

Kepemimpinan Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

Leadership In Intra School Student Organizations (OSIS)

Dian Juliarti Bantam
Psikologi, Universitas Jenderal Ahmad Yani Yogyakarta
dianjb.tridharma@email.com

Abstrak

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menjadi agen perubahan, Pembina dan pemberi motivasi bagi siswa di dalam sekolahnya untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi kepemimpinan ketua OSIS SMA. Jumlah subjek pada penelitian sebanyak 4 orang siswa yang sedang menjabat sebagai ketua OSIS di sekolah masing-masing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian fenomenologis dan analisis tematik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 2 gaya kepemimpinan OSIS yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan, 9 karakteristik kepemimpinan OSIS yaitu mempunyai visi dan misi, transparan, bijaksana, bertanggung jawab, disiplin, kapasitas melihat peluang, fleksibel, inisiatif, kapasitas untuk mempengaruhi. Pada penelitian ini juga dihasilkan cara untuk memiliki karakteristik kepemimpinan OSIS yaitu memperbaiki ibadah, memahami perasaan anggota yang dipimpin/siswa, meminta masukan dari anggota dan pembina OSIS, bekerja sama dengan anggota, dan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seorang ketua OSIS yaitu rasa tanggung jawab, mencari pengalaman, mengulang pengalaman, dan ingin menunjukkan diri

Kata kunci: Kepemimpinan, Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

Abstract

Intra-School Student Organizations (OSIS) need a leader who can be an agent of change, coach and motivator for students in the school to realize the school's vision and mission. The focus of this research is to identify the leadership of the OSIS's chairman in high school. The number of subjects were four students who were serving as student chairman at each school. This study used a qualitative approach with phenomenological research design and thematic analysis. The results of this study indicated that there were two styles of OSIS leadership, the styles were task-oriented leadership and relationships leadership, than 9 OSIS leadership characteristics were have the vision and mission, transparent, prudent, responsible, disciplined, the capacity to see opportunities, flexibility, initiative, and capacity for affects. In this study also produced ways to have OSIS leadership characteristics that improving worship, understanding the feelings of members or students, asking for feedback from the members and supervisors, and collaborating with members. Finally, this study produced factors that affecting the OSIS leadership that a sense of responsibility, looking for experience, repeating the experience, and showing themselves.

Keywords: Leadership, Intra-School Students Organization (OSIS)

Pendahuluan

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) membutuhkan figur seorang pemimpin yang dapat mendorong dan mengarahkan organisasi tersebut mencapai tujuan bersama. Tidak hanya itu, figur seorang pemimpin juga dibutuhkan sebagai agen perubahan, pembina, pemberi motivasi dan dorongan serta petunjuk untuk melaksanakan visi dan misi organisasi. Penelitian-penelitian terkait kepemimpinan telah banyak dilakukan, seperti gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, kepemimpinan dan perubahan organisasi, efektifitas kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, bahkan alat ukur dan pelatihan kepemimpinan itu sendiri (Rorimpandey, 2013; Paustian-underdahl et al., 2014; Syauqy, 2016; Kumolohadi & Budiharto, 2014). Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Rorimpandey (2013) mengenai gaya kepemimpinan dalam pegawai negeri menunjukkan bahwa teori dan prinsip kepemimpinan telah di aplikasikan juga pada sektor pemerintahan dan tidak menutup

kemungkinan kepemimpinan juga harus diterapkan dalam lingkungan sekolah. Baik guru maupun siswa yang ada di lingkungan sekolah harus mampu menerapkan prinsip dan dasar teori kepemimpinan, sehingga minimal mereka dapat memimpin diri mereka sendiri. Begitu juga dengan ketua OSIS dimana ia harus memimpin, mengayomi, dan mengarahkan anggota guna membuat sekolahnya unggul dan terdepan.

Idealnya seorang pemimpin mampu mengkoordinasi, mengatur, mempengaruhi, mengelola dan mengembangkan potensi dari anggota atau bawahannya. Pemimpin yang cerdas belum tentu menjadi pemimpin yang efektif dan efisien, karena seorang pemimpin selain memiliki pengetahuan dan keterampilan, juga dituntut untuk berperilaku tauladan atau mempunyai karakteristik pribadi yang dapat membuatnya diikuti oleh anggotanya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Apriani (2014) bahwa seorang pemimpin, tidak hanya memiliki kemampuan kognitif tetapi juga memiliki bakat unik dan kepribadian yang mendukung. Begitu juga pemimpin remaja di sekolah, yang dikenal dengan pengurus OSIS.

Beberapa SMA di Indonesia telah memiliki OSIS yang bekerja secara efektif untuk kelangsungan sekolah. Sekolah-sekolah ini memiliki program-program OSIS yang bermanfaat bagi siswa-siswi dan sekolah nya, seperti *try out* dan pengenalan sekolah, kaderisasi, dan lomba-lomba yang dilakukan guna mempererat hubungan intra maupun inter sekolah. Semua ini dilakukan oleh anggota OSIS yang masih berusia remaja. Remaja memiliki karakteristik yang unik, terkadang semangatnya meningkat namun terkadang mereka bersikap acuh tak acuh. Remaja-remaja yang mendedikasikan tenaga, perasaan dan pikiran untuk keberuntungan orang lain merupakan salah satu contoh remaja yang berperilaku positif. Namun tidak semua ketua OSIS dapat menjalankan kepemimpinannya. Ada sekolah-sekolah yang masih terlibat tawuran seperti yang dilansir oleh JPNN.com bahwa ketua OSIS di salah satu SMA daerah kupang ikut dalam tawuran siswa SMA. Berbeda halnya dengan SMA-SMA lain yang tidak pernah terlibat tawuran dimana mereka memiliki ketua OSIS yang tidak hanya fokus dalam mengembangkan intelektual siswa tetapi juga mengembangkan karakter luhur siswa. Adanya kepemimpinan OSIS ini membuktikan bahwa remaja pun dapat berkontribusi positif dan tahu perannya di masyarakat, meskipun tidak semua remaja menyadari hal tersebut.

Kepemimpinan sendiri merupakan proses mempengaruhi orang lain (*influence*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2014) bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Bantam (2022) menyampaikan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi anggota, sehingga mau mewujudkan visi dan misi organisasi, dan biasanya ditunjukkan dalam otoritas formal. Kepemimpinan adalah suatu seni (art) kesanggupan (ability) atau teknik untuk membuat sekelompok orang mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaki dan membuat mereka antusias mengikutinya (Lembaga Administrasi Negara RI, 2008). Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain, sebagai penggunaan pengaruh, tindakan atau tingkah laku, bentuk persuasi, kepemimpinan sebagai alat mencapai tujuan, akibat dari interaksi dan sebagainya.

Kecakapan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain sangat menentukan pertumbuhan dan perkembangan hidup sebuah organisasi. Begitu juga kepemimpinan di dunia pendidikan, kepemimpinan pendidikan di sekolah terdiri dari kepala sekolah sebagai pemegang jabatan tertinggi. Selain itu, dalam lingkup organisasi siswa atau Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), dipimpin oleh seorang ketua OSIS. Seorang ketua OSIS diharapkan mampu membimbing, mengayomi, dan mengatur anggota atau siswa dalam sekolahnya. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat mencapai tujuan pendidikan/ tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Nasution, 2015). Kepemimpinan OSIS yang efektif dapat memberikan warna baru dalam kepemimpinannya sehingga seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan inovasi bagi anggotanya. inovasi pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin organisasi untuk memotivasi anggota agar mereka mau mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki guna membantu proses dalam organisasi (Ancok, 2012).

Menurut Kanisius (2008) OSIS adalah satu-satunya organisasi siswa yang sah di sekolah yang dibentuk sebagai wujud perhatian pemerintah terhadap pembinaan kesiswaan. Tujuan dibentuknya OSIS yang dilandasi dari latar belakang, sejarah berdirinya OSIS, dan berbagai situasi, yaitu: Pertama, menghimpun ide, pemikiran, bakat, kreativitas, serta minat para siswa ke dalam salah satu wadah yang bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar sekolah. Kedua, mendorong sikap, jiwa, dan semangat kesatuan dan persatuan diantara para siswa sehingga timbul satu kebanggaan untuk mendukung peran

sekolah sebagai tempat terselenggaranya proses belajar mengajar. Ketiga, sebagai tempat dan sarana untuk berkomunikasi, menyampaikan pikiran dan gagasan dalam usaha untuk lebih mematangkan kemampuan berpikir, wawasan dan pengambilan keputusan

Berdasarkan pemaparan kepemimpinan dan OSIS di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan OSIS merupakan proses penerapan prinsip dan teori kepemimpinan dari seorang ketua OSIS dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, mengayomi, dan mendorong sikap, semangat, pikiran dan perasaan siswa untuk mencapai visi dan misi melalui program-program yang telah dibuat dan di sepakati bersama. Selanjutnya menurut Blake dan Mouton (Moedjiono, 2002) ada 4 karakteristik yang dianggap dapat menggambarkan efektifitas suatu kepemimpinan, yaitu:

Pertama, inisiatif, yaitu seorang pemimpin harus mampu mengambil inisiatif apabila melakukan suatu aktivitas, dengan cara memulai sesuatu yang baru dan menghentikan sesuatu untuk dikerjakan jika dirasa cukup atau tidak penting lagi. Kedua, Inquiry (Menyelidiki), yaitu pemimpin membutuhkan informasi mengenai aktivitas atau bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia wajib menggali lebih dalam terkait suatu aktivitas dengan mempelajari latar belakang suatu masalah, prosedur dan tentang orang-orang atau sumber daya yang terlibat dalam aktivitas tersebut. Ketiga, Advocacy (Dukungan dan Dorongan), yaitu seorang pemimpin harus mampu memberikan dukungan dan dorongan jika timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di antara anggota karena bisa jadi ada ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu mempertahankan ide tersebut. Keempat, Conflict Solving (Memecahkan Masalah), yaitu seorang pemimpin berkewajiban untuk menyelesaikan masalah apabila ada konflik dalam organisasi. Pemimpin perlu mencari akar dari konflik tersebut dan menyelesaikannya dengan musyawarah dan mufakat.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang remaja menjadi menarik untuk diteliti, apalagi mereka yang memiliki visi dan dapat terealisasi dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat karakteristik kepemimpinan OSIS efektif yang notabennya merupakan remaja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan ketua OSIS.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian fenomenologis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih banyak tentang fenomena kepemimpinan OSIS pada siswa SMA unggulan di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 4 orang ketua OSIS siswa SMA yang sudah menjabat lebih dari 2 bulan dan usia remaja yaitu usia antara 15 sampai 18 tahun. Data dikumpulkan dengan cara wawancara mendalam terhadap responden penelitian. Sebelum melakukan wawancara, peneliti membuat guide interview (pedoman wawancara) terlebih dahulu untuk mempermudah peneliti melakukan wawancara.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan analisis tematik, yaitu salah satu cara untuk menganalisa data dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola maupun menemukan tema melalui data dikumpulkan oleh peneliti, dimana metode ini dapat mengupas secara rinci data-data kualitatif untuk menemukan keterkaitan pola-pola dalam sebuah fenomena dan menjelaskan sejauhmana sebuah fenomena terjadi melalui kacamata peneliti (Heriyanto, 2018).

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan di 3 SMA dengan melibatkan 4 Ketua OSIS yang telah dan sedang menjabat minimal 2 bulan. 3 SMA yaitu SMA N 1 Yogyakarta, SMA N 3 Yogyakarta, SMA 1 Kudus. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa ada 2 gaya kepemimpinan OSIS, 10 karakteristik kepemimpinan OSIS, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, dan langkah-langkah memiliki karakteristik kepemimpinan OSIS. Terdapat 2 gaya kepemimpinan yang ada dalam kepemimpinan OSIS yaitu:

Pertama, kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Tampak dari penjelasan subjek bahwa:

“disini ketua OSIS umum hanya sebagai bos istilahnya mbak untuk cuma mengawasi dan menyuruh-nyuruh tidak sebagai turun langsung ke arena istilahnya” (F, L, 48-51)

“Kita laksanakan di luar sekolah dan itupun hanya singkat paling singkat tapi kita bisa menemukan hasilnya gitu.” (A, L, 76-78)

“menurut saya pemimpin yang tegas Mbak. Tegas tapi santai. Karena ketegasan itu diperlukan dalam sebuah organisasi. Kalau nggak gitu, nanti ya nggak berjalan disiplin” (A, L, 103-107)

Kedua, kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, sebagaimana subjek menjelaskan bahwa:

“Sudah dipercayakan sepenuhnya ke komunitas masing-masing. Jadi kalau ketua OSIS cuman tinggal nanyain kabar...” (M, L, 285-287)

“kalo saya lebih mempercayakan ke setiap divisi-divisi mbak. Kan OSIS juga eee punya divisi gitu mbak. Pasti mereka akan bekerja sebaik mungkin. Soalnya saya juga sering dibantu sama anggota lainnya...” (D, P, 70-78)

Selain perilaku kepemimpinan OSIS, dalam penelitian ini juga di temukan adanya karakteristik kepemimpinan OSIS, yaitu:

Pertama, mempunyai visi dan misi. Seorang ketua OSIS mempunyai visi dan misi yang disesuaikan dengan tujuan sekolah.

“5 dicalonkan nanti di TM di bimbing nah kamu nanti buat visi misi seperti ini seperti ini visi misi jadi kita di jadwalkan untuk orasi di lapangan volly sini semua disuruh orasi dan didengarkan visi misinya dipaparkan” (F, L, 184-188).

“Saya visi misinya menyesuaikan eee visi organisasi sekolah sendiri” (M, L, 70-71)

“setiap calon ketua OSIS harus memiliki visi misi dan telah disesuaikan dengan visi misi sekolah, oiya sama disesuaikan juga sama UU...” (D, P, 109-115)

Kedua karakteristik transparan, dalam ciri ini dibedakan menjadi dua yaitu transparan sebagai pribadi dan transparan dalam menjalankan tugas. Transparan sebagai pribadi, seorang pemimpin sebisa mungkin tetap menjadi dirinya sendiri. Sedangkan untuk transparan dalam menjalankan tugas, artinya seorang pemimpin dapat diandalkan sehingga tumbuh kepercayaan dari anggota.

“seorang pemimpin itu dipilih karena sifatnya dia. Jadi ketika seorang pemimpin sudah dipilih dia harus berada dalam sifatnya...” (F, L, 219-225)

“Jadi misalnya waktu di calonkan itu teman-teman itu memilih kita itu karena kamu yang sekarang, jadi nggak nanti ketika dia udah menjadi pemimpin itu dia berubah istilahnya munafiklah....” (D, L, 150-157)

“Jadi untuk sampai di posisi pemimpin itu nggak sampai istilahnya harus pakai cara yang kotor, harus nikung-nikung, ya itu lah” (M, L, 505-509)

Ketiga adalah bijaksana. Subjek mengatakan bahwa seorang ketua OSIS sebaiknya mampu bersikap bijak dalam pengambilan keputusan, dapat memilah-milah pendapat yang sebaiknya digunakan dan yang dipertimbangkan.

“Nah ini yang justru yang sering dimiliki dalam mengambil keputusan..... tidak hanya memandang dari satu sudut pandang..... Nah ini disini kita harus pandai-pandai mengambil keputusan harus bijak dalam mengambil keputusan jalan terbaiknya yang insya Allah....” (F, L, 271-286).

“kalo saya pemimpin itu sebaiknya bijaksana. Tapi yang menilai bijak atau tidaknya itu kan orang lain mbak. Kalo saya misalnya tidak langsung menerima pendapat anggota ataupun pembina begitu saja, balik lagi menyesuaikan dengan visi misi dan kebutuhan OSIS dong mbak. Contohnya kemarin, ada

perselisihan pembina maunya ini nah anggota maunya lain mbak, saya pertimbangkan lagi....” (D, P, 130-140)

Keempat bertanggung jawab, seorang ketua OSIS memiliki rasa tanggung jawab atas program kerja dan kewajibannya.

“Dalam hal, kan OSIS harus ada yang menjalankan, jadi saya menyediakan diri untuk, untuk jadi anggota untuk ambil tanggung jawab itu” (M, L, 40-42)

“Karena apa, disinikan juga kita sebagai punya kewajiban untuk mengemban amanat sebagai OSIS disini juga kita mengemban amanat utama kita sebagai seorang pelajar yang tidak boleh ditinggalkan seperti itu.” (F, L, 263-268)

Kelima disiplin, seorang ketua OSIS dapat disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan bersama.

“seorang pemimpin yang disiplin itu ya dia itu seorang pemimpin yang bisa mengatur waktu kalo saya seperti itu....” (F, L, 256-263)

“ya kita disiplin peraturan yang sudah ada marilah kita terapkan dan kita jalankan yang sudah dibuat. Jadi yang mau saya sebarluaskan itu lebih ke disiplin peraturan.” (F, L, 429-440)

“Karena ketegasan itu diperlukan dalam sebuah organisasi. Kalau nggak gitu, nanti ya nggak berjalan disiplin.....” (A, L, 103-110)

“Disiplin waktu, disiplin sikap. Jadi dalam menjalankan program kerja itu bisa lancar bisa sukses....” (A, L, L, 113-122)

Keenam, kapasitas melihat peluang. Seorang ketua OSIS mampu melakukan kegiatan yang dapat mendatangkan peluang bagi sekolah yang dipimpin. Misalnya subjek 1 mengatakan bahwa sekolahnya melakukan kegiatan sosialisasi sekolah dan program try out untuk mencari bibit siswa unggul dan merangkul mereka sehingga mau masuk ke sekolah tersebut, subjek 2 membuat program dalam melakukan kegiatan bakti sosial, dan subjek 3 juga melakukan kerjasama dengan SMA lain untuk mengadakan lomba-lomba bagi tingkat SMA.

“TUC ini semacam try out untuk anak-anak kelas 3 SMP. Tujuannya kita juga mencari bibit-bibit untuk calon-calon siswa yang nantinya bakalan masuk ke SMA N 1.....” (F, L, 146-152)

“Kalau dari saya operasi katarak itu, operasi katarak gratis terus....Kalau di sekolah kita bikin katalog kegiatan siswa...” (M, L, 559-565, 568-570)

“Untuk program kerja di SMA 1 Kudus tuh banyak Mbak... kita punya salah satu program kerja yang sangat besar itu namanya SMASA Euforia Mbak..... SMASA Euforia itu lomba, diantaranya ada lomba basket” (A, L, 15-39)

Ketujuh yaitu fleksibel. Seorang pemimpin mampu menempatkan dirinya, mampu menyesuaikan antara aturan pemerintah dan aturan sekolah.

“Malah dilihat kepentingannya dulu, mana yang bisa dicarikan tanggal lain, mana yang emang gak nisa dimundurin, lebih ke toleransi.....” (M, L, 198-201, 210-116)

“SMA N 1 Yogyakarta itu pertama kalinya menerapkan sistem 10 seksi bidang..... menurut UU no 9 tahun 2008 itu kan ada perubahan dari kepengurusan OSIS dari tadinya 8 sekbid menjadi 10 sekbid dan namanya juga beda...” (F, L, 25-36)

“gini ya mbak, di sekolah saya itu OSIS nya masih terikat sama pembina, artinya pembina sering sekali mengontrol kerjaan OSIS. Ya saya sebisanya menyesuaikan antara kepentingan pembina yang notabennya itu guru dengan siswa. Jadi itu mbak harus bisa menempatkan diri dan cerdas melihat situasi” (D, P, 143-148).

Kedelapan karakteristik inisiatif. Seorang ketua OSIS memiliki inisiatif apabila melakukan suatu program kerja, subjek dapat mengambil keputusan terkait program OSIS.

“Mau melanjutkan atau merubah, menambah atau mengurangi itu murni kebijakan OSIS” (M, L, 184-187).

“Nggak dari tahun-tahun sebenarnya itu haknya masa bakti itu untuk mentiadakan atau nggak tergantung kita....” (F, L, 159-165)

Kesembilan yaitu kapasitas untuk mempengaruhi. Seorang pemimpin OSIS mampu mempengaruhi anggota untuk dapat bekerja sama, baik melalui program kerjanya maupun cara kerjanya sendiri.

“Kalau untuk yang diserahkan ya kedisiplinan, ketegasan, entah itu disiplin waktu atau disiplin sikap.... Tapi selain itu juga harus memotivasi lah, mendukung lah, gitu” (A, L, 158-165)

“Kalau hanya apa ya? Mengontrol secara birokrasi.....” (M, L, 276-292)

“mengawasi dan menyuruh-nyuruh ini saya maunya harus gini sesuai dengan konsep saya sesuai dengan visi misi saya.....” (F, L, 47-85)

“kebanyakan siswa itu ngikutin saran saya mbak, mungkin karena prestasi yang saya raih juga ya mbak, jadi mereka mempercayakan kegiatan sama saya, guru-guru juga begitu...” (D, P, 168-173)

Dalam penelitian ini juga dihasilkan cara agar menjadi pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan OSIS diatas, yaitu:

Pertama, memperbaiki diri, untuk menjadi seorang pemimpin, dibutuhkan ibadah yang baik. Menurut subjek sebaiknya seorang ketua dapat memperbaiki ibadahnya. Jika dirasa ibadahnya terhadap Tuhan masih kurang sebaiknya ditingkatkan.

“Kalo dari saya sendiri untuk memulai langkah-langkah untuk menjadi pemimpin yang diinginkan itu yang pertama dimulai dari kroscek diri sendiri yang pertama dari ibadahnya....” (F, L, 342-352)

“jadi pemimpin yang baik itu ya mbak, kita harus selalu ingat bahwa yang kita pimpin ini umat Allah, jadi kita jangan sampai meninggalkan yang namanya ibadah. Ibadah tiang agama mbak jadi saya sebisa mungkin tidak meninggalkan ibadah...” (D, P, 174-178)

Kedua, mencoba memahami perasaan orang lain. Seorang ketua OSIS karena tujuannya untuk menyejahterahkan masyarakat akademik, maka menurut subjek, seorang ketua OSIS sebisa mungkin dapat memahami perasaan siswa atau orang lain.

“Terus yang kedua lebih mengerti perasaan orang lain, kita sebagai pemimpin untuk mengayomi itu kita harus tahu persaan dan karakter orang....” (F, L, 353-361)

“harus tahu perasaan yang dialami anggota, saya sebisa mungkin menanyakan kabar anggota jika awal rapat, itu salah satu cara menjalin hubungan yang baik dengan orang lain...” (D, P, 90-95)

Ketiga, sebaiknya meminta masukan dari anggota atau pembina OSIS. Menurut subjek langkah yang diambil akan di bicarakan dengan teman atau anggota lain serta pembina OSIS untuk disetujui.

“langkah saya dibicarin sama teman-teman saya....” (F, L, 363-367)

“Nah ini disini semua program kerja kalo akan kita jalankan di tahun depan disini akan dipaparkan di depan guru dan OSIS dan MPK untuk mendapatkan persetujuan” (F, L, 119-130).

“di OSIS itu kita tidak bisa sembarangan ambil sikap, harus meminta persetujuan dari berbagai pihak toh mbak. Istilahnya apa ya dikomunikasikan lagi mbak proker yang sudah ada” (M, L, 295-299)

Keempat, pemimpin dapat menjalin kerjasama dengan anggota sehingga program kerja yang dicanangkan dapat berjalan lancar dan sesuai visi dan misi.

“Kalau langkah-langkah itu ya tergantung dari pribadi masing-masing Mbak. Pertama ya, pengen nggak dia ada iktikad baik.....” (A, L, 125-137)

“terus haru mau kerjasama, OSIS kalo kerja sendirian akan keteteran. Jadi kalo mau diikuti kita harus mau menjalin kerjasama dengan anggota. Saya tidak akan biarin anggota saya kerja sendiri-sendiri...” (D, P, 205-209)

Temuan lain dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seorang ketua OSIS. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ketua OSIS, yaitu:

Pertama, rasa tanggung jawab. Subjek sebagai Ketua OSIS merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga merasa berkewajiban untuk memperbaiki ataupun mengoptimalisasikan program kerja yang ada. Hal tersebut sesuai pernyataan subjek sebagai berikut:

“Dari saya untuk dari saya pribadi disini saya kan sebagi ketua OSIS dan disini ketua OSIS itu lebih ke PH nya. PH itu sebagai pelaksana yang di kita ada program kerja di SMA N 1 itu ada 5 Si otonom namanya” (F, L, 103-107)

“Diantaranya itu meningkatkan kedisiplinan terus kedua melaksanakan program kerja program kerja yang telah direncanakan. Udah itu aja Mbak” (A, L, 10-13)

Kedua, mencari pengalaman. Subjek bersedia menjadi ketua OSIS karena ingin mencari pengalaman baru. Hal tersebut sesuai pernyataan subjek sebagai berikut:

“Ya tambah, tambah pengalaman juga, apa lagi ya?” (M, L, 41)

“apa ya mbak, saya kemarin mau jadi ketua OSIS itu karena pengen tambah pengalaman, kemarin sudah jadi sekretaris OSIS, jadi sebisa mungkin lebih tambah lagi, pingin tau gimana rasanya memimpin gitu kali ya....” (D, P, 30-35)

Ketiga, mengulang pengalaman. Subjek merasa pengalamannya di SMP yang pernah menjadi anggota OSIS sebagai salah satu alasan untuk bersedia menjadi Ketua OSIS. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan subjek sebagai berikut:

“Iya dulu SMP ikut jadi OSIS juga” (M, L, 48)

” Waktu SMP saya sudah pernah Mbak tapi masih jadi anggota, bukan ketuanya. Saya ketua baru SMA ini” (A, L, 10-13)

“Iya, waktu kelas X, jadi sekretaris OSIS, terus kelas XI nya dicalonin jadi ketua, eh alhamdulillah terpilih, senang sih mbak karena kan waktu jadi sekretaris itu asik aja, jadi pengen lagi” (D, P, 38-42)

Keempat, ingin menunjukkan diri. Subjek ingin menunjukkan kemampuan dirinya ketika menjadi Ketua OSIS. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan subjek sebagai berikut:

“Dalam hal, kan OSIS harus ada yang menjalankan, jadi saya menyediakan diri untuk, untuk jadi anggota untuk ambil tanggung jawab itu?” (M, L, 37-39)

“enak aja mbak, kan dihargai kalo jadi anggota OSIS itu, apa lagi ketua OSIS dan saya juga bisa menunjukkan kemampuan saya mbak. Tidak hanya protes ketua OSIS aja, tapi merasakan juga kalo diprotes dan dikagumi”(D, P, 50-53)

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan ada 4 temuan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ketua OSIS, karakteristik seorang pemimpin OSIS dan cara atau langkah menjadi ketua OSIS yang memiliki karakteristik kepemimpinan OSIS. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yukl (2015) bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, hubungan dan partisipatif. Pada penelitian ini hanya ditemukan 2 gaya kepemimpinan yaitu, kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Orientasi tugas, pemimpin hanya berfokus pada penyelesaian tugas. Berbagai program kerja dicanangkan dan jadwal ditetapkan tetapi dapat berubah tergantung situasi dan kondisi. Pemimpin menggunakan anggota dan sumber daya yang ada untuk efisiensi dan efektifitas program kerja.

Artinya pemimpin sebagai ketua atau “bos” yang “menyuruh” anggota untuk menyelesaikan program kerja tetapi pemimpin juga ikut mengawasi jalannya program kerja yang bertujuan agar tugas dapat terselesaikan secara efektif. Selain itu, ketua OSIS juga sebagai pelaksana kegiatan. Sedangkan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan lebih mengutamakan perbaikan hubungan dalam OSIS, membantu anggota, lebih ramah dengan anggota yang tujuannya agar anggota selalu merasa nyaman dengan situasi dalam OSIS. Pemimpin mempercayai anggota untuk menjalankan program kerja yang ada dan pemimpin tidak terlalu menonjolkan otoritasnya.

Artinya pemimpin tidak terlalu mengontrol dan menyuruh anggota. Pemimpin peduli dengan anggota kelompok namun hanya sekedar menanyakan lancar atau tidaknya kegiatan. Program kerja yang telah dibuat di delegasikan pada tiap-tiap kelompok yang telah dibentuk sebelumnya. Menurut Yukl (2015) para pemimpin yang efektif lebih penuh perhatian, mendukung, memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, serta bertindak ramah. Selanjutnya menurut Yukl (2015) pemimpin yang berorientasi pada tugas akan berkonsentrasi pada fungsi-fungsi dalam merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan para bawahan, menyediakan peralatan, alat dan fasilitas atau bantuan teknis guna meningkatkan kinerja atau hasil pekerjaan.

Ada empat faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi kepemimpinan ketua OSIS, yaitu rasa tanggung jawab, ingin mencari pengalaman, mengulang pengalaman, ingin menunjukkan diri. Alasan pengalaman sering menjadikan seseorang ingin melakukan sesuatu, begitu juga dengan ingin menunjukkan eksistensi dirinya. Terutama kepemimpinan remaja pada era saat ini atau generasi Z, perlu untuk memiliki kemampuan beradaptasi dari segi interaksi sosial, teknologi dan tugas (Djamaludin, 2021). Setiap manusia ingin menunjukkan kebermanfaatannya yang ditunjukkan dengan memberikan kontribusi baik itu perubahan maupun pengembangan bagi orang lain. Sebagaimana Bishop (Syauqy, 2016) menyebutkan bahwa pimpinan pada tingkat puncak memfasilitasi kemampuan untuk perubahan dalam tingkatan mendukung serta mengembangkan kemampuan untuk perubahan.

Menurut Stogdill (Kahar, 2008) ada 10 karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik, yaitu rasa tanggung jawab, mementingkan penyelesaian tugas, semangat, kemauan keras, mengambil resiko, kepercayaan diri, orisinalitas, kapasitas untuk menangani tekanan, kapasitas untuk mempengaruhi, dan kapasitas mengelola organisasi. Sebagaimana dalam penelitian ini juga ditemukan beberapa karakteristik yang mirip dengan karakteristik dari Stogdill tersebut, yaitu bertanggung jawab dan kapasitas untuk mempengaruhi. Selanjutnya menurut Blake dan Mouton (Moedjiono, 2002) salah satu karakteristik pemimpin adalah inisiatif sebagaimana ditemukan juga dalam penelitian ini.

Oleh karena itu ada beberapa karakteristik kepemimpinan OSIS yang merupakan orisinalitas dari penelitian, yaitu tidak ditemukan dalam penelitian yang lain, yaitu mempunyai visi misi yang akan di orasikan didepan para siswa dan guru dan kemudian dipertanyakan, kapasitas melihat peluang artinya sebagai seorang ketua OSIS mereka dituntut agar dapat menjalankan program kerja yang dapat mempromosikan sekolahnya, karakteristik yang ketiga fleksibel dimana seorang ketua OSIS tidak hanya menjalankan visi misinya saja tetapi mereka juga mengikuti keadaan sekolah dan permintaan guru.

Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan adanya cara atau proses menjadi ketua OSIS yang memiliki karakteristik kepemimpinan OSIS. Cara tersebut adalah dengan memperbaiki ibadah, memahami perasaan anggota, meminta masukan dari anggota dan guru atau pembina OSIS dan menjalin kerjasama dengan semua anggota OSIS. Kerjasama sangat dibutuhkan guna meningkatkan efektifitas kerja organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2013) bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pemimpin harus memiliki kematangan emosi yang baik, agar mampu melakukan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan (leading), dan pengendalian secara lebih bijak. Tidak hanya itu, penelitian Supriatna (2018) juga menunjukkan bahwa ketika perilaku kepemimpinan yang ditampilkan sesuai harapan, kebutuhan, dan kondisi aktual bawahan, semisal memenuhi norma-norma yang berlaku dan dapat bekerjasama, maka hal itu akan dipersepsi dan dirasakan positif oleh bawahan. Hal ini akan membuat karyawan rela memenuhi keinginan pimpinan, termasuk memperjuangkan tujuan organisasi, terlibat dan berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas organisasi, serta loyal pada organisasi sebagai manifestasi komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2014) bahwa untuk dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan OSIS, maka diperlukan adanya tindakan atau semacam upaya peningkatannya melalui pelatihan dengan metode sosiodrama. Dikarenakan, siswa belajar dari proses yang dijalankan dan diberikan kesempatan untuk bertanya atau adanya interkasi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramaditya et al. (2020) bahwa pelatihan kepemimpinan memang perlu diberikan kepada para pengurus OSIS dengan menanamkan kejujuran, disiplin, interpersonal, sikap pekerja keras, mencintai apa yang dilakukan, semangat dan kepribadian kompetitif, pengelola kehidupan, dan kemampuan menjual gagasan. Sebagaimana yang ditemukan juga dalam penelitian ini, bahwa para pengurus OSIS juga diberikan pelatihan sebelum dan saat menduduki posisi tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa subjek yang menjadi ketua OSIS, dapat disimpulkan bahwa meskipun subjek masih remaja yang cenderung masih mencari jati diri, namun subjek mampu memiliki kemampuan memimpin. Ada tiga temuan orisinil pada karakteristik pemimpin dalam penelitian ini, yaitu mempunyai visi misi yang akan di orasikan didepan para siswa dan guru dan kemudian dipertanyakan, kapasitas melihat peluang artinya sebagai seorang ketua OSIS mereka dituntut agar dapat menjalankan program kerja yang dapat mempromosikan sekolahnya, karakteristik yang ketiga fleksibel dimana seorang ketua OSIS tidak hanya menjalankan visi misinya saja tetapi mereka juga mengikuti keadaan sekolah dan permintaan guru. Selain itu, temuan orisinil lainnya dalam hal proses untuk memiliki karakteristik Ketua OSIS tersebut yaitu memperbaiki ibadah, memahami perasaan anggota, meminta masukan dari anggota dan guru atau pembina OSIS dan menjalin kerjasama dengan semua anggota OSIS.

Daftar Pustaka

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Apriani, M. (2014). Upaya Meningkatkan Sikap Kepemimpinan Pengurus Osis Melalui Sosiodrama. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 39–50. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v3i1.4464>
- Bantam, D. J. (2022). Leadership Style. *KPIN: Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 8(3), 8–10.
- Djamaludin, N. (2021). Membentuk Karakter Kepemimpinan Remaja di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pustaka Dianmas*, 1(1), 1–5. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/dianmas/article/view/1493>
- Heriyanto. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva*, 2(3), 317–324. <https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational, Behavior & Management, Tenth Edition*. New York: In McGraw-Hill Companies.
- Jatmiko. (2013). Pemimpin Dan Kepemimpinan Organisasi. *Forum Ilmiah*, 10(2), 209–219.
- Kahar, I. A. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan Dan Informasi*, 4(1), 21–27.
- Kanisius. (2008). *Siapa jadi pemimpin: Latihan Dasar kepemimpinan*. Yogyakarta: KANISIUS.
- Kumolohadi, R., & Budiharto, S. (2014). Strengthening Anti-Corruption Character on Leader through

- Prophetic Training and Counseling. *International Journal of Social and Human Behaviour Study*, 1(2), 5–9.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Nasution, W. N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1), 66–86. <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>
- Paustian-underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness : A Meta-Analysis of Contextual Moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751>
- Ramaditya, M., Effendi, S., & Faruqi, F. (2020). Pelatihan Kepemimpinan Dan Pembinaan Untuk Meningkatkan Kemampuan Para Pengurus OSIS SMA Dan SMK Negeri Di Jakarta Utara. *Celebes Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 72–79. <https://doi.org/10.37541/celebesabdimas.v2i2.446>
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Otentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2233–2244. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=129733&val=1025>
- Supriatna, O. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 15(1), 20–33.
- Syauqy, K. (2016). Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Al-Tsaqafa: Jurnal Ilmiah Peradaban Islam*, 13(1), 155–124. <https://doi.org/10.15575/al-tsaqafa.v13i01.1835>
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Indeks.