

EFEKTIVITAS TEKNIK *ROLE PLAYING* DALAM MENINGKATKAN SIKAP KEPEMIMPINAN BAGI SISWA PENGURUS OSIS KELAS VIII SMP NEGERI 3 GODEAN

Agustina Sihotang
Universitas Ahmad Dahlan
agustina2000001154@webmail.uad.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas teknik *role playing* dalam meningkatkan sikap kepemimpinan bagi siswa pengurus OSIS Kelas VIII SMP Negeri 3 Godean. Menggunakan metode penelitian *litterature review* dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kegiatan pembelajaran eksperiensial harus bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi individu untuk mengetahui perilaku pengikut yang dominan dan mengeksplorasi kemungkinan yang membuatnya sesuai untuk mengubah perilaku ini atau menggunakan berbagai gaya dan keterampilan berdasarkan kemungkinan situasional. Tindakan menumbuhkan jiwa kepemimpinan melalui perencanaan yang sistematis atau melalui proses pendidikan merupakan cara yang lebih aman dan memiliki potensi keberhasilan yang lebih besar. Seorang pemimpin lahir bukan karena faktor keturunan, bakat, dan pengalaman semata, tetapi juga melalui proses pendidikan dan pembelajaran yang terencana. Selain itu, pembinaan kepemimpinan juga harus didasarkan pada penelitian, uji coba dan percobaan, pengawasan dan pelatihan secara teratur untuk membangkitkan sikap dan kualitas kepemimpinan yang unggul, untuk keberhasilan pelaksanaan tugas dan untuk memberikan amanah. Pembelajaran yang muncul dari permainan peran dan simulasi dapat bersifat kognitif dan afektif: pembelajaran kognitif seperti penerapan konsep pada situasi kehidupan nyata, dan memperoleh keterampilan analitis atau keterampilan membuat keputusan, dan pembelajaran afektif, di mana peserta memperoleh pandangan atau sikap yang berubah terhadap masalah atau orang, dan empati terhadap orang lain.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Peran, OSIS.*

1. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif melalui kegiatan yang telah ditentukan secara sistematis dan didalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan (Syafriada Hafni Sahir dkk, 2021:2). Di sekolah/madrasah sudah diajarkan cara membangun organisasi, dan sudah dijelaskan manfaat apa yang bisa dipetik ketika seseorang mengadakan pelajaran tentang organisasi yang baik yang tidak

sempurna bagi seseorang melalui membaca buku, tetapi lebih banyak melalui banyak pelatihan dan praktek. Selain keberhasilan organisasi, seseorang juga bertujuan untuk dirinya sendiri. Beberapa orang menginginkan uang, pangkat, jabatan, atau nama besar. Semuanya hanya didapat setelah usaha keras tetapi langkah demi langkah. Mulai dari rendah hingga tinggi (Nasrul Syakur Chaniago, 2016: 5).

Ada berbagai terminologi siswa dalam pendidikan Indonesia: siswa, murid, siswa, siswa, siswa, warga belajar dan siswa. Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Menurut Setiawan. H (2018: 36) Organisasi Siswa Intra Sekolah adalah organisasi pada tingkat sekolah di Indonesia yang dimulai dari Sekolah Menengah Atas yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Itu Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan satu-satunya organisasi di sekolah yang menjadi salah satu upaya dalam pembinaan siswa (Tabak & Ph, 2019).

Dengan adanya organisasi siswa intra sekolah (OSIS), siswa dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinannya dengan bergabung dalam OSIS. Kepemimpinan atau *leadership* adalah seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuatannya untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan kegiatan tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditentukan. Mengenai istilah kepemimpinan, muncul berbagai pendapat dan definisi tentang kepemimpinan menurut pandangan masyarakat terhadap aspek kepemimpinan ini. Menurut Wahjosumijo, kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat, tingkah laku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan suatu jabatan administratif, dan persepsi lain tentang legitimasi pengaruh. Sedangkan menurut Rich dan Hull, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pendapat, sikap dan perilaku orang lain.

Penelitian dan praktik kepemimpinan baru-baru ini mengakui bahwa kepemimpinan adalah proses yang dikembangkan bersama oleh pemimpin dan pengikut (Baker, 2007; Riggio, 2014). Mengatasi dinamika hubungan antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk memahami dan memprediksi hasil kepemimpinan secara memadai (Murji, 2015; Riggio, 2014; Vugt, Hogan, & Kaier, 2008). Untuk itu, pengikut

yang efektif adalah mitra yang berpengaruh dalam proses kepemimpinan; mereka bekerja sama dengan pemimpin untuk menciptakan visi; mereka menerapkan visi dan memecahkan masalah; mereka mengambil inisiatif dan bertindak dengan pemberdayaan dan pengaruh (Chen, Kanfer, Kirkman, Allen, & Rosen, 2007; Hoption, 2014). Namun, pengikut sering diabaikan dalam pengembangan kepemimpinan dan kurikulum pendidikan (Ferrell, Boyd, & Rayfield, 2013; Hoption, 2014).

Teknik pembelajaran pengalaman telah digunakan di ruang kelas selama bertahun-tahun. Pendorong utama di balik strategi semacam itu adalah pemikiran bahwa "belajar dengan melakukan" memungkinkan peserta didik untuk terlibat dalam proses berpikir kritis dan memicu emosi, nilai, dan kognisi sambil berhubungan dengan konten kursus, instruktur, dan satu sama lain. Latihan bermain peran adalah bagian dari yang lebih besar ini tubuh strategi pedagogis membimbing siswa dalam "membangun pengetahuan mereka sendiri" (Shaw, 2010). Dengan demikian, peserta didik berpartisipasi dalam permainan di mana mereka berperan sebagai individu lain untuk tujuan memahami dan memprediksi perasaan, perilaku, dan motivasi orang tersebut sementara pada saat yang sama mengeksplorasi pikiran dan emosi mereka sendiri (Moore, 2009).

Dalam *roleplays*, peserta didik ditugaskan peran di mana mereka berperilaku seolah-olah mereka adalah individu dalam situasi tertentu. Sebagai pendekatan pedagogis yang berpusat pada siswa, permainan peran memfasilitasi keterlibatan yang lebih dalam dan lebih aktif dengan konten (Alder, 1982). Dalam permainan peran yang akan kami jelaskan di bawah ini, siswa bekerja melalui situasi, menemukan solusi untuk konflik, dan mempraktikkan berbagai perilaku dari sudut pandang pemimpin dan pengikut (Afandi, 2023).

Kepemimpinan adalah keterampilan yang ada dalam diri seseorang sebagai faktor yang mempengaruhi kepribadian dan sekaligus itu dapat memotivasi orang lain untuk mencapai suatu sasaran (*goal*). Dalam konteks Islam, kepemimpinan disebut dengan beberapa istilah antara lain: '*ri'asah*', '*qiyadah*', '*imamah*', dan '*khilafah*'. Kepemimpinan (Imamat) berfungsi dalam rangka menjaga agama dan dunia (negara), dimana mengangkat/menyiapkan pemimpin merupakan suatu keniscayaan. Hal ini sejalan dengan Al-Mawardi dan juga yang dikemukakan oleh Ibnu Khaldun dalam karyanya

yang berjudul “alMuqaddimah”. Ibnu Khaldun sendiri tidak memberikan penjelasan yang pasti tentang apa itu kepemimpinan atau apa itu pemimpin, melainkan memberikan beberapa kriteria tentang kepemimpinan yang baik dan ideal. Menurutnya, kepemimpinan yang baik dan ideal adalah ketika memenuhi hal-hal berikut, yaitu: pengetahuan, adil, memiliki keterampilan (kapasitas), dan sehat jasmani dan rohani (Rosen, 2005; Deshko, 2018; Aydin et al., 2019; Isabirye & Moloi, 2019; Bermejo, 2019; Aksu & Reyhanlioglu Keceoglu, 2019). Dengan penegasan kedua cendekiawan muslim klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebenarnya berkaitan dengan konteks agama dan negara, dunia dan akhirat, dan untuk mencapainya harus memenuhi sejumlah syarat (kriteria).

Kepemimpinan pada usia muda/usia sekolah merupakan fenomena yang cukup menarik untuk diteliti, terutama pada usia SMP. Usia muda merupakan masa penanaman benih kedisiplinan, kepemimpinan, dan integritas. Indikasi tercapainya bibit terlihat dari tindakan perilaku sederhana seperti mengembangkan budaya membuang sampah pada tempat tertentu, berbicara dengan sopan (Schroeder, Osgood & Oghia, 2010), tertib dan disiplin dalam hal waktu, dan tetap menjaga kebersihan. Jauh dari pertengkaran dan pertengkaran (Barus & Dharma, 2017). Sebaliknya, usia SMP juga menjadi penentu berkembangnya sikap santun dan hormat kepada guru, serta menjauhi kebiasaan buruk seperti seks bebas, penyalahgunaan narkoba, dan pencurian (Fitriani & Hastuti, 2017). Secara tidak langsung, penanaman sikap dan sifat tersebut berperan besar dalam membentuk kepribadian seorang siswa dan nyatanya membentuk jiwa kepemimpinan. Oleh karena itu penelitian ini akan berfokus dalam membahas efektivitas metode *role playing* dalam meningkatkan sikap kepemimpinan pada anggota OSIS SMP Negeri 3 Godean.

2. Metode

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang memiliki konsep *systematic review* pada pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan merangkum dan menarik kesimpulan dari berbagai macam hasil penelitian dan kesimpulannya yang relevan terhadap tujuan penelitian ini. Penelusuran dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2023 dengan menggunakan database elektronik mulai dari Science

Direct, Emerald Insight, Proquest, Elsevier, Scopus, Research Gate, dan Google Scholar. *Database-database* yang bersifat elektronik tersebut memiliki berbagai macam hasil penelitian termasuk penelitian pada bidang psikologi dan penelitian yang relevan dengan pembahasan pada penelitian.

Berdasarkan penelusuran yang dilaksanakan oleh peneliti, maka peneliti melakukan analisis dengan cara membaca secara seksama pada bagian judul, abstrak dan kesimpulan agar dapat mengetahui sejauh mana penelitian yang dibaca sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Adapun kriteria artikel penelitian yang ditentukan yaitu 1) artikel penelitian yang membahas terkait kepemimpinan dengan metode *role playing*; 2) artikel penelitian dengan pembahasan terkait pengaruh meningkatkan kepemimpinan pada anggota OSIS SMP; 3) artikel penelitian dengan berisikan hasil penelitian yang telah dilakukan. Mengacu pada kriteria-kriteria tersebut, peneliti menemukan sebanyak 12 artikel penelitian. Setelah itu peneliti melakukan penyeleksian dan mendapatkan hasil bahwa terdapat 10 artikel penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan untuk dilakukan pengkajian.

Pada penelitian ini dilaksanakan pengidentifikasian, pemahaman, evaluasi dan interpretasi pada hasil-hasil yang terdapat dalam artikel penelitian yang telah diseleksi sebelumnya mengenai efektivitas teknik *role playing* dalam meningkatkan kepemimpinan. Pelaksanaan penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang mampu memengaruhi kepemimpinan pada anggota OSIS. Peneliti melakukan pengkajian dan menarik suatu rangkuman dari artikel penelitian yang telah diseleksi yang dimulai dari tahun penerbitan dan publikasi, nama peneliti, jumlah subjek yang dilakukan penelitian, penerapan alat ukur, dan hasil penelitian. Mengacu pada hasil yang didapatkan, maka peneliti akan menyusun kesimpulan terkait teori serta faktor-faktor yang mampu berkontribusi untuk penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan dapat diajarkan dan dipelajari (Bass, 1990a; Bennis, 1989; Kouzes & Posner, 1997). Menurut Huber (2002), "tujuan dari pendidikan kepemimpinan adalah untuk memberikan kesempatan bagi orang untuk mempelajari keterampilan, sikap, dan konsep yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif" (hal. 27). Fakta bahwa

banyak peluang adalah pengalaman tidaklah mengherankan, karena menurut Kolb (1984) “orang belajar dari pengalaman mereka” (hal. 3). Hultman (sebagaimana dikutip dalam Bass, 1990b) menyadari pentingnya menggunakan metode pendidikan berorientasi tindakan untuk melatih para pemimpin. Demikian pula, Huber (2002) menyatakan bahwa “Jika tujuannya adalah untuk meningkatkan kapasitas orang dan organisasi untuk memimpin, maka mereka harus mendapatkan beberapa pengalaman dalam upaya tersebut” (hal. 29).

Instruktur menggunakan berbagai aktivitas untuk mengajarkan kepemimpinan, termasuk pembelajaran layanan (Hoover & Webster, 2004), analisis film (Graham, Ackerman, & Maxwell, 2004; Graham, Sincoff, Baker, & Ackerman, 2003), dan studi kasus. Bass (1990b) juga mengidentifikasi ceramah-diskusi, permainan peran, kegiatan dalam keranjang, permainan kasus hidup, instruksi dengan bantuan komputer dan program, pemodelan perilaku, dan pelatihan kepekaan sebagai metode pelatihan pemimpin. Menurut Bass, "tujuan memainkan peran, daripada membaca atau berbicara tentang solusi untuk masalah antarpribadi tanpa naskah, adalah untuk meningkatkan pembelajaran dan retensi dan untuk mempromosikan pemindahan dari situasi pembelajaran ke kinerja kepemimpinan di tempat kerja" (Tanjung, 2021)

Kunci untuk mengubah konsep dan teori yang dibahas di kelas kepemimpinan menjadi keterampilan yang dapat dipraktikkan dan dikuasai Kandidat adalah penggunaan LLab yang sangat interaktif untuk melengkapi setiap kuliah. LLab dirancang untuk imersif, sangat berpengalaman, dan untuk menciptakan energi tinggi, dengan sengaja menempatkan Kandidat di luar zona nyaman mereka tetapi di lingkungan yang aman dan tidak mengancam. Selama LLab, Kandidat meninggalkan ruang kelas formal, membentuk tim, kelompok, atau pasangan, bergantung pada tugas dan tujuan pembelajaran.

Studi kepemimpinan telah mengakui dampak persepsi implisit pengikut dan pemimpin terhadap keputusan personel dan bagaimana persepsi ini dapat terdistorsi (Heslin & VandeWalle, 2008). Namun, pendidikan, penelitian, dan praktik terutama berfokus pada pemimpin daripada pengikut (Murji, 2015; Sy, 2010). Pendidik kepemimpinan dapat mencoba untuk menutup kesenjangan ini dengan merancang kegiatan pengalaman yang akan memungkinkan peserta untuk mengeksplorasi asumsi implisit mereka tentang pengikut dan pemimpin dan menemukan cara untuk

meningkatkan upaya membangun hubungan mereka di tempat kerja (Nilson & Gopaul, 2016). Secara paralel, kegiatan pembelajaran eksperiensial harus bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi individu untuk mengetahui perilaku pengikut yang dominan dan mengeksplorasi kemungkinan yang membuatnya sesuai untuk mengubah perilaku ini atau menggunakan berbagai gaya dan keterampilan berdasarkan kemungkinan situasional. Latihan “belajar sambil melakukan” seperti itu dapat dan harus menargetkan berbagai tujuan pembelajaran yang berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan dan pengikut.

Teknik *Role Playing* dalam Menumbuhkan Sikap Kepemimpinan

Tindakan menumbuhkan jiwa kepemimpinan melalui perencanaan yang sistematis atau melalui proses pendidikan merupakan cara yang lebih aman dan memiliki potensi keberhasilan yang lebih besar. Seorang pemimpin lahir bukan karena faktor keturunan, bakat, dan pengalaman semata, tetapi juga melalui proses pendidikan dan pembelajaran yang terencana. Selain itu, pembinaan kepemimpinan juga harus didasarkan pada penelitian, uji coba dan percobaan, pengawasan dan pelatihan secara teratur untuk membangkitkan sikap dan kualitas kepemimpinan yang unggul, untuk keberhasilan pelaksanaan tugas dan untuk memberikan amanah. Selanjutnya, kepemimpinan adalah sifat yang sangat penting untuk dikembangkan di masa depan karena keterampilan kepemimpinan abad 21 merupakan prasyarat bagi semua orang (Kaume- Mwinzi, 2016).

Namun, selain keterampilan kepemimpinan, teknologi informasi dan literasi digital juga wajib (Dalle, Hadi, Baharuddin, & Hayati, 2017). Kepemimpinan dapat dibentuk dengan memadukan kegiatan kurikuler, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler di sekolah. Ini akan memfasilitasi kepemimpinan dan kompetensi lain yang perlu dipelajari dan kemudian dipraktikkan (Mainella, Longerbeam, Osteen, & Owen, 2006). Kepemimpinan hanya dapat dipraktikkan dan dipelajari (Boaden, 2006) jika suatu bangsa ingin membangun kader-kader pemimpin bangsa yang dapat memimpin dan menentukan kemajuan dan nasib bangsa (Rover & Mcgonagle, 2018).

Pembelajaran yang muncul dari permainan peran dan simulasi dapat bersifat kognitif dan afektif: pembelajaran kognitif seperti penerapan konsep pada situasi kehidupan nyata, dan memperoleh keterampilan analitis atau keterampilan membuat

keputusan, dan pembelajaran afektif, di mana peserta memperoleh pandangan atau sikap yang berubah terhadap masalah atau orang, dan empati terhadap orang lain (Morgan, 2003). Selanjutnya, ada bukti manfaat dari meningkatkan minat dan motivasi siswa dalam konten, dan pembelajaran secara umum karena siswa termotivasi satu sama lain dan menikmati simulasi (Shellman & Turan, 2006). Manfaat utama lain dari permainan peran meliputi keuntungan belajar jangka panjang. Sebagai contoh, beberapa penelitian telah meneliti bagaimana simulasi mempromosikan retensi pembelajaran dengan mendorong peserta didik untuk menggunakan berbagai indra, mengambil kepemilikan peran mereka, dan karenanya menciptakan ingatan yang lebih tahan lama dan lebih mudah diingat (Banikowski & Mehring, 1999; Hertel & Millis, 2002; Monahan, 2002).

Greenblat (1973) juga menegaskan bahwa hasil dan keuntungan dari permainan peran dan simulasi adalah peningkatan kesadaran diri dan kemanjuran diri. Akhirnya, permainan peran dan simulasi dapat meningkatkan kualitas hubungan guru-siswa yang lebih tinggi karena pembelajaran terjadi dalam konteks yang lebih santai, informal, dan nyaman yang mengarahkan siswa untuk memahami instruktur melalui lensa yang lebih positif, selain ketersediaan umpan balik yang tepat waktu untuk pembelajar (Shaw, 2010; Wheeler, 2006). Salah satu bidang konten di mana permainan peran dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk pembelajaran di kelas adalah hubungan pemimpin-pengikut (Asseraf et al., 2021).

Keikutsertaan melibatkan individu berpikir kreatif untuk mengeksplorasi kemungkinan cara baru untuk mengubah proses organisasi (Baublits, 2014). Misalnya, studi kasus telah digunakan untuk mendidik siswa tentang *followership* karena mereka tidak hanya membantu siswa untuk memecahkan masalah secara kreatif dalam tim, tetapi juga menggunakan berbagai perilaku pengikut (pengaruh) dalam berpartisipasi dalam kelompok atau diskusi kelas (Hoption, 2014).). Demikian pula, penyelidikan performatif, seperti melalui permainan peran kelas, juga merupakan alat pedagogis yang efektif untuk mendidik siswa tentang konsep kepemimpinan (Nilson, Fels, & Gopaul, 2016) karena membantu siswa untuk belajar dan merefleksikan perilaku kepemimpinan (Fels & Belliveau, 2008). Permainan peran membantu siswa belajar tentang pengikut dengan memanipulasi perilaku pemimpin-pengikut yang efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu.

Latihan bermain peran ini dikembangkan secara khusus untuk lokakarya pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada pembangunan hubungan dan keterampilan komunikasi staf dan penyelia yang bekerja di International Initiatives Office (IIO) di sebuah universitas negeri komprehensif regional yang besar (Yen, 2017). Latihan ini juga secara efektif digunakan dalam berbagai bagian kursus sarjana tentang kepemimpinan organisasi untuk tujuan mengilustrasikan konsep pengikutan dan komunikasi pemimpin-pengikut. Permainan peran itu secara longgar didasarkan pada aktivitas pengalaman berjudul “Tenggat Waktu Telah Datang dan Pergi” oleh Robbins dan Hunsaker (2006). Dalam pelaksanaan saat ini, fokusnya adalah pendidikan dan layanan internasional global di sebuah universitas, sedangkan dalam pelaksanaan awal, kasus dikembangkan seputar restrukturisasi rumah sakit. Asli lebih lanjut dimaksudkan sebagai kegiatan untuk mengajar delegasi dan pemberdayaan karyawan sedangkan fokus dalam latihan saat ini adalah pada *followership* dan komunikasi. Kesamaan utama dalam kedua latihan tersebut adalah bahwa karyawan berpengalaman melewatkan tenggat waktu.

Contoh *Role Playing* dalam Kepemimpinan

Anda adalah spesialis negara untuk China di departemen GESA di UWN. Anda telah berada di universitas selama 15 tahun dan telah bekerja dengan tiga direktur GESA yang berbeda selama masa jabatan Anda (Utami, 2019). Anda selalu menjadi manajer yang berkinerja tinggi dan kompeten. Sebagian karena keterampilan kuantitatif dan penelitian Anda dan sebagian karena kemampuan Anda untuk menyelesaikan pekerjaan Anda secara mandiri dengan sedikit pengawasan, Anda merasa bahwa Anda adalah yang terbaik di antara tiga spesialis negara/distrik di divisi ini dan prospek pekerjaan luar Anda sangat bagus, untuk sedikitnya. (Anda telah dihubungi oleh beberapa firma pencarian eksekutif tahun lalu.) Namun, setelah direktur GESA terakhir memutuskan untuk pensiun, administrasi puncak memutuskan untuk mempekerjakan seseorang dari luar untuk mengisi posisi tersebut, meskipun Anda telah melamar dan mengajukan kasus yang kuat. Anda merasa seharusnya dipertimbangkan dengan sangat serius untuk promosi ke posisi tersebut; Anda tidak berpikir Anda dihargai di universitas.

Setiap kali ada penugasan khusus, mantan direktur biasanya sering memeriksa kemajuan Anda. Karyawan baru, Chris Buckley, telah menjadi direktur GESA dan atasan

PROSIDING

Seminar Antarbangsa

“Penguatan Karakter Menuju Konselor Multibudaya Dijiwai Nilai-Nilai Religius”

Selasa, 18 Juli 2023

langsung Anda selama 9 bulan. Chris telah meminta Anda untuk melakukan studi komprehensif untuk mengidentifikasi peluang ekspansi di China, mengembangkan rencana untuk merekrut lebih banyak fakultas, dan menyiapkan proposal kelayakan dan restrukturisasi yang terperinci. Anda menerima tugas secara lisan selama rapat tetapi tidak ada email tindak lanjut atau bentuk komunikasi tertulis lainnya tentang hal itu kecuali penyebutan singkat di rapat departemen. Anda berharap Chris akan memeriksa kemajuan studi dan bahwa Anda akan memiliki kesempatan untuk menyampaikan keprihatinan Anda, tetapi dia tidak pernah melakukannya. Jadi Anda hanya membiarkan pekerjaan itu terbengkalai, karena Anda sudah sangat sibuk dengan tugas-tugas rutin sehari-hari.

Chris baru saja mengirim Anda email meminta Anda untuk datang ke kantor. Anda tidak tahu apa yang diinginkan Chris, tetapi Anda berharap ini bukan tentang studi China; Anda pikir ada banyak masalah yang harus diselesaikan bahkan sebelum Anda dapat memulai pekerjaan Anda pada proyek itu, bukan berarti Anda punya waktu. Plus, karena dia sudah lama tidak menanyakannya, Anda mengira dia mungkin memiliki prioritas lain.

Pengalaman kami memfasilitasi permainan peran menunjukkan bahwa berbagai perilaku pengikut (Morgan) dan perilaku pemimpin (Chris) muncul sebagai hasil dari permainan peran. Sementara beberapa peserta yang memainkan peran Morgan mungkin menampilkan gaya pengikut yang efektif, yang lain mungkin menggambarkan perilaku pengikut yang terasing. Pengikut yang efektif biasanya mengendalikan permainan peran dan bekerja dengan Chris untuk membalikkan keadaan dan menemukan titik temu untuk bekerja dengan Chris di masa mendatang. Pengikut yang terasing biasanya tetap terasing karena dilewatkan untuk promosi. Mereka cenderung hanya menyetujui apa pun yang Chris perintahkan untuk mereka lakukan selanjutnya.

Pengikut pragmatis kemungkinan besar akan menyesuaikan gaya mereka dengan cara Chris mendekati situasi. Pengikut pragmatis cenderung memberikan solusi yang cocok untuk Morgan dan Chris. Chris biasanya bertanggung jawab dengan Morgans pragmatis. Pengikut pasif biasanya akan mengakui kurangnya keterlibatan mereka dan membuat komitmen kepada Chris untuk menyelesaikan proyek secepat mungkin atau pada tanggal baru yang disepakati. Beberapa pemimpin mungkin mempertahankan posisi Chris saat ini dengan menyatakan bahwa tidak apa-apa untuk menugaskan pekerjaan

tanpa menetapkan titik pemeriksaan apa pun karena Morgan adalah seorang profesional yang berpengalaman dan seharusnya tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Pemimpin lain mungkin melihat kesalahan dalam pendekatan itu dan memutuskan untuk mengubah cara mereka berhubungan dengan Morgan di masa depan. Sebagian besar pemimpin mendapat manfaat besar dari umpan balik tentang penggunaan keterampilan komunikasi dan resolusi konflik mereka.

Dalam pengaturan organisasi, individu cenderung mengkategorikan dan memegang praduga tentang orang lain sebagai pemimpin dan pengikut (Fiske & Taylor, 1991; Goodwin, Wofford, & Boyd, 2000). Asumsi tentang sifat dan perilaku orang lain menentukan beberapa hasil interpersonal seperti rasa suka, kualitas hubungan, kepercayaan, atau kepuasan kerja (Sy, 2010). Dalam upaya untuk memunculkan asumsi implisit ini serta mengeksplorasi cara untuk mengelola hierarki naik dan turun menggunakan keterampilan komunikasi yang efektif, kami merancang latihan permainan peran. Kalau dipikir-pikir, latihan itu diterima dengan baik oleh para peserta lokakarya; hal ini ditunjukkan dalam formulir umpan balik yang diisi peserta setelah lokakarya dan dalam diskusi ekstensif permainan peran yang dihasilkan di kelas.

Penelitian di masa depan dapat berfokus pada penilaian keefektifan latihan dengan menggunakan kuesioner yang menanyakan tentang asumsi individu sebelum dan sesudah permainan peran (Hoption, 2014). Pertanyaan dapat menargetkan perbedaan antara persepsi peserta sendiri dan/atau penilaian gaya pengikutan mereka dan gaya apa yang ditunjukkan umpan balik pengamat. Penilaian keterampilan komunikasi sebelum permainan peran dapat membantu dalam membandingkan umpan balik yang diamati dengan persepsi peserta. Kegiatan refleksi juga dapat digunakan untuk menilai hasil utama peserta dari latihan dan perilaku komunikasi dan pengikutan apa yang ingin mereka ubah di tempat kerja selama interaksi mereka dengan pemimpin dan pengikut mereka sendiri (Kusuma, 2020).

Mengambil inventaris *followership* di awal sesi membantu peserta kami menemukan gaya *followership* pilihan dan pendukung mereka. Penilaian lebih lanjut meningkatkan kesadaran akan gaya *followership* peserta kelas lainnya. Meskipun asesmen tidak terkait langsung dengan aktivitas *role-play* seperti yang difasilitasi dalam *workshop*, namun dapat digunakan dalam *role-play* dengan memberikan gaya

followership tertentu kepada Morgan Williams. Morgan dapat mengambil peran sebagai pengikut yang efektif, diikuti dengan babak permainan lainnya di mana dia bisa menjadi pengikut yang terasing. Tanggapan yang akan ditimbulkan oleh gaya pengikut yang berbeda dari Chris akan bervariasi.

Efektivitas OSIS dalam Menumbuhkan Sikap Kepemimpinan

OSIS merupakan wadah bagi siswa untuk mengembangkan diri baik dalam berkomunikasi dengan teman yang tergabung dalam OISS maupun berdiskusi mengenai kegiatan sekolah sehingga membangun siswa untuk terus berfikir aktif dalam mengembangkan kegiatan OSIS nantinya, selain itu keberadaan OSIS juga dapat melatih kepemimpinan mahasiswa sejak dini, dengan mengikuti setiap kegiatannya, menjadi pembimbing bagi teman-temannya. OSIS mendidik dan membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa dengan berbagai proses, metode dan sarana yang mendukungnya. Salah satu cara untuk membentuk karakter kepemimpinan siswa adalah dengan melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan ekstra di luar kelas, seperti dalam kegiatan sekolah dan menjadi panitia dalam beberapa kegiatan, seperti peringatan hari besar Islam dan hari besar nasional. Menjadi fasilitator kepramukaan, *public speaking*, pencak silat, dan kegiatan lainnya (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020).

Kenakalan remaja banyak ditemukan pada anak-anak yang kondisi keluarganya kurang kondusif untuk perilaku yang baik dan adaptasi sosial (Mwangangi, 2019). Sebagian besar kasus kenakalan remaja ditemukan dimana orang tua pernah mengalami perceraian (Boccio & Beaver, 2019). Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang buruk antara orang tua dan anak dalam sebuah keluarga juga dapat memicu kenakalan remaja (Kapetanovic, Boele, & Skoog, 2019). Komunikasi yang baik antara orang tua dan anak membantu anak terhindar dari hal-hal yang tidak baik. Ketika anak terbuka dengan orang tua, orang tua dapat melakukan tindakan preventif ketika anaknya melakukan perbuatan buruk (Biredaa & Pillay, 2017). Selain keluarga, tetangga dan teman sebaya juga memiliki pengaruh besar terhadap kenakalan remaja (Masood & Ali, 2018). Gyansah, Soku, dan Esilfie (2015) menemukan beberapa alasan kenakalan remaja seperti masalah keuangan, pergaulan yang buruk, nilai akademik yang buruk dan keterlibatan berlebihan dalam kesenangan dan kesenangan (Ningsih & Lusy Novitasari, 2021).

OSIS memberikan aktivitas-aktivitas positif yang akan memberikan dampak baik pada anak khususnya pada sikap kepemimpinan. OSIS memberikan banyak hal yang dapat dipelajari secara langsung dalam lingkup sekolah yang mana tetap saja diketahui oleh guru sebagai walinya di sekolah. Dengan organisasi ini diharapkan mampu mengembangkan sikap-sikap positif yang berguna untuk masa depan khususnya pada sikap kepemimpinan.

4. Kesimpulan

Kegiatan pembelajaran eksperiensial harus bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi individu untuk mengetahui perilaku pengikut yang dominan dan mengeksplorasi kemungkinan yang membuatnya sesuai untuk mengubah perilaku ini atau menggunakan berbagai gaya dan keterampilan berdasarkan kemungkinan situasional. Tindakan menumbuhkan jiwa kepemimpinan melalui perencanaan yang sistematis atau melalui proses pendidikan merupakan cara yang lebih aman dan memiliki potensi keberhasilan yang lebih besar. Seorang pemimpin lahir bukan karena faktor keturunan, bakat, dan pengalaman semata, tetapi juga melalui proses pendidikan dan pembelajaran yang terencana. Selain itu, pembinaan kepemimpinan juga harus didasarkan pada penelitian, uji coba dan percobaan, pengawasan dan pelatihan secara teratur untuk membangkitkan sikap dan kualitas kepemimpinan yang unggul, untuk keberhasilan pelaksanaan tugas dan untuk memberikan amanah. Pembelajaran yang muncul dari permainan peran dan simulasi dapat bersifat kognitif dan afektif: pembelajaran kognitif seperti penerapan konsep pada situasi kehidupan nyata, dan memperoleh keterampilan analitis atau keterampilan membuat keputusan, dan pembelajaran afektif, di mana peserta memperoleh pandangan atau sikap yang berubah terhadap masalah atau orang, dan empati terhadap orang lain. OSIS memberikan aktivitas-aktivitas positif yang akan memberikan dampak baik pada anak khususnya pada sikap kepemimpinan. OSIS memberikan banyak hal yang dapat dipelajari secara langsung dalam lingkup sekolah yang mana tetap saja diketahui oleh guru sebagai walinya di sekolah. Dengan organisasi ini diharapkan mampu mengembangkan sikap-sikap positif yang berguna untuk masa depan khususnya pada sikap kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Afandi, A. (2023). The Role of OSIS in Improving the Leadership Character of MA Miftahul Midad Lumajang Students. 01(01), 740–746.
- Asseraf, A., Wannehag, T., Asseraf, A., & Wannehag, T. (2021). Psikologiska Institutionen Executive coaching : Do home assignments , role-playing and positive feedback improve leadership performance ?
- Kusuma, A. C. (2020). Pembentukan Kompetensi Calon Pelaut Dalam Kepemimpinan Kelompok Kerja Abk Dek Muka Dengan Model Role Play. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(2), 79–90. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i2.246>
- Ningsih, N. V., & Lusy Novitasari. (2021). Penerapan Metode Bermain Peran untuk Meningkatkan Kepemimpinan Siswa. *Jurnal Mentari*, 1(1), 44–50.
- Rover, L., & Mcgonagle, S. (2018). Developing Engineering Leaders using Engineering Leadership Capabilities and Leadership Labs The Gordon Engineering Leadership Program Approach to Creating Engineering Leaders: Improving Self and Situational Awareness and Developing Targeted Leadership C.
- Suparyanto dan Rosad (2020). Bimbingan Teknik Kepemimpinan Agile Bagi Mahasiswa Papua Calon Wirausaha. 5(3), 248–253.
- Tabak, F., & Ph, D. (2019). Learning by Doing in Leadership Education : Experiencing Followership and Effective Leadership Communication Through Role-Play. 199–212. <https://doi.org/10.12806/V16/I2/A1>
- Tanjung, E. F. (2021). Formation of Soul Leadership Model in Indonesian Middle Schools. 21(June 2020), 84–97. <https://doi.org/10.12738/jestp.2021.1.007>
- Utami, D. G. (2019). Effectiveness of role play in enhancing the speaking skills of the learners in a large classroom : An investigation of tertiary level students. 218–233.
- Yen, G. C. (2017). Multiplayer Educational Role Playing Games (MPERPGs) and the Application of Leadership Submitted by Andrew Stafford Clayton A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctorate of Education Grand Canyon University.