



This is an open access article under
CC-BY-SA license

PROGRAM PENDIDIKAN PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI UPAYA PEMBERDAYAAN PADA PEMUDA

Aqil Wilda Arief, Ety Rahayu

Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat, Indonesia

Email: aqil.wilda@ui.ac.id

Abstrak. *This study attempts to see the implementation of leadership development education programs as an effort to empower youth as an effort to empower youth. The leadership development education program that was highlighted was a leadership development program implemented by the non-profit organization named Rumah Kepemimpinan. This study will discuss how the implementation of leadership development education programs is one of the steps to empower youth, especially in capacity building related to aspects of knowledge, skills and attitudes. This study is taken with a qualitative approach that will involve a number of informants from internal organizations and beneficiaries. From the results obtained, the beneficiaries felt significant results, especially in the aspect of capacity building in the aspects of knowledge, skills and attitudes that were more optimal, targeted and measured.*

Keywords: *Program; Social Development; Capacity Building; Youth Empowerment; Implementation; Learning Outcome.*

Abstrak. Studi ini mencoba untuk melihat pelaksanaan program pendidikan pengembangan kepemimpinan sebagai upaya pemberdayaan pemuda sebagai salah satu upaya dalam pemberdayaan pemuda. Program pendidikan pengembangan kepemimpinan yang disoroti adalah program pengembangan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh organisasi non-profit Rumah Kepemimpinan. Studi ini akan membahas bagaimana pelaksanaan program pendidikan pengembangan kepemimpinan menjadi salah satu langkah pemberdayaan pemuda terutama pada peningkatan kapasitas yang berhubungan dengan aspek pengetahuan, keterampilan dan juga sikap. Studi ini diambil dengan pendekatan kualitatif yang akan melibatkan sejumlah informan dari internal organisasi dan peserta program. Dari hasil yang didapat, peserta program merasakan hasil yang signifikan terutama dalam aspek peningkatan kapasitas pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih optimal, terarah dan terukur.

Kata Kunci: Program; Pembangunan Sosial; Peningkatan Kapasitas; Pemberdayaan Pemuda; Implementasi; *Learning Outcome.*



Open Journal Systems

[Read Online](#)
 [PDF Reader](#)

PENDAHULUAN

Dalam konteks pembangunan sosial, praktik pemberdayaan merupakan salah satu praktik yang diandalkan terutama dalam mencapai tujuan pembangunan sosial, yakni untuk meningkatkan kesejahteraan sosial serta dapat memenuhi kebutuhan dasarnya dan dapat menciptakan kesempatan sosial dalam hidup. Lebih lanjut pembangunan sosial dapat dimaknai sebagai suatu proses perubahan sosial yang terencana. Proses perubahan sosial ini didesain sedemikian rupa untuk mengangkat kesejahteraan penduduk secara menyeluruh, dengan menggabungkan antara proses pembangunan ekonomi yang dinamis (Midgley, 1995).

Pembangunan sosial pun sesungguhnya merupakan sesuatu yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dengan tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Lebih mendalam lagi pembangunan sosial juga merupakan jawaban atas sila kelima dalam Pancasila yakni Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan sosial tidak akan bisa tercapai dengan pembangunan yang hanya mengedepankan aspek ekonomi saja.

Salah satu praktik dalam pembangunan sosial yang cukup diandalkan dalam mencapai kondisi kesejahteraan masyarakat adalah dengan cara intervensi komunitas. Intervensi komunitas sendiri diartikan sebagai upaya pemberdayaan terhadap suatu kelompok masyarakat atau komunitas tertentu (Adi, 2012). Dalam intervensi komunitas terdapat upaya pemberdayaan. Pemberdayaan berarti suatu upaya untuk memberikan sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan keterampilan kepada warga atau masyarakat tertarget untuk meningkatkan kemampuan mereka. Hal-hal tersebut yang selanjutnya akan digunakan oleh masyarakat tertarget dalam menentukan masa depan mereka sendiri serta berpartisipasi

dalam kehidupan dari masyarakatnya (Ife, 1995).

Terdapat proses pemberian akses sumber daya dalam bentuk yang beragam pada praktik pemberdayaan ini. Selain itu, suatu pemberdayaan (*empowerment*), ditujukan untuk membantu klien atau penerima manfaat dalam rangka memperoleh daya dalam rangka mengambil keputusan serta menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka. Hal ini termasuk pada aspek mengurangi hambatan pribadi dan juga hambatan sosial dalam melakukan tindakan (Payne, 2005).

Setidaknya terdapat tiga strategi yang dapat dilakukan dalam praktik pemberdayaan (Ife, 1995). Tiga strategi tersebut antara lain adalah sebagai berikut. Pertama, perencanaan dan kebijakan. Pada strategi ini, pemberdayaan menitikberatkan pada perubahan struktur serta perubahan institusi sehingga masyarakat atau penerima manfaat lebih mampu dalam mengakses berbagai sumber kehidupan dalam rangka meningkatkan taraf hidupnya.

Kedua adalah aksi sosial dan politik. Strategi aksi sosial dan politik, menitikberatkan pada perubahan sistem sosial – politik yang sebelumnya tertutup menjadi lebih terbuka dengan maksud agar masyarakat memiliki peluang untuk berpartisipasi. Sedangkan yang ketiga adalah peningkatan kesadaran dan pendidikan. Pada strategi ini, dititikberatkan pada upaya penyadaran dan peningkatan kapasitas berupa pengetahuan dan keterampilan untuk perubahan yang lebih efektif atas situasi dan kondisi yang terjadi di sekitar.

Lebih fokus pada strategi ketiga yakni peningkatan kesadaran dan pendidikan, sekiranya telah banyak dilakukan oleh berbagai macam sektor, termasuk sektor ketiga (non-profit atau filantropi). Didasari oleh kondisi yang tidak ideal akan sesuatu isu, organisasi sektor ketiga akan bergerak untuk memberikan intervensi dalam bentuk pemberdayaan kepada masyarakat sasaran. Strategi ketiga ini tentunya

semakin menantang tatkala diaplikasikan dalam sektor ketiga yang notabene memiliki karakteristik terbuka dan dinamis, sehingga ukuran-ukuran intervensi tidak hanya diukur dalam ukuran internal, melainkan juga mencakup ukuran yang berkaitan dengan lingkungan sekitar (Kendall & Knapp, 2000).

Termasuk yang dilakukan oleh salah satu organisasi non-profit bernama Rumah Kepemimpinan. Rumah Kepemimpinan sebagai organisasi non-profit yang bergerak pada isu pendidikan dan peningkatan kapasitas pemuda, menjadikan krisis kualitas kepemimpinan di Indonesia menjadi latar belakang berdirinya organisasi. Rumah Kepemimpinan mencoba untuk melakukan program pendidikan pengembangan kepemimpinan sebagai upaya merespon dan menjawab persoalan krisis kepemimpinan yang terjadi. Diharapkan dengan intervensi yang dilakukan dapat memberikan. Pengembangan kepemimpinan secara teori dikenalkan sejak tahun 2000an beriringan dengan perkembangan praktik manajemen modern yang semakin maju dan berkembang.

Pengembangan kepemimpinan sendiri, diartikan sebagai sebuah upaya perluasan kapasitas seseorang untuk menjadi efektif dalam peran dan proses kepemimpinan yang diembannya (McCauley, 2008). Lebih lanjut untuk mewujudkan pengembangan kepemimpinan dilakukanlah proses yang sering disebut dengan pendidikan kepemimpinan. Dimana pendidikan kepemimpinan ini mengarah kepada hal yang lebih substantif. Pendidikan kepemimpinan bertujuan untuk menghasilkan warga negara menjadi masyarakat yang lebih demokratis (Rost & Barker, 2000). Pendidikan kepemimpinan akan lebih optimal dijalankan apabila terhubung dengan pelatihan dan praktik yang didapatkan di universitas (Hall, 2006).

Sejak tahun 2002 hingga saat ini, Rumah Kepemimpinan telah meluluskan alumni program sebanyak 1300 orang lebih. Saat ini, alumni-alumni yang sudah diluluskan telah tersebar diberbagai wilayah di Indonesia dan juga diberbagai sektor kontribusi di Indonesia. Dari alumni yang sudah tersebar di berbagai sektor hingga hari ini, semakin nyata kontribusi lulusan Rumah Kepemimpinan bagi diri, keluarga, hingga bangsa dan negara.

METODE

Pendekatan Penelitian

Studi ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mendapatkan penggambaran akan kondisi yang terjadi dengan menggunakan observasi, wawancara. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian dengan mengumpulkan data berupa kata-kata dan gambar dari dokumen, observasi, dan transkrip (Djamba & Neuman, 2002).

Lebih lanjut, peneliti dituntut untuk membenamkan diri sepenuhnya dalam berbagai data sambil tetap waspada terhadap wawasan baru selama proses pengumpulan data. Setelah peneliti terbenam dalam data, peneliti dituntut untuk menangkap dan menemukan makna dari data-data yang tersedia (Djamba & Neuman, 2002).

Untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dalam penelitian kualitatif, maka perlu diperhatikan tingkat kredibilitas dari data-data yang diperoleh (Krefting, 1991). Pada penelitian ini, untuk meningkatkan kredibilitas penelitian maka akan memperhatikan teknik wawancara dan melakukan triangulasi dari berbagai informan yang diwawancarai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada beberapa regional Rumah Kepemimpinan yang dilakukan secara daring dengan berkorespondensi kepada sejumlah informan yang dipilih. Beberapa regional yang dipilih antara lain, regional

Jakarta, regional Yogyakarta dan regional Bogor. Pemilihan regional dipilih atas pertimbangan keterwakilan peserta program perempuan yang ada di regional Yogyakarta.

Selain itu, seluruh proses penelitian ini dilakukan pada rentang waktu antara bulan Agustus-November 2020, mulai dari persiapan penelitian, pengambilan data, analisis data, hingga penulisan hasil penelitian.

Pemilihan Informan

Pemilihan informan yang dilakukan untuk penelitian ini, dilakukan dengan pendekatan *purposive* dan informan juga dipilih dengan cara *snowball picking* dimana dengan menggunakan metodologi pemilihan informan ini, informan didapat atas rekomendasi dari informan sebelumnya yang telah sebelumnya diambil datanya. Pemilihan informan awal juga ditentukan oleh kecenderungan penguasaan informan pada penelitian yang sedang dijalankan (Djamba & Neuman, 2002).

Sebagai tambahan, pemilihan informan dengan cara *snowball* menyaratkan rekomendasi informan lanjutan dari kelompok awal informan yang telah dilakukan pengambilan data sebelumnya (Bryman, 2016). Dalam penelitian ini dipilih perwakilan dari Rumah Kepemimpinan yang membidangi program pengembangan kepemimpinan seperti kepala Bidang Program, staf Bidang Program dan Supervisor (pengawal program) di sejumlah regional (regional Jakarta, regional Yogyakarta, regional Bogor).

Kemudian, untuk mendapatkan perspektif yang berlainan, selain melibatkan informan dari pihak pengelola program, penelitian ini juga akan melibatkan sejumlah peserta program dari setiap regional Rumah Kepemimpinan. Pelibatan peserta program dimaksudkan untuk mendapatkan perspektif objek dari program pengembangan kepemimpinan.

Berikut rangkuman pemilihan informan dalam penelitian ini.

Tabel 1.1 Informan Penelitian

Informasi yang didapat	Narasumber	Jumlah
Latar belakang program, pelaksanaan program dan kendala dalam program	Bidang Program	1 orang
Latar belakang program, pelaksanaan program dan kendala dalam program	Supervisor	3 orang
Pelaksanaan program, kendala dalam program, manfaat yang dirasakan	Peserta Program	6 orang

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Dengan demikian, terdapat berbagai metode dalam pengumpulan data pada pendekatan kualitatif, seperti pengkajian dokumen yang tersedia, wawancara terbuka (*open-ended interview*), observasi dan beberapa metode lainnya yang mendukung (Djamba & Neuman, 2002). Namun demikian pada penelitian ini, akan menggunakan dua metode, yakni observasi dan wawancara terbuka.

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang ada pada pendekatan kualitatif. Observasi merupakan salah satu metode yang digunakan dalam penelitian lapangan (*field research*) dimana peneliti melakukan observasi sepanjang penelitian yang dilakukan. Peneliti juga mengambil catatan sepanjang penelitian yang berlangsung, terkait fenomena apa yang terjadi, hal penting apa yang berubah dan lain sebagainya pada lokasi penelitian (Djamba & Neuman, 2002).

Wawancara dalam penelitian kualitatif, dengan metode observasi yang telah dijelaskan sebelumnya guna mendapatkan keterangan dan informasi yang paripurna pada situasi dan lokasi dimana penelitian berlangsung. Wawancara dilakukan secara informal kepada informan yang dianggap mengetahui objek penelitian (Djamba & Neuman, 2002).

Adapun sumber-sumber pertanyaan didapat dari hasil observasi yang dilakukan sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara, juga berfungsi untuk

mengonfirmasi beberapa asumsi yang sebelumnya disimpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara informal kepada beberapa objek penelitian. Dengan kata lain, peneliti melakukan *unstandardized interviews* kepada objek yakni dengan tidak menyiapkan kerangka pertanyaan dalam wawancara (Ryan et al., 2009).

HASIL DAN DISKUSI

Dari data primer yang didapatkan dilapangan melalui wawancara kepada sejumlah informan (perspektif subjek dan objek), setidaknya ada beberapa hal menarik yang dapat diulas. Pembahasan akan dibagi menjadi beberapa bagian, yakni sebagai berikut:

Gambaran organisasi dan program pengembangan kepemimpinan Rumah Kepemimpinan

Pada mulanya Rumah Kepemimpinan didirikan dengan nama Program Pembinaan Sumber Daya Manusia Strategis (PPSDMS). Kemudian sejak tahun 2012, PPSDMS diubah namanya menjadi Rumah Kepemimpinan. Rumah Kepemimpinan didirikan atas keresahan terhadap krisis kepemimpinan yang terjadi di Indonesia. Hal ini diperparah dengan masih terbatasnya upaya untuk mempersiapkan para pemuda untuk menjadi pemimpin-pemimpin di masa mendatang. Hal ini diperkuat bahwa pemuda atau dalam hal ini mahasiswa sebagai agen perubahan yang memiliki peran-peran strategis dalam membantu menyelesaikan persoalan-persoalan di masyarakat seperti halnya membantu tumbuh kembang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki. (Ahmad & Rahayu, 2019)

Para pemuda-pemuda inilah yang sesungguhnya pada masa mendatang akan memimpin transformasi perubahan Bangsa. Jika pemuda ini tidak disiapkan, maka kelak kualitas kepemimpinan mereka pun akan juga mengecewakan. Dari kondisi ini akan berlanjut

pada proses transformasi yang tidak berjalan dengan baik dan pada ujungnya kualitas suatu bangsa juga akan terdampak dengan itu. Logika ini digunakan oleh Rumah Kepemimpinan sebagai *Theory of Change* (ToC) yang dipedomani.

ToC merupakan cara yang ditempuh untuk mendeskripsikan serangkaian asumsi yang menjelaskan pelayanan yang mengarah pada tujuan jangka panjang yang diminati dan hubungan antara kegiatan program dan hasil yang terjadi pada setiap langkah (Anderson, 2004). ToC yang dipedomani oleh Rumah Kepemimpinan dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 1 Theory of Change Rumah Kepemimpinan



ToC tersebut menjadi acuan dalam perancangan program yang senantiasa tetap dipegang, walau pola intervensi mengalami perkembangan. Sejak didirikan pada tahun 2002, Rumah Kepemimpinan terus bertumbuh hingga kini. Rumah Kepemimpinan memulai perjalanannya dengan merekrut dua puluh pemuda yang berkuliah di Universitas Indonesia untuk mendapatkan pembinaan dari Rumah Kepemimpinan. Hingga kini Rumah Kepemimpinan telah memiliki tujuh regional yang tersebar, seperti Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Bogor, Medan dan Surakarta.

Sudah sedari awal, Rumah Kepemimpinan menerapkan pola pembinaan berasrama. Pola pembinaan berasrama dipilih atas landasan pertimbangan optimalisasi hasil pembinaan yang dirasa akan lebih baik ketimbang pembinaan yang hanya dilakukan secara *hit & run*. Untuk menjawab persoalan krisis kepemimpinan yang menjadi latar belakang hadirnya organisasi, program pengembangan kepemimpinan berbasis asrama terus dikembangkan terutama dalam penerapannya.

Pola pembinaan berasrama juga dipilih sebagai pengejawantahan konsep pemberdayaan pemuda. Diharapkan dengan pola berasrama yang diterapkan akan memunculkan dampak jangka panjang dari intervensi-intervensi yang diberikan (de Araujo & Murray, 2010). Dari program yang dilakukan, diharapkan dapat menjawab persoalan yang disasar oleh Rumah Kepemimpinan yakni krisis kepemimpinan. Tujuan yang ditempuh untuk menjawab persoalan ini adalah dengan cara menyiapkan pemimpin-pemimpin yang akan mengisi sektor strategis Nasional pada masa yang akan datang.

Input Program

Dalam suatu program intervensi, ketersediaan *input* menjadi penting sebagai prasyarat awal keberhasilan suatu program dalam pencapaian tujuannya. *Input* yang tidak memadai akan mengganggu jalannya program yang pada akhirnya akan mengganggu ketercapaian tujuan program. Ketersediaan *Input* yang memadai akan memberikan sumbangsih dalam pencapaian tujuan yang diharapkan sebagaimana model logika yang digunakan. Model logika (*logic model*) merupakan deskripsi taktis dari proses dalam menuju suatu hasil yang menitiktekan secara mekanistik keberadaan *input* dan aktivitas, *output* yang mereka hasilkan, dan hubungan antara *output* dan hasil yang diinginkan (Serrat, 2017).

Model logika yang dibuat, seringkali disebut dengan *program theory*. *Program theory* juga menggunakan pentahapan seperti yang dijelaskan diatas, yakni *input program*, *output* yang diharapkan dan mekanisme proses yang digunakan (Sharpe & Bay, 2011). Tujuan yang pada bagian sebelumnya telah disinggung, yakni menyiapkan pemimpin-pemimpin untuk mengisi sektor strategis Nasional pada waktu yang akan datang, perlu didukung oleh proses yang optimal sebagaimana yang terjadi pada alur model logika normal. Selanjutnya, proses

yang optimal pun juga perlu didukung dengan ketersediaan *input* pada sejumlah elemennya.

Input program pengembangan kepemimpinan yang dilakukan oleh Rumah Kepemimpinan, sebagaimana didefinisikan oleh bidang Program Rumah Kepemimpinan dibagi menjadi tiga kategori elemen, diantaranya sebagai berikut.

Pertama, Dana dalam konteks *input* bermakna setiap satuan finansial yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program pengembangan kepemimpinan. Dana yang diperoleh Rumah Kepemimpinan bersumber dari beberapa jenis pendanaan, diantaranya adalah alokasi *corporate social responsibility* (CSR), dana zakat, *infak* dan *sadaqah* dari organisasi filantropi muslim dan juga individu yang berdonasi kepada Rumah Kepemimpinan. Selain itu, Rumah Kepemimpinan juga tengah mengembangkan sayap usaha untuk membantu keberlangsungan pendanaan program.

Adapun valuasi yang perlu untuk dipenuhi oleh Rumah Kepemimpinan per peserta program adalah sebesar dua juta Rupiah. Valuasi tersebut mencakup uang saku yang diterima oleh peserta program perbulan dan juga fasilitas asrama dan kegiatan yang didapatkan oleh peserta program per bulan. Valuasi yang dibutuhkan ini sudah secara matang diperhitungkan sebelumnya oleh Rumah Kepemimpinan untuk mengoptimalkan *value for money* yang dihasilkan. Sebagaimana dengan *value for money* pelaksana program akan menentukan apakah program memberikan nilai uang yang optimal dari setiap nominal yang dikeluarkan. Hal ini pun merupakan hal yang menarik bagi pemerintah nasional serta donor internasional dan organisasi non-pemerintah (Fleming, 2013).

Input kedua adalah peserta program. Program pengembangan kepemimpinan oleh Rumah Kepemimpinan memiliki standar dalam penentuan kriteria peserta program. Standar kriteria didapat melalui proses seleksi peserta program yang terdiri dari beberapa tahapan. Tahapan yang dimaksud antara lain (1)

Tahapan pemberkasan, (2) Pengisian *Social Capital Assessment* (SCA) untuk mengetahui konsep diri dan perencanaan hidup calon peserta program, serta yang terakhir adalah (3) Tes wawancara (Kepemimpinan, 2018).

Sebelum tahap pemberkasan diinfokan oleh Rumah Kepemimpinan bahwa kriteria awal pendaftaran bagi calon peserta program, antara lain:

Pertama adalah, Mahasiswa tahun pertama dan kedua yang berasal dari 11 Perguruan Tinggi Negeri mitra, yakni UI, UGM, ITB, UNPAD, ITS, UNAIR, IPB, USU, UNHAS, UNMUL, UNS. Kedua adalah, beragama Islam, belum menikah dan bersedia untuk tidak menikah selama terdaftar sebagai peserta Rumah Kepemimpinan

Ketiga, berkelakuan baik dan tidak pernah bersangkutan perkara pidana dan atau kasus yang berkaitan dengan NAPZA. Keempat, Memiliki Indeks Prestasi Kumulatif minimal 2,80. Kelima, Aktif dalam berorganisasi atau sebagai relawan yang bergerak dibidang kemahasiswaan, pendidikan, keilmuan, teknologi, sosial kemasyarakatan, kewirausahaan, industri kreatif atau kesehatan di dalam kampus maupun di luar kampus

Dari kriteria-kriteria awal yang telah dipenuhi oleh calon peserta program, maka pada proses seleksi terpilihlah sejumlah 30 peserta program pada setiap asrama. Pemilihan lebih dititik-tekanan tidak hanya mencari yang terbaik, namun juga mencari calon peserta program yang cocok (*fit in*) pada pola berasrama dan memiliki keinginan yang tinggi untuk berubah menjadi lebih baik.

Selanjutnya, *input* ketiga yang disoroti adalah pengelola program. Disamping dua elemen *input* diatas, yang juga tidak kalah penting dan vital adalah keberadaan pengelola program. Sebagaimana yang dijelaskan pada bagian awal pembahasan, Program pengembangan kepemimpinan ini dijalankan oleh Rumah Kepemimpinan sebagai organisasi non profit. Sebagai organisasi non profit, Rumah

Kepemimpinan memiliki dua puluh lima karyawan yang terbagi di pusat dan di regional.

Karyawan di Rumah Kepemimpinan yang bertugas di kantor pusat, memerankan beragam fungsi, mulai dari program, *fundraising* hingga personalia (*human capital*). Sedangkan karyawan yang bertugas di regional memerankan dua fungsi utama yaitu, *fundraising* yang diampu oleh Manajer Regional dan pendampingan program yang diampu oleh Supervisor Regional.

Proses pelaksanaan program

Pelaksanaan program dimulai dengan menerjemahkan tujuan-tujuan program dalam bentuk indikator kompetensi dan perilaku. Indikator kompetensi dan perilaku ini terhimpun dalam *learning outcome* yang ditetapkan. Dalam dunia pendidikan *learning outcome* sudah cukup dikenal sebagai satu indikator yang menunjukkan apa yang sebenarnya dipelajari oleh pembelajar (Solikhah, 2015). Indikator kompetensi yang dijadikan sebagai pijakan perencanaan kegiatan antara lain: (1) Visioner, (2) Kepemimpinan, (3) Spiritualitas, (4) Manajemen, (5) Pengetahuan, (6) Komunikasi, (7) Jaringan, dan (8) Kebugaran.

Kemudian, dari indikator kompetensi yang telah ada, pengelola program menerjemahkan kedalam beberapa kegiatan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kegiatan Rumah Kepemimpinan

No.	Jenis Kegiatan	Variasi Kegiatan
1	Khusus/tahunan	National Leadership Camp Latihan Gabungan
2	Bulanan	Dialog Tokoh (DT) Diskusi Paska Kampus (DPK) Training Pengembangan Diri (TPD) Kajian Islam Kontemporer (KIK) <i>Coaching Session</i>
3	Pekanan	Kajian Islam Pekanan (KIP) Sesi olahraga <i>Family meeting</i>

		<i>Tahsin dan tahfidz</i> Al-Quran
4	Harian	Pembiasaan <i>shalat</i> malam Pembiasaan <i>dzikir</i> pagi dan petang

Kegiatan pembinaan yang sudah terdefinisi kemudian dilaksanakan sesuai dengan penjadwalan yang sudah disepakati dengan peserta program. Dalam mengawal pelaksanaan program Rumah Kepemimpinan, supervisor pembinaan dikoordinasikan langsung oleh bidang program secara rutin setiap pekannya. Di regional terkait, supervisor dalam pelaksanaan Kegiatan pembinaannya dibantu pula oleh peserta program dengan membentuk kabinet asrama berisi ketua asrama dan perangkat lainnya yang membantu jalannya pembinaan.

Lebih dalam terkait pelaksanaan program, pengelola program membagi dua tahun masa pembinaan menjadi beberapa fase yang difokuskan pada tujuan tertentu. Seperti pada fase awal yakni pada semester pertama pembinaan, merupakan fase yang difokuskan untuk orientasi dan internalisasi nilai. Kemudian untuk semester dua dan tiga, difokuskan untuk pengembangan diri sesuai dengan minat, kecenderungan dan rencana hidup masing-masing. Selanjutnya pada semester keempat, difokuskan pada persiapan karir peserta program yang akan menjadi bekal bagi mereka pada periode pasca kampus mereka.

Selanjutnya, Rumah Kepemimpinan juga menerapkan mekanisme evaluasi formatif yang akan dilakukan pada akhir setiap semester. Pada setiap evaluasi semester, peserta program diminta untuk mengisi borang *self assessment* untuk menilai sejauh mana peserta program sudah mencapai indikator perilaku dalam *learning outcome* program. Dari pengisian tersebut, akan terlihat indikator perilaku mana saja yang sekiranya masih berada pada tingkatan bawah, mana pula indikator perilaku yang sudah berada pada tingkatan atas. Demikian seterusnya prosesnya berulang hingga usai dua tahun program pengembangan kepemimpinan ini.

Kesemua rangkaian pelaksanaan program ini dilakukan untuk memastikan adanya perubahan yang dirasakan oleh peserta program. Perubahan yang dimaksud, adalah perubahan dalam aspek pengetahuan, keterampilan hingga sikap sebagaimana yang tercantum dalam *learning outcome* program ini.

Hasil dan Manfaat Program

Dua tahun masa implementasi program pengembangan kepemimpinan ini, dirasa signifikan dalam perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta program. Sebagaimana lazimnya perubahan yang disasar dalam program pemberdayaan menasar pada tiga aspek, diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) (Dumilah & Rahayu, 2020). Beberapa perubahan yang dirasakan setidaknya dapat dikategorisasikan menjadi beberapa aspek, diantaranya sebagai berikut.

Pertama adalah peningkatan kapasitas peserta program pada beberapa indikator kompetensi. Peningkatan kapasitas ini secara umum terjadi pada seluruh peserta program pengembangan kepemimpinan ini. Namun, yang membedakan antara satu peserta program dengan yang lainnya adalah pada tingkatan keahaman dan apa saja yang dominan dari kedelapan aspek indikator kompetensi yang telah ditentukan sebelumnya sebagai tujuan program. Hasil temuan memperlihatkan, beberapa peserta program benar-benar mengalami perubahan pada kompetensi kemampuan kepemimpinan, kemampuan manajerial. sebagian yang lain merasakan perubahan pada kemampuan berkomunikasi.

Kedua, selain perubahan pada aspek kompetensi, perubahan juga terjadi pada aspek kesiapan peserta program untuk menghadapi kehidupan pasca kampus mereka. Menurut penuturan beberapa peserta program, proses pembinaan yang dilalui di Rumah Kepemimpinan memberikan pengalaman yang berharga terutama pada membangun kesiapan

dalam menghadapi kehidupan pasca kampus. Hal ini secara tidak langsung membantu peserta program dalam mobilitas vertikal di ranah kontribusi masing-masing.

Para peserta program merasa informasi yang diberikan oleh alumni program ini dan juga tokoh-tokoh yang didatangkan ke asrama sangat bermanfaat dalam persiapan diri menghadapi kehidupan pasca kampus. peserta program merasa lebih siap untuk mempersiapkan diri untuk masuk ke berbagai sektor kontribusi setelah usai dari kampus, seperti halnya dunia birokrasi sebagai seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), wirausahawan, profesional, akademisi, dan aktivis sektor ketiga (*development sector*).

Dengan penggunaan pendekatan *learning outcome* sebagai acuan dalam pelaksanaan program, juga memberikan pengalaman tersendiri bagi peserta program. Peserta program menyatakan bahwa, peserta program tidak hanya diposisikan sebagai objek melainkan juga sebagai subjek dalam program tersebut. Hal ini dikarenakan peserta program diberikan hak dan ruang untuk mengetahui, memilih, mengelola, menilai dan merefleksi sejauh mana masing-masing peserta program mampu untuk mencapai indikator perilaku tertentu yang tercantum pada *learning outcome*.

KESIMPULAN

Dari studi ini dilakukan, didapat bahwa program pengembangan kepemimpinan yang dilakukan oleh Rumah Kepemimpinan, merupakan upaya pemberdayaan pemuda, terutama pada strategi peningkatan kesadaran dan pendidikan (peningkatan kompetensi). Program pengembangan kepemimpinan yang dilakukan oleh Rumah Kepemimpinan secara nyata memberikan manfaat bagi peserta. Manfaat yang dirasakan setidaknya merujuk pada *learning outcome* yang dibuat oleh pengelola sebagai acuan dari pelaksanaan program.

Manfaat yang dirasakan oleh peserta program dapat dibedakan menjadi dua aspek

manfaat. Pertama adalah manfaat dalam bentuk peningkatan kapasitas dan kompetensi dari peserta program. Untuk peningkatan kapasitas dan kompetensi yang dirasakan oleh peserta program antara lain pada: (1) kapasitas dan kompetensi kepemimpinan, (2) kapasitas dan kompetensi manajerial, dan (3) kapasitas dan kompetensi komunikasi. Tiga kapasitas dan kompetensi ini yang paling dirasakan bertambah oleh peserta program.

Manfaat yang kedua adalah pada bertambahnya kesiapan peserta program dalam menghadapi kehidupan *pasca* kampus. Peserta program merasa bahwa beberapa sesi diskusi yang mengundang alumni program ke asrama memberikan informasi-informasi berharga terkait apa saja yang perlu dipersiapkan untuk mobilitas vertikal peserta program ketika sudah berada pada kehidupan pasca kampus.

Selanjutnya, praktik baik yang dilakukan oleh Rumah Kepemimpinan ini menjadi layak untuk dijadikan rujukan bagi program pemberdayaan pemuda lainnya, khususnya program yang fokus pada aspek pengembangan kepemimpinan. Hal ini dikarenakan dengan pendekatan yang digunakan, secara nyata menjadikan program ini berorientasi pada hasil atau luaran yang telah tercantum ditentukan sebelumnya, yakni pada perubahan berupa peningkatan kapasitas dan kompetensi peserta program.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (2012). *Intervensi Komunitas dan Pengembangan Masyarakat*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahmad, F., & Rahayu, E. (2019). The Role of Students as Agent of Change in Empowering Micro Enterprises. *Asian Social Work Journal*, 4(4), 9–18. <https://doi.org/10.47405/aswj.v4i4.107>
- Anderson, A. A. (2004). *The Aspen Institute Roundtable on Community Change*. www.aspeninstitute.org
- Bryman, A. (2016). *Social Research Method: The nature and process of social research*.

- Social Research Method*, 3–16.
- de Araujo, P., & Murray, J. (2010). Estimating The Effects of Dormitory Living on Student Performance. *Economics Bulletin*, 30(1), 866–878.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1555892>
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3).
<https://doi.org/10.2307/3211488>
- Dumilah, A. R., & Rahayu, E. (2020). *Program Pendidikan Kecakapan Hidup (Lifeskills) Sebagai Strategi Intervensi Dalam Perspektif Pembangunan Sosial di Indonesia*. 5(2), 113–120.
- Fleming, F. (2013). *Evaluation methods for assessing Value for Money*. October, 2–17.
- Hall, B. L. (2006). Rethinking Leadership Education for The Real World. *Phi Delta Kappan*, 87(7), 524–525.
<https://doi.org/10.1177/003172170608700716>
- Ife, J. (1995). *Community Development, Creating Community Alternatives – Vision, Analysis and Practice*. Longman.
- Kendall, J., & Knapp, M. (2000). The third sector and welfare state modernisation : Inputs , activities and comparative performance. *Civil Society Working Paper 14, December*, 1–18. <http://eprints.lse.ac.uk/29055/>
- Kepemimpinan, R. (2018). *Pedoman Sistem Manajemen Pembinaan Rumah Kepemimpinan*. RK Press.
- Krefting, L. (1991). Rigor in Qualitative Research: The Assessment of Trustworthiness. *American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 214–222.
- McCauley, C. (2008). Leader Development: A Review of Research. *Center for Creative Leadership*, September, 1–86.
<http://www.breakoutofthebox.com/LeaderDevelopmentReviewOfResearch.pdf>
- Midgley, J. (1995). *Social Development: the Developmental Perspective in Social Welfare*. SAGE Publications Ltd.
- Payne, M. (2005). *Modern Social Work Theory* (3rd ed.). Pearson Education, Ltd.
- Rost, J. C., & Barker, R. A. (2000). Leadership Education in Colleges: Toward a 21st Century Paradigm. *Journal of Leadership Studies*, 7(1), 3–12.
<https://doi.org/10.1177/107179190000700102>
- Ryan, F., Coughlan, M., & Cronin, P. (2009). Interviewing in qualitative research: The one-to-one interview. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 16(6), 309–314.
<https://doi.org/10.12968/ijtr.2009.16.6.42433>
- Serrat, O. (2017). Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance. *Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*, 1–1140. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9>
- Sharpe, G., & Bay, N. (2011). A Review of Program Theory and Theory-Based Evaluations. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(3), 1998–2001.
- Solikhah, I. (2015). KKNi Dalam Kurikulum Berbasis Learning Outcomes. *LINGUA: Journal of Language, Literature and Teaching*, 12(1), 1–22.
<https://doi.org/10.30957/lingua.v12i1.68>