: 19732011998031007
---	--------------------------------	---

مستخلص البحث

سوليس مارياني. ٢٠١٧. بناء الشخصية القيادية لدى جمعية الطلبة بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج. رسالة الماجستير. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأول: د. الحاج منير العابدين الماجستير. المشرف الثاني: د. محمد فاهم ترابا الماجستير. الكلمات الرئيسية: بناء الشخصية القيادية، جمعية الطلبة.

جمعية الطلبة هي مكان للطلبة في تطوير ميولهم، وهواياتهم وكفائاتهم على النحو الأمثل. لذا، يجب على لجان جمعية الطلبة عند القيام بدورها لها الإرادة والقدرة والشخصية القيادية الجيدة، حيث أن يكون نفسه قادرا على قيادة نفسه قبل أن يقود الآخرين.

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن الاستراتيجيات التي استخدمتها المدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج في بناء الشخصية القيادية لدى جمعية الطلبة فيها، وكان التركيز على ما يلي: (١) ما مفهوم الشخصية القيادية الأمثل عند آراء الأكاديميين بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج؟، (٢) ما استراتيجية بناء الشخصية القيادية لدى جمعية الطلبة بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج؟، (٣) ما العوامل المدعومة في تنفيذ الشخصية القيادية لدى لجان جمعية الطلبة بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج؟.

استخدم هذا البحث منهج البحث الوصفي النوعي، بنوع دراسة الحالة. وتم جمع البيانات من خلال المقابلة المتعمقة، والملاحظة، والوثائق. واشتملت طريقة تحليل البيانات تحديد البيانات، وعرضها، والاستنتاج منها. والتحقق من صحة النتائج باستخدام التثليث في مصادر البيانات، والأساليب، والبحوث الأخرى.

وأظهرت نتائج هذا البحث ما يلي: (١) مفهوم الشخصية القيادية الأمثل عند آراء الأكاديميين بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج هو أن الطلبة لديهم الوعي الذاتي كاملا. والوعي الذاتي الكامل محرك لأنفسهم في السلوك الذي يؤدي إلى تحسين نوعية الذات بحيث سيكون قدوة للطلبة الآخرين. لذلك، الطالب بالشخصية القيادية العالية له ستة جوانب من الوعي الذاتي، وهي: (أ) الوعي الروحي؛ (ب) الوعي بالقدرة الذاتية؛ (ج) الوعي في السلوك؛ (د) الوعي بإدارة الوقت؛ (هـ) الوعي الاجتماعي؛ و (و) الوعي بالقيم الأخلاقية والبيئية. (٢) استراتيجية لبناء الشخصية القيادية لدى جمعية الطلبة بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج تكون على طريقتين، هما: (أ) الإشراف من خلال المصاحبة، والتوجيه، والتسهيل وإعطاء الحرية العالية للجان جمعية الطلبة في العمل على إدارة المنظمة، (ب) التدريب على القيادة من خلال برنامج تدريبي في القيادة الذي عقده المعلمون مع جمعية الطلبة بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج. (٣) العوامل المدعومة في تنفيذ الشخصية القيادية لدى لجان جمعية الطلبة بالمدرسة الثانوية العامة الحكومية ٣ مالانج هي (أ) ذكاء الطلبة، (ب) الإبداع، (ج) إعطاء المهام والمسؤولية، (د) الحرية في العمل على إدارة المنظمة، (هـ) البيئة التنافسية، (و) الالتزام العالي، (ز) إعطاء الرخصة، (ح) البرامج المميزة.

Penerjemah,	Tanggal	Validasi Kepala PPB,
		
M. Mubasysyir Munir, M.Pd NIPT: 20140701 1 278		Dr. H. M. Abdul Hamid, MA NIR: 19730201 1998031007

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Permasalahan terkait penyimpangan-penyimpangan dalam kepemimpinan di negeri ini sudah sering diberitakan di media cetak maupun elektronik, contohnya kasus korupsi, dimana kasus korupsi merupakan kejahatan luar biasa, sebab dampak korupsi mengakibatkan kerugian negara.

Menurut hasil survey Lembaga Transparency International menerbitkan Indeks Persepsi Korupsi tahunan yang menilai “sejauh mana korupsi dianggap terjadi di kalangan pejabat publik dan politisi” di semua negara seluruh dunia. Indeks persepsi korupsi tahunan ini menggunakan skala dari satu sampai sepuluh. Semakin tinggi hasilnya semakin sedikit (dianggap) korupsi yang terjadi. Dalam daftar terbaru 2015 Indonesia menempati peringkat 88 dari total 175 negara.¹

Tabel 1. Indeks Persepsi Korupsi 2015

1.	
2.	
Denmark	Finland
9.1	9.0
3.	
Denmark	Swedia
	8.9
4.	
	Selandia Baru
	8.8
5.	
	Belanda
	8.7

¹ Wahyudi & Ilham Saenong, *Corruption Perception Index 2015*, www.ti.or.id, diakses pada tanggal 24/2/2017 pukul. 10.51 WIB

-	
	Norwegia
	8.7
88.	
	Indonesia
	3.6

Sumber Transparency International

Indonesia sebenarnya adalah salah satu dari sedikit negara dalam Indeks Persepsi Korupsi yang menunjukkan perbaikan yang stabil dan nyata dari tahun ke tahun. Namun, perlu ditekankan bahwa meskipun mempresentasikan perkembangan nyata, angka-angka ini harus ditangani dengan hati-hati karena metodologi yang digunakan dalam jejak pendapat berubah dari tahun ke tahun.²

Tabel 2. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Tahun 2005-2015

INDONESIA	
2005	2.2
2006	2.4
2007	2.3
2008	2.6
2009	2.8
2010	2.8
2011	3.0
2012	3.2
2013	3.2
2014	3.4
2015	3.6

Sumber Transparency International

Indonesia menunjukkan kenaikan konsisten dalam pemberantasan korupsi, namun terhambat oleh masih tingginya korupsi di sektor penegakan hukum dan politik. Tanpa kepastian hukum dan pengurangan penyalahgunaan kewenangan politik, kepercayaan publik terhadap pemerintah akan turun dan

² Wahyudi & Ilham Saenong, *Corruption Perception ...* diakses pada tanggal 24/2/2017 pukul. 10.57 WIB

memicu memburuknya iklim usaha di Indonesia. Demikian temuan *Transparency International* (TI) dalam *Corruption Perception Index* (CPI) 2015.

Menurut Sarlito W. Sarwono, akar penyebab korupsi ada dua, yaitu:³

1. Dorongan dari dalam diri sendiri (keinginan, hasrat, kehendak, dan sebagainya),
2. Rangsangan dari luar (dorongan teman-teman, adanya kesempatan, kurang kontrol, dan sebagainya)

Aspek individu pelaku korupsi seperti sifat tamak, moral yang kurang kuat, gaya hidup yang konsumtif, dan lain sebagainya, mengindikasikan lemahnya kontrol terhadap diri sendiri. Menurut Hening Riyadiningsih dalam penelitiannya pada tahun 2012 yang berjudul “Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi dalam Pengembangan kepemimpinan Efektif” dimana dalam penelitian menunjukkan bahwa landasan kepribadian menjadi hal yang krusial dimiliki oleh seorang pemimpin.⁴ Landasan kepribadian dimaksud adalah nilai diri (*self value*) yang dimiliki, yang melingkupi keyakinan diri, sumber kendali diri, dan orientasi diri dalam kepemimpinannya.

Seorang pemimpin seharusnya memiliki kepemimpinan diri yang baik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Blancard, dkk dalam I Nengah Sudja, kepemimpinan diri merupakan dasar dari segala bentuk kepemimpinan dan merupakan aktivitas yang paling berat karena berkaitan dengan diri sendiri dan

³ Sarlito W Sarwono, *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 20

⁴ Hening Riyadiningsih, “Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi dalam Pengembangan kepemimpinan Efektif”, *Jurnal Manajemen* (Tahun 2012), hal. 2.

tidak melibatkan orang lain. Kepemimpinan diri merupakan kemampuan individu di dalam memimpin diri sendiri serta memberdayakannya.⁵

Kepemimpinan diri harus dimiliki setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kesiapan mental yang terwujud dalam bentuk kemampuan seseorang dalam *manage* dirinya sendiri, dan orang lain. Dimana kepemimpinan diri (*personal leadership*) melibatkan kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran terhadap orang lain, dan manajemen terhadap orang lain. Maka penting bagi seorang pemimpin memiliki *personal leadership* dimana individu tersebut memiliki kepribadian yang unggul.

Menurut Zakarija, dalam upaya mencetak generasi yang unggul dan berkepribadian, serta memiliki *personal leadership* yang baik maka upaya yang dilakukan lembaga pendidikan adalah melalui pelatihan pengembangan kepribadian dan kepemimpinan di sekolah.⁶

Demikian halnya, pentingnya pembentukan kepribadian yang unggul pada generasi muda di sekolah sebab mereka-lah penerus bangsa ini. Generasi muda harus dididik sehingga memiliki kepemimpinan diri yang baik, agar tidak mudah terprovokasi oleh hal-hal negatif yang mampu merusak kepribadian dan mengakibatkan ketidakharmonisan. Seperti yang kita ketahui bersama, pendidikan di negeri ini masih dihadapkan pada permasalahan kenakalan pelajar yang masih kerap terjadi. Menurut data Komisis Perlindungan Anak Indonesia (KPAI)

⁵ I Nengah sudja & Amiartuti Kusmaningtyas, "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen pada profesi dan profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali" *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* Vol. 09 No. 02 (April 2013), hal. 97.

⁶ Zakarija Acmat, "Efektivitas Pelatihan Pengembangan Kepribadian dan Kepemimpinan (P2KK)" *Jurnal Humanity*, Vol. 01 No. 02 (Maret 2006), hal. 117.

menyebutkan, dalam kurun waktu 3 tahun, sebanyak 301 peristiwa tawuran pelajar terjadi di Jabodetabek. Dari peristiwa tersebut, sebanyak 46 orang pelajar tewas sia-sia.⁷ Dari permasalahan tersebut, sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab menanamkan nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian bangsa sehingga memiliki pribadi unggul, dimana salah satunya melalui peran OSIS.

OSIS merupakan salah satu wahana pengembangan bakat kepemimpinan peserta didik di sekolah, di sini peserta didik dapat belajar bagaimana cara berorganisasi, berdemokrasi, menyampaikan gagasan, dan menghargai pendapat orang lain, maka seharusnya pelatihan kepemimpinan harus terus dilaksanakan secara berkesinambungan guna pembentukan kepribadian dan membangun *personal leadership* peserta didik.

Upaya membangun *personal leadership* pada peserta didik melalui OSIS dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti yang dikemukakan oleh Zakarija di atas. Melalui OSIS, peserta didik dibina dan dilatih oleh Pembina OSIS di sekolah. Dimana diharapkan melalui pembinaan tersebut diharapkan mampu membangun *personal leadership* peserta didik sehingga memiliki kepribadian yang unggul dan kelak mampu meneruskan estafet kepemimpinan negeri ini.

Organisasi Siswa Intra Sekolah atau lebih dikenal dengan OSIS merupakan organisasi yang berada ditingkat sekolah, yang dimulai dari Sekolah Tingkat ,Menengah, yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah

⁷ Aries setiawan & Dwifantya uqina, KPAI: *Selama 3 Tahun, 46 Pelajar Tewas Akibat Tawuran*, www.viva.co.id diakses pada tanggal 23/06/ 2017 pukul 19.21 WIB

Atas (SMA).⁸ OSIS adalah sebuah organisasi atau wadah bagi setiap peserta didik untuk mengembangkan minat, bakat, serta potensi yang dimiliki peserta didik, yang dikelola oleh para peserta didik yang terpilih menjadi pengurus OSIS.

Dalam menjalankan OSIS, pengurus OSIS perlu dibekali beberapa pengetahuan dan ketrampilan manajemen organisasi termasuk di dalamnya adalah kepemimpinan. Pelatihan kepemimpinan bertujuan untuk memberikan bekal kepemimpinan kepada pengurus OSIS baru, dimana nantinya akan menjadi pemimpin dari seluruh kesatuan OSIS di sekolah yang bersangkutan.

Menurut Yulianto, dkk dalam seminar yang bertema “Pelatihan Kepemimpinan Pada Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Timur” mengatakan pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan pada Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), disarankan agar pelatihan kepemimpinan perlu terus dilakukan pada OSIS ditingkat SMA/SMK maupun SMP, guna peningkatan kualitas pengelolaan organisasi para peserta didik, hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan bekerja sama dengan perguruan tinggi.⁹

OSIS yang berperan sebagai salah satu jalur pembinaan kesiswaan harus mampu mewujudkan tugas pokok dan fungsinya, dimana kompetensi pengurus OSIS merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemauan dan kemampuan pengurus OSIS akan memberikan kontribusi dalam menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Maka pengurus

⁸ Surat Keputusan Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 226/C/Kep/0/1992

⁹ Yulianto, Dian kagungan, Rahayu Sulistiowati, & Indriyati Caturini, *Pelatihan Kepemimpinan Pada Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Timur*, (Lampung: Universitas Lampung, 2012), hal. 147.

OSIS harus memiliki *personal leadership*, dimana dirinya harus mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, sebelum dapat memimpin orang lain atau organisasi. Kesadaran diri dalam memimpin diri sendiri harus terus dibangun, karena menjadi hal yang fundamental bagi seseorang yang ingin tampil sebagai pemimpin. Oleh karenanya pengurus OSIS perlu untuk dilatih agar dapat memimpin dirinya sendiri dan memimpin orang lain atau organisasi.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pentingnya pelatihan pengembangan kepribadian dan kepemimpinan melalui OSIS telah banyak dilakukan, diantaranya oleh Ali Umar pada tahun 2014 dengan judul “Pembinaan Sikap Kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta”, adapun hasil penelitiannya menunjukkan: pelaksanaan pembinaan sikap kepemimpinan peserta didik melalui OSIS di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta dapat dibangun melalui implementasi program-program pembinaan, antara lain: Latihan Dasar kepemimpinan Siswa (LDKS), rapat kerja pengurus OSIS, Kegiatan *Out Bond*, Kegiatan Studi Banding OSIS, serta kegiatan tahunan di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta, seperti BM Cup dan Loketa, Sketsa dan ditutup dengan Hakata (Hasil karya Cipta).¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Umar juga menunjukkan bahwa pembinaan sikap kepemimpinan peserta didik melalui kegiatan OSIS di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta sangat bermanfaat bagi peserta didik dalam berorganisasi. Maka selayaknya setiap sekolah-sekolah baik negeri maupun

¹⁰ Ali, Umar, *Pembinaan Sikap Kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014), hal. 71.

swasta untuk menerapkan pembinaan dalam rangka mengembangkan sikap kepemimpinan peserta didik.

Selanjutnya penelitian Shandi Irawan pada tahun 2011 dengan judul “Pengembangan Bakat kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS di SMA N 4 Depok” dengan hasil penelitian: 1) Kegiatan OSIS yang dilaksanakan di SMA N4 Depok melatih kemampuan berpendapat peserta didik, meningkatkan kreativitas, serta menjadi wadah aspirasi peserta didik. 2) Pengurus OSIS juga menjadi contoh bagi teman-teman, dalam melaksanakan setiap tata tertib sekolah yang meningkatkan kedisiplinan peserta didik, kegiatan OSIS juga menjadi sarana komunikasi antar peserta didik sehingga mampu menumbuhkan persatuan antar peserta didik. 3) Selain melatih kemampuan dalam mengelola kegiatan pengurus OSIS juga dituntut untuk mandiri, serta mampu meningkatkan motivasi belajarnya sehingga pencapaian prestasi akademik tetap menjadi prioritas.¹¹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Shandi Irawan di atas, diketahui bahwa program-program kegiatan OSIS di SMA Negeri 4 Depok dapat mengembangkan bakat kepemimpinan peserta didik.

Maka dari beberapa penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa OSIS memiliki peranan yang strategis dalam membantu mengembangkan bakat kepemimpinan dan kepribadian yang dimiliki peserta didik. selain itu, manfaat mengikuti OSIS juga adalah dapat meningkatkan kesadaran, berbangsa bernegara, dan cinta tanah air karena dengan mengikuti OSIS, peserta didik dapat

¹¹ Shandi Irawan, *Pengembangan Bakat kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS di SMA N 4 Depok*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011), hal. 64.

menemukan sikap yang sesuai dengan kepribadian bangsa berkaitan dengan cita-cita dan tujuan bangsa.

Oleh karenanya, penelitian tentang OSIS dalam membangun bakat kepemimpinan dan kepribadian penting untuk dilakukan, dimana hasil penelitian-penelitian tersebut diharapkan mampu memberikan saran ataupun masukan pada lembaga pendidikan guna memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembinaan terhadap peserta didik, sehingga pendidikan mampu melahirkan generasi bangsa yang berkepribadian unggul.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang, dikarenakan penelitian-penelitian terdahulu belum menyentuh pada ranah penerapan strategi khusus yang digunakan dalam upaya membangun *personal leadership* pada OSIS, oleh sebab itu penelitian ini penting untuk dilakukan.

Selanjutnya, OSIS SMA Negeri 3 Malang merupakan organisasi tertinggi yang berada pada naungan Waka Kesiswaan. Tujuan dibentuknya organisasi ini adalah sebagai wadah dalam menyalurkan aspirasi dengan menunjung tinggi akar bangsa yang kreatif dan inovatif. Dengan membuat perubahan dari dalam diri sendiri untuk menjadi organisasi yang bisa lebih baik lagi.

Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian di SMA Negeri 3 Malang adalah *Pertama*, prestasi yang telah banyak diraih oleh SMA Negeri 3 Malang dalam tingkat Daerah dan Nasional. SMA Negeri 3 Malang masuk 10 besar sekolah terbaik se-Indonesia, dari total 25.484 sekolah

Menengah Tingkat Atas di seluruh Indonesia sekolah yang berlokasi di seputaran Alun-Alun Tugu Malang itu berhasil meraih predikat SMA Negeri terbaik ke-7 di Indonesia. Penghargaan tersebut disematkan berdasarkan daftar penghargaan sekolah berintegritas yang dianugerahkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Penghargaan tersebut disusun berdasarkan kriteria penilaian kejujuran dan integritas penyelenggaraan ujian nasional dalam 5 tahun terakhir. Di seluruh Indonesia, hanya 503 sekolah yang berhak menyandang predikat sekolah berintegritas. SMA Negeri 3 Malang sendiri berhasil meraih nilai 97,41 dari skala seratus.¹²

Kedua, OSIS SMA Negeri 3 Malang merupakan wadah organisasi peserta didik di bawah lembaga pendidikan terfavorit di Kota Malang, dengan berbagai program unggulan, seperti International Leadership Seminar, ini merupakan bentuk kerjasama Sister School SMANTI Malang dengan River Valley Hight School, Singapura. Seminar Kepemimpinan tingkat internasional dimana kegiatannya murni dipanitiai oleh pengurus OSIS kedua sekolah.

Ketiga, SMA Negeri 3 Malang merupakan sekolah aman, artinya 1) Sopan santun, budaya sopan santun dan ramah tamah selalu diterapkan oleh warga SMA Negeri 3 Malang, 2) No Bullying, warga SMA Negeri 3 Malang menegaskan larangan pembullying terhadap murid baik dalam lingkungan sekolah maupun dalam sosial media, 3) SMA Negeri 3 Malang merupakan salah satu sekolah umum dengan peserta didik yang memiliki keberagaman suku, agama, dan budaya.

¹² Malang times.com diakses pada 12 januari 2017 pukul 10.17 WIB

Dimana keberagaman keberagaman ras dan agama terjalin harmonis dalam lingkungan SMA Negeri 3 Malang tanpa ada diskriminasi maupun rasisme.¹³

Maka berdasarkan berbagai pendapat para ahli serta pemaparan realita di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang?
2. Bagaimana strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang?
3. Apa saja faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang.
2. Untuk menganalisis strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang.
3. Untuk menganalisis faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang.

¹³ Hasil observasi pada 03 Maret 2017

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat, antara lain:

1. Secara teoritis

- a. Diharapkan memberi pengetahuan dan wawasan terkait strategi pembinaan OSIS.
- b. Diharapkan memberikan sumbangan pikiran atau ide untuk mengembangkan teori-teori dalam kepemimpinan dan bidang manajemen pendidikan khususnya bidang manajemen peserta didik.

2. Secara praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

- 1) Diharapkan memberikan informasi terkait pembinaan OSIS di setiap sekolah agar nantinya dapat dijadikan pedoman evaluasi.
- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai rekomendasi dalam pembinaan OSIS di sekolah.

b. Bagi sekolah

- 1) Diharapkan menambah pengetahuan terkait strategi pembinaan OSIS.
- 2) Diharapkan memberikan informasi terkait strategi pembinaan OSIS di sekolah sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi dalam membangun *personal leadership* pengurus OSIS.

c. Bagi mahasiswa

- 1) Diharapkan mengetahui strategi pembinaan OSIS.

- 2) Diharapkan menambah khasanah wawasan terkait strategi pembinaan OSIS.

E. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian adalah penyajian persamaan dan perbedaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya.¹⁴

Penelitian terdahulu terkait peran Pembina OSIS oleh Irawati Djafar pada tahun 2015 dengan judul “Peran Pembina OSIS di SMK Negeri 1 Gorontalo”, dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Peran Pembina OSIS dalam organisasi kesiswaan, yakni mengikutsertakan peserta didik dalam organisasi, dan memberikan pembinaan terhadap peserta didik, (2) Peran Pembina OSIS dalam Latihan Kepemimpinan, yakni memberikan pembinaan kepada siswa dengan menerapkan nilai-nilai karakter disiplin dan kemandirian, menanamkan jiwa kepemimpinan melalui kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa, (3) Peran Pembina OSIS dalam kegiatan ekstrakurikuler, yakni mengikutsertakan siswa mengikuti kegiatan-kegiatan dan memotivasi kemampuan siswa, (4) Peran Pembina OSIS dalam kegiatan Wawasan Wiyata Mandala, yakni mengelola kondisi yang mendukung kegiatan Wawasan Wiyata Mandala, dan mengelola hubungan kerja sama dengan orang tua siswa dan masyarakat dengan baik.¹⁵

Pada penelitian Irawati Djafar di atas diketahui bahwa Pembina OSIS memiliki peran penting dalam memberikan pembinaan pada peserta didik di SMK

¹⁴ Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi dan Makalah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015, hal. 20

¹⁵ Irawati Djafar, “Peran Pembina OSIS di SMK Negeri 1 Gorontalo”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Universitas negeri Gorontalo, Vol. 3 No. 02 Tahun 2015, hal. 9-11.

Negeri 1 Gorontalo. Namun penelitian yang dilakukan Irawati Djakfar belum meneliti tentang strategi apa yang digunakan Pembina OSIS dalam melaksanakan program pembinaan di SMA Negeri 1 Gorontalo, dimana dalam penelitiannya, Irawati Djakfar lebih memfokuskan pada peran Pembina OSIS mengikutsertakan dan memotivasi peserta didik pada program kegiatan. Sedangkan penelitian yang fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah lebih memfokuskan pada strategi membangun *personal leadership* pada OSIS.

Penelitian oleh Ali Umar pada tahun 2014 dengan judul “Pembinaan Sikap Kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta”, adapun fokus penelitiannya adalah: bagaimana pelaksanaan pembinaan sikap kepemimpinan peserta didik melalui kegiatan OSIS di SMP Bhakti Mulya 400 Jakarta? Dengan hasil penelitiannya menunjukkan: pelaksanaan pembinaan sikap kepemimpinan peserta didik melalui OSIS di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta terimplementasi dalam program-program pembinaan, antara lain: Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa (LDKS), rapat kerja pengurus OSIS, Kegiatan *Out Bond*, Kegiatan Studi Banding OSIS, serta kegiatan tahunan di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta, seperti BM Cup dan Loketa, Sketsa dan ditutup dengan Hakata (Hasil karya Cipta).¹⁶

Penelitian yang dilakukan Ali Umar lebih menekankan kepada implementasi sikap kepemimpinan melalui kegiatan OSIS, seperti Latihan Dasar Kepemimpinan, rapat kerja OSIS, Kegiatan *Out Bond*, Kegiatan Studi Banding OSIS, serta kegiatan tahunan sekolah. Sedangkan fokus penelitian yang akan

¹⁶ Ali, Umar, *Pembinaan Sikap Kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014), hal. 71.

peneliti lakukan adalah bagaimana strategi membangun *personal leadership* pada OSIS.

Selanjutnya penelitian oleh Mutmainah pada tahun 2011 dengan judul “Upaya Meningkatkan Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS Melalui Sosiodrama Di SMA Negeri 1 Kasihan Bantul Yogyakarta” dengan hasil: kegiatan OSIS dapat mengembangkan bakat kepemimpinan peserta didik.¹⁷

Penelitian yang dilakukan Mutmainah lebih memfokuskan kepada implementasi program kerja OSIS, sedangkan fokus penelitian yang akan peneliti lakukan adalah bagaimana strategi membangun *personal leadership* pada OSIS.

Namun untuk lebih jelasnya terkait persamaan dan perbedaan kajian penelitian antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, maka dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 3. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Temuan Penelitian
1.	Irawati Djafar Peran Pembina OSIS di SMK Negeri 1 Gorontalo Tahun 2015	Peran Pembina OSIS.	Irawati Djafar memfokuskan penelitiannya pada peran Pembina OSIS dalam pembinaan OSIS, dimana dimaksud dengan peran dalam penelitian Irawati adalah tugasnya secara teknis dalam memberikan motivasi OSIS.	1) Peran Pembina OSIS dalam organisasi kesiswaan yakni mengikutsertakan peserta didik dalam organisasi, dan memberikan pembinaan terhadap peserta didik, 2) Peran Pembina OSIS dalam Latihan Kepemimpinan yakni memberikan pembinaan kepada siswa dengan menerapkan nilai-nilai karakter disiplin dan kemandirian, menanamkan jiwa kepemimpinan melalui

¹⁷ Mutmainah Apriani, *Upaya Meningkatkan Sikap Kepemimpinan Pengurus Osis Melalui Sosiodrama Di SMA Negeri 1 Kasihan Bantul Yogyakarta*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011), hal. 64.

			Sedangkan dalam penelitian saya strategi Pembinaan OSIS dalam membangun <i>personal leadership</i> OSIS, yang dimaksud dengan strategi disini adalah cara yang digunakan oleh Pembina OSIS dan pengurus OSIS dalam membangun <i>personal leadership</i> pada OSIS.	kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa, 3) Peran Pembina OSIS dalam kegiatan ekstrakurikuler yakni mengikutsertakan siswa mengikuti kegiatan-kegiatan dan memotivasi kemampuan siswa, 4) Peran Pembina OSIS dalam kegiatan Wawasan Wiyata Mandala yakni mengelola kondisi yang mendukung kegiatan Wawasan Wiyata Mandala, dan mengelola hubungan kerja sama dengan orang tua siswa dan masyarakat dengan baik.
2.	Ali Umar Pembinaan Sikap Kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta Tahun 2014	Implementasi program pembinaan OSIS	Penelitian yang dilakukan oleh Ali Umar lebih fokus kepada dampak implementasi dari kegiatan OSIS. Sedangkan penelitian saya fokus kepada bagaimana strategi sekolah dan pengurus OSIS dalam membangun <i>personal leadership</i> OSIS SMA Negeri 3 Malang	Pelaksanaan pembinaan sikap kepemimpinan peserta didik melalui OSIS di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta terimplementasi dalam program-program pembinaan, antara lain: Latihan Dasar kepemimpinan Siswa (LDKS), rapat kerja pengurus OSIS, Kegiatan <i>Out Bond</i>, Kegiatan Studi Banding OSIS, serta kegiatan tahunan di SMP Bakti Mulya 400 Jakarta, seperti BM Cup dan Loketa, Sketsa dan ditutup dengan Hakata (Hasil karya Cipta).
3.	Mutmainah Apriani Upaya Meningkatkan Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS Melalui Sosiodrama Di SMA Negeri 1 Kasihan Bantul	Implementasi program pembinaan OSIS	Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah lebih fokus kepada dampak implementasi dari kegiatan sosiodrama pada OSIS. Sedangkan penelitian saya fokus kepada bagaimana strategi	Ada peningkatan sikap kepemimpinan pengurus OSIS melalui sosiodrama di SMA Negeri 1 Kasihan Bantul Yogyakarta Tahun Ajaran 2011. Hal tersebut berdasarkan pelaksanaan tindakan yang diberikan dalam 2 siklus dan tiga pertemuan yang

	Yogyakarta Tahun 2011		sekolah dan pengurus OSIS dalam membangun <i>personal leadership</i> OSIS SMA Negeri 3 Malang	memperlihatkan adanya peningkatan serta ditunjang juga dengan pemberian angket pretest dan posttest yang juga menunjukkan sebelum diberi tindakan berada pada kategori cukup.
--	------------------------------	--	---	---

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu di atas, maka diketahui bahwa penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pada kajian praktis, yaitu implementasi program kerja OSIS serta dampaknya pada pengembangan bakat kepemimpinan peserta didik. Maka berdasarkan hasil penelitian di atas, bahwa melalui implementasi program kerja OSIS yang baik dapat mengembangkan bakat kepemimpinan peserta didik, menjadi alasan peneliti untuk melanjutkan penelitian terkait eksistensi OSIS di sekolah. Akan tetapi peneliti lebih memfokuskan pada bagaimana strategi sekolah dalam membangun *personal leadership* OSIS, sebab tanpa ada dukungan dari sekolah maka program kerja OSIS tidak dapat terealisasi dengan baik.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelas atas konsep atau variable penelitian yang ada dalam judul penelitian.¹⁸ Oleh sebab itu, dalam rangka mempermudah pembahasan serta pemahaman pembaca, maka diperlukan definisi istilah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas dan sesuai dengan fokus penelitian sebagaimana di atas.

¹⁸ Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi dan makalah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015, hal. 33

1. Membangun *Personal Leadership*

Membangun dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (online) memiliki arti mendirikan, membina, dan memperbaiki.¹⁹

Personal Leadership dalam arti Bahasa Indonesia adalah kepemimpinan pribadi atau kepemimpinan diri. Menurut Kamus Bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.²⁰ Kemudian *person* adalah per-seorangan dan *personal* adalah pribadi seorang, jadi *Personal Leadership* adalah kepemimpinan pribadi atau kepemimpinan diri.

Sedangkan definisi kepemimpinan pribadi menurut Jean Jackson adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk memberikan arahan bagi diri sendiri (*self-directing*) dan memotivasi diri (*self-motivating*) yang diperlukan untuk berperilaku dan bertindak dalam cara-cara yang sesuai.²¹

Adapun yang dimaksud dengan membangun *Personal Leadership* pada judul penelitian ini adalah cara atau usaha pihak sekolah SMA Negeri 3 Malang dalam membangun *Personal Leadership* (Kepemimpinan Pribadi) OSIS SMA Negeri 3 Malang.

¹⁹ Definisi Membangun menurut KBBI online, www.kbbi.web.id, diakses pada 05 Nopember 2017

²⁰ John M. Echol & Hasan Shadaly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2015), hal. 351.

²¹ Lola Jean Jackson, *Self leadership Through Business Decision-Making Models*, Disertasi, *University of Phoenix*, (September 2004), hal. 29.

2. OSIS SMA Negeri 3 Malang

Organisasi Siswa Intra Sekolah atau lebih dikenal dengan OSIS merupakan organisasi yang berada ditingkat sekolah, yang dimulai dari Sekolah Tingkat Menengah, yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA).²² OSIS adalah sebuah organisasi atau wadah bagi setiap peserta didik untuk mengembangkan minat, bakat, serta potensi yang dimiliki peserta didik, yang dikelola oleh para peserta didik yang terpilih menjadi pengurus OSIS.

Selanjutnya, OSIS SMA Negeri 3 Malang merupakan organisasi tertinggi yang berada pada naungan Waka Kesiswaan. Tujuan dibentuknya organisasi ini adalah sebagai wadah dalam menyalurkan aspirasi dengan menunjung tinggi akar bangsa yang kreatif dan inovatif. Dengan membuat perubahan dari dalam diri sendiri untuk menjadi organisasi yang bisa lebih baik lagi.

Sedangkan lokasi SMA Negeri 3 Malang atau lebih dikenal oleh banyak kalangan dengan Nama SMANTI atau BHAWIKARSU adalah Sekolah Menengah Atas Negeri yang terletak di Jl. Sultan Agung Utara No. 7, kec. Klojen, Malang, Jawa Timur, Indonesia.

²² Surat Keputusan Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 226/C/Kep/0/1992

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Personal Leadership*

Sebelum membahas *personal leadership* (kepemimpinan diri), sebaiknya membahas tentang kepemimpinan secara umum, berikut beberapa definisi kepemimpinan yang peneliti kutip dari beberapa pendapat para ahli.

Menurut Mangunhardjana dalam bahasa Inggris *Leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat-orang lain, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain, melalui pengaruhnya.²³

Baharuddin dan Umiarso mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁴

Adapun menurut Hemphill dan Coons dalam Yukl, kepemimpinan adalah perilaku individu tertentu yang mengarahkan aktivitas grup untuk mencapai tujuan bersama.²⁵ Sedangkan menurut House dalam Yukl mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan individu tertentu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan

²³ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012), hal. 47

²⁴ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan ...*, hal. 48

²⁵ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*, (Jakarta: PT. Indeks, 2015), hal. 3

membuat orang lain bisa berkontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.²⁶

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Definisi *Personal Leadership*

Personal leadership memiliki persamaan dengan *self leadership*, ada beberapa pendapat terkait keduanya. Berikut definisi keduanya dilihat dr segi bahasa, *Personal Leadership* dalam arti Bahasa Indonesia adalah kepemimpinan pribadi atau kepemimpinan diri. Menurut Kamus Bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.²⁷ Kemudian *person* adalah per-seorangan dan *personal* adalah pribadi seorang. Adapun arti pribadi sendiri adalah manusia sebagai perorangan (diri manusia atau diri sendiri),²⁸ jadi *Personal Leadership* adalah kepemimpinan pribadi atau kepemimpinan diri.

Sedangkan *self leadership* dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah kepemimpinan diri. *Self* berarti diri, adapun yang dimaksud dengan diri adalah

²⁶ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi...*, hal. 3

²⁷ John M. Echol & Hasan Shadaly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2015), hal. 351.

²⁸ Arti pribadi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, www.google.com, diakses pada tanggal 18 Maret 2017 pukul 09:20 WIB

orang seorang (terpisah dari yang lain), badan dan tidak ada dengan yang lain.²⁹ Maka arti dari *self leadership* adalah kepemimpinan diri.

Berdasarkan beberapa definisi *personal leadership* dan *self leadership* di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada persamaan arti dalam *personal leadership* (kepemimpinan pribadi) atau *self leadership* (kepemimpinan diri).

Adapun definisi kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan pribadi didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya.³⁰
- b. Kepemimpinan pribadi adalah proses mempengaruhi diri sendiri guna mengarahkan kognisi dan tindakannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³¹
- c. Kepemimpinan pribadi adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk memberikan arahan bagi diri sendiri (*self-directing*) dan memotivasi diri

²⁹ Arti kata diri, www.kamusbesar.com, diakses pada tanggal 18 Maret 2017 pukul 09:37 WIB

³⁰ Udo Konrandt & Panja Andreben & Thomas Ellwart,. "Self-leadership in organizational teams: A Multilevel Analisis of Moderators", *Eropean Journal of Work and Organizational Psychology*. (Tahun2009), hal. 322.

³¹ Jessie Ho & Paul. L. Nesbit. "A Refinement and Extension of the Self-leadership Scale for the Chinese Context", *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No. 05,(Tahun 2009), hal 450.

(*self-motivating*) yang diperlukan untuk berperilaku dan bertindak dalam cara-cara yang sesuai.³²

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan pribadi adalah kemampuan mempengaruhi diri sendiri dalam mengarahkan dan memotivasi diri dalam berperilaku dan bertindak dengan cara-cara yang sesuai guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robert dan Foti, mereka yang memiliki derajat kepemimpinan pribadi yang tinggi akan merasa amat puas ketika dapat bekerja dalam struktur organisasi yang memungkinkan dimilikinya otonomi dan kebebasan yang lebih tinggi serta motivasi intrinsik.³³ Dengan demikian pimpinan puncak organisasi perlu menata ulang sejauh mana *job enrichment* dan *job enlargement* perlu diberlakukan dan kepada siapa ditujukan tanpa mengganggu pencapaian visi dan misi organisasi.

Frese dan Fay yang dikutip Boss dan Sims bahwa kepemimpinan pribadi terdiri dari perilaku tertentu dan strategi kognitif yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan kinerja individu dan kepemimpinan pribadi juga merupakan sebuah *self regulation*.³⁴ Peningkatan efektivitas dan kinerja individu terjadi dikarenakan individu mampu dan mau “melihat” ke dalam

³² Lola Jean Jackson, *Self leadership Through Business Decision-Making Models, Disertasi, University of Phoenix*, (September 2004), hal. 29.

³³ Lola Jean Jackson, “Self-leadership Through...”, hal. 15

³⁴ Alan D. Boss & Henry P. Sims, “Everyone Fails! Using Emotion Regulation and Self-leadership for Recovery”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23. No. 2. (Tahun 2008), hal. 142.

dirinya melalui beberapa metoda yang akan dibahas dalam uraian strategi penerapan kepemimpinan pribadi (*personal leadership*).

Kepemimpinan pribadi berdasarkan pada teori kepemimpinan pendekatan kecerdasan emosional, dimana dalam teori ini, menurut Goleman bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk meyakinkan orang lain untuk bekerja keras menuju sasaran bersama. Kepemimpinan yaitu mempengaruhi dan menjalin hubungan dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan makna lain kepemimpinan kekuatan yang didasarkan atas karakteristik personal, menyangkut kecerdasan emosional yang tinggi dan luhur dalam berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain pada organisasi untuk mencapai tujuan bersama.³⁵

Kepemimpinan dengan pendekatan emosional merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada upaya maksimalisasi kemampuan interpersonal dan intrapersonal seorang pemimpin.

Kemampuan interpersonal merupakan kemampuan untuk membangun hubungan sosial yang efektif dalam organisasi berupa mengelola kritik yang membangun, mengelola keragaman, mengelola kecerdasan kelompok. Sedangkan kemampuan interpersonal merupakan kemampuan individual pemimpin dalam mengelola kepribadiannya untuk organisasi berupa kejujuran, integritas, dan kepercayaan.

Bennis mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif mempunyai beberapa kompetensi, yaitu: (1) manajemen makna, pemimpin mampu

³⁵ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hal.33.

memahami tujuan lembaga dan dapat mengelola symbol-simbol organisasi untuk tujuan; (2) perhatian, kemampuan pemimpin untuk mengajak para staf mengarahkan perhatian, tenaga serta bakatnya untuk mencapai tujuan lembaga; (3) manajemen kepercayaan, pemimpin berupaya menumbuhkan kepercayaan orang lain, para stafnya, dan menerapkan gaya kepemimpinan kondisional; (4) manajemen diri sendiri, memahami dan mengenal dirinya. Dari ini dipahami bahwa kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan karakteristik personal pemimpin, yang merujuk pada aspek kepribadian dalam organisasi.

Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional merupakan pendekatan baru dalam ilmu manajemen. Daniel Goleman seorang ahli psikologi dari Harvard university, dalam Baharuddin meluncurkan hasil sejumlah penelitian membuktikan pengaruh kecerdasan emosi seorang pemimpin untuk mencapai karir ia menjelaskan ruang lingkup kecerdasan emosi yaitu kecakapan pribadi meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi, dan kecakapan sosial meliputi empati, kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain dan keterampilan sosial yaitu kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.³⁶

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil, hal ini merujuk pada firman Allah SWT dalam Surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ

³⁶ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, hal.35.

Artinya: “Ingatlah Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”.³⁷

Perkataan khalifah dalam ayat tersebut di atas menjelaskan tentang kedudukan manusia sebagai khalifah yang diberi tugas untuk memelihara bumi dan melestarikannya. Sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan mungkar. Maka kemampuan akan kesadaran diri dan pengaturan diri yang baik sangat berpengaruh dalam menjalankan peran manusia sebagai khalifah di muka bumi. *Personal leadership* mampu membawa kepada kepemimpinan yang ideal.

Kepemimpinan yang ideal yang memiliki ciri kepemimpin Islam merupakan dambaan bagi setiap orang. Sebab pemimpin itulah yang akan membawa maju mundurnya suatu organisasi, lembaga, negara dan bangsa. Oleh karenanya pemimpin mutlak dibutuhkan demi tercapainya kemaslahatan umat, maka seharusnya pelatihan kepemimpinan diberikan oleh peserta didik dalam membentuk generasi unggul dan berkepribadian.

2. Indikator *Personal Leadership*

Melalui pendekatan kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal peserta didik adalah sebagai berikut:³⁸

- a. Dapat Berteman dan berkenalan dengan mudah
- b. Suka berada di sekitar orang lain

³⁷ QS. Al-Baqarah (2): 30.

³⁸ May Lwin, dkk, *Cara Mengembangkan Berbagai Komponen Kecerdasan (How to Multiply You'r Child's Intelligence*, (Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2008), hal. 205.

- c. Rasa ingin tahu mengenai orang lain dan ramah terhadap orang lain.
- d. Suka berbagi (baik makanan, mainan dan sejenisnya)
- e. Mengalah kepada teman atau orang lain
- f. Menyadari tingkat perasaan atau emosinya
- g. Memiliki kendali diri yang baik (pengendalian emosi)
- h. Termotivasi sendiri dalam mengejar tujuan hidupnya (cita-cita)
- i. Dapat menerima kesalahannya sendiri dan belajar lebih baik dari kesalahannya itu.
- j. Dapat memanfaatkan waktu berpikir dan merefleksikan apa yang sedang dilakukan dan bertanggung jawab dalam segala hal.

Untuk mengetahui seberapa baik kadar kepemimpinan pribadi seorang individu. Dengan memberi tanda *checklist* atau silang pada keadaan di atas yang memang dimiliki oleh pribadi peserta didik. Maka dapat dilihat apakah peserta didik tersebut mempunyai kepemimpinan pribadi tinggi di dalam dirinya atau sebaliknya.

3. Faktor Pendukung Penerapan *Personal Leadership*

Menurut Neck dan Houghton yang dikutip Kalyar, kepemimpinan diri merupakan proses mempengaruhi diri sendiri, memotivasi, dan memimpin dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³⁹ Dalam mempengaruhi diri yang perlu ditekankan adalah konsep diri, pengendalian diri, dan manajemen diri.

³⁹ Abraham Carmeli, Ravit Maitar, & Jacob Weisberg, "Self-leadership skill and Innovative Behavior at Work", *International Journal of Manpower* Vol. 27 No. 1 (Tahun 2006), hal 76.

Dalam pemikiran Connor dijelaskan bahwa, kemampuan memimpin diri sendiri memerlukan persyaratan yang utuh dan saling berkaitan.⁴⁰



Gambar 1. Persyaratan Utuh Dalam Membangun *Personal Leadership*

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Pemahaman diri dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki kinerja maupun untuk meningkatkan kepercayaan diri, dan pemahaman terhadap orang lain. Pemahaman diri mencakup evaluasi atau penilaian tentang nilai-nilai yang dianutnya, kelemahan dan kelebihanannya, minatnya tentang nilai-nilai yang dianutnya, kelemahan dan kelebihanannya, minatnya dan tujuan hidupnya. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk memahami diri antara lain adalah dengan melakukan *feedback*/umpan balik dari orang lain seperti bawahan, atasan, rekan sejawat ataupun teman dan sahabat. Cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan pengamatan terhadap reaksi orang-orang di se-kitarnya yaitu dari sikap, ucapan, tindakan dalam berinteraksi dengan orang lain;

⁴⁰ Musaheri, "Self-leadership: Motor Penggerak Mutu Pendidikan", *Jurnal Pelopor Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (Tahun 2014), hal. 81.

b. Mengarahkan Diri (*Self Directing*)

Modal membangun kepemimpinan diri. Mengarahkan diri ditunjukkan dengan jelasnya tujuan individu sehingga bisa memimpin diri menuju tujuan. Semakin jelas tujuan yang ingin diraih akan menjadi mudah untuk memimpin diri khususnya dalam mengarahkan dirinya sendiri ke arah tujuan yang ingin dicapai;

c. Mengelola Diri (*Self Managing*)

Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah dalam untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

d. Penyelesaian Diri Sendiri (*Self Accomplishment*)

Bentuk dari penyelesaian diri sendiri berupa pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Individu mengidentifikasi sarana, prasarana yang sudah ada atau keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana, dan hal ini menjadi bermakna dalam membangun kepemimpinan diri sendiri.

Menurut Pearce dan Manz, ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek kepemimpinan pribadi, yaitu:⁴¹

a. *Urgency*.

Situasi yang sangat *urgent* kurang mendukung pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi, karena dalam situasi seperti ini bentuk

⁴¹ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 02 (Tahun 2005), hal. 135.

kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi memerlukan waktu yang tidak sebentar.

Menurut Fransisca, *urgency* sebagai salah satu penghambat pengembangan kepemimpinan pribadi di atas akan hilang dengan sendirinya ketika pengembangan kepemimpinan pribadi sudah terbentuk dengan baik. Justru dengan tingginya kepemimpinan pribadi dalam organisasi, maka situasi urgensi apapun tidak akan menjadi masalah karena semua individu yang menghadapinya akan mampu memecahkannya dengan baik.⁴²

b. *Employee Commitment*.

Komitmen dalam kamus KBBI memiliki arti perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu; kontrak.⁴³ Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

⁴² Fransisca Mulyono, "Self Leadership: Sebuah Pendekatan", Vol. 16 No. 1 (Januari 2012), hal.42.

⁴³ Arti Kata Komitmen dalam KBBI Online diakses pada 13 Februari 2017 pukul 9:15 WIB

Pearce dan Manz memberikan salah satu contoh keberhasilan pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi di perusahaan Lake Superior Paper ditahun 1990-an: pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi di perusahaan ini awalnya dilakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Tetapi seiring dengan berjalannya waktu, pengembangan kemampuan ini memberikan efek lainnya yang amat positif bagi perusahaan, yaitu pengurangan tingkat *turnover* karyawan, meningkatkan rasa kepemilikan karyawan atas perusahaan dan kebanggannya atas pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan komitmen karyawan menjadi meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan Houghton dan Yoho, Neck dan Houghton sebagaimana dikutip Chung, dkk memperlihatkan fakta bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan konsekuensi dari kepemimpinan pribadi mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.⁴⁴

c. *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan kepemimpinan pribadi yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi

⁴⁴ Anyi Chung & I-Heng Chen & Amber Yun-Ping Lee & Hsien Chun Chen & Yingztu Lin, "Charismatic Leadership and Self leadership: A Realitionship of Subtitution or supplementation in Contexts of Internalization and Identification?", *Journal Of Organizational Change Management*, Vol. 24 No. 03 (Tahun 2011), hal. 300.

pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

Kreativitas dan kepemimpinan pribadi menurut beberapa ahli merupakan anteseden yang penting bagi inovasi individual: semakin tinggi kemampuan individu guna menumbuhkembangkan ide-ide baru, semakin mungkin ia mengembangkan inovasinya yang pada akhirnya akan mempengaruhi inovasi kelompok dan organisasi. Kreativitas saja kurang memadai menumbuhkembangkan sebuah inovasi. Ia perlu dibarengi kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang memampukannya menghadapi tantangan apapun dalam kreativitas. Kekuatan dalam diri ini menurut Carmeli, dkk sebagaimana dikutip Kaylar berasal dari kepemimpinan pribadi.⁴⁵

d. *Interdependence.*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi kepemimpinan pribadi yang diperlukan. Kepemimpinan pribadi diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan kepemimpinan pribadi kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

⁴⁵ Masood Nawaz, Kaylar, "Creativity, Sel-leadership and Individual Inovation", *The Journal of Commerce*, Vol. 3 No. 03 Juli 2011, hal. 21.

e. *Complexity.*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan kepemimpinan pribadi sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

B. ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS)

Organisasi Siswa Intra Sekolah atau lebih dikenal dengan OSIS merupakan organisasi yang berada ditingkat sekolah, yang dimulai dari sekolah tingkat menengah, yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

1. Definisi OSIS

Permendiknas Nomor 39 Tahun 2008 pasal 4 tentang pembinaan kesiswaan menjelaskan definisi OSIS sebagai berikut:

- a) Organisasi kesiswaan di sekolah berbentuk organisasi siswa intra sekolah.
- b) Organisasi kesiswaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi resmi di sekolah dan tidak ada hubungan organisatoris dengan organisasi kesiswaan di sekolah lain.

- c) Organisasi siswa intra sekolah pada SMP, SMPLB, SMA, SMALB dan SMK adalah OSIS.

Sedangkan menurut Syafaruddin OSIS merupakan satu-satunya wadah perkumpulan peserta didik berdasarkan minat, bakat dan kecenderungan untuk beraktivitas dan kreativitas peserta didik diluar program kurikuler. Program ekstrakurikuler yang direncanakan kepala sekolah atau madrasah, tetapi pelaksanaannya diserahkan kepada pengurus OSIS.⁴⁶

OSIS merupakan suatu organisasi kesiswaan dimana yang menjadi keanggotaan atau pengurus sebagaimana yang disebutkan bahwa organisasi terdiri dari keanggotaan yang lebih dari satu orang adalah dari siswa itu sendiri yang diambil dari masing-masing kelas setidaknya dua orang perwakilan dari setiap kelas, kemudian dilakukan pemilihan siapa yang menjadi ketua OSIS dan wakil ketua, selanjutnya dipilihlah pembantu-pembantu ketua OSIS dalam menjalankan kegiatan atau yang disebut dengan seksi-seksi. Selain dari pengurus OSIS, Pembina OSIS termasuk bagian yang tidak terpisahkan dari keanggotaan OSIS. Pembina OSIS terdiri dari Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah yang bertindak sebagai Ketua Pembina dan Wakil Pembina. Sedangkan guru-guru secara bergantian menjadi anggota Pembina OSIS.⁴⁷

⁴⁶Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press. 2005), hal. 266.

⁴⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999), hal. 245.

2. Landasan Hukum OSIS

- a) UU Nomor 20 Tahun 2003; Tentang Sistem pendidikan Nasional
- b) UU Nomor 14 Tahun 2005; Tentang Guru dan Dosen
- c) PP Nomor 19 Tahun 2005; Tentang Standar Pendidikan Nasional
- d) Peraturan Presiden RI Nomor 7 Tahun 2005; Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
- e) Kep. Mendikbud Nomor 0461/1984; Tentang Pembinaan Kesiswaan, Permendiknas Nomor 39 Tahun 2008; Tentang Pembinaan Kesiswaan
- f) Keputusan Dirjen Dikdasmen Nomor 226/C/0/1992; Tentang Pedoman Pembinaan Kesiswaan

3. Peran OSIS

Dalam SK Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen) No: 226/C/Kep/0/1992 sebagai salah satu upaya pembinaan kesiswaan, OSIS memiliki peranan sebagai berikut:⁴⁸

- a) Sebagai Wadah

OSIS dalam mewujudkan fungsinya sebagai wadah, wahana harus selalu bersama-sama dengan jalur yang lain, yaitu latihan kepemimpinan, ekstrakurikuler dan wawasan wiyatamandala. Tanpa saling bekerjasama dengan berbagai jalur, peranan OSIS sebagai wadah tidak akan berfungsi.

⁴⁸ Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen) Nomor: 226/C/Kep/0/1992.

b) Sebagai Penggerak

Motivator adalah perangsang yang menyebabkan lahirnya keinginan, semangat partisipasi untuk berbuat, dan pendorong kegiatan bersama dalam mencapai tujuan. OSIS akan tampil sebagai penggerak apabila para pembina dan pengurus mampu membawa OSIS selalu memenuhi kebutuhan yang diharapkan, yaitu menghadapi perubahan, memiliki daya terhadap ancaman, memanfaatkan peluang dan perbuahan, dan yang terpenting adalah memberikan kepuasan kepada anggota.

Dengan kata lain manajemen OSIS mampu memainkan fungsi intelegnya, yaitu kemampuan para pembina dan pengurus dalam mempertahankan dan meningkatkan keberadaan OSIS baik secara internal maupun eksternal. Apabila OSIS dapat berfungsi demikian, maka sekaligus OSIS berhasil menampilkan peranan sebagai motivator.

c) Peranan yang bersifat preventif

Apabila peran yang bersifat intelek dalam arti secara internal OSIS dapat menggerakkan sumber daya yang ada dan secara eksternal mampu beradaptasi dengan lingkungan seperti menyelesaikan persoalan perilaku menyimpang siswa dan sebagainya. Dengan demikian secara preventif OSIS berhasil mengamankan sekolah dari segala ancaman yang datang dari dalam maupun dari luar. Peranan preventif OSIS akan terwujud apabila peranan OSIS sebagai pendorong lebih dahulu harus dapat diwujudkan.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa peranan OSIS sebagai sebuah organisasi yang berada di lingkungan sekolah menengah yaitu sebagai wadah bagi peserta didik untuk bekerja sama dalam organisasi. Selanjutnya sebagai penggerak atau motivator OSIS akan berperan sebagai penggerak apabila pembina dan pengurus OSIS mampu membawa OSIS untuk memenuhi kebutuhan sesuai yang diharapkan oleh warga sekolah. Peranan OSIS yang terakhir adalah peranan yang bersifat preventif yaitu apabila OSIS mampu meminimalisir terjadinya pelanggaran dan terjadinya ancaman baik yang datang dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah.

4. Pengurus OSIS

Pada dasarnya setiap OSIS disatu sekolah memiliki struktur organisasi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Namun, biasanya struktur keorganisasian dalam OSIS terdiri atas:⁴⁹

- a) Ketua Pembina (biasanya Kepala Sekolah)
- b) Wakil Ketua Pembina (biasanya Wakil Kepala Sekolah)
- c) Pembina (biasanya guru yang ditunjuk oleh sekolah)
- d) Ketua Umum
- e) Wakil Ketua 1
- f) Wakil Ketua 2
- g) Sekretaris Umum

⁴⁹ Badruddin, *Manajemen Peserta Didik*, (Jakarta: PT Indeks, 2014), hal. 187.

- h) Sekretaris 1
- i) Sekretaris 2
- j) Bendahara
- k) Wakil Bendahara
- l) Koordinator Bidang (Korbid) dan Seksi Bidang (Sekbid) sebagai pembantu korbid dalam mengurus setiap kegiatan peserta didik yang berhubungan dengan tanggung jawab bidangnya.

Biasanya dalam struktur kepengurusan OSIS memiliki beberapa pengurus yang bertugas khusus mengkoordinasikan masing-masing kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah.

5. Pembina OSIS

Pembina OSIS selaku pembina, memiliki arti orang yang membina; pembangun.⁵⁰ Organisasi Siswa Intera Sekolah atau lebih familiar disebut OSIS merupakan suatu organisasi yang dijalankan oleh peserta didik yang memiliki kompetensi dan OSIS sangat baik bagi peserta didik untuk belajar berorganisasi. Dalam organisasi OSIS tak luput dari peran Pembina OSIS itu sendiri yaitu memberikan arahan dan bimbingan kepada para pengurus OSIS tentang bagaimana menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pembina OSIS juga berperan sebagai pembimbing untuk memfasilitasi pengurus OSIS sesuai potensi, minat dan bakatnya serta membimbing dalam menjalankan kegiatan OSIS.

⁵⁰ *Arti kata Pembina*, <http://www.artikata.com>, diakses pada 17/11/2016 pukul 09. 11 WIB

Dalam menjalankan perannya Pembina OSIS haruslah memiliki langkah strategis dan taktik yang tepat dalam melakukan proses pembinaan terhadap pengurus OSIS, hal ini dilakukan tentu untuk meraih segala cita-cita atau tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini tindakan strategi yang dibuat oleh Pembina OSIS dapat diartikan sebagai sebuah kebijakan yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran pengurus OSIS dan agar dipatuhi bersama. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an:

لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَا جَا^ع

Artinya: *“untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang”*.⁵¹

Dari ayat di atas mempunyai makna bahwa manusia hidup diberikan aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, akan memperoleh kebahagiaan baik di dunia maupun di akherat. Jika dikaitkan dengan kehidupan organisasi siswa intra sekolah atau OSIS maka di dalamnya ada aktivitas yang memiliki aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang harus dipatuhi bersama.

Dalam kerangka berpikir dan bertindak dikembangkan standar kompetensi Pembina OSIS dalam melakukan pembinaan kesiswaan; yang selanjutnya dirinci ke dalam sub-sub kompetensi dan indikator-indikator sebagai rujukan penyelenggaraan pembinaan kesiswaan. Keseluruhan

⁵¹ QS. Al-Maidah (5): 48

indikator yang diturunkan dari enam kompetensi dasar yang dimaksud dapat dijadikan acuan.⁵²

Pernyataan-pernyataan tentang kompetensi, sub kompetensi dan indikator yang dimaksud tertuang sebagai berikut:⁵³

a. Memahami perkembangan peserta didik

1) Sub kompetensi:

Memahami:

- a) Karakteristik perkembangan peserta didik
- b) Perkembangan fisik psikomotorik
- c) Perkembangan sosial emosional
- d) Perkembangan intelektual, bakat dan minat
- e) Perkembangan kreativitas

2) Indikator:

Adanya pembinaan yang memfasilitasi perkembangan peserta didik dalam hal:

- (a) Tahap-tahap perkembangan peserta didik
- (b) Pemahaman gejala perubahan fisik dan perilaku motorik
- (c) Kehidupan sosial-emosional berkelompok (peer group)
- (d) Prestasi akademik dan non akademik
- (e) Originalitas dan fleksibilitas, pembaharuan

b. Memahami ruang lingkup pembinaan kesiswaan

1) Sub kompetensi:

⁵² Badruddin, *Manajemen Peserta Didik*, (Jakarta: PT Indeks, 2014), hal. 50

⁵³ Badruddin, *Manajemen Peserta...*, hal. 57

Memahami lingkup pembinaan

- a) Ketaqwaan kepada Tuhan YME
- b) Kepribadian dan budi pekerti
- c) Kepemimpinan
- d) Kreativitas, keterampilan dan kewirausahaan
- e) Kualitas jasmani dan kesehatan
- f) Seni budaya
- g) Pendidikan pendahuluan bela negara dan wawasan kebangsaan

2) Indikator

Lingkup Pembinaan Kesiswaan

- a) Terdapat pelaksanaan sosial keagamaan, adanya toleransi kehidupan beragama, terdapat kegiatan hari besar keagamaan, adanya kegiatan seni dan budaya yang bernafaskan keagamaan.
- b) Terlaksananya tata tertib dan tata krama dalam kehidupan sosial di sekolah, sikap saling menghormati antar masyarakat sekolah.
- c) Terlaksananya aktivitas OSIS, kelompok belajar, latihan kepemimpinan, forum diskusi
- d) Terlaksananya aktivitas OSIS, kelompok belajar, latihan dasar kepemimpinan, forum diskusi
- e) Adanya aktivitas PMR (Palang Merah Remaja), kantin sekolah, olah raga, UKS (usaha kesehatan sekolah), kegiatan sosial, Kegiatan 6K
- f) Adanya berbagai aktivitas seni budaya

- g) Terlaksananya upacara bendera, peringatan hari-hari besar nasional, bhakti sosial, wisata alam, napak tilas, pelestarian alam, taat tata tertib.
- c. Mampu merancang dan melaksanakan strategi pembinaan kesiswaan
 - 1) Sub kompetensi
 - a) Merancang strategi pelaksanaan pembinaan kesiswaan
 - b) Merancang kegiatan ekstrakurikuler
 - c) Merancang kegiatan ekstrakurikuler melalui latihan terprogram
 - d) Menciptakan kegiatan kompetisi
 - 2) Indikator
 - a) Terdapat rencana tertulis pelaksanaan pembinaan kesiswaan.
 - b) Ada program kegiatan ekstrakurikuler
 - c) Ada program-program pelatihan dan kompetisi
 - d) Terdapat kegiatan kompetisi
- d. Mampu mengembangkan kegiatan pembinaan kesiswaan
 - 1) Sub kompetensi
 - a) Mengembangkan jenis-jenis kegiatan pembinaan kesiswaan
 - 2) Indicator
 - a) Terdapat berbagai jenis kegiatan pembinaan kesiswaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.
 - b) Terdapat berbagai kegiatan pembinaan kesiswaan yang bersifat edutainment, pembinaan mental-agama, kompetitif, pelatihan, dan ekspose.

e. Mampu merancang dan mengembangkan evaluasi kegiatan pembinaan kesiswaan

1) Sub kompetensi

a) Memahami konsep dasar dan jenis evaluasi kegiatan pembinaan kesiswaan

b) Mampu merancang instrumen evaluasi kegiatan pembinaan kesiswaan

2) Indikator

a) Adanya instrumen evaluasi proses dan hasil, baik dalam bentuk tes maupun non tes

f. Profesionalitas pribadi pembina kesiswaan

1) Sub kompetensi

a. Pribadi yang profesional dan terintegrasi

2) Indikator

a) Menunjukkan karakteristik pribadi yang: jujur, tanggungjawab, komitmen, empati, simpati, humoris, inovatif, kreatif, teladan, respek, mudah bergaul, disiplin, dan mampu membuat jejaring.

b) Berpengalaman dalam bidang pembinaan kesiswaan

C. Strategi Membangun *Personal Leadership* pada OSIS

Menurut Joni yang dikutip oleh Rahim mengatakan bahwa strategi adalah ilmu dan kiat di dalam memanfaatkan segala sumber yang dimiliki dan/atau yang dapat dikerahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengupayaan

pencapaian tujuan akhir digunakan sebagai acuan didalam menata kekuatan serta menutup kelemahan yang kemudian diterjemahkan menjadi program kegiatan merupakan pemikiran strategis.⁵⁴

Sedangkan Siagian mengartikan strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi tersebut.⁵⁵

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi adalah serangkaian keputusan atau tindakan dasar yang dibuat oleh pimpinan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan diimplmentasikan oleh seluruh jajaran organisasi guuna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan perannya Pembina OSIS haruslah memiliki langkah strategis dan taktik yang tepat dalam melakukan proses pembinaan terhadap pengurus OSIS, hal ini dilakukan tentu untuk meraih segala cita-cita atau tujuan yang telah ditetapkan.

1. Pembinaan OSIS

Untuk mengembangkan potensi peserta didik sesuai fungsi dan tujuan pendidikan nasional, hal ini juga tertuang dalam Permendiknas nomor 39 Tahun 2008 tentang pembinaan kesiswaan, dimana dalam bab 1 disebutkan bahwa tujuan pembinaan kesiswaan, yaitu:⁵⁶

- a. Mengembangkan potensi peserta didik secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas;

⁵⁴ Farida Rahim, *Pembelajaran Membaca di Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hal. 36.

⁵⁵ Akdon, *Manajemen Strategic of Educational managemen*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 130

⁵⁶ PERMENDIKNAS Nomor 39 Tahun 2008 bab 1

- b. Memantapkan kepribadian peserta didik untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan betentangan dengan tujuan pendidikan;
- c. Mengaktualisasikan potensi peserta didik dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat;
- d. Menyiapkan peserta didik agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani (civil society).

Pembinaan yang dilakukan oleh pembina OSIS di sekolah berdasarkan Permendiknas nomor 39 Tahun 2008 dimana dalam Bab III pasal 3 dan 4 menyatakan bahwa pembinaan dilaksanakan melalui ekstrakurikuler dan OSIS merupakan organisasi resmi di sekolah. Melalui OSIS peserta didik dapat mengembangkan minat dan bakatnya secara optimal diluar jam pelajaran (kokurikuler).⁵⁷

Menurut Tanseh pembinaan dapat diartikan bantuan dari seseorang atau sekelompok orang yang ditujukan kepada orang atau sekelompok orang lain melalui materi pembinaan dengan tujuan dapat mengembangkan kemampuan, sehingga tercapai apa yang diharapkan.⁵⁸

Sedangkan menurut Masdar Helmi, pembinaan adalah segala hal usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan

⁵⁷ PERMENDIKNAS Nomor 39 Tahun 2008 bab III Pasal 3 dan 4.

⁵⁸ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 144.

pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah.⁵⁹

Dari beberapa definisi di atas, dapat dipahami bahwa dalam pembinaan diperlukan adanya perencanaan, pengorganisasian (pelaksanaan), dan pengendalian (monitoring dan evaluasi).

a. Perencanaan

Menurut Roger A. Kauffman perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.⁶⁰

Sedangkan menurut Mulyono, perencanaan adalah proses kegiatan rasional dan sistematis dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan di kemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁶¹

Perencanaan ini mengandung arti: *pertama*, manajer memikirkan dengan matang terlebih dahulu sasaran (tujuan) dan tindakan berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan. *Kedua*, rencana mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya. *Ketiga*, di samping itu, rencana merupakan pedoman untuk: (a) organisasi memperoleh dan menggunakan sumber daya yang diperlukannya untuk mencapai tujuan,

⁵⁹ Masdar Helmi, *Dakwah dalam Alam Pembangunan I*, (Semarang Toha Putra, 1973).

⁶⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 49.

⁶¹ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hal. 25.

(b) anggota organisasi melaksanakan aktivitas yang konsisten dengan tujuan dan prosedur yang sudah ditetapkan, dan (c) memonitor dan mengukur kemajuan untuk mencapai tujuan, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila kemajuan tidak memuaskan.⁶²

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian.⁶³

Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagai unsur organisasi secara proposional, dengan kata lain pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas ke dalam sub-sub atau komponen-komponen organisasi. Pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi. Pengorganisasian juga dimaksudkan mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin pencapaian tujuan yang ditentukan.⁶⁴

⁶² Mulyono, *Manajemen Administrasi ...*, hal. 26.

⁶³ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.

⁶⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan ...* hal. 49

c. Pengendalian

Pengendalian adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Proses pengendalian dapat melibatkan elemen yaitu; (1) menetapkan standar kinerja, (2) mengukur kinerja, (3) membandingkan unjuk kerja dengan standar yang telah ditetapkan, (4) mengambil tindakan korektif saat terdeteksi penyimpangan.⁶⁵

Fungsi pembinaan (*conforming*) adalah kegiatan untuk memelihara agar sumber daya manusia dalam organisasi taat asas dan konsisten melakukan rangkaian kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi pembinaan mencakup tiga subfungsi, yaitu subfungsi pengawasan (*controlling*), penyeliaan (*supervising*), dan pemantauan (*monitoring*). Subfungsi pengawasan pada umumnya dilakukan terhadap lembaga penyelenggara program; subfungsi penyeliaan dilakukan terhadap pelaksana kegiatan; dan subfungsi pemantauan dilakukan terhadap proses pelaksanaan program.

Dengan demikian, fungsi pembinaan bertujuan untuk memelihara dan menjamin bahwa pelaksanaan program dilakukan secara konsisten sebagaimana direncanakan.⁶⁶ Adapun faktor yang mempengaruhi pembinaan adalah:

⁶⁵ Engkoswara & Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 96

⁶⁶ Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), cet. 2, hal. 9.

1) Diri Sendiri (Individu)

Maksud dari diri sendiri atau individu dalam hal ini adalah peserta didik. Peserta didik menjadi komponen yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan, karena peserta didik merupakan obyek sekaligus subyek dari pembinaan yang dilakukan. Pembinaan sangat dipengaruhi faktor dari peserta didik itu sendiri, diantaranya: bakat, minat, sifat-sifat yang melingkupi, pengetahuan atau taraf intelegensi yang ia miliki hingga keadaan jasmani dari peserta didik.

2) Lingkungan Masyarakat

Lingkungan merupakan tempat dimana anak dibesarkan setelah keluarga. Lingkungan begitu berpengaruh terhadap pembinaan akhlak karena disinilah anak banyak menghabiskan waktu. Lingkungan yang baik akan mendukung pembinaan yang dilakukan. Akan tetapi, lingkungan yang buruk akan menambah kemerosotan akhlak peserta didik sehingga perlu dilakukan pengawasan yang lebih dalam hal pembinaan akhlak.

3) Lembaga Pendidikan

Pendidikan atau sekolah merupakan tempat yang diidealkan bagi anak untuk melakukan pembinaan akhlak. Disinilah guru mulai memberikan pemahaman kepada peserta didik dengan berbagai model pembinaan akhlak yang dilakukan.

Upaya mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional, lembaga pendidikan melakukan

pembinaan kesiswaan. Menurut Soetcipto dan Raffli Kosasih pembinaan kesiswaan adalah pemberian layanan kepada peserta didik disuatu lembaga pendidikan, dengan menciptakan kondisi atau membina peserta didik sadar akan tugas-tugasnya baik di dalam maupun luar pelajarannya di kelas.⁶⁷

Dengan adanya pembinaan tersebut maka diharapkan dapat mengembangkan potensi peserta didik tidak hanya dalam mengoptimalkan bakat, minat dan kreativitas saja, namun juga dalam membentuk dan membangun kepemimpinan dan kepribadian peserta didik.

2. Latihan Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi berbagai dimensi, dan berfungsi sebagai salah satu piranti penggerak, motor atau motivator sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga peran kepemimpinan diri diharapkan mampu mendinamisasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Demikian halnya dengan kepengurusan OSIS yang berperan salah satu jalur pembinaan peserta didik harus mampu mewujudkan tugas pokok dan fungsinya, kemampuan dan kemauan para pelaku kepemimpinan OSIS hanya dapat berperan dengan sebaik-baiknya apabila secara teratur, terencana, dan berkesinambungan dilaksanakan pembinaan dan pengembangan bagi para pelaku kepemimpinan OSIS.

Latihan Kepemimpinan bagi pengurus OSIS merupakan salah satu jalur pembinaan generasi muda yang difokuskan pada kompetensi individu dimana para pengurus OSIS merupakan kader-kader penerus perjuangan bangsa.

⁶⁷ Soetcipto dan Raffli Kosasih, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 166

Latihan kepemimpinan sebagai salah satu jalur pembinaan kesiswaan diarahkan kepada semua pengurus OSIS.⁶⁸

Latihan kepemimpinan dalam kerangka OSIS disebut juga Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK). Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) adalah sebuah pelatihan dasar tentang segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinan.⁶⁹ Pelatihan kepemimpinan atau LDK biasanya diberikan oleh pengurus OSIS lama kepada calon pengurus OSIS baru, baik untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) maupun Sekolah Menengah Atas (SMA) untuk LDK tingkat sekolah menengah. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal kepemimpinan kepada pengurus OSIS baru yang nantinya akan menjadi pemimpin dari seluruh kesatuan OSIS dari sekolah yang bersangkutan.

Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) bagi pengurus OSIS merupakan syarat wajib bagi para pengurus OSIS, dimana melalui pelatihan ini diharapkan mampu memberikan dampak kepada pembentukan kepribadian pengurus OSIS menambah pengetahuan tentang kepemimpinan. Tujuan latihan kepemimpinan adalah:⁷⁰

- 1) Mendorong, membimbing serta mengarahkan potensi kepemimpinan;
- 2) Menumbuhkan, meningkatkan dan memantapkan kesadaran dan tanggungjawab sebagai warga Negara, khususnya sebagai generasi muda peneru perjuangan bangsa;

⁶⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 246.

⁶⁹ Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK), <https://id.m.wikipedia.org> diakses pada 28/2/2017 pukul 12.48 WIB.

⁷⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 246.

- 3) Memberi tuntunan dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan perilaku peserta didik sesuai agama dan keyakinan masing-masing, kepribadian, budi pekerti luhur, sopan santun, dan disiplin.

3. Strategi Pearce dan Manz

Menurut Pearce dan Manz, strategi membangun kepemimpinan diri pada karyawan, melalui dua cara, yaitu 1) Pemberian otonomi dan kebebasan yang tinggi pada karyawan. 2) Melalui sebuah pelatihan pengembangan kepemimpinan diri dengan pemberian materi tentang strategi yang harus diterapkan langsung pada individu. Adapun tujuan dari strategi ini merupakan upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas produk perusahaan, sehingga pengembangan kemampuan kepemimpinan diri di perusahaan penting untuk dilakukan.⁷¹ Dimana upaya tersebut melalui sebuah pelatihan dengan pemberian materi tentang strategi yang harus diterapkan langsung pada individu. Sebab, menurut Pearce dan Manz kepemimpinan pribadi akan memungkinkan terjadinya peningkatan efektivitas individu ketika dilakukan dalam strategi-strategi yang tepat. Artinya, walaupun seseorang memahami dengan baik bagaimana untuk mengontrol pikiran dan tindakannya agar mampu berperilaku dengan baik, ia belum tentu mencapai kepemimpinan pribadi yang tepat.

Agar kepemimpinan pribadi dapat dicapai dengan tepat individu perlu menggunakan tiga strategi yang dilakukan pada level individu yaitu: 1) Strategi yang Berfokus pada Perilaku (*Behavior focused strategies*), 2)

⁷¹ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 02 (Tahun 2005), hal. 135.

Strategi Reward Alami (*Natural reward strategies*), 3) Strategi Pola Berpikir Konstruktif (*Constructive thought strategies*).

Strategi ini melibatkan peraturan-peraturan pribadi atas perilaku melalui penggunaan penilaian diri dan disiplin diri yang dirancang untuk mencapai perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak efektif, berguna untuk mengelola perilaku yang terkait dengan tujuan yang penting. Berikut penjelasan secara rinci:

a. Strategi yang Berfokus pada Perilaku (*Behavior focused strategies*)

Behavior focused strategy adalah strategi yang ditujukan untuk mengelola diri sendiri dengan tujuan meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) dan disiplin diri (*self-discipline*) guna mengarahkan perilaku pelaksanaan tugas-tugas yang perlu (wajib) dilakukan, meskipun mungkin bukan tugas yang menyenangkan atau mudah.

Menurut Manz, ada beberapa metoda yang dicakup strategi ini sebagaimana dikutip Houghton dan Neck, Boss dan Sims Jr, yaitu:

1) Metoda *Self-observation*.

Metoda ini menggambarkan kemampuan individu untuk meningkatkan kesadaran tentang siapa dirinya (*self-awareness*) dan menentukan kapan, bagaimana dan mengapa ia berperilaku tertentu. Kesadaran diri yang ada menurut beberapa ahli akan mengarah kepada pengidentifikasian perilaku mana yang positif atau negatif, diperlukan atau tidak bagi dirinya atau pihak lainnya yang akhirnya dapat mengarahkan individu untuk menentukan perilaku mana yang harus

diubah, ditingkatkan atau dibuang. Hal ini dikenal dengan *self-evaluation* menurut Boss dan Sims Jr.⁷²

2) Metoda *Self-goal setting*.

Metoda ini merupakan upaya individu untuk menetapkan sebuah *deadline* bagi dirinya pribadi dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Penetapan tenggat waktu yang lebih cepat ini dapat menjadi pendorong individu terhadap beberapa tujuan atau sasaran lainnya, apakah yang terkait dengan pekerjaan atau bukan. Dengan kata lain, metoda ini merupakan upaya individu untuk melakukan *self-direction* dalam pekerjaannya dengan melibatkan tujuan-tujuan (pribadinya) yang sejalan dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi, seperti keinginan untuk berprestasi tinggi.⁷³

3) Metoda *Self-reward*.

Metoda ini menggambarkan upaya individu mempengaruhi dirinya sendiri dengan menggunakan *reward*, baik pada tingkat fisik maupun mental ketika ia berhasil mengerjakan aktivitas (termasuk yang kecil sekalipun). Misal ketika individu mampu menyelesaikan tugas yang dianggapnya berat sesuai jadwal, ia dapat memberikan

⁷² Alan D. Boss & Henry P. Sims Jr. "Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 02 (Tahun 2008), hal. 143.

⁷³ Jeffrey D. Houghton & Christopher P. Neck, "The Revised Self-leadership Questionnaire : Testing a hierarchical Factor Structure for Self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No 08 (Tahun 2002), hal. 682.; Jessie Ho & Paul. L. Nesbit. "A Refinement and Extension of the Self-leadership Scale for the Chinese Context", *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No. 05, (Tahun 2009), hal. 463.

reward pada dirinya sendiri berupa waktu senggang selama beberapa jam untuk membaca buku favorit atau menonton film yang disukainya.⁷⁴

4) *Metoda Self-punishment.*

Metoda yang memperlihatkan upaya individu dalam memperbaiki perilakunya yang tidak diharapkan rekan kerjanya atau pimpinannya melalui rasa bersalah ketika ia gagal mengerjakan tugasnya atau kritik terhadap diri.

Namun, pimpinan perlu memberikan perhatian yang lebih banyak pada hal ini, karena rasa bersalah yang tidak pada tempatnya tanpa disadari individu yang bersangkutan dapat mengarah kepada hal-hal negatif, seperti pemanfaatan oleh individu lain atau mengarahkan individu kepada kemerosotan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ongen yang dikutip Boss dan Sims Jr. bahwa *self-punishment* kurang mendukung upaya individu untuk memperbaiki diri dan mengembangkan *self-leadership*.⁷⁵

5) *Metoda Self-cueing strategy.*

Strategi ini meliputi upaya memanipulasi lingkungan eksternal guna mendukung perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku

⁷⁴ Jeffrey D. Houghton & Christopher P. Neck, "The Revised Self-leadership Questionnaire : Testing a hierarchical Factor Structure for Self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No 8 (Tahun 2002), hal. 682.; Jessie Ho & Paul. L. Nesbit. "A Refinement and Extension of the Self-leadership Scale for the Chinese Context", *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No. 5, (Tahun 2009), hal. 464.

⁷⁵ Alan D. Boss & Henry P. Sims Jr. "Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 02 (Tahun 2008), hal. 143.

yang tidak diharapkan, seperti dengan mengubah tatanan ruangan atau membuat catatan untuk mengingatkan adanya sebuah tujuan yang harus dicapai.⁷⁶

b. Strategi Reward Alami (*Natural reward strategies*)

Menurut Manz dan Neck, strategi ini memfokuskan kepada pengalaman positif yang terkait dengan tugas dan proses pencapaiannya. Pekerjaan yang ada dianggap sebagai hal yang bernilai, karena mampu memotivasi dan menguntungkan dari sisi ekonomi. Karyawan harus melihat pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, menguntungkan dan membuatnya termotivasi, karena pendekatan seperti ini dapat meningkatkan rasa akan kapabilitasnya, kompetensinya dan kontrol diri yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.⁷⁷

Melihat pengalaman beberapa orang yang memiliki tugas yang cukup berat yang membuat mereka menjadi terbebani dalam melaksanakan tugas tersebut, penulis mencoba menasehati mereka agar jangan melihat kepada beratnya tugas tersebut tetapi lebih kepada imbalan ekonomis yang besar untuk tetap menjaga motivasi tetap tinggi.

c. Strategi Pola Berpikir Konstruktif (*Constructive thought strategies*).

Manajemen pemikiran konstruktif menurut beberapa hasil penelitian dapat meningkatkan proses kognitif, perilaku dan keadaan

⁷⁶ Jeffrey D. Houghton & Christopher P. Neck, "The Revised Self-leadership...", hal. 683; Jessie Ho & Paul. L. Nesbit. "A Refinement and Extension of...", hal. 466.

⁷⁷ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self- and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamic*, Vol. 34. No. 2, (Tahun 2005), hal. 130-140. Chistopher P. Neck & Hossein Nouri & Jeffrey L Godwin, "How Self-leadership affects the goal-setting process", *Human Resource Management Review*, Vol 13, (Tahun 2003), hal. 691-707.

afeksi individual.⁷⁸ Strategi ini digunakan individu untuk mempengaruhi atau mengarahkan dirinya dengan menggunakan strategi kognitif. Ada tiga metoda yang dapat digunakan untuk melakukan strategi ini, yaitu:

1) Metoda *Visualizing successful performance*.

Metoda ini juga dikenal sebagai *mental imagery* yang didefinisikan sebagai upaya mengimajinasikan pelaksanaan tugas yang sukses sebelum tugas tersebut dilakukan. Dalam beberapa situasi, pengimajinasian ini dapat dilakukan melalui upaya mensimulasikan tugas yang akan dikerjakan. Misalnya presentasi di depan kaca sehari sebelum presentasi yang sesungguhnya dilakukan atau melalui pikiran bahwa dirinya akan sukses melakukan tugasnya dengan baik.

Visualisasi mental ini berguna meningkatkan kemampuan presentasi, kinerja dan kepercayaan dirinya berkat pemvisualan tugas-tugasnya yang dilakukan dengan baik. Jika seorang individu membayangkan dirinya akan gagal berhadapan dengan individu lain yang ditakutinya, ketika ia benar-benar berhadapan dengan individu tersebut, ia akan merasa kurang percaya diri yang akan mengarahkannya kepada kegagalan sebagaimana yang dibayangkan sebelumnya. Dalam hal ini pikiran menjadi kunci keberhasilan individu melaksanakan tugasnya.

Beberapa penelitian berkenaan dengan kaitan *mental imagery* yang positif dengan kinerja individu ditemukan dalam berbagai

⁷⁸ Jeffrey D. Houghton & Christopher P. Neck, "The Revised Self-leadership ...", hal. 696.

bidang, seperti psikologi olahraga, konseling pendidikan dan psikologi klinis.⁷⁹

2) *Self-talk*.

Konsep *self-talk* (dikenal juga dengan konsep *self-dialogue* atau *self-verbalization*) didefinisikan sebagai apa yang individu akui secara diam-diam tentang dirinya. Atau dengan kata lain, *self-talk* sebenarnya merupakan upaya individu merefleksikan dirinya dengan jujur tanpa ada niatan memanipulasi upaya pencarian identitas dirinya.

Menurut Manz dan Neck yang dikutip Godwin, dkk, *self-talk* merupakan cara yang bagus untuk meningkatkan efektivitas karyawan maupun manajer, karena *self-statement* memiliki kaitan yang erat dengan keadaan emosi seseorang yang akan mempengaruhi kognisi dan perilakunya. Artinya adalah bahwa pengontrolan emosi yang tepat dapat meningkatkan kinerja seseorang. Beberapa penelitian di berbagai bidang seperti psikologi olah raga, psikologi klinis, psikologi konseling, pendidikan dan komunikasi memperlihatkan bukti adanya kaitan positif antara *self-talk* dan kinerja individu dalam berbagai tugas dan aktivitas.⁸⁰

Butler berpendapat bahwa dialog dengan diri sendiri dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang, karena menurut penulis, dialog dengan diri sendiri dapat meningkatkan kesadaran diri

⁷⁹ Christopher P. Neck & Hossein Nouri & Jeffrey L Godwin, "How self-leadership affects the goal-setting process", *Human Resource Management Review*, Vol. 13 (Tahun 2003), hal. 698.

⁸⁰ Christopher P. Neck & Hossein Nouri & Jeffrey L Godwin, "How self-leadership affects...", hal. 696.

seseorang yang memungkinkan terjadinya peningkatan persepsi terhadap situasi-situasi yang sulit.⁸¹

3) Metoda *Evaluating beliefs and assumptions*.

Keyakinan (*belief*) didefinisikan sebagai asumsi dasar seseorang berkenaan dengan *participative goal-setting*.

Menurut Burn dan Ellis sebagaimana dikutip Godwin, dkk, masalah yang muncul dalam diri manusia secara umum disebabkan oleh pemikiran disfungsional yang didasarkan oleh keyakinan dan asumsi yang juga disfungsional yang secara umum diaktivasi oleh situasi-situasi yang bermasalah (menurut penulis termasuk situasi keluarga dan pertemanan yang dapat mempengaruhi situasi di tempat kerja).⁸² Ketika individu memiliki keyakinan atau asumsi yang disfungsional ini, maka ia cenderung berada dalam pemikiran ekstrim, yaitu berada dalam dua kategori pemikiran: hitam dan putih saja. Situasi seperti ini akan merugikan individu yang bersangkutan dan organisasinya, karena dapat menimbulkan depresi pada individu yang bersangkutan yang menyulitkan pencapaian efektivitas individu tersebut.

Solusinya menurut Burn dan Ellis terkait pada dua tahapan solusi, yaitu (1) kemampuan individu mengidentifikasi keyakinan dan asumsinya yang disfungsional, dan (2) segera mengkonfrontirnya

⁸¹ Christopher P. Neck & Hossein Nouri & Jeffrey L. Godwin, "How self-leadership affects ..., hal. 696.

⁸² Jeffrey L. Godwin & Christopher P. Neck & Jeffery D. Houghton, "The impact of thought self-leadership on individual goal performance : A cognitive perspective", *The Journal of Management Development*, Vol. 18 No. 2 (Tahun 1999), hal. 157.

untuk menggantinya dengan keyakinan dan asumsi yang rasional melalui *self-talk* yang konstruktif.⁸³

Menurut Manz, ada beberapa metoda yang dicakup strategi ini sebagaimana dikutip Houghton dan Neck, Boss dan Sims Jr, metoda ini sebaiknya dipahami dalam sebuah urutan, sehingga pengembangan kepemimpinan diri akan semakin mudah dipahami. Dalam tulisan ini, metoda ini disusun secara berurutan dimulai dengan memepertanyakan kepada diri sendiri tentang apa yang telah dan sedang dilakukan sampai saat ini sebelum berniat melakukan perubahan dalam perilaku.⁸⁴

Membangun kepemimpinan pribadi juga membutuhkan aturan yang menopangnya. Ada beberapa aturan yang dapat menumbuhkan dan membentuk kepemimpinan pribadi. Dalam pemikiran Djajendra dalam Musaheri ditegaskan ada 12 aturan, yaitu:⁸⁵

- a. Memiliki tujuan hidup yang jelas semata-mata untuk kerja, melainkan juga memberi “makna hidup” yang berpengaruh pada gaya, hidup di luar dunia kerja dan akan mendapatkan konteks kehidupan utuh;
- b. Memiliki kebijakan diri secara konstan, dengan contoh-contoh tindakan yang baik akan mendapat hasil yang baik pula;

⁸³ Christopher P. Neck & Hossein Nouri & Jeffrey L. Godwin, “How self-leadership affects the goal-setting process”, *Human Resource Management Review*, Vol. 13 (Tahun 2003), hal. 698.

⁸⁴ Fransisca Mulyono, “Self Leadership: Sebuah Pendekatan”, Vol. 16 No. 1 (Januari 2012), hal.42.

⁸⁵ Musaheri, “SELF LEADERSHIP: Motor Penggerak Kepemimpinan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Pelopor Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (Juni 2014), hal. 82.

- c. Mengambil inisiatif dengan menjadi-kan diri bersikap sukarela, mem-beranikan diri, tegas, siap untuk jatuh, gagal, dan bangun kembali untuk lingkaran hal yang lain;
- d. Menjadi orang yang sederhana dan bersahaja. Kepemimpinan pribadi juga ditumbuhkan melalui upaya maju lebih dulu dari yang lain, berjalan sejajar dengan orang lain;
- e. Belajar untuk mencintai ide-ide dan bereksperimen, dengan mendahulukan keputusan-keputusan yang implusif, hidup dalam keingintahuan, dengan terdapan untuk selalu ingin me-ngetahui suatu hal;
- f. Berani melakukan inovasi, dan dengan berinovasi akan memiliki integritas tinggi untuk mengatakan hal yang benar;
- g. Melakukan hal yang benar dengan penuh etika;
- h. Percaya bahwa keindahan tetap ada pada semua hal atau semua orang;
- i. Menjauhi rasa pesimis, dan berubah untuk lebih optimis;
- j. Mengubah dengan kemenangan;
- k. Berkeinginan mempelajari sesuatu hal dan bergaul pada mentor-mentor dan orang-orang yang lebih pandai, me-nemukan inspirasi dan memacu untuk belajar; dan
- l. Peduli pada orang-orang di sekitar, dengan menjadikan orang yang ber-empati, dan menjaga kepedulian pada kemanusiaan.

D. Kerangka Berpikir

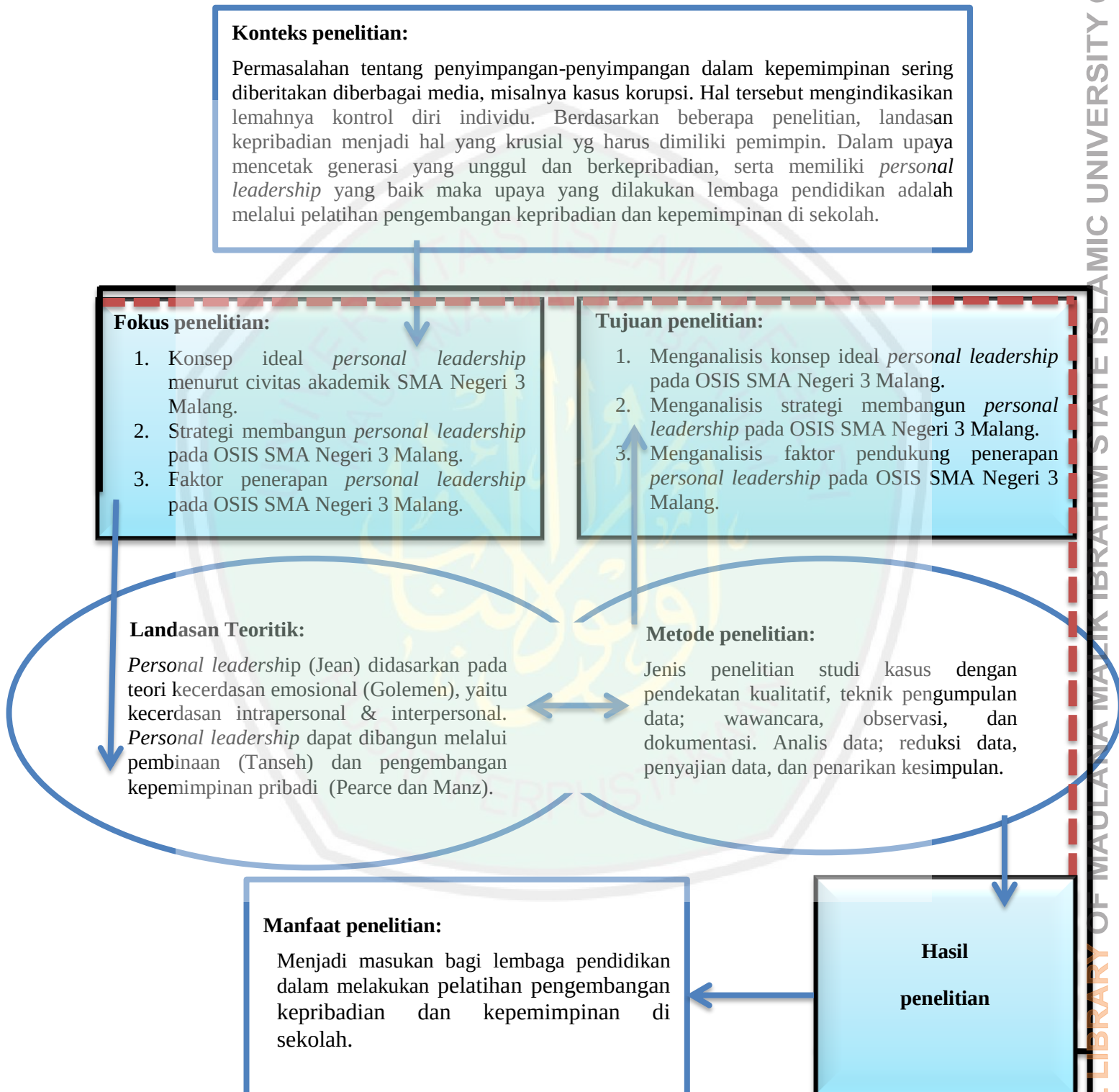
Kerangka berpikir menggambarkan alur pikir peneliti yang dimaksudkan untuk menyusun reka pemecahan masalah (jawaban pertanyaan-pertanyaan penelitian) berdasarkan teori yang dikaji.⁸⁶ Sedangkan menurut Munirul Abidin (11/11/2016) dalam perkuliahan Seminar Proposal Penelitian di Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengatakan bahwa:⁸⁷

“Unsur-unsur dalam kerangka berpikir adalah: (1) Problem, (2) Masalah apa yang ingin diselesaikan, (3) Teori yang digunakan dalam pemecahan masalah, (4) Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian, (5) Alasan pemilihan tempat penelitian, (6) Hasil yang diharapkan peneliti”.

⁸⁶ Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi, dan Makalah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015, hal. 34

⁸⁷ Munirul Abidin, *Unsur-Unsur Kerangka Berpikir (Dalam Perkuliahan Seminar Proposal)*, (Malang: Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang), Pada 11/11/2016.

Maka berdasarkan beberapa pendapat di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini peneliti sajikan dalam bagan di bawah ini:



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang bagaimana strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang dengan melihat fenomena yang sedang terjadi di lapangan, oleh karenanya untuk mengungkap fenomena tersebut maka peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif.

Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau melalui lisan dari orang-orang yang dapat diamati.⁸⁸

Peneliti akan berusaha mengungkapkan, menggambarkan berbagai kondisi atau fenomena realita dalam pembinaan yang dilakukan Pembina OSIS dalam membangun *personal leadership* pengurus OSIS di SMA Negeri 3 Malang. Dengan ini peneliti mampu memahami dan memberikan makna terhadap rangkain gambaran realita di sekolah tersebut.

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai instrumen kunci (*human instrument*) dengan teknik pengumpulan data *participant observation* (observasi berperan serta) dan *in*

⁸⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002), hal. 6.

dept interview (wawancara mendalam) harus berintraksi dengan sumber data. Peneliti kualitatif harus mengenal betul informannya.⁸⁹

Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam penelitian ini, dimana peneliti terjun langsung ke lapangan dan berinteraksi dengan sumber data. Jadi peneliti berperan besar dalam seluruh proses penelitian mulai dari memilih topik penelitian, mendekati topik penelitian tersebut, mengumpulkan data, hingga menganalisis, dan menginterpretasikannya. Hal ini dilakukan agar peneliti mengenal dan memahami informan secara lebih dekat.

C. Latar Penelitian

Latar atau lokasi penelitian ini adalah SMA Negeri 3 Malang atau lebih dikenal oleh banyak kalangan dengan Nama SMANTI atau BHAWIKARSU adalah Sekolah Menengah Atas Negeri yang terletak di Jl. Sultan Agung Utara No. 7, kec. Klojen, Malang, Jawa Timur, Indonesia. Sekolah ini terletak di dalam satu komplek dengan Stasiun Malang yang di kenal dengan sebutan SMA Tugu bersma-sama dengan SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 4 Malang. Tel./Fax. +62 341 324768/+62 341 341530, Web. sman3-malang.sch.id.⁹⁰

SMA Negeri 3 Malang telah berhasil meraih predikat SMA Negeri terbaik ke-7 di Indonesia, dari total 25.848 Sekolah Menengah Tingkat Atas di seluruh Indonesia. Serta keunggulan yang cukup signifikan dari prestasi

⁸⁹ Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 87.

⁹⁰ *Profil SMA Negeri 3 Malang*, www.sman3-malang.sch.id, diakses pada 21 Maret 2017 pada pukul. 12. 37 WIB

secara akademik maupun non akademik bila dibandingkan dengan lembaga pendidikan sederajat yang ada di Kota Malang.

Adapun penelitian di sekolah ini terhitung sejak tanggal 02 Maret 2017 sampai tesis ini selesai di susun, pada 02 Juni 2017.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Adapun data yang akan diambil dan disajikan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan sekunder, data primer adalah hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan selama proses penelitian di SMA Negeri 3 Malang. Sedangkan data skunder dalam penelitian ini adalah berbentuk dokumen-dokumen, seperti ADRT OSIS SMA Negeri 3 Malang, data tentang lingkungan peserta didik SMA Negeri 3 Malang dari Waka Kurikulum, data keadaan geografis objek penelitian. Adapun sumber data yang akan peneliti pilih dalam penelitian ini adalah:

a. Informan yaitu:

- 1) Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM) SMA Negeri 3 Malang, Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd
- 2) Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang, Bapak Budi Nurani, M. Pd
- 3) Waka Kesiswaan sekaligus Supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd.
- 4) Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu:
 - b) Pembina OSIS SIE 2 dan 6, Ibu Dra. Catur Wigiati
 - c) Pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5, Ibu Titik Susianah, M. Si.

d) Pembina OSIS SIE 8 dan SIE 10, Bapak Sri Wahyudi, S. Pd.

5) Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang.

- b. Dokumen yakni berupa bahan-bahan tertulis berupa arsip-arsip yang relevan dengan penelitian ini terutama dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian, seperti: struktur OSIS SMA Negeri 3 Malang, Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang, Data Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang (berupa nama lengkap, NIP, jabatan, alamat, dan Foto), Data pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang (berupa, nama lengkap, jabatan, dan foto) dan foto-foto kegiatan OSIS SMA Negeri 3 Malang.
- c. Tempat dan peristiwa yakni sebagai sumber data tambahan dilakukan melalui observasi langsung terhadap tempat dan peristiwa yang berkaitan dengan bagaimana strategi membangun *personal leadership* pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun tiga teknik pengumpulan data ini dijelaskan, sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara mendalam, dimana dengan cara ini, peneliti akan mendapatkan gambaran lengkap mengenai ekspresi, emosi, perasaan,

pendapat, pengalaman dan lain-lain tentang topik yang sedang diteliti. Akurasi data dan kelengkapan data yang diperoleh dalam wawancara sangat tergantung pada teknik, kemampuan, dan penguasaan peneliti. Oleh sebab itu, peneliti harus mempersiapkan secara matang sebelum benar-benar terjun ke lapangan. Selanjutnya, peneliti mewawancarai informan dengan langkah-langkah berikut:

- a. Menetapkan informan
- b. Menyiapkan pokok-pokok masalah sebagai bahan wawancara
- c. Melakukan wawancara
- d. Mengkonfirmasi kesimpulan hasil wawancara
- e. Menulis hasil wawancara
- f. Mengidentifikasi tindak lanjut wawancara yang telah diperoleh.

2. Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung dan pencatatan dengan membawa data observasi yang telah disusun sebelumnya untuk melakukan pengecekan kemudian peristiwa yang diamati dicocokkan dengan data observasi saat melakukan penelitian mengenai strategi membangun *personal leadership* pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi yang dimaksudkan adalah berupa data tertulis, seperti dokumen/file terkait strategi membangun *personal leadership* OSIS SMA Negeri 3 Malang (struktur OSIS SMA

Negeri 3 Malang, program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang, perencanaan program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang, dan sebagainya) data tidak tertulis adalah berupa gambar/foto dan rekaman audio, dimana isinya adalah berupa file hasil wawancara peneliti dengan informan.

Tabel. 4. Teknik Pengumpulan Data

NO	TEKNIK	KETERANGAN
1.	WAWANCARA	Adapun informan dalam penelitian ini, adalah: - Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd, selaku Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM) SMA Negeri 3 Malang. - Bapak Budi Nurani, M. Pd, selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang - Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd, sekaligus Waka Kesiswaan dan Supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang - Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu: - Pembina OSIS SIE 2 dan 6, Ibu Dra. Catur Wigiati - Pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5, Ibu Titik Susianah, M. Si. - Pembina OSIS SIE 8 dan SIE 10, Bapak Sri Wahyudi, S. Pd. - Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang Adapun pedoman wawancara terlampir.
2.	OBSERVASI	- Pengamatan lokasi, sekolah SMA Negeri 3 Malang - Pengamatan terhadap kegiatan-kegiatan OSIS SMA Negeri 3 Malang - Pengamatan selama kegiatan penelitian berlangsung.
3.	DOKUMENTASI	File berupa dokumen tertulis OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu: - Profil OSIS SMA Negeri 3 Malang - Visi dan Misi SMA Negeri 3 Malang - Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang - Struktur OSIS SMA Negeri 3 Malang - Time planning program kerja OSIS SMA

		Negeri 3 Malang f. Pembagian tugas dan tanggung jawab/wewenang Pembina dan pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang g. Surat dispensasi OSIS SMA Negeri 3 Malang h. Data informan penelitian i. Data rayonisasi peserta didik SMA Negeri 3 Malang
		Berupa gambar/foto-foto selama kegiatan penelitian di SMA Negeri 3 Malang, yaitu: a. Foto Informan penelitian b. Foto sekolah SMA Negeri 3 Malang c. Foto ruang OSIS SMA Negeri 3 Malang d. Foto Distro Bhawikarsu OSIS SMA Negeri 3 Malang e. Foto-foto kegiatan OSIS SMA Negeri 3 Malang f. Foto wawancara bersama informan penelitian Berupa file rekaman audio saat wawancara

F. Teknik Analisis Data

Peneliti melakukan analisis secara terus menerus, dimulai saat pemilihan lokasi penelitian sampai berakhirnya penelitian di SMA Negeri 3 Malang. adapun dalam menganalisis data, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Peneliti mencatat seluruh data yang telah terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi sebagai catatan lapangan yang berkenaan dengan pertanyaan atau tujuan penelitian.

2. Reduksi data

Langkah selanjutnya adalah reduksi data, namun sebelumnya peneliti membaca dan mempelajari terlebih dahulu data-data yang ada. Dalam langkah ini, peneliti menyeleksi, memfokuskan,

menyederhanakan, mengabstraksikan dan mentransformasikan data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan selama penelitian berlangsung, sehingga peneliti sudah mengetahui data-data yang dibutuhkan terkait fokus penelitian.

3. Penyajian Data

Langkah selanjutnya adalah penyajian data, yaitu beberapa informasi yang dikumpulkan untuk penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data pada penelitian kualitatif ini adalah teks naratif yang dialihkan menjadi bentuk tabel dan foto sehingga mudah dipahami.

4. Verifikasi atau penyimpulan Data

Langkah terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis ini dilakukan dalam bentuk interaktif dari data observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian dipilih data-data yang paling tepat untuk disajikan. Dalam pemilihan data tersebut peneliti memfokuskan pada data yang akan digunakan untuk pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan atau pertanyaa-pertanyaan penelitian terkait fokus penelitian.

Dalam hal ini, data disajikan secara sistematis dan utuh sehingga penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan sejak penelitian berlangsung, namun dengan bertambahnya data kesimpulan tersebut menjadi lebih lengkap yaitu tidak hanya mewawancarai Pembina OSIS tetapi juga mewawancarai Waka Kurikulum dan Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM)

SMA Negeri 3 Malang serta pengurus OSIS guna memperjelas data-data yang ada.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti juga harus menguji keabsahan data agar memperoleh data yang valid. Untuk memperoleh data yang valid terkait data tentang strategi membangun *personal leadership* pengurus OSIS di SMA Negeri 3 Malang dalam penelitian ini, maka akan digunakan teknik pengecekan melalui Triangulasi (*triangulation*) sumber data, metode, dan penelitian lain.⁹¹

Pemeriksaan keabsahan data penelitian ini, dilakukan dengan teknik-teknik sebagai berikut:

Tabel 5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Teknik	Keterangan
Triangulasi: 1. Penelitian lain	Untuk menjaga validitas data, maka peneliti menggunakan peneliti menggunakan triangulasi penelitian lain. Dimana peneliti akan melakukan pencarian tentang penelitian terkait strategi pembinaan OSIS, kemudian peneliti akan menganalisis hasil temuan penelitian. Hal ini peneliti lakukan untuk menghindari adanya plagiat penulisan dan penelitian.
2. Metode	Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang kredibel maka peneliti membandingkan hasil observasi dan wawancara, sehingga kesesuaian atau tidaknya dapat diketahui.

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 175-181.

Ketekunan pengamatan	Dengan tehnik ini peneliti akan mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap gejala-gejala yang menonjol. Kemudian menelaahnya secara rinci.
Pemeriksaan sejawat (melalui konsultasi dan bimbingan Dosen Pembimbing)	Peneliti mengekpos hasil sementara kepada Dosen pembimbing kemudian didiskusikan. Dimana dalam diskusi tersebut diketahui kesalahan atau kekurangan terlihat dan akan menjadi dasar untuk dilakukan perbaikan.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OSIS SMA NEGERI 3 MALANG

1. Profil OSIS SMA Negeri 3 Malang

OSIS SMA Negeri 3 Malang berada di bawah naungan Waka kesiswaan SMA Negeri 3 Malang. Adapun SMA Negeri 3 Malang atau lebih dikenal oleh banyak kalangan dengan nama SMANTI atau BHAWIKARSU adalah Sekolah Menengah Atas Negeri yang terletak di Jl. Sultan Agung Utara no. 7, Kecamatan Klojen, Malang, Jawa Timur, Indonesia.

SMA Negeri 3 Malang merupakan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) yang bertujuan menghasilkan lulusan unggul dan dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Profil peserta didik yang diharapkan dari RSBI salah satunya adalah memiliki kecakapan hidup yang dikembangkan berdasarkan multiple intelegensi mereka dan memiliki integritas moral tinggi. Dalam upaya untuk memenuhi standar mutu pengelolaan pendidikan, mulai tahun ajaran 2007/2008 SMA Negeri 3 Malang telah menerima sertifikat standar manajemen mutu ISO 9001:2000 sebagai langkah awal untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan dan meraih pengakuan Internasional.

2. Visi dan Misi OSIS SMA Negeri 3 Malang

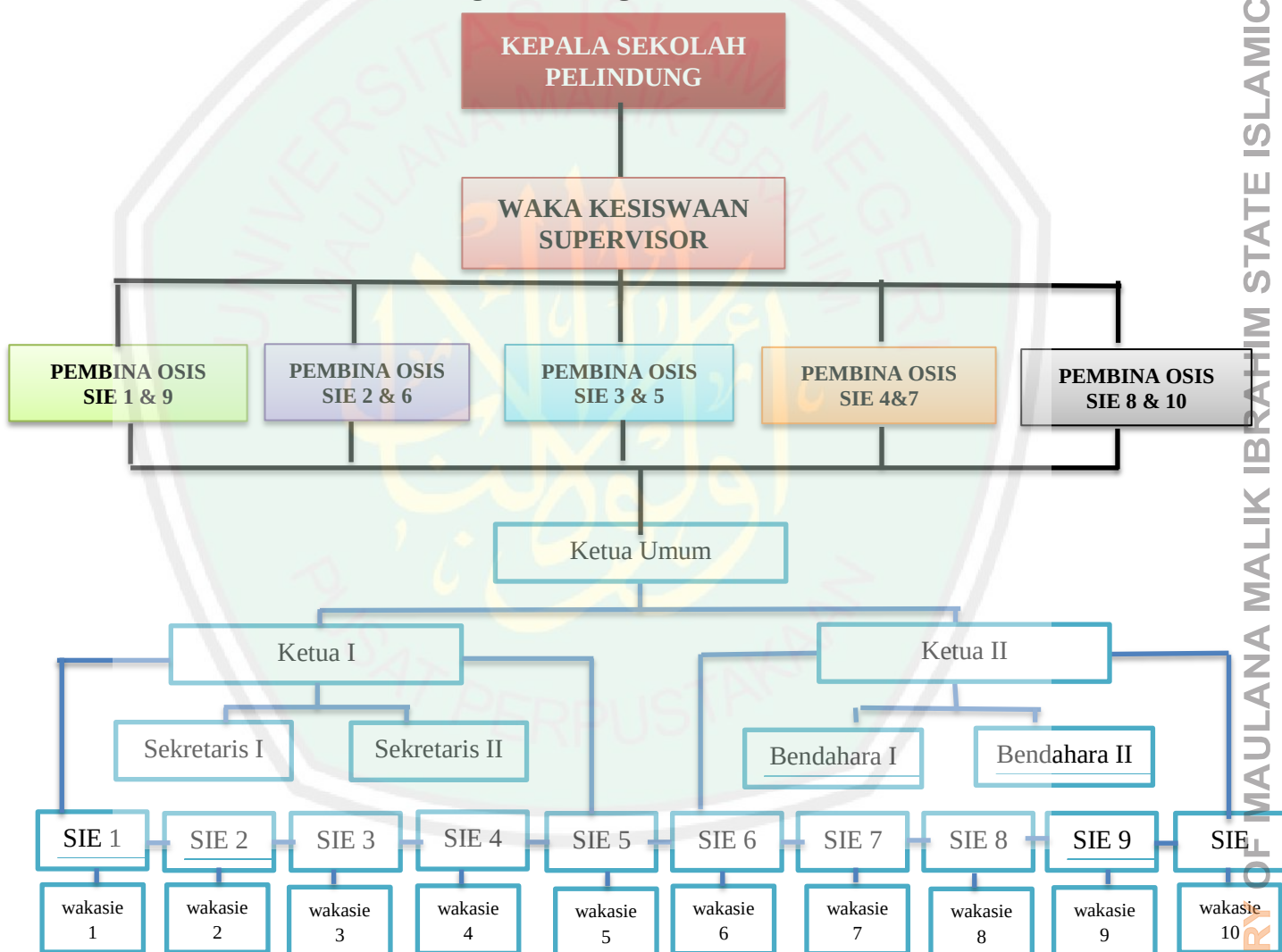
Adapun visi OSIS SMA Negeri 3 Malang menjadikan OSIS SMA Negeri 3 Malang sebagai wadah untuk menampung aspirasi, kreatifitas, dan inovasi

para peserta didik SMA Negeri 3 Malang dalam berorganisasi dan juga membentuk kepribadian para peserta didik yang beriman bertaqwa, berakhlakul karimah, berprestasi, dan berperan aktif dalam era global, serta peduli terhadap lingkungan. Sedangkan misi OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu:

- a. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai agama dan keyakinan masing-masing,
- b. Mendorong peningkatan kepribadian para peserta didik yang berbudi pekerti luhur dan berakhlak mulia,
- c. Mendorong peningkatan kepribadian para peserta didik yang unggul, berwawasan kebangsaan yang luas dan jiwa bela Negara yang kuat,
- d. Meningkatkan kualitas diri dan prestasi para peserta didik dalam bidang akademik, seni dan olah raga sesuai bakat dan minatnya,
- e. Mendorong peningkatan kepribadian para peserta didik yang demokratis, menghargai hak asasi manusia, memahami pendidikan politik, serta pengetahuan terhadap lingkungan hidup,
- f. Menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas, ketrampilan, dan jiwa kewirausahaan pada diri para peserta didik,
- g. Mendorong terjadinya peningkatan kualitas jasmani dan kesehatan para peserta didik serta memiliki pemahaman tentang kesehatan,
- h. Mendorong terjadinya penguasaan dan peningkatan apresiasi para peserta didik terhadap sastra dan keragaman budaya,

- i. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan para peserta didik dalam bidang teknologi, informasi dan komunikasi,
- j. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan berbahasa Inggris, serta menjadikannya sebagai pendukung dalam peningkatan bidang lainnya.

3. Struktur OSIS SMA Negeri 3 Malang



Gambar 3. Struktur OSIS SMA Negeri 3 Malang⁹²

⁹² Dokumen OSIS SMA Negeri 3 Malang.

4. Program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang:⁹³

1. Purnawiyata
2. Bedhol Bhawikarsu
3. HUT Sekolah
4. Bulan Edukasi
5. SIP
6. LDK
7. MOPDB
8. Distro Bhawikarsu
9. Classmeeting
10. SSF (Smanti Sport Festival)
11. PSCS (Pagelaran Seni Citra Smanti)
12. GARKABHASU (Gelar Karya Bhawikarsu)
13. Regulasi Foto
14. B-Development Day
15. English Day

⁹³ Dokumen OSIS SMA Negeri 3 Malang.

B. PAPARAN DATA

1. Konsep *Personal Leadership* yang Ideal Menurut Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang

Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) merupakan dasar dari segala bentuk kepemimpinan dan merupakan aktivitas paling berat karena berkaitan dengan diri sendiri dan tidak melibatkan orang lain. Kepemimpinan pribadi harus dimiliki setiap individu yang terlibat dalam organisasi, sebab kepemimpinan diri merupakan landasan kepribadian yang merupakan nilai diri (*self value*) yang seharusnya dimiliki seorang pemimpin.

Berikut merupakan hasil wawancara bersama civitas akademik SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership* yang ideal dalam dunia pendidikan.

a. *Personal leadership* adalah kesadaran spiritual

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM) SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“Kepemimpinan diri pada pengurus OSIS merupakan konsep kecerdasan secara utuh, yaitu yang paling utama harus memiliki kesadaran spiritual, artinya memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, seperti tanpa disuruh mereka sudah shalat Dhuha”.⁹⁴

Adapun menurut Ibu Dra. Catur Wigiati selaku Guru Kimia di SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

⁹⁴ Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Guru SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 19 Mei 2017.

“...harus memiliki kesadaran utuh, terutama kesadaran spiritual yaitu kesadaran pada kewajiban dia, misalnya melaksanakan shalat tanpa di suruh, kalau waktu shalat dhuhur sudah tiba, anak-anak dengan kesadaran dirinya sendiri shalat”.⁹⁵

Selanjutnya, sebagaimana hasil wawancara di atas, juga sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan, bahwa terlihat peserta didik SMA Negeri 3 Malang berdiri berjejer rapi di depan tempat wudhu hendak melaksanakan shalat dhuhur, peneliti juga melihat Bapak Aminullah baris bersama peserta didik lainnya untuk mengambil wudhu.⁹⁶

Dari pemaparan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa *personal leadership* adalah kesadaran spiritual, dimana kesadaran spiritual merupakan kemampuan mengarahkan diri dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang manusia kepada Tuhannya, seperti melaksanakan shalat Dhuha tanpa disuruh guru.

b. *Personal leadership* adalah kesadaran diri akan potensi diri

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM) SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“... pengurus OSIS harus memiliki kesadaran intelektual, artinya mereka harus memiliki kesadaran terhadap kemampuan intelektual mereka dengan demikian mereka akan terus berusaha menaikkan tingkat intelektual dengan belajar, seperti kemampuan mengidentifikasi kelemahan diri dan kelebihan pada orang lain, contohnya dalam upaya menaikkan kemampuan intelektualnya, selain mereka mengikuti les, mereka juga

⁹⁵ Ibu Dra. Catur Wigiati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

⁹⁶ Observasi di SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 19 Mei 2017

menggunakan tutor sebaya, mereka belajar dengan teman sendiri yang dianggapnya memiliki pengetahuan lebih dibidang yang akan dipelajari. Jadi kesadaran diri atas potensi yang dimiliki dengan kelebihan dan kekurangannya akan mengarahkan perilakunya kepada tindakan-tindakan yang mampu meningkatkan kualitas dirinya”.⁹⁷

Adapun menurut Ibu Dra. Catur Wigiati selaku Guru Kimia di SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“...harus memiliki kesadaran akan potensi dirinya, bahwa peserta didik itu sudah tahu bahwa dia memiliki kemampuan apa, lalu mau masuk di bidang mana, hal-hal seperti itu anak-anak sudah tahu. Misalnya kepengurusan struktur OSIS, itu mereka masuk, mendaftar sendiri dan memilih SIE sendiri tanpa ada intervensi dari siapapun, sebab dengan memilih masuk organisasi atas dasar minat dan keinginan sendiri akan membuat dia senang dalam menjalaninya dan tentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga akan maksimal karena didasari rasa suka”.⁹⁸

Hasil wawancara bersama Ibu Titik Susianah, M. Si selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5 terkait konsep *personal leadership*, adalah:

““Kesadaran tentang siapa dirinya, tentang potensi yang dimilikinya, semangat untuk selalu melakukan dan memberikan yang terbaik untuk sekolah dan dirinya. Misalnya anak-anak itu sudah tahu bahwa dia memiliki minat dan bakat pada bidang Karya Tulis Ilmiah, maka dia akan memilih masuk di SIE 2”.⁹⁹

Dari pemaparan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa *personal leadership* adalah kesadaran potensi diri. dimana kesadaran akan potensi

⁹⁷ Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Guru SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 19 Mei 2017.

⁹⁸ Ibu Dra. Catur Wigiati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

⁹⁹ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 18 Mei 2017.

diri, merupakan kemampuan mengenali potensi, minat, dan bakatnya. Kemampuan kemampuan mengidentifikasi kelemahan diri dan kelebihan pada orang lain, jadi kesadaran diri dengan memahami apa potensi yang dimiliki, kesadaran atas kelebihan dan kekurangan diri akan mengarahkan perilakunya kepada tindakan-tindakan yang mampu meningkatkan kualitas dirinya.

c. *Personal leadership* adalah kesadaran dalam berperilaku

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, yaitu:

“...anak-anak di sini memiliki kontrol diri yang baik, apalagi pengurus OSIS harus memiliki kesadaran dalam berperilaku sebab mereka jadi teladan untuk anak-anak yang bukan pengurus”.¹⁰⁰

Hasil wawancara bersama Ibu Titik Susianah, M. Si selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5 terkait konsep *personal leadership*, adalah:

“...pengurus OSIS di sini memiliki kontrol diri yang baik, misalnya anak-anak yang sekolah di sini bukan hanya kelebihan pintar saja tetapi juga kelebihan energi, kalau hari-hari biasa bisa dilihat sekolah ini tidak pernah sepi oleh kegiatan OSIS, tapi sekarang sekolah sepi, karena lagi ujian, jadi anak-anak of untuk tidak berkegiatan sama sekali. Mereka fokus ujian, jadi anak-anak itu memiliki kontrol diri yang baik, kapan harus fokus belajar, kapan berkegiatan walaupun saya tahu mereka

¹⁰⁰ Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 30 Mei 2017.

ingin sekali berkegiatan akan tetapi mereka bisa mengendalikan dirinya untuk fokus pada pembelajaran”.¹⁰¹

Dari pemaparan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa *personal leadership* adalah kesadaran atas kontrol diri. Dimana kesadaran atas kontrol diri merupakan kemampuan mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan mengontrol perilaku juga mampu menghindarkan dari konflik dan menjaga kerukunan.

d. *Personal leadership* adalah kesadaran akan manajemen waktu

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, yaitu:

“... yaitu kesadaran akan manajemen waktu, dimana anak-anak pengurus OSIS memiliki tugas ganda, sebagai pelajar dan pengurus OSIS, sebagai pelajar harus belajar, sebagai pengurus OSIS harus melaksanakan tugasnya dalam organisasi. Tuntutan tugas dan kewajiban ini mengharuskan mereka memiliki kemampuan membagi waktu dengan baik. dan harus diingat oleh mereka bahwa mereka harus memberi teladan untuk teman-temannya”.¹⁰²

Adapun menurut Ibu Dra. Catur Wigati selaku Guru Kimia di SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“Sebagai pengurus OSIS diharuskan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. sebab, selain melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelajar, yaitu mengerjakan tugas tepat waktu, harus berprestasi di bidang akademik atau non

¹⁰¹ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 18 Mei 2017.

¹⁰² Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 30 Mei 2017.

akademik, dia juga harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus OSIS”.¹⁰³

Dari pemaparan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa *personal leadership* adalah kesadaran akan manajemen waktu. Dimana kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam mengelola waktu. Seperti sebagai pengurus OSIS sekaligus sebagai peserta didik memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda, akan tetapi peserta didik harus melaksanakan tugasnya sebagai pelajar, yaitu mengerjakan tugas tepat waktu, memiliki prestasi dalam bidang akademik atau non akademik, dan harus memberi teladan sebagai pengurus OSIS kepada peserta didik yang lain. Sedangkan disatu sisi harus tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengurus OSIS, maka pengurus OSIS harus memiliki manajemen waktu yang baik.

e. *Personal leadership* adalah kesadaran sosial

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Kepala Unit Penjamin Mutu (UPM) SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“...anak-anak OSIS memiliki kesadaran sosial yang tinggi, mereka memiliki peka pada teman, lingkungan, dan masalah-masalah di sekitarnya. Misalnya kemampuan dalam mengidentifikasi teman di kelasnya yang memiliki keadaan ekonomi lemah, maka ketika dilakukan iuran kelas dalam rangka pembuatan jaket angkatan, dia tidak akan meminta iuran pada temannya yang kurang mampu tersebut, akan tetapi akan

¹⁰³ Ibu Dra. Catur Wigiati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

memberinya sukarela atas dasar iuran bersama teman-teman yang lain”.¹⁰⁴

Adapun menurut Ibu Dra. Catur Wigati selaku Guru Kimia di SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“...pengurus OSIS harus memiliki kesadaran sosial, artinya memiliki kesadaran terhadap orang lain dan lingkungannya, seperti peka dan rasa kepedulian yang tinggi pada teman yang tidak mampu”.¹⁰⁵

Dari pemaparan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa *personal leadership* adalah kesadaran sosial. Dimana kesadaran sosial, merupakan kepekaan kepada temannya dan terhadap lingkungannya. Seperti kemampuan dalam mengidentifikasi teman di kelasnya yang memiliki keadaan ekonomi lemah, maka ketika dilakukan iuran kelas dalam rangka pembuatan jaket angkatan, dia tidak akan meminta iuran pada temannya yang kurang mampu tersebut, akan tetapi akan memberinya sukarela atas dasar iuran bersama teman-teman yang lain.

- f. *Personal leadership* adalah kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personel leadership*, adalah sebagai berikut:

¹⁰⁴ Bapak Drs. Basuki Agus Priyana, M. Pd selaku Guru SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 19 Mei 2017.

¹⁰⁵ Ibu Dra. Catur Wigati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

“Pengetahuan tentang kesadaran diri yang utuh, memahami siapa dirinya dan lingkungannya, memiliki rasa tanggung jawab serta komitmen tinggi kepada sekolah hingga mampu memberikan keteladanan pada peserta didik yang lain”.¹⁰⁶

Adapun menurut Ibu Dra. Catur Wigiati selaku Guru Kimia di SMA Negeri 3 Malang terkait konsep *personal leadership*, adalah sebagai berikut:

“...anak-anak di sini memiliki sopan santun yang baik, hormat pada guru, misalnya yah ketemu dengan guru selalu menyapa dan salim, hormat pada kakak tingkatnya atau seniornya, kesadaran ini akan mengantarkannya pada kesadaran terhadap nilai-nilai moral yang harus tetap dijaga dalam kehidupannya”.¹⁰⁷

Dari pemaparan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa *personal leadership* adalah Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya. Dimna, kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kesadaran yang mengarahkannya untuk berperilaku yang sesuai dan menjaga nilai-nilai yang ada dalam lingkungannya. Seperti sopan santun, rasa hormat pada guru, hormat pada kakak kelasnya atau seniornya, dan lain sebagainya.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada saat di lapangan, terlihat bahwa peserta didik SMA Negeri 3 Malang selalu menyapa Ibu/Bapak guru yang ditemui atau berpapasan saat berjalan. Beberapa peserta didik terlihat memberikan salam dan mencium tangan guru. Begitu pula tata bahasa dan intonasi suara peserta didik saat

¹⁰⁶ Bapak Budi Nurani, M. Pd selaku Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Malang, pada tanggal 30 Mei 2017.

¹⁰⁷ Ibu Dra. Catur Wigiati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

berbicara pada guru-guru menunjukkan rasa hormat dan penuh sopan santun namun tetap terlihat akrab dan dekat.¹⁰⁸

Maka berdasarkan pemaparan hasil wawancara bersama civitas akademik SMA Negeri 3 Malang, tentang konsep kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) yang ideal, adalah peserta didik memiliki kesadaran diri secara utuh. Kesadaran diri yang utuh, tidak hanya kesadaran akan dirinya, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dan sosial sehingga mampu menjadi dasar dan arahan bagi dirinya dalam berperilaku.

Kesadaran diri yang utuh akan menjadi motor penggerak bagi dirinya dalam berperilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas diri sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik yang lain. Peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang utuh akan memiliki kesadaran diri dalam *manage* potensi diri sehingga berimplikasi pada rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, yaitu semangat melakukan dan memberikan yang terbaik bagi sekolah dan dirinya dengan tetap memegang nilai-nilai moral dalam kehidupannya.

Maka dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang adalah peserta didik harus memiliki kesadaran diri yang utuh, artinya peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang tinggi akan memiliki 6 aspek kesadaran diri, sebagai berikut:

¹⁰⁸ Hasil observasi pada tanggal 18 Mei 2017

a. Kesadaran spiritual

Kesadaran spiritual merupakan kemampuan mengarahkan diri dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang manusia kepada Tuhannya, seperti melaksanakan shalat Dhuha tanpa disuruh guru.

b. Kesadaran akan potensi diri

Kesadaran akan potensi diri, merupakan kemampuan mengenali potensi, minat, dan bakatnya. Kemampuan kemampuan mengidentifikasi kelemahan diri dan kelebihan pada orang lain, jadi kesadaran diri dengan memahami apa potensi yang dimiliki, kesadaran atas kelebihan dan kekurangan diri akan mengarahkan perilakunya kepada tindakan-tindakan yang mampu meningkatkan kualitas dirinya.

c. Kesadaran dalam berperilaku

Kesadaran dalam berperilaku merupakan kemampuan mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan mengontrol perilaku juga mampu menghindarkan dari konflik dan menjaga kerukunan.

d. Kesadaran akan manajemen waktu

Kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam mengelola waktu. Seperti sebagai pengurus OSIS sekaligus sebagai peserta didik memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda, akan tetapi peserta didik harus melaksanakan tugasnya sebagai pelajar, yaitu mengerjakan tugas tepat waktu, memiliki prestasi dalam bidang akademik atau non akademik, dan harus memberi teladan sebagai pengurus OSIS kepada

peserta didik yang lain. Sedangkan disatu sisi harus tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengurus OSIS, maka pengurus OSIS harus memiliki manajemen waktu yang baik.

e. Kesadaran sosial

Kesadaran sosial, merupakan kepekaan kepada temannya dan terhadap lingkungannya. Seperti kemampuan dalam mengidentifikasi teman di kelasnya yang memiliki keadaan ekonomi lemah, maka ketika dilakukan iuran kelas dalam rangka pembuatan jaket angkatan, dia tidak akan meminta iuran pada temannya yang kurang mampu tersebut, akan tetapi akan memberinya sukarela atas dasar iuran bersama teman-teman yang lain.

f. Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya

Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kesadaran yang mengarahkannya untuk berperilaku yang sesuai dan menjaga nilai-nilai yang ada dalam lingkungannya. Seperti sopan santun, rasa hormat pada guru, hormat pada kakak kelasnya atau seniornya, dan lain sebagainya.

2. Strategi Membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang

Strategi merupakan suatu cara dan usaha untuk memperoleh kesuksesan dan keberhasilan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam upaya membangun *personal leadership* pada OSIS, Pembina melaksanakan

program pembinaan OSIS dengan menggunakan cara-cara khusus yang disesuaikan dengan kondisi peserta didik agar tujuan pembinaan tercapai dengan baik. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang:

“Sebagai pembina OSIS, kami melakukan pembinaan pada pengurus OSIS, seperti mendampingi, memfasilitasi dan memberi kebebasan pada pengurus OSIS dalam berkarya dan berkegiatan”.¹⁰⁹

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang bebas dalam menjalankan organisasi, maksudnya mereka bebas dalam memilih dan merekrut pengurus OSIS baru, membuat program kerja yang sesuai dengan minat peserta didik dan membentuk kepanitiaan program kerja, dan lain-lain, jadi kami sebagai pembina OSIS dalam melakukan pembinaan hanya mendampingi, memberi arahan dan memfasilitasi setiap kegiatan OSIS”.¹¹⁰

Selanjutnya menurut Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang sangat mandiri, kami sebagai pembina memberikan kebebasan pada OSIS dalam menjalankan organisasi, kami hanya mendampingi dan memfasilitasi program kerja OSIS, memberi arahan bila diperlukan”.¹¹¹

Dari pemaparan hasil wawancara di atas diketahui bahwa Pembina OSIS melakukan pembinaan kepada OSIS, seperti memberi pendampingan dan

¹⁰⁹ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹¹⁰ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

¹¹¹ Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 19 Mei 2017.

memfasilitasi setiap kegiatan OSIS serta memberi kebebasan yang tinggi, hal ini dilakukan agar OSIS mampu menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya, yaitu sebagai wadah bagi peserta didik dalam menyalurkan dan mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki secara optimal.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang digunakan dalam pelaksanaan program pembinaan yang dilakukan oleh pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu melalui pendampingan, pengarahan, dan memfasilitasi serta memberi kebebasan yang tinggi kepada pengurus OSIS. Berikut merupakan hasil wawancara bersama Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang:

a. Pendampingan

Pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan yang mengayomi. Keberadaan Pembina sebagai pendamping sebagai unsur penggerak atau motivasi bagi pengurus OSIS dalam melaksanakan kegiatan OSIS. Pengurus OSIS juga layaknya peserta didik biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari guru atau Pembina, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan semangat mereka.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait pendampingan pada OSIS SMA Negeri 3 Malang:

“Kami selalu mendampingi OSIS saat melakukan kegiatan, misalnya kegiatan persiapan Purnawiyata, salah satu dari pembina akan hadir menemani sampai kegiatannya selesai”.¹¹²

¹¹² Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“Pembina OSIS ada lima, dan kami memiliki jadwal secara bergantian mendampingi anak-anak OSIS disetiap kegiatan OSIS, di manapun, baik di dalam sekolah atau di luar sekolah”.¹¹³

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa Pembina OSIS selalu mendampingi OSIS dalam implementasi program kerja OSIS. Dimana Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang secara bergantian melakukan pendampingan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Hal yang sama juga disampaikan Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10:

“Setiap OSIS melaksanakan kegiatan apapun akan selalu didampingi Pembina, dimana kami Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang ada 5 guru, jadi kami melakukan pendampingan sesuai jadwal sie”.¹¹⁴

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa Pembina OSIS melaksanakan pendampingan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, dimana Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang sebanyak 5 guru dan untuk jadwal pendampingan dilakukan sesuai jadwal sie.

Selain itu berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada saat di lapangan, terlihat bahwa Bapak Aminullah, S. Pd selaku Pembina OSIS SIE 1 dan SIE 9 menemani peserta didik pada saat kegiatan Smanti

¹¹³ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

¹¹⁴ Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 19 Mei 2017.

Education Festival (SEF) di SMA Negeri 3 Malang. Pada waktu proses kegiatan berlangsung Bapak Aminullah terlihat dekat dengan peserta didik yang hadir mengikuti kegiatan SEF 2017. Kehadiran Pembina pada kegiatan tersebut menjadi motivasi bagi peserta didik dalam melaksanakan kegiatan, hal tersebut dapat terlihat dari suara gemuruh tepuk tangan para peserta didik yang hadir.¹¹⁵

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, maka peneliti melakukan dokumentasi jadwal pendampingan OSIS SMA Negeri 3 Malang sebagai berikut:

Tabel 6. Time Planning Program Kerja OSIS, PK, EKskul, dan Komunitas SMA Negeri 3 Malang Masa Bakti 2016/2017

NAMA KEGIATAN	MINGGU KE-				
	1	2	3	4	5
JANUARI					
Peringatan Maulid Nabi 1435 H					
Smanti Informasi Pendidikan					
FEBRUARI					
Donor darah Tugu					
MARET					
Smanti Education Festival					
B-Development Day					
APRIL					
Puncak Gelar Karya Bhawikarsu					
Opening Party Smanti Sport Festival					
Siding Tengah Jabatan					

¹¹⁵ Hasil Observasi pada tanggal 8 April 2017.

MEI					
Sarasehan					
Purnawiyata					
JUNI					
Pondok Ramadhan 1435 H					
JULI					
Bhawikarsu Bunkasai					
Pasca MPLS					
AGUSTUS					
Rangkaian HUT (English Day)					
Rangkaian HUT (B-Charity)					
Rangkaian HUT (B-Night)					
Perkiraan Final DBL					
SEPTEMBER					
Pagelaran Seni Citra Smanti					
OKTOBER					
Puncak Pilketos					
Bedhol Bhawikarsu					
Sertijab OSIS					
NOVEMBER					
Puncak LPJ					

	SIE 1		SIE 5		SIE 9
	SIE 2		SIE 6		SIE 10
	SIE 3		SIE 7		OSIS/PK
	SIE 4		SIE 8		

Dari tabel time planning OSIS SMA Negeri 3 Malang di atas, diketahui bahwa OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi yang baik dalam menjalankan organisasi. Perencanaan program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang terlihat jelas pada time planning di atas, yaitu 1) Perencanaan program kegiatan, seperti a) Peringatan Maulid Nabi 1435 H, b) Smanti Informasi Pendidikan (SIP), c) Donor Darah Tugu, d) Smanti Education Festival, e) B-Developmant day,

f) Puncak gelar karya Bhawikarsu, g) Opening Party SSF, h) Sidang Tengah Jabatan, i) dan seterusnya. 2) Perencanaan waktu pelaksanaan program kegiatan yang sudah tersusun sesuai tema.

Selanjutnya, OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki pengorganisasian yang baik, hal ini terlihat pada time planning di atas, yaitu pembagian sie sesuai dengan program kegiatan. OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki penentuan evaluasi yang baik, yaitu penentuan waktu evaluasi yang dilaksanakan dua kali, yaitu pada tengah masa jabatan pada minggu ke-tiga bulan April 2017 dan minggu ke-tiga pada bulan November 2017.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembina OSIS selalu mendampingi peserta didik dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan OSIS, yaitu pada proses perencanaan, pengorganisasian sampai evaluasi program kerja OSIS SMA Negeri Malang. Dimana Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang secara bergantian melakukan pendampingan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

b. Pengarahan

Pengarahan atau mengarahkan yaitu kegiatan untuk menggerakkan atau mengarahkan orang lain supaya bisa dan dapat bekerja dengan baik dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Dimana melalui pengarahan, Pembina OSIS diharapkan memberi masukan-masukan

kepada pengurus OSIS, karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja pengurus OSIS.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait peran Pembina OSIS dalam memberi arahan pada OSIS SMA Negeri 3 Malang:

“Kegiatan OSIS sangat banyak, terkadang dalam implementasinya mereka menemukan permasalahan, misalnya ketika kegiatan Wisuda, anggaran yang ditetapkan ternyata tidak sesuai dengan harga sekarang, kan penetapan anggaran November tahun lalu, sementara implementasi kegiatan April, dan harga bahan naik, kemudian panitia rapat dan memutuskan menaikkan saku khas OSIS, nah biasanya panitia kegiatan *share* ke kami (Pembina OSIS) untuk mendapat pengarahannya terkait permasalahan dan keputusan yang telah diambil. Jadi, anak-anak berperan aktif disetiap kegiatan OSIS”.¹¹⁶

Hasil wawancara di atas juga sesuai dengan hasil observasi peneliti pada saat di lapangan bahwa pada saat persiapan kegiatan Wisuda, panitia kegiatan yang diwakili oleh saudara Ismi mendatangi Ibu Catur Wigati selaku Pembina OSIS SIE 2 dan 6 untuk melaporkan hasil rapat internal panitia pelaksana kegiatan Wisuda terkait anggaran kegiatan yang mengalami kenaikan. Menurutnya, planning anggaran kegiatan wisuda yang sudah ditetapkan pada awal masa jabatan bulan November mengalami perubahan di bulan April. Harga bahan mengalami kenaikan, maka panitia kegiatan wisuda mengadakan rapat dan memutuskan menambah anggaran dari saku pribadi peserta didik, Kemudian hasil rapat tersebut dikonsultasikan kepada Pembina OSIS. selanjutnya, Pembina

¹¹⁶ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

OSIS memberi masukan dan saran terkait permasalahan tersebut, diantaranya adalah boleh saja mengambil iuran dari peserta didik asalkan tidak memberatkan.¹¹⁷

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Titik Susianah, M. Si selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“Peran Pembina OSIS di sini salah satunya mengarahkan atau sebagai konsultan bagi OSIS, dimana dalam rapat misalnya mereka sudah menentukan dan menyusun program kerja, kemudian hasilnya akan dikonsultasikan kepada kami selaku Pembina, apakah program kerjanya sesuai atau bertentangan dengan visi misi lembaga, apabila sesuai dan mendukung visi misi lembaga maka diperbolehkan, namun apabila tidak sesuai maka Pembina memberi masukan dan arahan”.¹¹⁸

Selanjutnya menurut Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10:

“Anak-anak pengurus OSIS sangat mandiri dalam menjalankan organisasi, akan tetapi kita tetap memberi pengarahan kepada mereka sebagai masukan agar mereka tetap fokus dengan visi dan misi organisasi”.¹¹⁹

Dari pemaparan hasil wawancara di atas diketahui bahwa Pembina OSIS selalu memberi pengarahan kepada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi. Pengarahan dilakukan agar pengurus OSIS fokus pada visi dan misi organisasi sehingga dapat menjalankan peran secara

¹¹⁷ Observasi pada tanggal 03 April 2017

¹¹⁸ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

¹¹⁹ Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 19 Mei 2017.

optimal. Pengarahan juga diberikan sebagai masukan atas permasalahan yang dihadapi pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi.

Selanjutnya, menurut Ibu Dra. Catur Wigiati selaku Pembina OSIS SMAN Negeri 3 Malang SIE

“Sebenarnya, peserta didik yang masuk di sini termasuk anak-anak yang kelebihan pintar dan kelebihan energi, hanya kelemahannya anak-anak itu belum bisa menerima kekalahan, misalnya OSN kemarin tidak mendapatkan emas, anak tersebut akan mengalami depresi, setiap hari datang ke guru menangis meminta maaf tidak bisa memberikan yang terbaik. Itu dilakukan sampai berminggu-minggu, bahkan ada yang sampai tidak masuk sekolah karena drop secara mental. Jadi kami guru harus kerja sama dengan orang tua kalau diperlukan kami memanggil psikolog untuk memberi semangat dan pengarahan kepada anak tersebut, bahwa dia sudah memberikan yang terbaik untuk sekolah, kami juga membesarkan hatinya bahwa di atas langit masih ada langit, artinya di atas orang pintar masih ada orang pintar”.¹²⁰

Dari pemaparan di atas diketahui bahwa pengarahan Pembina berfungsi sebagai penyemangat dan motivasi untuk selalu berperilaku positif. Dimana melalui pengarahan, diharapkan peserta didik tetap memiliki fokus yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengarahkan Pembina OSIS hanyalah sebatas konsultan, sehingga tidak ada istilah atasan maupun bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran Pembina hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan. Dimana pengarahan dari Pembina OSIS merupakan diharapkan pengurus

¹²⁰ Ibu Dra. Catur Wigiati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

OSIS mampu menjalankan tugasnya dengan maksimal sehingga mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

c. Memfasilitasi

Memfasilitasi merupakan kegiatan pemberian dukungan terhadap kegiatan yang dilaksanakan OSIS yang ada dalam program kerja OSIS. Dengan memberikan dukungan berupa pemberian fasilitas diharapkan OSIS dapat bekerja lebih baik dan program kerja OSIS dapat terealisasi dengan maksimal.

Adapun hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait dukungan yang diberikan dengan memfasilitasi OSIS SMA Negeri 3 Malang:

“Kami selalu memfasilitasi OSIS dalam menjalankan kegiatan-kegiatan, sekolah memberi fasilitas seperti ruang OSIS, lapangan basket, volley, futsal, dan lain-lain, hal ini kami lakukan agar anak-anak memiliki tempat dalam menyalurkan minat dan bakatnya”.¹²¹

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Titik Susianah, M. Si selaku Pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5:

“Program kerja yang dibuat oleh OSIS sangat banyak dan kami mendukungnya dengan memberikan fasilitas, seperti ruang kerja OSIS, lapangan futsal, basket, aula, dan lain-lain”.¹²²

Selanjutnya menurut Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10:

¹²¹ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹²² Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

“Sekolah selalu mendukung kegiatan peserta didik yang kiranya positif mengembangkan potensi yang dimiliki, sarana yang ada di sekolah diberikan guna menunjang pengembangan minat bakat peserta didik, seperti aula, lapangan futsal atau basket dan lain-lain itu semua disediakan untuk digunakan oleh peserta didik guna melatih skillnya biar berkembang”.¹²³

Hasil wawancara di atas juga sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan bahwa di SMA Negeri 3 Malang memaksimalkan lokasi atau halaman kelas menjadi lapangan futsal, basket, dan volly. Pemanfaatan lokasi tersebut menjadi efektif dalam implementasi program kegiatan OSIS di lingkungan sekolah. Adapun untuk OSIS juga disediakan ruang OSIS dan Distro Bhawikarsu sebagai sarana pengembangan jiwa kewirausahaan pada OSIS.¹²⁴

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, maka peneliti melakukan dokumentasi fasilitas OSIS SMA Negeri 3 Malang, seperti ruang OSIS sebagai berikut

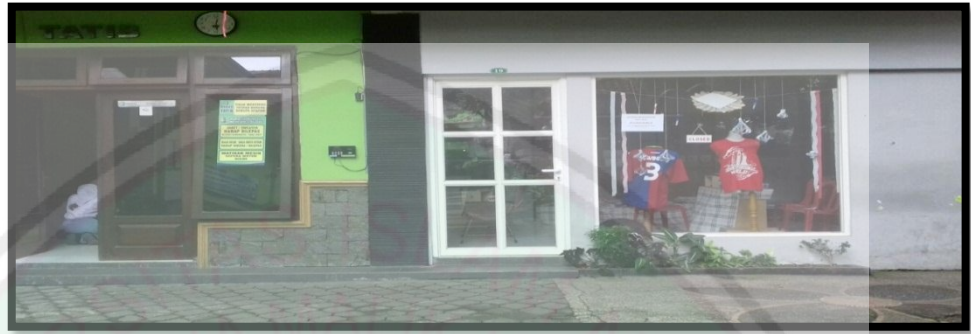


Gambar 4. Ruang OSIS SMA Negeri 3 Malang

¹²³ Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 19 Mei 2017.

¹²⁴ Hasil Observasi pada tanggal 20 Mei 2017

Adapun guna mendukung pengembangan jiwa entrepreneurship peserta didik, sekolah memfasilitasi salah satu program kerja OSIS, yaitu Distro Bhawikarsu.



Gambar 5. Distro Bhawikarsu (SMA Negeri 3 Malang)



Gambar 6. Lapangan Futsal, Volly, dan Basket SMA Negeri 3 Malang

Berdasarkan pemaparan data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembina OSIS memfasilitasi setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh OSIS. Dikarenakan tempat yang terbatas, maka sekolah memaksimalkan tempat yang ada yaitu lapangan basket juga digunakan sebagai lapangan futsal. Selanjutnya, pemberian fasilitas seperti ruang kerja OSIS dan Distro Bhawikarsu sebagaimana gambar terlampir. Hal ini dilakukan agar program kerja OSIS dapat diimplementasikan dan pengembangan potensi peserta didik berkembang optimal.

d. Memberi Kebebasan yang Tinggi

Kebebasan yang tinggi merupakan hak yang diberikan Pembina kepada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi. Kebebasan di sini juga dapat didefinisikan ‘tidak adanya larangan.’ Meskipun demikian, konsep dasar ‘kebebasan’ juga harus memperhatikan ‘tidak adanya intervensi’ dari pihak lain. Artinya bahwa pengurus OSIS bebas dalam berekspresi dan berkarya melalui OSIS selama hal tersebut sesuai dengan visi dan misi OSIS tanpa ada intervensi dari pihak sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait kebebasan yang diberikan pada OSIS SMA Negeri 3 Malang dalam menjalankan organisasi:

“Kami memberi kebebasan kepada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, kami tidak mengatur-atur OSIS harus begini harus begitu, biarkan mereka berkarya sesuai minat dan bakat mereka, kami hanya mendampingi dan memfasilitasi apa yang menjadi program kerja OSIS”.¹²⁵

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Titik Susianah, M. Si selaku Pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang sangat mandiri, mulai dari pemilihan pengurus baru, penyusunan sampai pelaksanaan program kerja dilakukan sendiri, kemudian pembentukan panitia kegiatan masing-masing program kerja, penentuan evaluasi kegiatan dilakukan oleh pengurus OSIS dan lain sebagainya, kami Pembina tidak ikut campur terlalu dalam, kami membiarkan mereka berkarya sesuai

¹²⁵ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

ide mereka dan minat bakat yang mereka miliki, kami memberi kebebasan pada OSIS agar mereka berkembang”.¹²⁶

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10:

“Anak-anak OSIS sangat cerdas, kreatif, dan mandiri dan mereka bukan anak-anak lagi, dalam artian mereka bukan anak kecil yang harus diatur, dituntun, dan diberitahu apa yang harus dilakukan. Mereka sudah memiliki pengetahuannya sendiri, maksudnya mereka sudah memiliki pemahaman sendiri tentang dirinya, tentang apa yang baik dan tidak baik, mereka juga sudah mengerti bakat dan minat yang dimiliki dan tahu bagaimana cara mengembangkannya, yang kami lakukan selain mendampingi, mengarahkan dan memfasilitasi, kami juga memberi kebebasan yang tinggi kepada mereka dalam berapresiasi dan berkarya selama itu positif membangun dan mengembangkan potensi mereka, kami akan selalu mendukung. Dengan memberi kebebasan yang tinggi maka diharapkan bahwa apa yang dimiliki anak-anak itu dapat terekplor, kebebasan ini akan membuat mereka mendapat ruang dalam berkarya sehingga mereka akan merasa aman, senang, merasa damai, sehingga diharapkan mereka dapat mengeluarkan semua ide-ide, kemampuan potensi tanpa merasa dibatasi”.¹²⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa Pembina OSIS memberi kebebasan yang tinggi pada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, sehingga dengan kebebasan tersebut pengurus OSIS dapat leluasa dalam menelurkan ide dan karyanya sehingga mereka mampu berkembang secara optimal.

Kebebasan yang diberikan pada OSIS dalam menjalankan organisasi berdampak positif dalam pengembangan potensi peserta didik. dimana mereka dengan bebas tanpa merasa tertekan mengeluarkan ide dan

¹²⁶ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

¹²⁷ Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 19 Mei 2017.

mengembangkannya sesuai bakat dan minat yang dimiliki. Cara yang digunakan Pembina OSIS dengan memberi kebebasan yang tinggi pada OSIS mampu menjadikan OSIS SMA Negeri 3 Malang menjadi organisasi yang mandiri. Hal ini dibuktikan dengan minmnya campur tangan Pembina OSIS dalam organisasi.

Selanjutnya, menurut para Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang dalam upaya membangun bakat kepemimpinan pada OSIS juga dilakukan melalui program Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) oleh guru dan OSIS. berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, mengatakan:

“Untuk meningkatkan pengetahuan tentang berorganisasi maka peserta didik mendapatkan latihan kepemimpinan atau LDK untuk peserta didik oleh guru dan pengurus OSIS”.¹²⁸

Selanjutnya, menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“Sebelum peserta didik menjadi pengurus OSIS, mereka dibekali pengetahuan tentang berorganisasi melalui kegiatan LDK oleh guru dan pengurus OSIS, kemudian setelah menjadi pngurus OSIS, mendapatkan pelatihan berorganisasi secara spesifik melalui LDK OSIS oleh pengurus OSIS sendiri dengan pemateri-pemateri pilihan yang kompeten dalam bidangnya”.¹²⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa peserta didik mendapatkan pelatihan kepemimpinan melalui Latihan dasar kepemimpinan (LDK) yang diadakan oleh guru dan pengurus OSIS.

Dimana, melalui Latihan dasar Kepemimpinan (LDK) peserta didik yang

¹²⁸ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹²⁹ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

menjadi pengurus OSIS diharapkan mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana berorganisasi.

Selanjutnya, peneliti melakukan observasi yang berkaitan dengan LDK oleh guru dan pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang. berdasarkan penelusuran dokumen, peneliti mendapatkan data tentang LDK OSIS SMA Negeri 3 Malang sebagai berikut:



Gambar 7. Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) OSIS SMA Negeri 3 Malang

Dari pemaparan di atas, diketahui dalam upaya membangun kepemimpinan OSIS, maka pelatihan kepemimpinan melalui program LDK oleh guru dan OSIS diharapkan dapat meningkatkan pemahaman berorganisasi pada peserta didik.

Maka, berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang dilakukan melalui 2 cara, yaitu: 1) Melalui pembinaan dengan cara: pendampingan, pengarahan, memfasilitasi dan memberi kebebasan dalam menjalankan organisasi, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui program Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) guru dan OSIS.

3. Faktor Pendukung Penerapan *Personal Leadership* pada Pengurus OSIS MAN 3 Malang

a. Intelegensi Peserta Didik

Intelegensi merupakan kemampuan untuk belajar dengan lebih baik. Dimana intelegensi juga merupakan kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit. Biasanya peserta didik yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi mereka akan mudah dalam mengerti dan memahami suatu permasalahan dan akan memiliki respon cepat dalam menyesuaikan diri dengan permasalahan yang dihadapi.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor intelegensi peserta didik, mengatakan:

“Peserta didik yang masuk di SMA Negeri 3 merupakan peserta didik yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi, bisa dilihat nilai peserta didik yang diterima di sini. Begitu juga pengurus OSISnya harus memiliki kemampuan intelegensi di atas rata-rata sebab akan memudahkan dalam proses pembinaan”¹³⁰

Selanjutnya menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“Peserta didik di sini termasuk anak-anak yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi, dimana hal ini dikarenakan dalam sistem pendaftaran di SMA Negeri 3 Malang sangat ketat, yaitu hanya mereka yang masuk peringkat 1, 2, dan 3 yang lulus, dan itupun secara online, jadi apabila ada peserta didik yang nilainya lebih tinggi maka secara otomatis akan menggeser posisi peserta didik

¹³⁰ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

yang memiliki nilai dibawahnya. Kemudian untuk menjadi pengurus OSIS juga harus melalui seleksi, selain memang kemauan sendiri peserta didik ketika mendaftar menjadi calon pengurus OSIS akan tetapi juga ada sistem seleksi dari guru dan OSIS sendiri. Maka bisa dipastikan bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki kemampuan IQ di atas rata-rata. Tingkat intelegensi peserta didik juga berpengaruh dalam memahami dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus OSIS”.¹³¹

Selanjutnya menurut Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10 mengatakan:

“Alhamdulillah, peserta didik di SMA Negeri 3 Malang merupakan peserta didik yang memiliki intelegensi yang tinggi jadi sangat berpengaruh pada proses pembinaan, dan mereka juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya, ini bisa dilihat dari kegiatan yang dilaksanakan dengan baik”.¹³²

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara di atas diketahui bahwa peserta didik SMA Negeri 3 Malang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi, dimana dengan intelegensi yang tinggi peserta didik akan lebih mudah memahami dan menjalankan tugas dan tanggungnya sebagai pengurus OSIS, hal ini dapat dilihat dari beberapa program kegiatan OSIS yang terimplementasi dengan baik. Untuk memperkuat data tentang peserta didik SMA Negeri 3 Malang memiliki intelegensi tinggi dapat dilihat pada data statistik PPDB SMA jalur reguler periode 2016 dengan nilai tertinggi oleh SMA Negeri 3 Malang.

¹³¹ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

¹³² Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 10 April 2017.

Statistik PPDB SMA Jalur Reguler periode 2016/2017

Status data : Akhir Diumumkan pada : 2 Jul 2016 12:00 WIB
 Wilayah seleksi : Kota Malang Tanggal seleksi : 30 Jun - 1 Jul 2016

Nama Sekolah	Terendah	Tertinggi	Rata-rata	
SMAN 1 KOTA MALANG	87.90	95.90	89.91	
SMAN 2 KOTA MALANG	71.94	91.76	76.55	
SMAN 3 KOTA MALANG	89.67	96.82	92.17	
SMAN 4 KOTA MALANG	84.74	94.14	86.95	
SMAN 5 KOTA MALANG	79.84	91.26	83.36	
SMAN 6 KOTA MALANG	69.27	86.41	71.49	
SMAN 7 KOTA MALANG	74.93	89.58	78.25	
SMAN 8 KOTA MALANG	83.32	91.43	86.19	
SMAN 9 KOTA MALANG	76.48	90.07	80.52	
SMAN 10 KOTA MALANG	73.42	92.24	79.74	

Gambar 7. Data Statistik PPDB Jalur Reguler Periode 2016/2017.

Dari gambar 12 di atas diketahui bahwa SMA Negeri 3 Malang menduduki peringkat atas dari 15 SMA terbaik di Kota Malang dengan nilai tertinggi yaitu 96,82 dan terendah 89,67. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peserta didik SMA Negeri 3 Malang merupakan peserta didik yang memiliki tingkat intelensi yang tinggi.

Adapun hasil observasi pada saat penelitian di SMA Negeri 3 Malang terlihat banyak prestasi yang diraih oleh peserta didik. Untuk pengurus OSIS, seperti Ketua 1 Anisa Saqiva berprestasi di Olimpiade Ekonomi berskala Nasional.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat intelegensi peserta didik berpengaruh dalam pembentukan *personal leadership*. Intelektual yang tinggi akan memberikan pengaruh dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi, dimana hal ini dapat diketahui dari kegiatan-kegiatan OSIS yang berjalan dengan baik.

b. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Atau kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu yang baru yang relative berbeda dari yang sudah ada, berdasarkan data yang ada yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, orisinalitas dalam berpikir dan kemampuan mengelaborasi.

Adapun hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor pendukung penerapan *personal leadership* pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang, mengatakan:

“Kreativitas anak-anak OSIS bisa dilihat dari program kerja yang telah disusun, contohnya sekarang sedang berlangsung kegiatan Smanti Sport Festival (SSF) yang merupakan salah satu program kerja OSIS, dalam SSF diadakan lomba antar kelas, dimana setiap kelas wajib ikut dan harus menampilkan yang terbaik, dan kegiatan ini akan merangsang inovasi dan daya kreasi peserta didik dan menurut saya program ini sangat kreatif dan positif bagi pengembangan potensi peserta didik di sekolah”.¹³³

Selanjutnya menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang sangat mandiri, kreatif dan bertanggungjawab, seperti kegiatan penggalangan dana untuk memperingati Hari kanker Sedunia dengan mengadakan kegiatan sosial di sekolah yaitu peserta didik memotong dan menggunduli rambutnya dan dikumpulkan, kemudian dijual di salon-salon di

¹³³ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

Kota Malang, dimana uang hasil penjualan donor rambut diserahkan kepada Yayasan Kanker. Dari program kerja OSIS ini dapat diketahui bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki ide-ide baru dan baik dalam penggalangan dana, bahwa penggalan dana tidak harus dilakukan dengan meminta sumbangan di jalan-jalan yang umum dilakukan, OSIS SMA Negeri 3 memiliki ide pengumpulan dana yang berasal dari peserta didik sendiri dengan mendonorkan rambut”¹³⁴.

Dari pemaparan hasil wawancara di atas diketahui bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang sangat kreatif, hal ini dilihat dari program-program kegiatan OSIS, seperti Smanti Sport Festival (SSF) dimana dalam pelaksanaannya kegiatan ini wajib diikuti oleh semua kelas tanpa terkecuali. Kegiatan Smanti Sport Festival (SSF) merupakan rangkaian kegiatan yang disusun oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang, dimana setiap kelas akan menampilkan yang terbaik.

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas maka peneliti melakukan dokumentasi salah satu program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang yang sedang berlangsung saat peneliti melakukan penelitian, yaitu kegiatan Smanti Sport Festival (SSF) sebagai berikut:



Gambar 8. Salah Satu Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu Smanti Sport Festival (SSF)

¹³⁴ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

Selanjutnya, kegiatan penggalangan dana untuk memperingati Hari Kanker Sedunia dengan mengadakan kegiatan sosial di sekolah yaitu peserta didik memotong dan menggunduli rambutnya dan dikumpulkan, kemudian dijual di salon-salon di Kota Malang, dimana uang hasil penjualan donor rambut diserahkan kepada Yayasan Kanker. Dari program kerja OSIS ini dapat diketahui bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki ide-ide baru dan baik dalam penggalangan dana, bahwa penggalan dana tidak harus dilakukan dengan meminta sumbangan di jalan-jalan yang umum dilakukan, OSIS SMA Negeri 3 memiliki ide pengumpulan dana yang berasal dari peserta didik sendiri dengan mendonorkan rambut.

Selanjutnya, hasil observasi yang peneliti dapatkan pada waktu kegiatan penelitian di SMA Negeri 3 Malang, terlihat panitia kegiatan Smanti Education Festival (SEF) setelah selesai kegiatan membagikan lembar angket pada seluruh peserta didik. Hal ini dilakukan guna mengukur keberhasilan kegiatan dan tingkat kepuasan peserta didik dalam mengikuti kegiatan SEF, juga menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi panitia kegiatan SEF.¹³⁵

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program-program kerja yang dibuat dan disusun berupa kegiatan-kegiatan yang bersifat edukasi oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang tersebut menggambarkan daya inovasi dan kreativitas yang akan berpengaruh

¹³⁵ Hasil Dokumentasi

positif dalam pengembangan *personal leadership* peserta didik. Seperti rentetan program kerja yang disusun secara sistematis, dan diimplementasikan secara bertahap hingga pada acara puncak yaitu program kerja Pagelaran Seni Citra Smanti (PSCS), dimana program kerja yang disusun sebelumnya merupakan seleksi untuk menemukan pemenang yang akan tampil pada program PSCS. Jadi, program kerja Pagelaran Seni Citra Smanti (PSCS) merupakan puncak kegiatan OSIS SMA Negeri 3 Malang.

c. Pemberian tanggung jawab/wewenang

Pemberian tanggung jawab/wewenang merupakan pembagian tugas dan tanggung jawab pada pengurus OSIS untuk melakukan tugas mereka dengan cara-cara terbaik yang mungkin dilakukan guna pencapaian tujuan organisasi. Pemberian tanggung jawab/wewenang bisa diartikan sebagai pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada seluruh pengurus OSIS.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor Pemberian tanggung jawab/wewenang, mengatakan:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab dan jobdes yang jelas, itu sudah disusun dalam perencanaan OSIS, dan masing-masing pengurus OSIS memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, satu pengurus OSIS bertanggung jawab satu jabatan lengkap dengan jobdesnya, hal ini dilakukan agar pengurus OSIS fokus menjalankan tugasnya,

kemudian akan mempermudah dalam mengidentifikasi kegagalan ketika evaluasi kerja pada OSIS”.¹³⁶

Hal yang sama juga disampaikan Ibu Dra. Catur Wigati selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 2 dan SIE 6 terkait pemberian tanggung jawab/wewenang pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang, mengatakan:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki struktur yang jelas, begitupun pembagian tugasnya, jadi mereka melaksanakannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Dan di sini tidak pengurus OSIS yang memiliki jabatan lebih dari satu alias rangkap jabatan. Kalau sudah jadi ketua di SIE 1 ya tidak boleh jadi ketua di sie lainnya. Mengapa dibuat demikian, agar anak-anak fokus dan maksimal dalam menjalankan tugasnya.”¹³⁷

Selanjutnya menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“OSIS memiliki struktur dan pembagian tugas yang jelas. Dalam menjalankan tugasnya OSIS memiliki Badan Pengurus Harian (BPH) dari 10 SIE yang ada dan itu sudah jelas tugasnya dan sebagai pengurus inti OSIS tidak boleh rangkap jabatan, misalnya ketua SIE 1 tidak boleh menjadi ketua SIE 3. Masing-masing SIE memiliki manajernya atau ketuanya sendiri-sendiri dan berbeda. Rangkap jabatan di sini tidak dibenarkan sebab dia tidak akan maksimal dalam menjalankan tugas. Jadi kalau sudah jadi ketua di SIE 1 maka tidak akan jadi ketua di SIE lain, begitu pula dalam kegiatan OSIS, setiap kegiatan akan memiliki ketua yang berbeda. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.”¹³⁸

¹³⁶ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹³⁷ Ibu Dra. Catur Wigati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

¹³⁸ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

Adapun untuk memperkuat hasil pemaparan wawancara di atas, peneliti akan menampilkan dokumentasi struktur OSIS dan pembagian SIE beserta program kegiatannya sebagai berikut:

PELINDUNG : HJ. ASRI WIDIAPSARI, M. Pd
SUPERVISOR : WAHYU WIDIASTUTI, M. Pd
PEMBINA OSIS : MUHAMMAD AMINULLAH, S. Pd
DRA. CATUR WIGIYATI
TITIK SUSIANAH, M. Si
FIRMAN, S. Pd, S. Sn
SRI WAHYUDI, S. Pd

SIE 1	: Sovia R	WAKASIE 1	: Fachruddin
SIE 2	: Ismi A	WAKASIE 2	: Syahrizal
SIE 3	: Ovilia I	WAKASIE 3	: Safa C
SIE 4	: Namira 4	WAKASIE 4	: Sekardini
SIE 5	: Dzaqi F	WAKASIE 5	: Putri A
SIE 6	: Safira N	WAKASIE 6	: Sarah R
SIE 7	: Aufa W	WAKASIE 7	: Aldisha
SIE 8	: Annisa N	WAKASIE 8	: Ariana R

SIE 9 : Xavier W
SIE 10 : Sarah A

WAKASIE 9 : Zein M
WAKASIE 10 : Aldista

Tabel 7. Pembagian Masing-Masing Sie Beserta Program Kegiatan

Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang

SIE	PENANGGUNGJAWAB	KETERANGAN KEGIATAN
1.	Sovia Rahmania Fachry	a. SKI (SMANTI Kerohanian Islam) b. BCF (Bhawikarsu Cristian Fammily)
2.	Ismi Anggini Syahrizal Bima	a. BRC (Bhawikarsu Red Cross) b. Panahan c. B-Eager (Karya Ilmiah Remaja)
3.	Ovilia Intan Safa Carrisa	a. Pramuka b. Forsa (Forum Sastra)
4.	Namira fania Sekardini	a. BAC (Bhawikarsu Astronomi Club) b. B-Bolt (Olimpiade Biologi) c. BBC (Bhawikarsu Badminton Club) d. Tennis Meja
5.	Dzaqi Faisal Putri Aisyana	a. Paskibraka b. BX-4 (Pencinta Alam) c. Catur
6.	Safira Nurrahma Sarah Rizky	a. Kopsis
7.	Aufa Wira Aldisha Dwista	a. Foosil (Futsal) b. B-Beam (Basket) c. BVBC (Bhawikarsu Volley Ball Club) d. Tae Kwon Do e. Pencak Silat
8.	Annisa Nindita Ariana	a. B-Choir (Paduan Suara) b. B-Orchestra c. B-Best Dancer d. B-Traditional
9.	M. Xavier Zein Refanza	a. B-Pers b. BEOB (Bhawikarsu Radio) c. IC Team (ICT)

10.	Sarah Ahya Aldista Dwinda	a. BEC (Bhawikarsu English community) b. BNC (Bhawikarsu Nihen Community) c. Teater Air (Drama SMANTI) d. B-Beat (Band SMANTI)
-----	------------------------------	---

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembagian tugas dan tanggung jawab pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang dideskripsikan dengan jelas. Dimana setiap pengurus OSIS bertanggung jawab pada satu program kerja, hal ini dilakukan supaya pengurus OSIS fokus dan dapat menjalankan tugas secara maksimal. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut juga lebih memudahkan dalam mengidentifikasi kegagalan pada saat evaluasi kerja OSIS.

d. Kebebasan dalam menjalankan organisasi

Kebebasan dalam menjalankan organisasi merupakan kebebasan dalam melakukan pekerjaan sebagai pengurus OSIS. Kebebasan dalam melakukan kegiatan sesuai bakat dan minatnya diartikan sebagai sebuah kemerdekaan dari semua bentuk-bentuk larangan ataupun intervensi dari Pembina OSIS atau pihak luar.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor kebebasan dalam menjalankan organisasi, mengatakan:

“Kami memberi kebebasan pada OSIS dalam menjalankan organisasi. Dimana OSIS sendiri merupakan organisasi peserta

didik, yang menjalankan juga peserta didik. Jadi merekalah yang lebih paham tentang kebutuhan organisasinya, tentang program apa yang akan dibuat dan disusun yang sesuai dengan minat mereka sendiri. Maka dengan demikian, pengurus OSIS mampu berkembang sesuai bakat minat peserta didik. Kami hanya mendampingi, dan mengarahkan kalau kira-kira arahan itu diperlukan. Memang harus dipahami bahwa dengan pemberian kebebasan yang tinggi diharapkan mereka bisa bebas berkreasi, berkarya, mengeluarkan ide-ide mereka, sehingga potensi mereka dapat berkembang maksimal, jangan ditekan atau dilarang-larang nanti anak-anak jadi depresi dan sulit berkreaitivitas dan potensi mereka tidak akan berkembang”.¹³⁹

Selanjutnya menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina

OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5:

“Kami memberi kebebasan pada OSIS dalam menjalankan organisasi, seperti mulai dari pemilihan OSIS baru, penyusunan struktur pengurus OSIS, pembuatan dan penyusunan program kerja, pembentukan panitia program kerja, dan penetapan evaluasi kerja, semua ditentukan dan dikerjakan oleh OSIS. Kami cukup mendampingi dan memberi arahan saja”.¹⁴⁰

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa Pembina OSIS memberikan kebebasan yang tinggi bagi pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, pengurus OSIS juga bebas dalam menentukan program kerja sesuai minat bakat peserta didik. Kebebasan berkarya, dan melakukan kegiatan sesuai minat bakatnya akan memotivasi peserta didik lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki kebebasan dalam

¹³⁹ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹⁴⁰ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

menjalankan organisasi, dimana kebebasan tersebut mampu memberi ruang pada peserta didik dalam mengaplikasikan ide dan mengeksplor bakat serta minatnya. Selain itu, kebebasan dalam menjalankan organisasi juga sangat berpengaruh terhadap eksistensi organisasi di sekolah, sebab dengan kebebasan tersebut peserta didik dapat melahirkan program-program kerja yang sesuai dengan minat bakat dan memiliki implikasi pada pengembangan potensi peserta didik secara maksimal.

e. Lingkungan kompetitif (lingkungan sekolah yang bersaing)

Lingkungan yang kompetitif merupakan situasi dan keadaan lingkungan sekolah yang kondusif dalam pengembangan potensi peserta didik. Lingkungan yang menumbuhkan daya saing (kompetitif) akan menumbuhkan minat belajar untuk mendapatkan performa (tampilan) yang terbaik. Dengan adanya daya saing dari lingkungan, peserta didik akan terpicu untuk belajar lebih giat.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor pendukung lingkungan kompetitif, mengatakan:

“Program kerja OSIS penuh selama setahun, dari kegiatan Maulid Nabi sampai kegiatan Bedhol Bhawikarsu bisa dilihat di time planning yang terpajang di depan ruangan saya, artinya sepanjang tahun SMA Negeri 3 Malang akan ramai dengan program kegiatan OSIS sebab semua peserta didik akan ikut aktif berpartisipasi dalam kegiatan tersebut, dan dari kegiatan OSIS tersebut memberi

dampak kepada terciptanya lingkungan yang kondusif untuk bersaing”.¹⁴¹

Selanjutnya menurut Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10 mengatakan:

“OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki program kerja yang telah disusun dan dirancang sistematis, yaitu dari Smanti Education Festival (SEF) hingga ke acara puncak yaitu program PSCS, dimana program kerja ini diimplementasikan mulai dari awal tahun hingga akhir tahun dan wajib diikuti oleh seluruh kelas di SMA Negeri 3 Malang. diawali dengan program SEF merupakan program awal seleksi dari setiap kelas yang ikut kemudian disaring dan yang lulus ke babak selanjutnya akan mengikuti program selanjutnya dan yang terbaik akan tampil pada acara puncak PSCS. Kegiatan OSIS akan berlangsung sepanjang tahun di sekolah dan ini akan melahirkan suasana lingkungan yang kompetitif”.¹⁴²

Selanjutnya menurut Ibu Dra. Catur Wigati selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 2 dan SIE 6:

“Kegiatan OSIS SMA Negeri 3 Malang terus menerus selama setahun penuh, dan wajib diikuti oleh seluruh kelas. Jadi semua peserta didik akan aktif berperan serta dalam kegiatan, dan mereka tentu akan memberikan yang terbaik di kelasnya. Peserta didik yang masih baru yang awalnya masih malu-malu lama kelamaan akan hilang rasa malu-malunya, sebab di sini tidak ada peserta didik yang tidak aktif, jadi tuntutan untuk memberikan yang terbaik dan lingkungan yang mendukung untuk bersaing akan mempengaruhi peserta didik secara positif, yaitu ikut aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan OSIS dan memberikan yang terbaik untuk dirinya, kelasnya, tentu SMA Negeri 3 Malang. lingkungan kompetitif ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan peserta didik dalam beraktivitas di sekolah dan implementasi program kerja OSIS setahun penuh mampu

¹⁴¹ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹⁴² Bapak Sri Wahyudi, S. Pd selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 8 dan SIE 10, pada tanggal 10 April 2017.

menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif dan kompetitif”.¹⁴³

Dari pemaparan wawancara di atas diketahui bahwa program kerja OSIS yang disusun dan diimplementasikan setahun penuh mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bersaing. Dimana lingkungan kompetitif akan berpengaruh positif terhadap pengembangan kepribadian peserta didik di sekolah.

Selanjutnya, berikut ini merupakan dokumentasi time planning program kerja OSIS selama setahun penuh, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Skedual Program Kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang

IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA PADA BULAN	PROGRAM KERJA
JANUARI	1. Peringatan Maulid Nabi 1435 H 2. Smanti Informasi Pendidikan (SIP)
FEBRUARI	1. Donor Darah Tugu
MARET	1. Smanti Education Festival (SEF) 2. B-Development Day
APRIL	1. Puncak Gelar Karya Bhawikarsu 2. Opening Party Smanti Sport Festival 3. Siding Tengah Jabatan
MEI	1. Sarasehan 2. Purnawiyata
JUNI	1. Pondok Ramadhan 1435 H
JULI	1. Bhawikarsu Bunkasai 2. Pasca MPLS
AGUSTUS	1. Rangkaian HUT (English Day) 2. Rangkaian HUT (B-Charity) 3. Rangkaian HUT (B-Night) 4. Perkiraan Final DBL
SEPTEMBER	1. Pagelaran Seni Citra Smanti

¹⁴³ Ibu Dra. Catur Wigiati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

OKTOBER	1. Puncak Pilketos 2. Bedhol Bhawikarsu 3. Sertijab OSIS
NOVEMBER	1. Puncak LPJ

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, maka peneliti melakukan dokumentasi terkait suasana SMA Negeri 3 Malang di bawah ini:



Gambar 9. Suasana perlombaan di lingkungan sekolah SMA Negeri 3 Malang

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang yang disusun mampu mewadahi perkembangan intelektual, bakat dan minat peserta didik, dan implementasi program kerja setahun penuh mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bersaing. Dimana lingkungan kompetitif akan berpengaruh positif terhadap pengembangan kepribadian peserta didik di sekolah.

f. Komitmen yang tinggi

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana peserta didik memihak organisasi serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas phisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh peserta didik.

Komitmen juga merupakan sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengarahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor pendukung penerapan *personal leadership* pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang, mengatakan:

“Kebebasan yang diberikan pada OSIS dalam menjalankan organisasi, yaitu mulai pemilihan pengurus OSIS baru hingga implementasi program kerja, dilaksanakan dengan baik. Hal ini tentu membutuhkan komitmen yang tinggi, kalau mereka tidak memiliki komitmen yang tinggi, baik pada dirinya dan sekolah maka program kerja tidak kan terealisasi dengan baik. Jadi memang situasi organisasi menuntut adanya komitmen yang tinggi pada anak-anak dan mereka mampu menjalankannya dengan baik”¹⁴⁴.

Selanjutnya menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5:

¹⁴⁴ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

“Pengurus OSIS masuk menjadi pengurus itu dengan suka rela tanpa ada paksaan, begitu pula semua SIE yang ada di OSIS. untuk menjadi pengurus OSIS melalui seleksi dan diikuti oleh peserta didik berdasarkan keinginan sendiri, bahkan mereka bebas memilih SIE yang mana yang sesuai dengan minatnya masing-masing. Hal ini dilakukan agar ketika mereka dalam menjalankan tugasnya, mereka menjalankannya dengan senang hati dan rasa memiliki yang tinggi, maka komitmen dalam organisasi akan timbul dengan sendirinya. Dan pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan organisasi, hal ini bisa dilihat dari program kerja yang terimplementasi dengan baik”.¹⁴⁵

Dari pemaparan wawancara di atas diketahui bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki komitmen yang tinggi, hal ini bisa dilihat dari program kerja yang terimplementasi dengan baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa memilih menjadi pengurus OSIS sesuai minat pribadi peserta didik akan berdampak pada maksimalisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dimana pemilihan atas minat pribadi akan berpengaruh kepada rasa memiliki dan rasa senang terhadap tugas yang diamanahkan. Maka tuntutan memberikan yang terbaik untuk dirinya, organisasi, dan sekolah merupakan komitmen yang harus dimiliki pengurus OSIS. Komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap maksimalisasi implementasi program kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa situasi demikian akan sangat mendukung pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

¹⁴⁵ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

g. Pemberian dispensasi

Pemberian dispensasi merupakan kebijakan yang diberikan pihak sekolah kepada peserta didik yang akan mengikuti kegiatan di luar sekolah atau di luar daerah. Pemberian dispensasi ini berupa hak istimewa bagi peserta didik, yaitu dibebaskan dari kegiatan belajar di kelas atau diberi ijin untuk tidak mengikuti proses pembelajaran di sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Dra. Catur Wigati selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 2 dan SIE 6:

“Sekolah memberikan kebijakan pada peserta didik dalam mengembangkan minat dan bakat dengan bentuk pemberian dispensasi. Dispensasi biasanya diberikan pada peserta didik yang mengikuti kegiatan di luar sekolah atau di luar daerah dengan ketentuan membawa nama baik sekolah”.¹⁴⁶

Selanjutnya, hal yang sama juga disampaikan Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5:

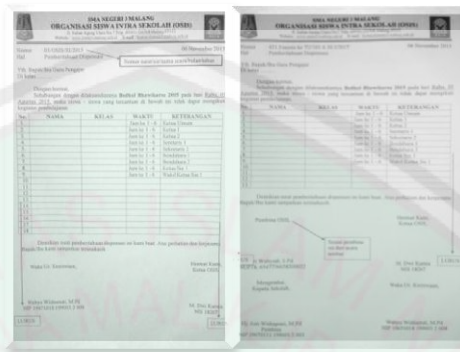
“Sekolah memmberikan dispensasi pada peserta didik yang akan mengikuti kegiatan di luar sekolah atau daerah dengan syarat-syarat khusus”.¹⁴⁷

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa sekolah SMA Negeri 3 Malang memberikan dispensasi bagi peserta didik yang mengikuti kegiatan di luar sekolah atau luar daerah.

¹⁴⁶ Ibu Dra. Catur Wigati, selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 19 Mei 2017.

¹⁴⁷ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, maka peneliti melakukan dokumentasi terhadap surat dispensasi pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang, sebagai berikut:



Gambar 10. Surat Dispensasi

Maka berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa sekolah SMA Negeri 3 Malang mendukung peserta didik dalam mengembangkan potensi, minat dan bakat yang dimiliki melalui pemberian dispensasi. Dimana dengan diberikannya dispensasi tersebut, diharapkan peserta didik dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan potensi, minat, dan bakatnya secara optimal. Oleh karenanya, pemberian dispensasi pada peserta didik dapat berpengaruh pada pengembangan *personal leadership* peserta didik.

h. Program-program unggulan

Program-program unggulan merupakan kegiatan yang dirancang khusus untuk memfasilitasi peserta didik yang berbakat unggul. Dimana melalui program-program unggulan, peserta didik berbakat akan

memperoleh pengayaan (enrichment) sehingga mampu mendukung pengembangan potensi peserta didik secara optimal.

Dalam membangun kepribadian dan kepemimpinan peserta didik, maka sekolah menyediakan program-program unggulan, sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang terkait faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada OSIS dari aspek lembaga pendidikan yaitu di SMA Negeri 3 Malang, mengatakan:¹⁴⁸

“Untuk pembentukan dan pengembangan kepemimpinan, di SMA Negeri 3 Malang ada program kepemimpinan, salah satunya merupakan program unggulan yaitu International Leadership Seminar, ini merupakan bentuk kerjasama sister school SMANTI Malang dengan River Valley Hight School, Singapura. Seminar kepemimpinan tingkat internasional dimana kegiatannya murni dipanitiai oleh pengurus OSIS kedua sekolah tentu dengan pendampingan pembina OSIS”.

Selanjutnya menurut Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SIE 3 dan SIE 5:¹⁴⁹

“Sekolah sangat mendukung pengembangan minat, bakat peserta didik dan untuk membangun pribadi peserta didik agar memiliki pribadi yang unggul, ada beberapa program yang berlakukan misalnya program unggulan seperti Internatinal Leadership Seminar dan program Bhawikarsu Religi, dimana dalam program Bhawikarsu Religi peserta didik harus melakukan kegiatan berdoa bersama sebelum pembelajaran setiap pagi dan ada buku panduannya dengan bacaan doa dan hafalan surat pendek dalam Al-Quran, sedangkan yang non muslim dikumpulkan dalam aula dan berdoa bersama dengan bimbingan guru. Bhawikarsu religi merupakan kegiatan unggulan dan rutin di SMA Negeri 3 Malang, ini merupakan salah satu upaya sekolah dalam membangun pribadi

¹⁴⁸ Wawancara dengan Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd selaku supervisor pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang pada tanggal 03 April 2017.

¹⁴⁹ Ibu Titik Susianah, M. Si selaku pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang SIE 3 dan SIE 5, pada tanggal 17 April 2017.

unggul yang memiliki akhlak baik terutama membentuk civitas akademika yang beriman, bertaqwa, berakhlaqul karimah”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa sekolah juga mengadakan beberapa program pembentukan dan pengembangan kepribadian dan kepemimpinan, seperti program International Leadership Seminar dan Bhawikarsu Religi.

Adapun program kepemimpinan yang merupakan program unggulan SMA Negeri 3 Malang, yaitu International Leadership Seminar, ini merupakan bentuk kerjasama sister school SMANTI Malang dengan River Valley Hight School, Singapura. Seminar kepemimpinan tingkat internasional dimana kegiatannya murni dipanitiai oleh pengurus OSIS kedua sekolah tentu dengan pendampingan pembina OSIS.

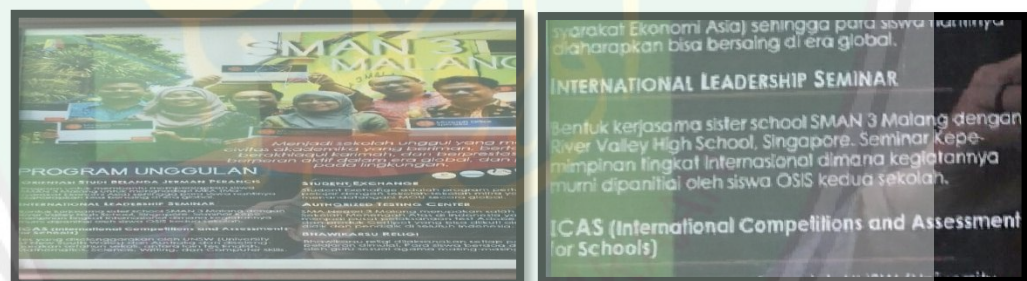
Selanjutnya, program Bhawikarsu Religi, dimana peserta didik harus melakukan kegiatan berdoa bersama sebelum pembelajaran setiap pagi dan ada buku panduannya dengan bacaan doa dan hafalan surat pendek dalam Al-Quran, sedangkan yang non muslim dikumpulkan dalam aula dan berdoa bersama dan dengan bimbingan guru. Bhawikarsu religi merupakan kegiatan unggulan dan rutin di SMA Negeri 3 Malang, ini merupakan salah satu upaya sekolah dalam membangun pribadi unggul yang memiliki akhlak baik terutama membentuk civitas akademika yang beriman, bertaqwa, berakhlaqul karimah.

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, maka peneliti melakukan dokumentasi terkait program-program unggulan SMA Negeri 3 Malang, yaitu sebagai berikut:



Gambar 11. Buku Pedoman Program Bhawikarsu Religi

Selanjutnya, peneliti juga melakukan dokumentasi terkait program International Leadership Seminar SMA Negeri 3 Malang, sebagai berikut:



**Gambar 13. Program Unggulan SMA Negeri 3 Malang,
International Leadership Seminar**

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sekolah SMA Negeri 3 Malang menyediakan program-program unggulan guna pengembangan kepribadian dan kepemimpinan peserta didik, program kegiatan LDK oleh guru dan OSIS. Program kepemimpinan yang merupakan program unggulan SMA Negeri 3

Malang, yaitu International Leadership Seminar, ini merupakan bentuk kerjasama sister school SMANTI Malang dengan River Valley Hight School, Singapura. Seminar kepemimpinan tingkat internasional dimana kegiatannya murni dipanitiai oleh pengurus OSIS kedua sekolah tentu dengan pendampingan pembina OSIS.

Selanjutnya, program Bhawikarsu Religi, dimana peserta didik harus melakukan kegiatan berdoa bersama sebelum pembelajaran setiap pagi dan ada buku panduannya dengan bacaan doa dan hafalan surat pendek dalam Al-Quran, sedangkan yang non muslim dikumpulkan dalam aula dan berdoa bersama dan dengan bimbingan guru. Bhawikarsu religi merupakan kegiatan unggulan dan rutin di SMA Negeri 3 Malang, ini merupakan salah satu upaya sekolah dalam membangun pribadi unggul yang memiliki akhlak baik terutama membentuk civitas akademika yang beriman, bertaqwa, berakhlaqul karimah.

C. HASIL PENELITIAN

1. Konsep *Personal Leadership* yang Ideal Menurut Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang

Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin dirinya sendiri, mengendalikan diri dan mengarahkannya kepada perilaku yang diinginkan. Seorang pemimpin, seharusnya memiliki kepemimpinan diri yang tinggi agar dia mampu

mengendalikan dirinya dan mengarahkannya kepada perilaku yang sesuai sehingga mampu memberikan nilai keteladanan kepada bawahannya.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara bersama civitas akademik SMA Negeri 3 Malang, tentang konsep kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) yang ideal, adalah peserta didik memiliki kesadaran diri secara utuh. Kesadaran diri yang utuh, tidak hanya kesadaran akan dirinya, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dan sosial sehingga mampu menjadi dasar dan arahan bagi dirinya dalam berperilaku.

Kesadaran diri yang utuh akan menjadi motor penggerak bagi dirinya dalam berperilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas diri sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik yang lain. Peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang utuh akan memiliki kesadaran diri dalam *manage* potensi diri sehingga berimplikasi pada rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, yaitu semangat melakukan dan memberikan yang terbaik bagi sekolah dan dirinya dengan tetap memegang nilai-nilai moral dalam kehidupannya.

Maka berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang adalah peserta didik harus memiliki kesadaran diri yang utuh. artinya peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang tinggi akan memiliki 5 aspek kesadaran diri, sebagai berikut:

- a. Kesadaran spiritual

Kesadaran spiritual merupakan kemampuan mengarahkan diri dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang manusia kepada Tuhannya, seperti melaksanakan shalat Dhuha tanpa disuruh guru.

b. Kesadaran akan potensi diri

Kesadaran akan potensi diri, merupakan kemampuan mengenali potensi, minat, dan bakatnya. Kemampuan kemampuan mengidentifikasi kelemahan diri dan kelebihan pada orang lain, jadi kesadaran diri dengan memahami apa potensi yang dimiliki, kesadaran atas kelebihan dan kekurangan diri akan mengarahkan perilakunya kepada tindakan-tindakan yang mampu meningkatkan kualitas dirinya.

c. Kesadaran dalam berperilaku

Kesadaran dalam berperilaku merupakan kemampuan mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan mengontrol perilaku juga mampu menghindarkan dari konflik dan menjaga kerukunan.

d. Kesadaran akan manajemen waktu

Kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam mengelola waktu. Seperti sebagai pengurus OSIS sekaligus sebagai peserta didik memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda, akan tetapi peserta didik harus melaksanakan tugasnya sebagai pelajar, yaitu mengerjakan tugas tepat waktu, memiliki prestasi dalam bidang akademik atau non akademik, dan harus memberi teladan sebagai pengurus OSIS kepada peserta didik yang lain. Sedangkan disatu sisi harus tetap melaksanakan

tugas dan kewajiban sebagai pengurus OSIS, maka pengurus OSIS harus memiliki manajemen waktu yang baik.

e. Kesadaran sosial

Kesadaran sosial, merupakan kepekaan kepada temannya dan terhadap lingkungannya. Seperti kemampuan dalam mengidentifikasi teman di kelasnya yang memiliki keadaan ekonomi lemah, maka ketika dilakukan iuran kelas dalam rangka pembuatan jaket angkatan, dia tidak akan meminta iuran pada temannya yang kurang mampu tersebut, akan tetapi akan memberinya sukarela atas dasar iuran bersama teman-teman yang lain.

f. Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya

Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kesadaran yang mengarahkannya untuk berperilaku yang sesuai dan menjaga nilai-nilai yang ada dalam lingkungannya. Seperti sopan santun, rasa hormat pada guru, hormat pada kakak kelasnya atau seniornya, dan lain sebagainya.

2. Strategi Membangun *Personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang

Berdasarkan hasil pemaparan data, strategi yang digunakan dalam pelaksanaan program pembinaan yang dilakukan oleh pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu melalui 2 cara, 1) Pembinaan dengan cara pendampingan, pengarahan, dan memfasilitasi serta memberi kebebasan yang

tinggi kepada pengurus OSIS, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui Latihan Dasar kepemimpinan LDK) guru dan OSIS, dimana hal ini dilakukan agar OSIS mampu menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya, yaitu sebagai wadah bagi peserta didik dalam menyalurkan dan mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki secara optimal. Berikut ini merupakan pemaparan hasil temuan terkait strategi yang digunakan Pembina OSIS dalam membangun *personal leadership* OSIS SMA Negeri 3 Malang:

a. Pendampingan

Pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan yang mengayomi. Keberadaan Pembina sebagai pendamping sebagai unsur penggerak atau motivasi bagi pengurus OSIS dalam melaksanakan kegiatan OSIS. Pengurus OSIS juga layaknya peserta didik biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari guru atau Pembina, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan semangat mereka.

Berdasarkan pemaparan data di atas, bahwa Pembina OSIS selalu mendampingi peserta didik dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan OSIS, yaitu pada proses perencanaan, pengorganisasian sampai evaluasi program kerja OSIS SMA Negeri Malang. Dimana Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang secara bergantian melakukan pendampingan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

b. Pengarahan

Pengarahan atau mengarahkan yaitu kegiatan untuk menggerakkan atau mengarahkan orang lain supaya bisa dan dapat

bekerja dengan baik dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Dimana melalui pengarahan, Pembina OSIS diharapkan memberi masukan-masukan kepada pengurus OSIS, karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja pengurus OSIS.

Berdasarkan pemaparan data di atas, bahwa dalam mengarahkan Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang hanyalah sebatas konsultan, sehingga tidak ada istilah atasan maupun bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran Pembina hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan. Dimana pengarahan dari Pembina OSIS merupakan diharapkan pengurus OSIS mampu menjalankan tugasnya dengan maksimal sehingga mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

c. Memfasilitasi

Memfasilitasi merupakan kegiatan pemberian dukungan terhadap kegiatan yang dilaksanakan OSIS yang ada dalam program kerja OSIS. Dengan memberikan dukungan berupa pemberian fasilitas diharapkan OSIS dapat bekerja lebih baik dan program kerja OSIS dapat terealisasi dengan maksimal.

Berdasarkan pemaparan data di atas, bahwa Pembina OSIS memfasilitasi setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang. Sekolah memaksimalkan tempat yang ada, hal ini dilakukan karena terbatasnya luas sekolah, yaitu dengan memaksimalkan lapangan,

dimana lapangan basket juga digunakan sebagai lapangan futsal. Selanjutnya, pemberian fasilitas seperti ruang kerja OSIS dan Distro Bhawikarsu sebagaimana gambar terlampir. Hal ini dilakukan agar program kerja OSIS dapat diimplementasikan dan pengembangan potensi peserta didik berkembang optimal.

e. Memberi Kebebasan yang Tinggi dalam berkarya

Kebebasan yang tinggi merupakan hak yang diberikan Pembina kepada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi. Kebebasan di sini juga dapat didefinisikan ‘tidak adanya larangan.’ Meskipun demikian, konsep dasar ‘kebebasan’ juga harus memperhatikan ‘tidak adanya intervensi’ dari pihak lain. Artinya bahwa pengurus OSIS bebas dalam berekspresi dan berkarya melalui OSIS selama hal tersebut sesuai dengan visi dan misi OSIS tanpa ada intervensi dari pihak sekolah.

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas, bahwa Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang memberi kebebasan yang tinggi pada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, sehingga dengan kebebasan tersebut pengurus OSIS dapat leluasa dalam menelurkan ide dan karyanya sehingga mereka mampu berkembang secara optimal.

Kebebasan yang diberikan pada OSIS dalam menjalankan organisasi berdampak positif dalam pengembangan potensi peserta didik. Dimana mereka dengan bebas tanpa merasa tertekan mengeluarkan ide dan mengembangkannya sesuai bakat dan minat yang dimiliki. Cara yang digunakan Pembina OSIS dengan memberi kebebasan yang tinggi pada

OSIS mampu menjadikan OSIS SMA Negeri 3 Malang menjadi organisasi yang mandiri. Hal ini dibuktikan dengan minimnya campur tangan Pembina OSIS dalam organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan pemaparan data di atas, diketahui dalam upaya membangun bakat kepemimpinan pada peserta didik, maka pelatihan kepemimpinan melalui program Latihan dasar kepemimpinan (LDK) oleh guru dan OSIS dimana melalui program tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman berorganisasi pada peserta didik.

Maka, berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang dilakukan melalui 2 cara, yaitu: 1) Melalui pembinaan dengan cara: pendampingan, pengarahan, memfasilitasi dan memberi kebebasan dalam menjalankan organisasi, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui program Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) guru dan OSIS.

3. Faktor Pendukung Penerapan *Personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *personal leadership* OSIS SMA Negeri 3 Malang, adalah:

a. Intelegensi Peserta Didik

Intelektual merupakan kemampuan untuk belajar dengan lebih baik. Dimana intelegensi juga merupakan kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit. Biasanya

peserta didik yang memiliki tingkat intelektual yang tinggi mereka akan mudah dalam mengerti dan memahami suatu permasalahan dan akan memiliki respon cepat dalam menyesuaikan diri dengan permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan pemaparan data di atas bahwa tingkat intelegensi peserta didik berpengaruh dalam pembentukan *personal leadership*. Intelektual yang tinggi akan memberikan pengaruh dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi, dimana hal ini dapat diketahui dari kegiatan-kegiatan OSIS yang berjalan dengan baik.

b. Kreatifitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Atau kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu yang baru yang relative berbeda dari yang sudah ada, berdasarkan data yang ada yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, orisinalitas dalam berpikir dan kemampuan mengelaborasi.

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program-program kerja yang dibuat dan disusun berupa kegiatan-kegiatan yang bersifat edukasi oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang tersebut menggambarkan daya inovasi dan kreativitas yang akan berpengaruh positif dalam pengembangan *personal leadership* peserta didik. Seperti

rentetan program kerja yang disusun secara sistematis, dan diimplementasikan secara bertahap hingga pada acara puncak yaitu program kerja Pagelaran Seni Citra Smanti (PSCS), dimana program kerja yang disusun sebelumnya merupakan seleksi untuk menemukan pemenang yang akan tampil pada program PSCS. Jadi, program kerja Pagelaran Seni Citra Smanti (PSCS) merupakan puncak kegiatan OSIS SMA Negeri 3 Malang.

c. Pemberian tanggung jawab/wewenang

Pemberian tanggung jawab/wewenang merupakan pembagian tugas dan tanggung jawab pada pengurus OSIS untuk melakukan tugas mereka dengan cara-cara terbaik yang mungkin dilakukan guna pencapaian tujuan organisasi. Pemberian tanggung jawab/wewenang bisa diartikan sebagai pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada seluruh pengurus OSIS.

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas, bahwa Pembagian tugas dan tanggung jawab pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang dideskripsikan dengan jelas. Dimana setiap pengurus OSIS bertanggung jawab pada satu program kerja, hal ini dilakukan supaya pengurus OSIS fokus dan dapat menjalankan tugas secara maksimal. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut juga lebih memudahkan dalam mengidentifikasi kegagalan pada saat evaluasi kerja OSIS.

d. Kebebasan dalam menjalankan organisasi

Kebebasan dalam menjalankan organisasi merupakan kebebasan dalam melakukan pekerjaan sebagai pengurus OSIS. Kebebasan dalam melakukan kegiatan sesuai bakat dan minatnya diartikan sebagai sebuah kemerdekaan dari semua bentuk-bentuk larangan ataupun intervensi dari Pembina OSIS atau pihak luar.

Berdasarkan pemaparan data di atas, bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki kebebasan dalam menjalankan organisasi, dimana kebebasan tersebut mampu memberi ruang pada peserta didik dalam mengaplikasikan ide dan mengeksplor bakat serta minatnya. Selain itu, kebebasan dalam menjalankan organisasi juga sangat berpengaruh terhadap eksistensi organisasi di sekolah, sebab dengan kebebasan tersebut peserta didik dapat melahirkan program-program kerja yang sesuai dengan minat bakat dan memiliki implikasi pada pengembangan potensi peserta didik secara maksimal.

e. Lingkungan kompetitif (lingkungan sekolah yang bersaing)

Lingkungan yang kompetitif merupakan situasi dan keadaan lingkungan sekolah yang kondusif dalam pengembangan potensi peserta didik. Lingkungan yang menumbuhkan daya saing (kompetitif) akan menumbuhkan minat belajar untuk mendapatkan performa (tampilan) yang terbaik. Dengan adanya daya saing dari lingkungan, peserta didik akan terpicu untuk belajar lebih giat.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, bahwa program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang yang disusun mampu mewadahi perkembangan intelektual, bakat dan minat peserta didik, dan implementasi program kerja setahun penuh mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bersaing. Dimana lingkungan kompetitif akan berpengaruh positif terhadap pengembangan kepribadian peserta didik di sekolah.

f. Komitmen yang tinggi

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana peserta didik memihak organisasi serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh peserta didik.

Komitmen juga merupakan sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dari pemaparan data di atas, diketahui bahwa pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki komitmen yang tinggi, hal ini bisa dilihat dari program kerja yang terimplementasi dengan baik. Adapun peserta didik SMA Negeri 3 Malang memilih untuk menjadi pengurus OSIS berdasarkan pada kemauan dan minat peserta didik sendiri, sebab memilih menjadi pengurus OSIS sesuai minat pribadi peserta didik akan

berdampak pada maksimalisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dimana pemilihan atas minat pribadi akan berpengaruh kepada rasa memiliki dan rasa senang terhadap tugas yang diamanahkan. Maka tuntutan memberikan yang terbaik untuk dirinya, organisasi, dan sekolah merupakan komitmen yang harus dimiliki pengurus OSIS. Komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap maksimalisasi implementasi program kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa situasi demikian akan sangat mendukung pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

g. Pemberian dispensasi

Pemberian dispensasi merupakan kebijakan yang diberikan pihak sekolah kepada peserta didik yang akan mengikuti kegiatan di luar sekolah atau di luar daerah. Pemberian dispensasi ini berupa hak istimewa bagi peserta didik, yaitu dibebaskan dari kegiatan belajar di kelas atau diberi ijin untuk tidak mengikuti proses pembelajaran di sekolah.

Maka berdasarkan pemaparan data di atas, bahwa sekolah SMA Negeri 3 Malang mendukung peserta didik dalam mengembangkan potensi, minat dan bakat yang dimiliki melalui pemberian dispensasi. Dimana dengan diberikannya dispensasi tersebut, diharapkan peserta didik dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan potensi, minat, dan bakatnya secara optimal. Oleh

karenanya, pemberian dispensasi pada peserta didik dapat berpengaruh pada pengembangan *personal leadership* peserta didik.

h. Program-program unggulan

Program-program unggulan merupakan kegiatan yang dirancang khusus untuk memfasilitasi peserta didik yang berbakat unggul. Dimana melalui program-program unggulan, peserta didik berbakat akan memperoleh pengayaan (*enrichment*) sehingga mampu mendukung pengembangan potensi peserta didik secara optimal.

Berdasarkan pemaparan data di atas, bahwa sekolah SMA Negeri 3 Malang menyediakan program-program unggulan guna pengembangan kepribadian dan kepemimpinan peserta didik, program kegiatan LDK oleh guru dan OSIS. Program kepemimpinan yang merupakan program unggulan SMA Negeri 3 Malang, yaitu International Leadership Seminar, ini merupakan bentuk kerjasama sister school SMANTI Malang dengan River Valley High School, Singapura. Seminar kepemimpinan tingkat internasional dimana kegiatannya murni dipanitiai oleh pengurus OSIS kedua sekolah tentu dengan pendampingan pembina OSIS.

Selanjutnya, program Bhawikarsu Religi, dimana peserta didik harus melakukan kegiatan berdoa bersama sebelum pembelajaran setiap pagi dan ada buku panduannya dengan bacaan doa dan hafalan surat pendek dalam Al-Quran, sedangkan yang non muslim dikumpulkan dalam aula dan berdoa bersama dan dengan bimbingan guru. Bhawikarsu religi merupakan kegiatan unggulan dan rutin di SMA Negeri 3 Malang,

ini merupakan salah satu upaya sekolah dalam membangun pribadi unggul yang memiliki akhlak baik terutama membentuk civitas akademika yang beriman, bertaqwa, berakhlakul karimah. Maka dapat disimpulkan bahwa program-program unggulan memberikan kontribusi pada pengembangan *personal leadership* peserta didik.

Adapun temuan penelitian, akan peneliti deskripsikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 9. Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Konsep <i>personal leadership</i> yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang	Konsep kepemimpinan pribadi (<i>personal leadership</i>) yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang adalah peserta didik harus memiliki kesadaran diri yang utuh. artinya peserta didik yang memiliki <i>personal leadership</i> yang tinggi akan memiliki 6 aspek kesadaran diri, sebagai berikut: a. Kesadaran spiritual Kesadaran spiritual merupakan kemampuan mengarahkan diri dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang manusia kepada Tuhannya, seperti melaksanakan shalat Dhuha tanpa disuruh guru. b. Kesadaran akan potensi diri Kesadaran akan potensi diri, merupakan kemampuan mengenali potensi, minat, dan bakatnya. Kemampuan kemampuan mengidentifikasi kelemahan diri dan kelebihan pada orang lain, jadi kesadaran diri dengan memahami apa potensi yang dimiliki, kesadaran atas kelebihan dan kekurangan diri akan mengarahkan perilakunya kepada tindakan-tindakan yang mampu meningkatkan kualitas dirinya. c. Kesadaran dalam berperilaku Kesadaran dalam berperilaku merupakan kemampuan mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan mengontrol perilaku juga mampu menghindarkan dari konflik

		dan menjaga kerukunan. d. Kesadaran akan manajemen waktu Kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam mengelola waktu. Seperti sebagai pengurus OSIS sekaligus sebagai peserta didik memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda, akan tetapi peserta didik harus melaksanakan tugasnya sebagai pelajar, yaitu mengerjakan tugas tepat waktu, memiliki prestasi dalam bidang akademik atau non akademik, dan harus memberi teladan sebagai pengurus OSIS kepada peserta didik yang lain. Sedangkan disatu sisi harus tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengurus OSIS, maka pengurus OSIS harus memiliki manajemen waktu yang baik. e. Kesadaran sosial Kesadaran sosial, merupakan kepekaan kepada temannya dan terhadap lingkungannya. Seperti kemampuan dalam mengidentifikasi teman di kelasnya yang memiliki keadaan ekonomi lemah, maka ketika dilakukan iuran kelas dalam rangka pembuatan jaket angkatan, dia tidak akan meminta iuran pada temannya yang kurang mampu tersebut, akan tetapi akan memberinya sukarela atas dasar iuran bersama teman-teman yang lain. f. Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kesadaran yang mengarahkannya untuk berperilaku yang sesuai dan menjaga nilai-nilai yang ada dalam lingkungannya. Seperti sopan santun, rasa hormat pada guru, hormat pada kakak kelasnya atau seniornya, dan lain sebagainya.
2.	Strategi membangun <i>personal leadership</i> pada OSIS SMA Negeri 3 Malang	Melalui 2 cara, yaitu: 1) Pembinaan dengan cara pendampingan, pengarahan, dan memfasilitasi serta memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya pada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui Latihan Dasar kepemimpinan LDK) guru dan OSIS, dimana hal ini dilakukan agar OSIS mampu menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya, yaitu sebagai wadah bagi peserta didik dalam menyalurkan dan mengembangkan minat

	dan bakat yang dimiliki secara optimal. Berikut ini merupakan pemaparan hasil temuan terkait strategi yang digunakan Pembina OSIS dalam membangun <i>personal leadership</i> OSIS SMA Negeri 3 Malang, yang <i>pertama</i> yaitu: a. Pendampingan Pembina OSIS selalu mendampingi peserta didik dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan OSIS, yaitu pada proses perencanaan, pengorganisasian sampai evaluasi program kerja OSIS SMA Negeri Malang. Dimana Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang secara bergantian melakukan pendampingan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. b. Pengarahan Dalam mengarahkan Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang hanyalah sebatas konsultan, sehingga tidak ada istilah atasan maupun bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran Pembina hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan. Dimana melalui pengarahan dari Pembina OSIS diharapkan pengurus OSIS tetap fokus menjalankan tugasnya dengan maksimal sehingga mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. c. Memfasilitasi Pembina OSIS memfasilitasi setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang. Sekolah memaksimalkan tempat yang ada, hal ini dilakukan karena terbatasnya luas sekolah, yaitu dengan memaksimalkan lapangan, dimana lapangan basket juga digunakan sebagai lapangan futsal. Selanjutnya, pemberian fasilitas seperti ruang kerja OSIS dan Distro Bhawikarsu sebagaimana gambar terlampir. Hal ini dilakukan agar program kerja OSIS dapat diimplementasikan dan pengembangan potensi peserta didik berkembang optimal. d. Memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang memberi kebebasan yang tinggi pada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, sehingga dengan kebebasan tersebut pengurus OSIS dapat leluasa dalam menelurkan ide dan karyanya sehingga mereka
--	---

		mampu berkembang secara optimal. Kebebasan yang diberikan pada OSIS dalam menjalankan organisasi berdampak positif dalam pengembangan potensi peserta didik. Dimana mereka dengan bebas tanpa merasa tertekan mengeluarkan ide dan mengembangkannya sesuai bakat dan minat yang dimiliki. Cara yang digunakan Pembina OSIS dengan memberi kebebasan yang tinggi pada OSIS mampu menjadikan OSIS SMA Negeri 3 Malang menjadi organisasi yang mandiri. Hal ini dibuktikan dengan minimnya campur tangan Pembina OSIS dalam organisasi. Selanjutnya, yang <i>ke-dua</i> yaitu dalam upaya membangun bakat kepemimpinan pada peserta didik, maka pelatihan kepemimpinan melalui program Latihan dasar kepemimpinan (LDK) oleh guru dan OSIS dimana melalui program tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman berorganisasi pada peserta didik.
3.	Faktor pendukung penerapan <i>personal leadership</i> pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang	a. Intelektual peserta didik Tingkat intelektual peserta didik berpengaruh dalam pembentukan <i>personal leadership</i>. Intelektual yang tinggi akan memberikan pengaruh dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi, dimana hal ini dapat diketahui dari kegiatan-kegiatan OSIS yang berjalan dengan baik. b. Kreativitas Program-program kerja yang dibuat dan disusun berupa kegiatan-kegiatan yang bersifat edukasi oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang tersebut menggambarkan daya inovasi dan kreativitas yang akan berpengaruh positif dalam pengembangan <i>personal leadership</i> peserta didik. Seperti rentetan program kerja yang disusun secara sistematis, dan diimplementasikan secara bertahap hingga pada acara puncak yaitu program kerja Pagelaran Seni Citra Smanti (PSCS), dimana program kerja yang disusun sebelumnya merupakan seleksi untuk menemukan pemenang yang akan tampil pada program PSCS. Jadi, program kerja Pagelaran Seni Citra Smanti (PSCS) merupakan puncak kegiatan

	OSIS SMA Negeri 3 Malang. c. Pemberian tanggung jawab/wewenang Pembagian tugas dan tanggung jawab pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang dideskripsikan dengan jelas. Dimana setiap pengurus OSIS bertanggung jawab pada satu program kerja, hal ini dilakukan supaya pengurus OSIS fokus dan dapat menjalankan tugas secara maksimal. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut juga lebih memudahkan dalam mengidentifikasi kegagalan pada saat evaluasi kerja OSIS. d. Kebebasan dalam menjalankan organisasi pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki kebebasan dalam menjalankan organisasi, dimana kebebasan tersebut mampu memberi ruang pada peserta didik dalam mengaplikasikan ide dan mengeksplor bakat serta minatnya. Selain itu, kebebasan dalam menjalankan organisasi juga sangat berpengaruh terhadap eksistensi organisasi di sekolah, sebab dengan kebebasan tersebut peserta didik dapat melahirkan program-program kerja yang sesuai dengan minat bakat dan memiliki implikasi pada pengembangan potensi peserta didik secara maksimal. e. Lingkungan kompetitif program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang yang disusun mampu mawadahi perkembangan intelektual, bakat dan minat peserta didik, dan implementasi program kerja setahun penuh mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bersaing. Dimana lingkungan kompetitif akan berpengaruh positif terhadap pengembangan kepribadian peserta didik di sekolah. f. Komitmen yang tinggi pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki komitmen yang tinggi, hal ini bisa dilihat dari program kerja yang terimplementasi dengan baik. Adapun peserta didik SMA Negeri 3 Malang memilih untuk menjadi pengurus OSIS berdasarkan pada kemauan dan minat peserta didik sendiri, sebab memilih menjadi pengurus OSIS sesuai minat
--	--

		pribadi peserta didik akan berdampak pada maksimalisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dimana pemilihan atas minat pribadi akan berpengaruh kepada rasa memiliki dan rasa senang terhadap tugas yang diamanahkan. Maka tuntutan memberikan yang terbaik untuk dirinya, organisasi, dan sekolah merupakan komitmen yang harus dimiliki pengurus OSIS. Komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap maksimalisasi implementasi program kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa situasi demikian akan sangat mendukung pengembangan <i>personal leadership</i> pada peserta didik. g. Pemberian dispensasi Sekolah SMA Negeri 3 Malang mendukung peserta didik dalam mengembangkan potensi, minat dan bakat yang dimiliki melalui pemberian dispensasi. Dimana dengan diberikannya dispensasi tersebut, diharapkan peserta didik dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan potensi, minat, dan bakatnya secara optimal. Oleh karenanya, pemberian dispensasi pada peserta didik dapat berpengaruh pada pengembangan <i>personal leadership</i> peserta didik. h. Program-program unggulan sekolah SMA Negeri 3 Malang menyediakan program-program unggulan guna pengembangan kepribadian dan kepemimpinan peserta didik, seperti program kegiatan LDK oleh guru dan OSIS. Program kepemimpinan yang merupakan program unggulan SMA Negeri 3 Malang, yaitu International Leadership Seminar, ini merupakan bentuk kerjasama sister school SMANTI Malang dengan River Valley Hight School, Singapura. Seminar kepemimpinan tingkat internasional dimana kegiatannya murni dipanitiai oleh pengurus OSIS kedua sekolah tentu dengan pendampingan pembina OSIS. Selanjutnya, program Bhawikarsu Religi, dimana peserta didik harus melakukan kegiatan berdoa bersama sebelum pembelajaran setiap pagi dan ada buku panduannya dengan bacaan doa dan hafalan surat pendek dalam Al-Quran, sedangkan yang non muslim dikumpulkan dalam aula dan berdoa bersama
--	--	---

		dan dengan bimbingan guru. Bhawikarsu religi merupakan kegiatan unggulan dan rutin di SMA Negeri 3 Malang, ini merupakan salah satu upaya sekolah dalam membangun pribadi unggul yang memiliki akhlak baik terutama membentuk civitas akademika yang beriman, bertaqwa, berakhlakul karimah. Maka dapat disimpulkan bahwa program-program unggulan memberikan kontribusi pada pengembangan <i>personal leadership</i> peserta didik.
--	--	--



BAB V

PEMBAHASAN

A. Konsep *Personal Leadership* yang Ideal Menurut Civitas Akademik SMA Negeri 3 Malang

Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin dirinya sendiri, mengendalikan diri dan mengarahkannya kepada perilaku yang diinginkan. Seorang pemimpin, seharusnya memiliki kepemimpinan diri yang tinggi agar dia mampu mengendalikan dirinya dan mengarahkannya kepada perilaku yang sesuai sehingga mampu memberikan nilai keteladanan kepada bawahannya.

Menurut Manz yang dikutip oleh Jean, kepemimpinan diri adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk memberikan arahan bagi diri sendiri (*self-directing*) dan memotivasi diri (*self-motivating*) yang diperlukan untuk berperilaku dan bertindak dalam cara-cara yang sesuai.¹⁵⁰

Sedangkan temuan penelitian tentang konsep kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) yang ideal, adalah peserta didik memiliki kesadaran diri secara utuh. Kesadaran diri yang utuh, tidak hanya kesadaran akan dirinya, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dan sosial, sehingga mampu menjadi dasar dan arahan bagi dirinya dalam berperilaku.

Kesadaran diri yang utuh akan menjadi motor penggerak bagi dirinya dalam berperilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas diri sehingga mampu

¹⁵⁰ Lola Jean Jackson, *Self leadership Through Business Decision-Making Models*, Disertasi, University of Phoenix, (September 2004), hal. 29.

menjadi teladan bagi peserta didik yang lain. Peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang utuh akan memiliki kesadaran diri dalam *memanage* potensi diri sehingga berimplikasi pada rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, yaitu semangat melakukan dan memberikan yang terbaik bagi sekolah dan dirinya dengan tetap memegang nilai-nilai moral dalam kehidupannya.

Dari pemaparan temuan penelitian di atas, dapat diketahui bahwa peserta didik harus memiliki kesadaran diri yang utuh. artinya peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang tinggi akan memiliki 6 aspek kesadaran diri, sebagai berikut:

1. Kesadaran spiritual

Kesadaran spiritual merupakan kemampuan mengarahkan diri dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang manusia kepada Tuhannya, seperti melaksanakan shalat Dhuha tanpa disuruh guru.

Kesadaran spiritual merupakan kemampuan yang paling utama yang harus dimiliki peserta didik, hal ini sebagaimana tujuan pendidikan nasional bahwa pendidikan berfungsi untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹⁵¹

¹⁵¹ Undang-Undang SISDIKNAK No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3.

Maka dalam upaya membangun kepribadian peserta didik secara utuh, kemampuan akan kesadaran spiritual harus dimiliki peserta didik. sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Ahmadi bahwa pendidikan harus menyeimbangkan aspek-aspek kemanusiaan secara utuh, dimana di dalamnya terkandung makna yang berkaitan dengan tujuan memelihara dan mengembangkan fitrah serta potensi menuju insan kamil.¹⁵²

Berdasarkan pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kesadaran spiritual merupakan pondasi yang harus dimiliki peserta didik dalam mengembangkan potensi kepribadiannya secara utuh menuju insan kamil sebagaimana tujuan pendidikan nasional dalam UU Sisdiknas. Maka kesadaran spiritual merupakan kemampuan yang utama yang harus dimiliki dalam upaya membangun *personal leadership* pada peserta didik.

2. Kesadaran akan potensi diri

Kesadaran akan potensi diri, merupakan kemampuan mengenali potensi, minat, dan bakatnya. Kemampuan kemampuan mengidentifikasi kelemahan diri dan kelebihan pada orang lain, jadi kesadaran diri dengan memahami apa potensi yang dimiliki, kesadaran atas kelebihan dan kekurangan diri akan mengarahkan perilakunya kepada tindakan-tindakan yang mampu meningkatkan kualitas dirinya.

Menurut Alan dan Sims Jr, kesadaran diri tentang siapa dirinya (*self awareness*), mampu menentukan kapan, bagaimana, dan mengapa ia

¹⁵² Ahmadi, *Perencanaan Sistem Pengajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Gaung Persada P{ress, 2007), hal. 5.

berperilaku, dimana kesadaran ini, menurut beberapa ahli akan mengarah pada pengidentifikasian perilaku mana yang positif atau negative, diperlukan atau tidak bagi dirinya atau pihak lainnya yang akhirnya dapat mengarahkan individu untuk menentukan perilaku mana yang harus diubah, ditingkatkan, atau dibuang dan hal ini dikenal dengan *self evaluation*.¹⁵³

Berdasarkan pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, diketahui bahwa kesadaran akan potensi diri merupakan bentuk *self evaluation*. Dimana peserta didik yang memiliki kesadaran diri akan potensi dirinya dapat menjadikannya dasar untuk memperbaiki diri, meningkatkan pola dan kualitas belajar, atau meningkatkan rasa percaya diri, dan pemahaman terhadap orang lain sehingga hal ini akan berimplikasi positif pada peningkatan kualitas diri.

Maka kesadaran diri akan potensi dirinya merupakan kemampuan yang harus dimiliki dalam upaya membangun *personal leadership* pada peserta didik.

3. Kesadaran dalam berperilaku

Kesadaran dalam berperilaku merupakan kemampuan mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan mengontrol perilaku juga mampu menghindarkan dari konflik dan menjaga kerukunan.

Menurut Neck dan Houghton, kemampuan mengarahkan diri kearah tujuan yang dicapai dengan melakukan *self direction* dalam

¹⁵³ Alan D. Boss & Henry P, Sims Jr. "Every one fails! Using Emotion Regulation...", hal.

pekerjannya dengan melibatkan tujuan-tujuan (pribadinya) yang sejalan dengan kepentingan pencapaian tujuan berorganisasi, atau seperti keinginan untuk berprestasi tinggi.¹⁵⁴

Kesadaran atas kontrol diri yang mampu mengarahkan perilaku peserta didik dalam beraktivitas di sekolah dan menjalankan organisasinya adalah kemampuan *self directing* yang harus dimiliki oleh peserta didik apabila ingin meningkatkan kualitas dirinya dan memberi teladan pada peserta didik yang lain. Dimana kemampuan *self directing* juga mampu menghindarkan dari konflik demi menjaga kerukunan.

Hal yang sama dikemukakan Hoghton dan Neck, kemampuan menjaga perilaku merupakan upaya individu untuk mempengaruhi atau mengarahkan dirinya dengan menggunakan strategi kognitif. Dimana menurut beberapa hasil penelitian manajemen pemikiran konstruktif mampu meningkatkan proses kognitif, perilaku dan keadaan afeksi individual”.¹⁵⁵

Maka berdasarkan pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, diketahui bahwa kesadaran atas kontrol diri merupakan kemampuan yang harus dimiliki dalam upaya membangun *personal leadership* pada peserta didik.

4. Kesadaran akan manajemen waktu

Kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam mengelola waktu. Seperti sebagai pengurus OSIS sekaligus sebagai peserta

¹⁵⁴ Jefry D. Houghton & Christopher Neck, “The Revised Self Leadership..., hal. 682. Jessi Ho & Paul. L. Nesbit, “a Refinement and Extension of the Self leadership..., hal. 463.

¹⁵⁵ Jefry D. Houghton & Christopher Neck, “The Revised Self Leadership..., hal. 696.

didik memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda, akan tetapi peserta didik harus melaksanakan tugasnya sebagai pelajar, yaitu mengerjakan tugas tepat waktu, memiliki prestasi dalam bidang akademik atau non akademik, dan harus memberi teladan sebagai pengurus OSIS kepada peserta didik yang lain. Sedangkan disatu sisi harus tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengurus OSIS, maka pengurus OSIS harus memiliki manajemen waktu yang baik.

Hal ini sebagaimana pendapat Connor, kemampuan mengelola diri sendiri dengan baik sehingga mempermudah dalam pencapaian tujuan merupakan upaya *self managing* individu. Dimana *self managing* merupakan salah satu syarat pembentukan *personal leadership* pada diri seseorang. Semakin jelas tujuan yang ingin diraih akan mudah untuk memimpin diri, khususnya dalam mengarahkan dirinya sendiri kearah tujuan yang ingin dicapai.¹⁵⁶

Berdasarkan pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, diketahui bahwa kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam mengelola diri sendiri dengan baik dengan membuat langkah-langkah prioritas dalam penyelesaian tugas-tugas sebagai pelajar dan sebagai pengurus OSIS, sehingga mempermudah peserta didik dalam mencapai tujuan yang dinginkannya.

¹⁵⁶ Musaheri, *Self leadership: Motor Penggerak Mutu...*, hal. 81.

Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran akan manajemen waktu merupakan kemampuan yang harus dimiliki dalam upaya membangun *personal leadership* secara utuh pada peserta didik.

5. Kesadaran sosial

Kesadaran sosial, merupakan kepekaan kepada temannya dan terhadap lingkungannya. Seperti kemampuan dalam mengidentifikasi teman di kelasnya yang memiliki keadaan ekonomi lemah, maka ketika dilakukan iuran kelas dalam rangka pembuatan jaket angkatan, dia tidak akan meminta iuran pada temannya yang kurang mampu tersebut, akan tetapi akan memberinya sukarela atas dasar iuran bersama teman-teman yang lain.

Hal ini sebagaimana pendapat yang dikemukakan Djajendra, bahwa membangun kepemimpinan diri juga membutuhkan aturan yang menopangnya, ada beberapa aturan yang dapat menumbuhkan dan membentuk kepemimpinan diri, yaitu diantaranya peduli pada orang-orang sekitar, dengan menjadikan orang yang berempati, dan menjaga kepedulian pada kemanusiaan.¹⁵⁷

Berdasarkan pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, diketahui bahwa kesadaran sosial merupakan kepekaan terhadap kondisi orang-orang di sekitar, kemampuan mengidentifikasi masalah-masalah yang ada serta kepeduliaannya terhadap sesama. Dimana kesadaran diri ini

¹⁵⁷ Musaheri, "Self Leadership: Motor Penggerak...", hal. 82

akan berimplikasi pada pembentukan akhlak dan kepribadian peserta didik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki dalam upaya membangun *personal leadership* secara utuh pada peserta didik.

6. Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya

Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kesadaran yang mengarahkannya untuk berperilaku yang sesuai dan menjaga nilai-nilai yang ada dalam lingkungannya. Seperti sopan santun, rasa hormat pada guru, hormat pada kakak kelasnya atau seniorinya, dan lain sebagainya.

Menurut Connor, kesadaran diri (*self awareness*) merupakan dasar dalam meningkatkan pemahaman terhadap orang lain. Pemahaman diri mencakup evaluasi atau penilaian tentang nilai-nilai yang dianutnya dengan melakukan *feedback*/umpan balik dari orang lain, seperti rekan sejawat, teman atau sahabat.¹⁵⁸

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Djajendra, bahwa melakukan hal yang benar dan penuh etika dapat menumbuhkan dan membentuk kepemimpinan diri.¹⁵⁹

Berdasarkan pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, diketahui bahwa kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kemampuan memahami orang lain, menghormati dan menjaga

¹⁵⁸ Musaheri, "Self Ledership: Motor Penggerak...", hal. 82

¹⁵⁹ Musaheri, "Self Ledership: Motor Penggerak...", hal. 82

norma-norma atau nilai-nilai luhur dalam kehidupannya dan lingkungannya. Dimana kesadaran diri ini akan berimplikasi pada pembentukan kepribadian peserta didik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya merupakan kemampuan yang harus dimiliki dalam upaya membangun *personal leadership* secara utuh pada peserta didik.

Adapun menurut Udo Konrandt, dkk Kepemimpinan pribadi didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya.¹⁶⁰

Kesadaran diri yang dimiliki peserta didik dalam *memanage* potensi dirinya merupakan proses dalam diri peserta didik untuk mengarahkan perilaku agar sesuai dengan yang diharapkan sebagaimana pendapat Konrandt di atas. Begitu pula semangat dalam melakukan dan memberikan yang terbaik bagi sekolah dan dirinya merupakan kemampuan dalam meningkatkan motivasi sebagaimana pendapat Konrandt dan Jean di atas.

Proses mempengaruhi diri sendiri merupakan bentuk kesadaran diri yang ada dalam individu peserta didik, yang mampu mengarahkan dirinya dalam berperilaku dan bertindak dalam cara-cara yang sesuai, yaitu tetap menjaga dan memegang nilai-nilai moral dalam berkehidupan sebagaimana pendapat Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang di atas.

¹⁶⁰ Udo Konrandt & Panja Andreben & Thomas Ellwart,. "Self-leadership in organizational teams: A Multilevel Analisis of Moderators", *Eropean ...*, hal. 322.

Adapun menurut Connor yang dikutip Musaheri dijelaskan bahwa, kemampuan memimpin diri sendiri memerlukan persyaratan yang utuh dan saling berkaitan.¹⁶¹ Yaitu kesadaran diri (*self awareness*), mengarahkan diri (*self directing*), mengelola diri (*self managing*), dan penyelesaian diri (*self accomplishment*).

Dari pemaparan temuan penelitian dan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ditemukannya adanya perbedaan pada temuan penelitian, dimana untuk mempejelas, maka peneliti deskripsikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Persamaan dan Perbedaan Teori Connor dan Temuan Penelitian

Connor dalam Musaheri	Temuan Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Kesadaran diri (<i>self awareness</i>), 2. Mengarahkan diri (<i>self directing</i>), 3. Mengelola diri (<i>self managing</i>), 4. Penyelesaian diri (<i>self accomplishment</i>).	1. Kesadaran spiritual 2. Kesadaran akan potensi diri 3. Kesadaran atas kontrol diri 4. Manajemen waktu 5. Kesadaran Sosial 6. Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya	1. Kesadaran diri, 2. Mengarahkan diri 3. Mengelola diri 4. Penyelesaian diri 5. Kesadaran sosial 6. Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya	Kesadaran spiritual

Pada tabel di atas, diketahui bahwa konsep ideal *personal leadership* pada pengurus OSIS (peserta didik) mengharuskan adanya kemampuan kesadaran

¹⁶¹ Musaheri, "Self-leadership: Motor Penggerak Mutu Pendidikan", *Jurnal Pelopor Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (Tahun 2014), hal. 81.

spiritual dan kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya, dimana dengan memiliki kesadaran spiritual dan kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya, peserta didik akan mampu mempengaruhi perilakunya agar sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini sebagaimana hal tersebut sesuai dengan visi misi lembaga SMA Negeri 3 Malang, yaitu membentuk kepribadian yang beriman bertaqwa berakhlakul karimah, dan berperan aktif dalam era global serta peduli terhadap lingkungan. Maka peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang tinggi harus memenuhi enam karakteristik kepemimpinan diri di atas.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa peserta didik yang memiliki derajat kepemimpinan pribadi yang tinggi berupaya memaksimalkan kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang ada dalam dirinya, dimana menurut Goleman Kemampuan interpersonal merupakan kemampuan untuk membangun hubungan sosial yang efektif dalam organisasi berupa mengelola kritik yang membangun, mengelola keragaman, mengelola kecerdasan kelompok. Sedangkan kemampuan interpersonal merupakan kemampuan individual pemimpin dalam mengelola kepribadiannya untuk organisasi berupa kejujuran, integritas, dan kepercayaan.¹⁶²

Maka kepemimpinan pribadi memperlihatkan pentingnya kontrol seseorang atas motivasi, kognisi, maupun tindakannya agar mampu melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Ketika kontrol seseorang atas dirinya mampu menghasilkan tindakan yang diharapkan, baik oleh dirinya

¹⁶² Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, hal.33.

maupun organisasinya, maka dapat dinyatakan bahwa individu tersebut memiliki derajat *personal leadership* yang tinggi.

B. Strategi Membangun *Personal Leadership* pada OSIS MAN 3 Malang

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal agar mampu berperan dengan baik pada masyarakatnya. Untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal sesuai fungsi dan tujuan pendidikan nasional, maka pembinaan kesiswaan perlu dilakukan di sekolah-sekolah, dimana hal ini tertuang dalam Permendiknas nomor 39 Tahun 2008 tentang pembinaan kesiswaan bab 1 disebutkan, bahwa tujuan pembinaan kesiswaan, yaitu:¹⁶³

1. Mengembangkan potensi peserta didik secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas;
2. Memantapkan kepribadian peserta didik untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negative dan betentangan dengan tujuan pendidikan;
3. Mengaktualisasikan potensi peserta didik dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat;
4. Menyiapkan peserta didik agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani (civil society).

¹⁶³ PERMENDIKNAS Nomor 39 Tahun 2008 bab 1

Maka berdasarkan hal tersebut di atas, pembinaan disekolah dilakukan oleh para Pembina guna pengembangan potensi peserta didik secara optimal. Demikian pula, berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pembinaan OSIS sma Negeri 3 Malang dilakukan dalam upaya membantu peserta didik dalam mengembangkan minat dan bakatnya secara optimal.

Pembinaan yang dilakukan oleh pembina OSIS di sekolah berdasarkan Permendiknas nomor 39 Tahun 2008 dimana dalam Bab III pasal 3 dan 4 menyatakan bahwa pembinaan dilaksanakan melalui ekstrakurikuler dan OSIS merupakan organisasi resmi di sekolah. Melalui OSIS peserta didik dapat mengembangkan minat dan bakatnya secara optimal diluar jam pelajaran (kokurikuler).¹⁶⁴

Selanjutnya, berdasarkan hasil temuan penelitian di SMA Negeri 3 Malang diketahui bahwa Pembina OSIS melakukan pembinaan kepada OSIS dengan menggunakan strategi-strategi khusus, hal ini dilakukan agar OSIS mampu mewujudkan aspirasi, potensi, minat, dan bakat peserta didik sehingga dapat berkembang secara optimal.

Melalui pembinaan dengan strategi-strategi khusus, seperti mendampingi, mengarahkan, dan memfasilitasi OSIS serta memberi kebebasan yang tinggi, maka diharapkan OSIS dapat berkembang secara optimal. Kebebasan yang diberikan kan memberi ruang bagi OSIS dalam mengimplementasikan dirinya sebagai sebuah wadah pengembangan potensi peserta didik. Kebebasan ini juga

¹⁶⁴ PERMENDIKNAS Nomor 39 Tahun 2008 bab III Pasal 3 dan 4.

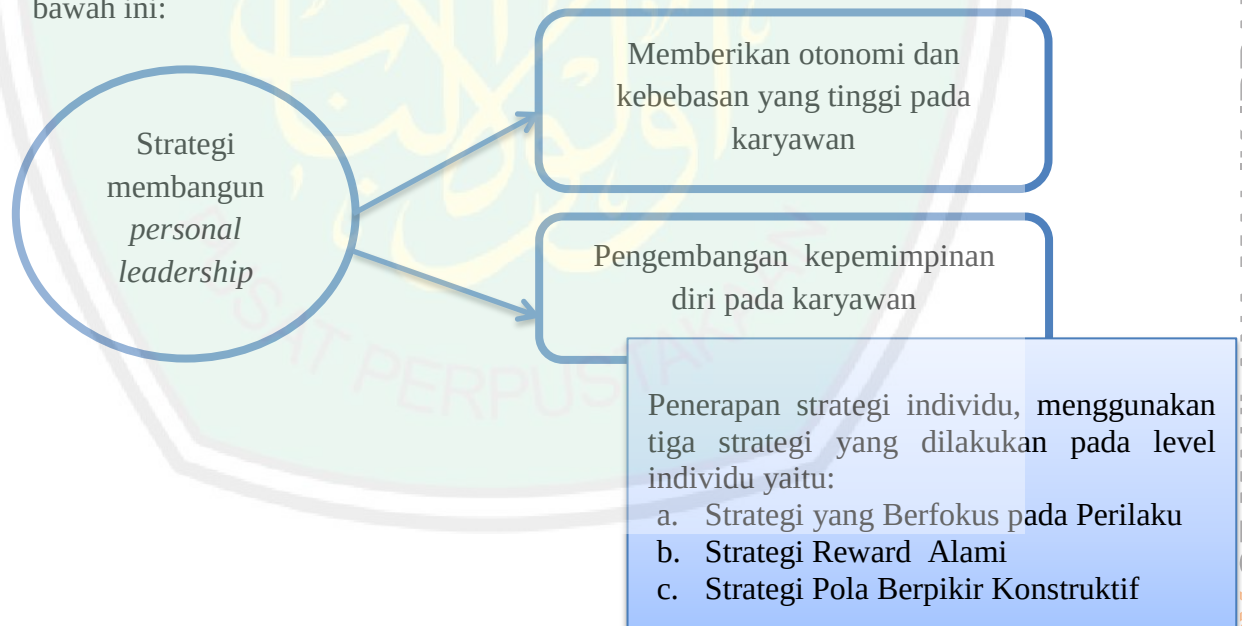
akan membantu peserta didik dalam mengembangkan kemampuannya, idenya, dan segala potensi yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Pearce dan Manz, strategi membangun kepemimpinan diri pada karyawan, melalui dua cara, yaitu 1) Pemberian otonomi dan kebebasan yang tinggi pada karyawan. 2) Melalui sebuah pelatihan pengembangan kepemimpinan diri dengan pemberian materi tentang strategi yang harus diterapkan langsung pada individu. Adapun tujuan dari strategi ini merupakan upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas produk perusahaan, sehingga pengembangan kemampuan kepemimpinan diri di perusahaan penting untuk dilakukan.¹⁶⁵ Dimana upaya tersebut melalui sebuah pelatihan dengan pemberian materi tentang strategi yang harus diterapkan langsung pada individu. Sebab, menurut Pearce dan Manz kepemimpinan pribadi akan memungkinkan terjadinya peningkatan efektivitas individu ketika dilakukan dalam strategi-strategi yang tepat. Artinya, walaupun seseorang memahami dengan baik bagaimana untuk mengontrol pikiran dan tindakannya agar mampu berperilaku dengan baik, ia belum tentu mencapai kepemimpinan pribadi yang tepat. Agar kepemimpinan pribadi dapat dicapai dengan tepat individu perlu menggunakan tiga strategi yang dilakukan pada level individu yaitu: 1) Strategi yang Berfokus pada Perilaku (*Behavior focused strategies*), 2) Strategi Reward Alami (*Natural reward strategies*), 3) Strategi Pola Berpikir Konstruktif (*Constructive thought strategies*).

¹⁶⁵ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 02 (Tahun 2005), hal. 135.

Sedangkan hasil temuan penelitian, strategi yang digunakan dalam pelaksanaan program pembinaan yang dilakukan oleh pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang, melalui 2 cara, yaitu: 1) Pembinaan dengan cara pendampingan, pengarahan, dan memfasilitasi serta memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya kepada pengurus OSIS, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui Latihan Dasar kepemimpinan LDK) guru dan OSIS, dimana hal ini dilakukan agar OSIS mampu menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya, yaitu sebagai wadah bagi peserta didik dalam menyalurkan dan mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki secara optimal.

Untuk lebih memudahkan perbandingan temuan penelitian dan pendapat Pearce dan Manz di atas, maka peneliti akan menyederhanakannya pada bagan di bawah ini:



Gambar 14. Strategi Membangun Kepemimpinan Diri Pearce dan Manz

Berikut merupakan bagan hasil temuan tentang strategi membangun *personal leadership* pada peserta didik di sekolah.



Gambar 15. Bagan Temuan Penelitian tentang Strategi Membangun Personal Leadership

Maka berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa strategi membangun *personal leadership* menurut Pearce dan manz menggunakan dua cara, yaitu: 1) pemberian otonomi dan kebebasan yang tinggi pada karyawan, 2) Pengembangan kepemimpinan diri pada karyawan dengan menggunakan 3 strategi yang diterapkan pada individu karyawan secara langsung. Sedangkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi membangun *personal leadership* pada peserta didik dengan 2 cara, yaitu: 1) Pelatihan kepemimpinan melalui program LDK oleh guru dan OSIS, 2) Pembinaan menggunakan 4 cara,

yaitu: 1) Pendampingan, 2) Pengarahan, 3) Memfasilitasi, 3) Memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya.

Pada dasarnya strategi yang digunakan Pembina OSIS memiliki kesamaan dengan pendapat Pearce dan Manz di atas, yaitu pengembangan kepemimpinan diri pada karyawan melalui pelatihan dengan materi-materi yang berkaitan dengan pemberian strategi dan metoda yang harus diterapkan pada karyawan.

Strategi tersebut ada dalam pemberian kebebasan yang diberikan Pembina OSIS pada peserta didik. Dimana kebebasan dalam menjalankan organisasi, memiliki arti pengurus OSIS bebas membuat dan menyusun program kerja, salah satu program kerja OSIS adalah LDK, dimana dalam kegiatan LDK terdapat pemberian materi-materi yang berkaitan dengan menjalankan dan mengembangkan organisasi. Selanjutnya, strategi pendampingan dan pengarahan pada peserta didik juga berfungsi sebagai masukan-masukan, motivasi bagi peserta didik agar memiliki perilaku yang sesuai sebagaimana strategi Pearce dan Manz di atas. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang digunakan Pembina OSIS merupakan pengembangan strategi Pearce dan Manz.

Selanjutnya, Kebebasan yang diberikan oleh pembina kepada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang dengan memberi kepercayaan kepada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi mampu membentuk dan membangun kepemimpinan pribadi para pengurus OSIS dan mampu membangun *self regulation* para pengurus OSIS sebagaimana pendapat Frese dan Fay. Menurut pendapat Frese dan Fay yang dikutip Boss dan Sims bahwa kepemimpinan pribadi terdiri dari perilaku tertentu dan strategi kognitif yang bertujuan meningkatkan

efektivitas dan kinerja individu dan kepemimpinan pribadi juga merupakan sebuah *self regulation*.¹⁶⁶ Dengan demikian kepemimpinan pribadi dapat dibangun melalui pemberian otonomi dan kebebasan yang tinggi dalam bertindak di dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya, hal yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Robert dan Foti, mereka yang memiliki derajat kepemimpinan pribadi yang tinggi akan merasa amat puas ketika dapat bekerja dalam struktur organisasi yang memungkinkan dimilikinya otonomi dan kebebasan yang lebih tinggi serta motivasi intrinsik.¹⁶⁷

Adapun program pembentukan dan pengembangan kepemimpinan diimplementasikan dalam kegiatan Latihan Dasar kepemimpinan (LDK), yaitu kegiatan LDK oleh guru dan OSIS. Program Latihan Kepemimpinan diberikan oleh pembina kepada pengurus OSIS sebagai salah satu bentuk pembinaan sekolah dalam upaya membangun jiwa kepemimpinan pengurus OSIS juga memberikan pengetahuan tentang bagaimana menjalankan organisasi yang baik.

Hal ini sebagaimana pendapat Wahjosumidjo bahwa latihan kepemimpinan sebagai salah satu jalur pembinaan diarahkan kepada semua pengurus OSIS,¹⁶⁸ Latihan kepemimpinan dalam kerangka OSIS disebut juga Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK). Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) adalah sebuah pelatihan dasar tentang segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinan.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Alan D. Boss & Henry P. Sims, "Everyone Fails! Using ...", hal. 142.

¹⁶⁷ Lola Jean Jackson, "Self-leadership ...", hal. 15

¹⁶⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 246.

¹⁶⁹ Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK), <https://id.m.wikipedia.org> diakses pada 28/2/2017 pukul 12.48 WIB.

Dimana pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal kepemimpinan kepada pengurus OSIS baru yang nantinya akan menjadi pemimpin dari seluruh kesatuan OSIS dari sekolah yang bersangkutan. Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) bagi pengurus OSIS merupakan syarat wajib bagi para pengurus OSIS, dimana melalui pelatihan ini diharapkan mampu memberikan dampak kepada pembentukan kepribadian pengurus OSIS menambah pengetahuan tentang kepemimpinan.

Maka berdasarkan pendapat para ahli serta hasil temuan penelitian di SMA Negeri 3 Malang dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kepemimpinan melalui LDK oleh guru dan OSIS, serta pembinaan melalui strategi pendampingan, pengarahan, memfasilitai, dan memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya pada pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi mampu membangun *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang secara efektif.

C. Faktor Pendukung Penerapan *Personal Leadership* pada Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang

Berdasarkan hasil temuan penelitian di SMA Negeri 3 Malang diketahui bahwa faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada peserta didik, adalah sebagai berikut:

1. Intelegensi Peserta didik

Berdasarkan temuan penelitian intelegensi peserta didik berpengaruh dalam pembentukan *personal leadership*. Intelegensi yang tinggi akan

memberikan pengaruh dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi, dimana hal ini dapat diketahui dari kegiatan-kegiatan OSIS yang berjalan dengan baik.

Sebagaimana pendapat Sudjana bahwa peserta didik menjadi komponen yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan, karena peserta didik merupakan obyek sekaligus subyek dari pembinaan yang dilakukan. Pembinaan sangat dipengaruhi faktor dari peserta didik itu sendiri, diantaranya: bakat, minat, sifat-sifat yang melingkupi, pengetahuan atau taraf intelegensi yang ia miliki hingga keadaan jasmani dari peserta didik.¹⁷⁰

Hal yang sama juga dikemukakan Fajariana dalam penelitiannya bahwa “kemampuan awal merupakan faktor yang sangat penting dalam memperoleh kemampuan baru dalam proses pembelajaran”.¹⁷¹

Dari pemaparan hasil temuan dan pendapat ahli di atas, diketahui bahwa intelegensi peserta didik berpengaruh pada pemahaman dalam menerima, memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Semakin tinggi intelegensi peserta didik, maka akan semakin mudah dalam memahami dan melaksanakan tugasnya.

¹⁷⁰ Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), cet. 2, hal. 9

¹⁷¹ Dewi Endah Fajariana, Pengaruh Kualitas Input, Kopetensi Guru, Sarana dan Prasarana Sekolah dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMAN pada Mata Pelajaran Ekonomi Tahun 2009/2010 di Situbondo. Direvisi 26.11.2013. *Jurnal Pedagogy* Volume 1 Nomor 1 Tahun 2014. ISSN 2354-6948

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa intelegensi peserta didik berpengaruh pada penerapan pengembangan *personal leadership*.

2. Kreativitas

Program-program kerja yang dibuat dan disusun berupa kegiatan-kegiatan yang bersifat edukasi oleh OSIS SMA Negeri 3 Malang tersebut menggambarkan daya inovasi dan kreativitas yang akan berpengaruh positif dalam pengembangan *personal leadership* peserta didik.

Hal ini sebagaimana menurut Pearce dan Manz, kreativitas merupakan anteseden yang penting bagi inovasi individual. semakin tinggi kemampuan individu guna menumbuhkembangkan ide-ide baru, semakin mungkin ia mengembangkan inovasinya yang pada akhirnya akan mempengaruhi inovasi kelompok dan organisasi.¹⁷²

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kreativitas peserta didik berpengaruh pada penerapan pengembangan *personal leadership*.

3. Pemberian tanggung jawab/wewenang

Pembagian tugas dan tanggung jawab pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang dideskripsikan dengan jelas. Dimana setiap pengurus OSIS bertanggung jawab pada satu program kerja, hal ini dilakukan supaya pengurus OSIS fokus dan dapat menjalankan tugas secara maksimal. Adapun

¹⁷² Masood Nawaz, Kaylar, "Creativity, Sel-leadership and Individual Inovation", *The Journal of Commerce*, Vol. 3 No. 03 Juli 2011, hal. 21.

pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut juga lebih memudahkan dalam mengidentifikasi kegagalan pada saat evaluasi kerja OSIS.

Pembagian tugas/wewenang juga dilakukan untuk menghindari rangkap jabatan atau rangkap pekerjaan yang mengakibatkan peserta didik tidak fokus dalam melaksanakan tugas. Sebab semakin banyak tugas dan tanggung jawab maka akan semakin sulit fokus dan situasi demikian akan berimplikasi pada tidak kurang maksimalnya dalam penyelesaian tugas.

Hal ini juga dikemukakan oleh Pearce dan Manz, bahwa semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan kepemimpinan pribadi akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan kepemimpinan pribadi sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.¹⁷³

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian tanggung jawab/wewenang yang jelas, mempengaruhi penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

¹⁷³ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 02 (Tahun 2005), hal. 135.

4. Kebebasan dalam menjalankan organisasi

Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki kebebasan dalam menjalankan organisasi, dimana kebebasan tersebut mampu memberi ruang pada peserta didik dalam mengaplikasikan ide dan mengeksplor bakat serta minatnya. Selain itu, kebebasan dalam menjalankan organisasi juga sangat berpengaruh terhadap eksistensi organisasi di sekolah, sebab dengan kebebasan tersebut peserta didik dapat melahirkan program-program kerja yang sesuai dengan minat bakat dan memiliki implikasi pada pengembangan potensi peserta didik secara maksimal.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robert dan Foti, mereka yang memiliki derajat kepemimpinan pribadi yang tinggi akan merasa amat puas ketika dapat bekerja dalam struktur organisasi yang memungkinkan dimilikinya otonomi dan kebebasan yang lebih tinggi serta motivasi intrinsik.¹⁷⁴

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebebasan dalam menjalankan organisasi menjadi faktor pendukung penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

5. Lingkungan kompetitif

Program kerja OSIS SMA Negeri 3 Malang yang disusun mampu mewadahi perkembangan intelektual, bakat dan minat peserta didik, dan

¹⁷⁴ Lola Jean Jackson, "Self-leadership ...", hal. 15

implementasi program kerja setahun penuh mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bersaing. Dimana lingkungan kompetitif akan berpengaruh positif terhadap pengembangan kepribadian peserta didik di sekolah.

Menurut Cameli yang dikutip oleh Kalyar mengatakan situasi lingkungan organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan teman dalam pembuatan keputusan dan pengidentifikasian pemecahan masalah akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kompetitif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi sehingga lebih memudahkan proses pengembangan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.¹⁷⁵

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kompetitif mampu meningkatkan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

6. Komitmen yang tinggi

Pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang memiliki komitmen yang tinggi, hal ini bisa dilihat dari program kerja yang terimplementasi dengan baik. Adapun peserta didik SMA Negeri 3 Malang memilih untuk menjadi pengurus OSIS berdasarkan pada kemauan dan minat peserta didik sendiri, sebab memilih menjadi pengurus OSIS sesuai minat pribadi peserta didik akan berdampak pada maksimalisasi dalam menjalankan tugas dan

¹⁷⁵ Masood Nawaz, Kaylar, "Creativity, Sel-leadership and Individual Inovation", *The Journal of Commerce*, Vol. 3 No. 03 Juli 2011, hal. 21.

tanggung jawabnya, dimana pemilihan atas minat pribadi akan berpengaruh kepada rasa memiliki dan rasa senang terhadap tugas yang diamanahkan. Maka tuntutan memberikan yang terbaik untuk dirinya, organisasi, dan sekolah merupakan komitmen yang harus dimiliki pengurus OSIS. Komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap maksimalisasi implementasi program kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa situasi demikian akan sangat mendukung pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

Hasil penelitian yang dilakukan Houghton dan Yoho, Neck dan Houghton sebagaimana dikutip Chung, dkk memperlihatkan fakta bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan konsekuensi dari kepemimpinan pribadi mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.¹⁷⁶ Hal yang sama juga dikemukakan oleh Pearce dan Manz, bahwa pengembangan *personal leadership* pada karyawan berdampak pada rasa memiliki dan kebanggaan pada perusahaan akan meningkatkan komitmen pada karyawan.¹⁷⁷

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen yang tinggi merupakan faktor pendukung penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

¹⁷⁶ Anyi Chung & I-Heng Chen & Amber Yun-Ping Lee & Hsien Chun Chen & Yingztu Lin, "Charismatic Leadership and Self leadership: A Relationship of Substitution or supplementation in Contexts of Internalization and Identification?", *Journal Of Organizational Change Management*, Vol. 24 No. 03 (Tahun 2011), hal. 300.

¹⁷⁷ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 02 (Tahun 2005), hal. 135.

7. Pemberian dispensasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian, Sekolah SMA Negeri 3 Malang mendukung peserta didik dalam mengembangkan potensi, minat dan bakat yang dimiliki melalui pemberian dispensasi. Dimana dengan diberikannya dispensasi tersebut, diharapkan peserta didik dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan potensi, minat, dan bakatnya secara optimal. Oleh karenanya, pemberian dispensasi pada peserta didik dapat berpengaruh pada pengembangan *personal leadership* peserta didik.

Pemberian dispensasi pada peserta didik juga merupakan dukungan sekolah. Dengan surat dispensasi, peserta didik bebas menggunakan waktu yang diberikan untuk pengembangan potensi, minat, dan bakat yang dimilikinya. Surat dispensasi bisa diartikan sebagai kebebasan yang diberikan sekolah dari segi waktu, maka apabila hal tersebut digunakan dengan sebaik-baiknya akan berpengaruh kepada pengembangan potensi, minat, dan bakat peserta didik secara maksimal.

Menurut Kalyar, situasi kondisi lingkungan yang kondusif berpengaruh pada pengembangan kepemimpinan diri.¹⁷⁸ Menurut peneliti, sekolah merupakan tempat dimana peserta didik belajar secara formal, dan lingkungan sekolah harus dibuat kondusif agar peserta didik merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas, dimana perhatian dari pihak sekolah seperti memberi dukungan dengan memberikan kebebasan melalui pemberian surat

¹⁷⁸ Masood Nawaz, Kaylar, "Creativity, Sel-leadership and Individual Inovation", *The Journal of Commerce*, Vol. 3 No. 03 Juli 2011, hal. 21.

dispensasi mampu menjadikan lingkungan yang kondusif sebagai tempat pengembangan potensi, minat, dan bakat peserta didik.

Maka berdasarkan temuan penelitian dan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian dispensasi merupakan faktor pendukung penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik.

8. Program-program unggulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian di SMA Negeri 3 Malang, adanya program-program unggulan mampu mendukung penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik. Adapun program unggulan tersebut adalah International Leadership Seminar, dan Bhawikarsu Religi merupakan salah satu upaya sekolah dalam membangun pribadi unggul yang memiliki akhlak baik terutama membentuk civitas akademika yang beriman, bertaqwa, berakhlaqul karimah.

Program-program unggulan merupakan kegiatan yang dirancang khusus untuk memfasilitasi peserta didik yang berbakat unggul. Dimana melalui program-program unggulan, peserta didik berbakat akan memperoleh pengayaan (*enrichment*) sehingga mampu mendukung pengembangan potensi peserta didik secara optimal. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya program-program unggulan di sekolah mampu memberi kontribusi dalam penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor pendukung penerapan pengembangan *personal leadership* pada peserta didik, adalah 1) intelegensi peserta didik, 2) kreativitas, 3) pemberian tugas dan tanggung jawab/wewenang, 4) kebebasan dalam menjalankan organisasi, 5) lingkungan komtetitif, 6) komitmen yang tinggi, 7) pemberian dispensasi, dan 8) program-program unggulan.

Sementara menurut Pearce dan Manz faktor yang mendukung penerapan praktek *personal leadership* adalah *urgency* (keadaan yang sangat *urgent*), komitmen karyawan, kreativitas, *interdependence* (ketergantungan), dan *complexity*.¹⁷⁹

Menurut peneliti, terdapat perbedaan antara temuan penelitian dan teori yang dikemukakan oleh Pearce dan Manz di atas, hal ini dikarenakan pada penelitian Pearce dan Manz penerapan *personal leadership* yang dilakukan pada karyawan atau dunia perusahaan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti terapkan pada dunia pendidikan.

Adapun persamaan dan perbedaan teori Pearce Manz dan hasil temuan penelitian akan peneliti deskripsikan pada tabel di bawah ini:

¹⁷⁹ Craig L. Pearce & Charles C. Manz, "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 02 (Tahun 2005), hal. 135.

**Tabel 11. Tabel Persamaan dan Perbedaan Teori Pearce dan Manz
dengan Temuan Penelitian tentang Faktor Pendukung Penerapan *Personal
Leadership***

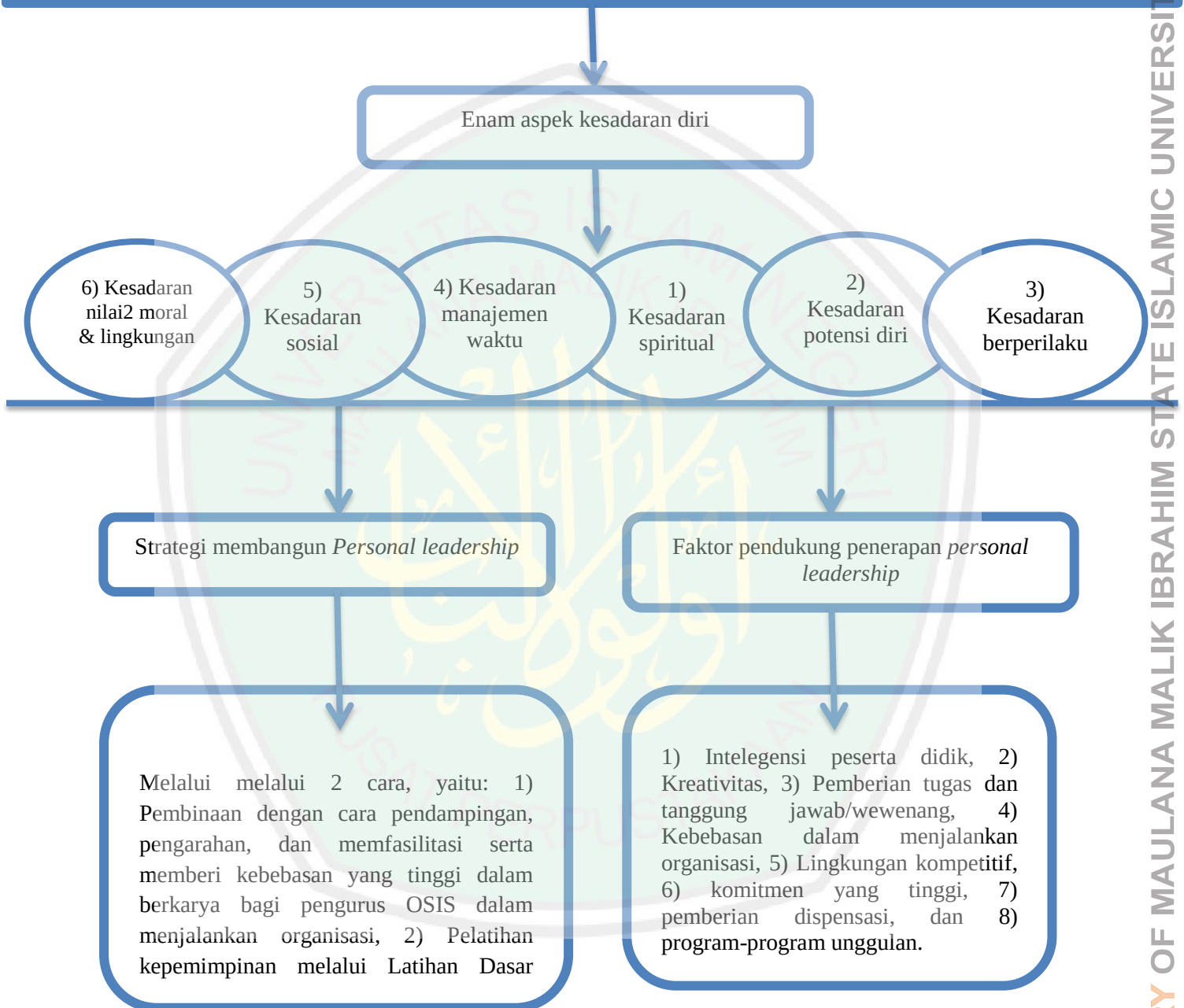
Teori Pearce dan Manz (Karyawan)	Temuan Penelitian (Peserta didik)	Persamaan	Perbedaan
1. <i>urgency</i> (keadaan yang sangat <i>urgent</i>) 2. Komitmen karyawan 3. Kreativitas 4. <i>Interdependence</i> (ketergantungan) 5. <i>Complexity</i>	1. Intelegensi peserta didik 2. Kreativitas 3. Pemberian tanggung jawab/wewenang 4. Kebebasan dalam menjalankan organisasi 5. Lingkungan kompetitif 6. Komitmen yang tinggi 7. Pemberian dispensasi 8. Program-program unggulan	1. Komitmen karyawan 2. Kreativitas 3. Pemberian tanggung jawab/wewenang 4. <i>Complexity</i>	1. Intelegensi peserta didik 2. Kebebasan dalam menjalankan organisasi 3. Lingkungan kompetitif 4. Pemberian dispensasi 5. Program-program unggulan

Menurut peneliti perbedaan pendapat di atas, dikarenakan subjek penelitian yang berbeda, yaitu karyawan dan peserta didik. Maka bisa dipahami apabila terjadi perbedaan hasil temuan.

dalam upaya memperjelas hasil temuan penelitian, maka peneliti akan menyederhanakan hasil temuan melalui bagan dibawah ini:

Konsep Personal Leadership

peserta didik harus memiliki kesadaran diri secara utuh. Kesadaran diri yang utuh, tidak hanya kesadaran akan dirinya, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dan sosial, sehingga mampu menjadi dasar dan arahan bagi dirinya dalam berperilaku. Kesadaran diri yang utuh akan menjadi motor penggerak bagi dirinya dalam berperilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas diri sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik yang lain.



Gambar 16. Bagan Hasil Temuan Penelitian

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Konsep *personal leadership* yang ideal menurut civitas akademik SMA Negeri 3 Malang, adalah peserta didik harus memiliki kesadaran diri secara utuh. Kesadaran diri yang utuh, tidak hanya kesadaran akan dirinya, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dan sosial, sehingga mampu menjadi dasar dan arahan bagi dirinya dalam berperilaku. Kesadaran diri yang utuh akan menjadi motor penggerak bagi dirinya dalam berperilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas diri sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik yang lain. Oleh karena itu, peserta didik yang memiliki *personal leadership* yang tinggi akan memiliki 6 aspek kesadaran diri, yaitu 1) Kesadaran spiritual, 2) Kesadaran akan potensi diri, 3) Kesadaran dalam berperilaku, 4) Kesadaran akan manajemen waktu, 5) Kesadaran sosial, dan 6) Kesadaran akan nilai-nilai moral dan lingkungannya.
2. Strategi membangun *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang melalui melalui 2 cara, yaitu: 1) Pembinaan dengan cara pendampingan, pengarahan, dan memfasilitasi serta memberi kebebasan yang tinggi dalam berkarya bagi pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi, 2) Pelatihan kepemimpinan melalui Latihan Dasar kepemimpinan LDK) guru dan OSIS mampu membangun *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang secara efektif.

3. Faktor pendukung penerapan *personal leadership* pada pengurus OSIS SMA Negeri 3 Malang, yaitu 1) Intelegensi peserta didik, 2) Kreativitas, 3) Pemberian tugas dan tanggung jawab/wewenang, 4) Kebebasan dalam menjalankan organisasi, 5) Lingkungan kompetitif, 6) komitmen yang tinggi, 7) pemberian dispensasi, dan 8) program-program unggulan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka peneliti memberi masukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan, sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada sekolah-sekolah baik pada tingkat dasar maupun pada tingkat atas, bahwa dalam upaya melakukan pembinaan kepada peserta didik sebaiknya digunakan pola pembinaan yang sesuai dengan potensi, minat, dan bakat peserta didik, sehingga program pembinaan menjadi efektif mengembangkan potensi peserta didik.
2. Diharapkan kepada sekolah-sekolah dalam memilih Pembina OSIS sebaiknya memilih guru yang memenuhi standar kompetensi Pembina OSIS, sehingga mampu dan memahami perkembangan peserta didik dengan baik, dan mampu menjalankan perannya dalam upaya membimbing, membina dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.
3. Diharapkan kepada sekolah-sekolah pada tingkat dasar maupun tingkat menengah, agar memberikan perhatian dan dukungan secara penuh pada pengembangan potensi peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Munirul. *Unsur-Unsur Kerangka Berpikir (Dalam Perkuliahan Seminar Proposal)*. Malang: Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pada 11/11/2016.
- Acmat, Zakarija. "Efektivitas Pelatihan Pengembangan Kepribadian dan Kepemimpinan (P2KK)" *Jurnal Humanity*, Vol. 01 No. 02 Maret 2006.
- Ahmadi. *Perencanaan Sistem Pengajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2007.
- Akdon. *Manajemen Strategic of Educational managemen*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Perosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta. 1998.
- Alves, Jose C & Kathi J. Lovelace & Charles C Manz & Dmytro, Matsypura & Fuminory, Toyasaki & Grace Ke. "A Cross-cultural Perspective of Self-Leadership", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 4 Tahun 2006.
- Arti kata diri, www.kamusbesar.com, diakses pada tanggal 18 Maret 2017 pukul 09:37 WIB
- Arti Kata Komitmen dalam KBBI Online diakses pada 13 Februari 2017 pukul 9:15 WIB
- Arti kata Pembina, <http://www.artikata.com>, diakses pada 17/11/2016 pukul 09. 11 WIB
- Arti pribadi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, www.google.com, diakses pada tanggal 18 Maret 2017 pukul 09:20 WIB
- Badruddin. *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: PT Indeks. 2014.
- Baharuddin & Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA. 2012.
- Basrowi & Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakatrta: PT. Renika Cipta. 2009.

Carmeli Abraham , Maitar Ravit , & Jacob Weisberg, “Self-leadership skill and Innovative Behavior at Work”, *International Journal of Manpower* Vol. 27 No. 1 Tahun 2006.

Chung, Anyi & Chen, I-Heng & Lee, Amber Yun-Ping & Chen, Hsien Chun & Lin, Yingztu. “Charismatic Leadership and Self leadership: A Realitionsip of Subtitution or supplementation in Contexts of Internalization and Identification?”. *Journal of Organizational Change Managemen*. Vol. 24 No. 03 Tahun 2011.

Creswell, John W. *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*, terj. Ahmad Lintang Lazuardi, *Penelitian Qualitative & Desain Riset: Memilih di Antara Lima Pendekatan*, Edisi III. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.

D. Boss, Alan & Sims Jr, Henry P,. “Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 02 Tahun 2008.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya Surat Al-Baqarah Ayat 30*. Jakarta: Cahaya Qur'an. 2006.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya Surat Al-Maidah Ayat 48*. Jakarta: Cahaya Qur'an. 2006.

Djafar, Irawati. “Peran Pembina OSIS di SMK Negeri 1 Gorontalo”. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas negeri Gorontalo*. Vol. 3 No. 2 Tahun 2015.

Dokumen SMA Negeri 3 Malang.

Dokumen OSIS SMA Negeri 3 Malang.

Fajariana, Dewi Endah, Pengaruh Kualitas Input, Kopetensi Guru, Sarana dan Prasarana Sekolah dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMAN pada Mata Pelajaran Ekonomi Tahun 2009/2010 di Situbondo. Direvisi 26.11.2013. *Jurnal Pedagogy* Volume 1 Nomor 1 Tahun 2014. ISSN 2354-6948

Ghony, M. Djunaidi & Almansur, Fauzan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.

Hadari, Nawawi & Mimi Martiwi. *Penelitian Terapan*. Jakarta: Reneka Cipta. 2002.

- Ho, Jessie & Nesbit, Paul. L. "A Refinement and Extension of the Self-leadership Scale for the Chinese Context", *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No 05.
- Houghton, Jeffrey D & Neck, Christopher P. "The Revised Self-leadership Questionnaire: Testing a hierarchical Factor Structure for Self-leadership". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No 8 Tahun 2002.
- Irawan, Shandi. *Pengembangan Bakat kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS di SMA N 4 Depok*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. 2011.
- Jackson, Lola Jean. *Self leadership Through Business Decision-Making Models*, Disertasi, University of Phoenix. September 2004.
- Kaylar, Masood Nawaz. "Creativity, Self-leadership and Individual Innovation", *The Journal of Commerce*. Vol. 3 No. 3 Juli 2011.
- Lwin, May dkk. *Cara Mengembangkan Berbagai Komponen Kecerdasan (How to Multiply You'r Child's Intelligence)*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang. 2008.
- Mardalis. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara. 1995.
- Malang times.com diakses pada 12 januari 2017 pukul 10.17 WIB
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN-Maliki Press. 2010.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2008.
- Mulyono, Fransisca. "Self Leadership: Sebuah Pendekatan". Vol. 16 No. 1. Januari 2012.
- Musaheri, "Self-leadership: Motor Penggerak Mutu Pendidikan", *Jurnal Pelopor Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2014
- Neck, Christopher P. & Hossein, Nouri & Godwin, Jeffrey L. "How self-leadership affects the goal-setting process". *Human Resource Management Review*. Vol 13 Tahun 2003.

- Pearce, Craig L& Manz, Charles C. "The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work". *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 2 Tahun 2005.
- Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi dan Makalah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2015.
- Prastoworo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.
- Profil SMA Negeri 3 Malang*, www.sman3-malang.sch.id, diakses pada 21 Maret 2017 pada pukul 12. 37 WIB.
- Rahim, Farida. *Pembelajaran Membaca di Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007
- Riyadiningsih, Hening. "Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi dalam Pengembangan kepemimpinan Efektif". *Jurnal Manajemen* Tahun 2012.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka. 2002.
- Sudja, I Nengah & Kusmaningtyas, Amiartuti. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen pada profesi dan profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali" *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* Vol. 09 No. 02 April 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen) Nomor: 226/C/Kep/0/1992.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press. 2005.
- Sutopo. *Metode penelitian kualitatif*. Surakarta: UNS Press. 2006.
- Udo, Konrandt & Panja, Andreben, & Thomas, Ellwart. "Self-leadership in organizational teams: A Multilevel Analisis of Moderators". *Eropean Journal of Work and Organizational Psychology* Tahun 2009.
- Umar, Ali. *Pembinaan Sikap Kepemimpinan Siswa Melalui Kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. 2014.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 1999.

Wahyudi & Saenong, Ilham, *Corruption Perception Index 2015*, www.ti.or.id, diakses pada tanggal 24/2/2017 pukul. 10.51 WIB

Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks. 2015.

Yulianto, & Kagungan, Dian & Sulistiowati, Rahayu & Caturini, Indriyat. *Pelatihan Kepemimpinan Pada Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Timur*. Lampung: Universitas Lampung. 2012.



Lampiran-Lampiran





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/26/2017
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

16 Maret 2017

Kepada
Yth. Kepala BAKESBANGPOL Kab.Malang
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Sulis Maryati
NIM : 15710017
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Ahmad Barizi, M.A.
2. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
Judul Tesis : Strategi Membangun Personal Leadership pada OSIS SMAN 3 Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/26/2017
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

16 Maret 2017

Kepada
Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kota Malang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Sulis Maryati
NIM : 15710017
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Ahmad Barizi, M.A.
2. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
Judul Tesis : Strategi Membangun Personal Leadership pada OSIS SMAN 3 Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032



PEMERINTAH KOTA MALANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. A. Yani No. 98 Telp. (0341) 491180 Fax. 474254
M A L A N G

Kode Pos 65125

REKOMENDASI PELAKSANAAN PENELITIAN
NOMOR : 072/462.03.P/35.73.406/2017

Berdasarkan pemenuhan ketentuan persyaratan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Pelayanan Pemberian Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian dan Praktek Kerja Lapangan di Lingkungan Pemerintah Kota Malang Oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang serta menunjuk surat Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang No. Un.03.PPs/HM.01.1/26/2017 tanggal 16 Maret 2017 perihal : Permohonan Ijin Penelitian, kepada pihak sebagaimana disebut di bawah ini :

- a. Nama : SULIS MARYATI. (peserta : - orang terlampir).
- b. Nomor Identitas : 15710017.
- c. Judul Penelitian : strategi Membangun Personal Leadership pada OSIS SMAN 3 Malang.

dinyatakan memenuhi persyaratan untuk melaksanakan penelitian tugas tesis yang berlokasi di :
- UPT. Dinas Pendidikan Prov. Jatim.

Sepanjang yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. Tidak melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul, maksud dan tujuan penelitian;
- b. Menjaga perilaku dan mentaati tata tertib yang berlaku pada Lokasi tersebut di atas;
- c. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan masa berlaku rekomendasi ini adalah sejak tanggal *ditetapkan s/d 21 April 2017*.

Malang, 21 Maret 2017
An. KEPALA BAKESBANGPOL
KOTA MALANG
Sekretaris,


Drs. KUNTJORO TRIATMADJI
Pembina Tk. I
NIP. 19600212199111 1 001

Tembusan :
Yth. Sdr. - Direktur Pascasarjana UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang;
Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/26/2017
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

16 Maret 2017

Kepada
Yth. Kepala SMAN 3 Malang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Sulis Maryati
NIM : 15710017
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Ahmad Barizi, M.A.
2. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
Judul Tesis : Strategi Membangun Personal Leadership pada OSIS SMAN 3 Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui,
Kepala Sub Bagian Tata Usaha
Kabang Dinas Pendidikan Wilayah
Kota Malang dan Kota Batu
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur
DINAS PENDIDIKAN
KOTA MALANG DAN KOTA BATU
TIMUR
JONO, SH, MM.
Penata TK I
Nip. 19670714 199412 1 003



Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.
NIP. 195112311983031032



PEMERINTAH PROPINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 3 MALANG
Jl. Sultan Agung Utara No. 7 (0341) 324768 Fax. (0341) 341530 e-mail: humas@smn3-malang.sch.id
KOTA MALANG Kode Pos 65111

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 070/ ~~2020~~ /101.6.103/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 3 Malang, menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

N a m a : SULIS MARYATI
NIK : 15710017
Jenjang : Mangister Manajemen Pendidikan Islam
Univ./ PT. : Univ. Islam Malik Ibrahim Malang

yang bersangkutan telah mengadakan PKL/ ~~KKN~~/ penelitian/ ~~survey~~/ observasi ilmiah *) di SMA Negeri 3 Malang berkaitan dengan tugas akademisnya, dengan keterangan sebagai berikut :

Judul/ Topic/ Fokus : Membangun Personal Leadership pada OSIS SMAN 3 Malang

Waktu kegiatan : Maret - ~~Juni~~ 2017
Pemandu Lapangan : Dra. Wahyu Widiastuti, M.Pd

Demikian keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Malang
Pada tanggal : 19 April 2017
Kepala Sekolah,



Hi. DRA WIDIAPSARI, M.Pd
Pembina
NIP. 19670111 199003 2 003

*) coret yang tidak perlu

LAMPIRAN

Judul:

Membangun *Personal Leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang

Pedoman Wawancara

(Pembina OSIS SMA Negeri 3 Malang)

Nama :

Jabatan :

Hari/Tanggal :

Ttd :

Ketentuan:

Wawancara pada penelitian ini merupakan wawancara mendalam, jadi pedoman wawancara ini hanya sebagai instrumen penelitian, pertanyaan penelitian bisa mengalami perubahan mengikuti jawaban informan.

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kepemimpinan OSIS SMA Negeri 3 Malang?
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terkait konsep yang ideal *personal leadership* yang harusnya dimiliki peserta didik sebagai pengurus OSIS?
3. Bagaimana cara bapak/ibu melakukan pembinaan pada OSIS SMA Negeri 3 Malang?
4. Apa saja yang harus diberikan atau dilakukan untuk mendukung penerapan *personal leadership* pada OSIS SMA Negeri 3 Malang?

LAMPIRAN 1

PROFIL PEMBINA OSIS SMA NEGERI 3 MALANG



Nama : Dra. Wahyu Widhiastuti, M. Pd
 NIP : 19671018 199003 2 008
 Jabatan/Pangkat : Waka kesiswaan/Supervisor
 OSIS
 Guru : Guru Geografi
 Alamat : Villa Bukit Sengkalang AP. 6
 Malang



Nama : Titik Susianah, M. Si
 NIP : 19791112 2006042 030
 Jabatan/Pangkat : Guru Pertama/Pemula Muda
 Tk. I Staff Waka kesiswaan
 Guru : Guru Kimia
 Alamat : Jl. Bero 24 RT. 02/07
 Sododadi Lawang



Nama : Sri Wahyudi, S. Pd
 NIP : -
 Jabatan/Pangkat : Pembina OSIS
 Guru : Guru Bahasa Indonesia
 Alamat : Jl. J. A. Supriatno II No. 33
 Malang



Nama : Dra. Cutar Wagiyati
 NIP : 19661021 199802 2 002
 Jabatan/Pangkat : Guru Madya/Pembina
 Pembina OSIS
 Guru : Guru Fisika
 Alamat : Pondok Bimbing Indah N. 1/11
 G. Malang



Nama : M. Fuzman Muschofa, S. Pd. I
 NIP : 19771009 200604 1 013
 Jabatan/Pangkat : Guru Madya/Pemula Madya Tk. I
 Pembina OSIS
 Guru : Guru Agama Islam
 Alamat : Jl. P. B. Sudirman No. 9 RT. 01
 RW. II Yosoroti, Jember



Nama : Muhammad Aminullah, S. Pd
 NIP : -
 Jabatan/Pangkat : Pembina OSIS
 Guru : Guru Agama Islam
 Alamat : Jl. Cengger Ayam 25 Malang

LAMPIRAN

DATA NARASUMBER

PEMBINA OSIS DAN PENGURUS OSIS SMA NEGERI 3 MALANG

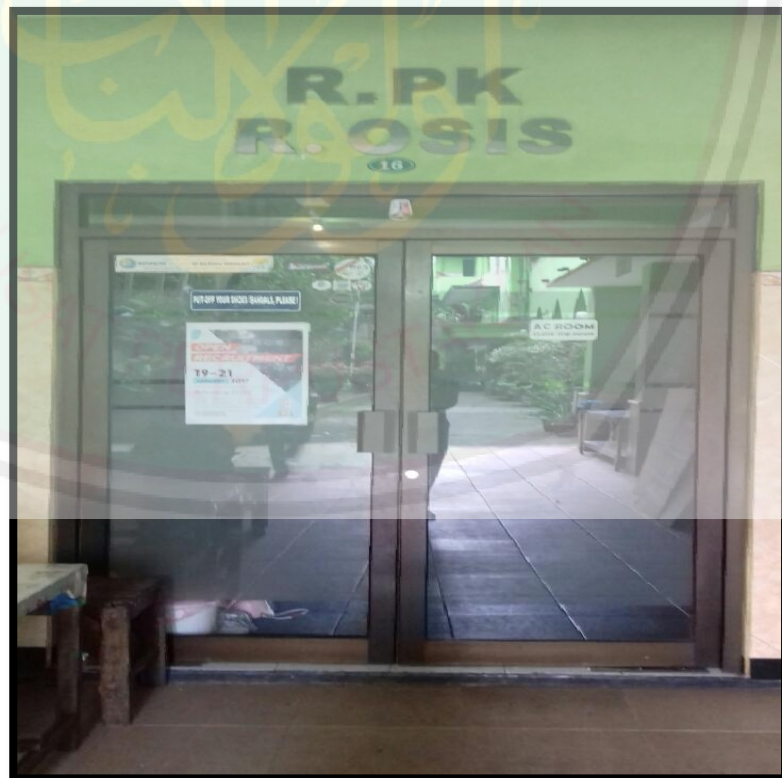
NO	NAMA/NIP	JABATAN
1.	Dra. Wahyu Widiastuti, M. Pd NIP.	Waka Kesiswaan/Supervisor OSIS
2.	Dra. Catur Wigiyati NIP. 19661021 199802 2 002	Pembina OSIS SIE 3 & 5
3.	Titik Susianah, M. Si NIP. 19791112 200604 2 030	Pembina OSIS SIE 6 & 7
4.	Firman, S. Pd., S. Sn NIP. 19771009 200604 1 013	Pembina OSIS SIE 4 & 9
5.	Muhammad Aminullah, S. Pd. I	Pembina OSIS SIE 1 & 2
6.	Sri Wahyudi, S. Pd	Pembina OSIS SIE 8 & 10
7.	Seluruh Pengurus OSIS	Pengurus OSIS Periode 2016/2017

LAMPIRAN

GAMBAR SMA DAN RUANG OSIS SMA NEGERI 3 MALANG



Gambar 1 SMA Negeri 3 Malang



LAMPIRAN

**WAWANCARA BERSAMA SUPERVISOR DAN PEMBINA OSIS SMA
NEGERI 3 MALANG**



Gambar 4. Wawancara bersama Ibu Wahyu Widiastuti, M. Pd



Gambar 5 & 6. Wawancara bersama Bapak Sri Wahyudi, S. Pd



Gambar 7. Wawancara bersama Ibu Titik Susianah, M. Si



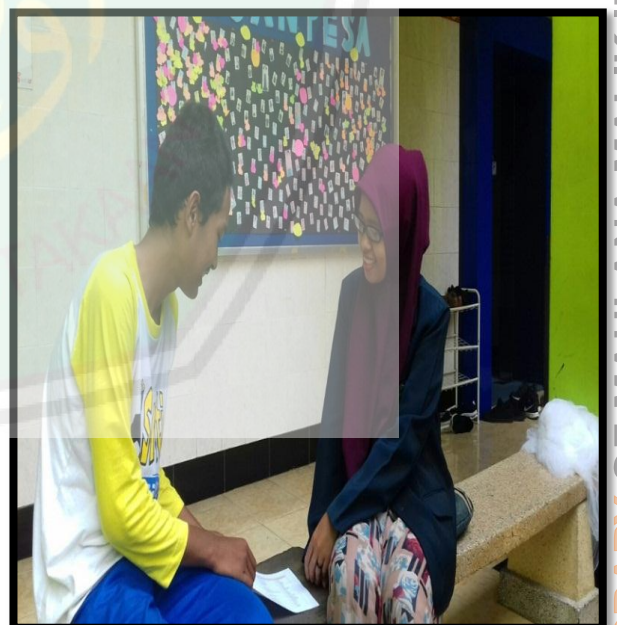
Gambar 8. Wawancara bersama Ibu Titik Susianah, M. Si

LAMPIRAN

WAWANCARA BERSAMA PENGURUS OSIS SMA NEGERI 3 MALANG



Gambar 9 & 10. Wawancara dengan pengurus OSIS, Annisa Saqiva dan



Gambar 11 & 12. Wawancara Ismi dan Bima



Gambar 3 Distro Bhawikarsu



SMA NEGERI 3 MALANG
ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS)

Jl. Selam Agung Utara No.7 Telp. (0341) 324708 Malang 60111
 Website : www.sman3malang.sch.id Email : kemas@man3malang.sch.id



Nomor : 01/OSIS/OH/2015

06 November 2015

Hal : Pemberitahuan Dispensasi

Nomor surat/ke/nama surat/bulan/tahun

Yth. Bapak/Ibu Guru Pengajar
 Di kelas

Dengan hormat,
 Sehubungan dengan dilaksanakannya Bodhol Bhawikarya 2015 pada hari Rabu, 05 Agustus 2015, maka siswa - siswa yang tercantum di bawah ini tidak dapat mengikuti kegiatan pembelajaran.

No.	NAMA	KELAS	WAKTU	KETERANGAN
1.			Jam ke 1 - 6	Ketua Umum
2.			Jam ke 1 - 6	Ketua 1
3.			Jam ke 1 - 6	Ketua 2
4.			Jam ke 1 - 6	Secretaris 1
5.			Jam ke 1 - 6	Secretaris 2
6.			Jam ke 1 - 6	Bendahara 1
7.			Jam ke 1 - 6	Bendahara 2
8.			Jam ke 1 - 6	Ketua Soc 1
9.			Jam ke 1 - 6	Wakil Ketua Soc 1
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				

Demikian surat pemberitahuan dispensasi ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasamanya Bapak/Ibu kami sampaikan terimakasih.

Waka Ur. Kerjasama,

Hormat Kami,
 Ketua OSIS,

Wahyu Widiantuti, M.Pd
 NIP 19671018 199003 2 003

M. Dwi Kurnia
 NIS 18267

LURUS

LURUS



SMA NEGERI 3 MALANG
ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS)

Jl. Selan Agung No. 101 Telp. (0341) 324700 Malang 60111
Website : www.sman3malang.sch.id Email : siswa@ sman3malang.sch.id



Nomor : 4213/minta ke TU/101.610.3/2017
Hal : Pemberitahuan Diagnosa

06 November 2015

Yth. Bapak/Ibu Guru Pengajar
Di kelas

Dengan hormat,
Sehubungan dengan dilaksanakannya Bedah Bhawikarwa 2015 pada hari Rabu, 05 Agustus 2015, maka siswa - siswa yang tercantum di bawah ini tidak dapat mengikuti kegiatan pembelajaran.

No.	NAMA	KELAS	WAKTU	KETERANGAN
1.			Jam ke 1 - 6	Ketua Umum
2.			Jam ke 1 - 6	Ketua 1
3.			Jam ke 1 - 6	Ketua 2
4.			Jam ke 1 - 6	Secretaris 1
5.			Jam ke 1 - 6	Secretaris 2
6.			Jam ke 1 - 6	Bendahara 1
7.			Jam ke 1 - 6	Bendahara 2
8.			Jam ke 1 - 6	Ketua Sis 1
9.			Jam ke 1 - 6	Wakil Ketua Sis 1
10.				
11.				
12.				
13.				

Demikian surat pemberitahuan diagnosa ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasamanya Bapak/Ibu kami sampaikan terimakasih.

Pembina OSIS,

Hormat Kami,
Ketua OSIS,

Sesuai pembina
sis dari surat
tersebut

LURUS

Wahyudi, S.Pd.
NIP. 6547756658200022

Mengetahui,
Kepala Sekolah,

M. Dwi Kurnia
NIS 18267

LURUS

Waka Ur. Kejuruan,

Hj. Aini Widayanti, M.Pd
Pembina
NIP 19670111 100003 2 003

Wahyu Widayanti, M.Pd
NIP 19671018 199003 2 008

Yth. Dr. Munirul Huda, M.Hg

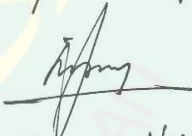
di:
Malang

Ks. ur. ur.

Karena alasan-alasan yg dapat di'krena secara
shadid, mohon Bapak menggenti posisi pembibig I,
Pak Dr. Munirul Huda, M.Hg, karena berhalangan tetap,
dan Pasi Edr. Gulis Maryati sebagaimana terlampir.

Demikian untuk dimaklumi dan dilekaskan
sebagaimana mestinya.

Wassalam, 15/05 2017.
Kepada S2 Mpi.


M. Samud Hary

Riwayat Hidup

Sulis Maryati, lahir di Boyolali, 22 Maret 1987. Lulus S-1 dari Prodi Pendidikan Agama Islam STAIN Al-Fatah Jayapura dengan predikat lulusan terbaik pada tahun 2015. Pengalaman berorganisasi selama S-1, adalah sebagai Ketua HMJ Tarbiyah STAIN Al-Fatah Jayapura Periode 2011-2012, Ketua Umum Senat Mahasiswa STAIN Al-Fatah Jayapura Periode 2012-2013, dan Ketua Umum Dewan Mahasiswa STAIN Al-Fatah Jayapura Periode 2013-2014. Kini telah menyelesaikan pendidikan S-2 Manajemen Pendidikan Islam di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2015-2017. Sejak Tahun 2017 menjadi dosen pada Jurusan Tarbiyah di STAIN Al-Fatah Jayapura.