



**EVALUASI SISTEM PEMBERIAN NILAI APRESIASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS OSIS TANRA TELLUE
SMA ISLAM ATHIRAH BONE**

**ANDI FATIMAH BANDRI AMRAN
04.0778.2023**

**SMA ISLAM ATHIRAH BONE
YAYASAN KALLA
2026**



**EVALUASI SISTEM PEMBERIAN NILAI APRESIASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS OSIS TANRA TELLUE
SMA ISLAM ATHIRAH BONE**

**ANDI FATIMAH BANDRI AMRAN
04.0778.2023**

**SMA ISLAM ATHIRAH BONE
YAYASAN KALLA
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi terhadap Kinerja
Pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone
Nama Lengkap : Andi Fatimah Bandri Amran
NIS : 04.0778.2023
Kelas : XII Al-Wajid
Jurusan : Teknik
Email : a13afatimahbandria@sekolahathirah.sch.id

Pembimbing

Nama Lengkap : Nirma, S.Pd., Gr.
NIK : 2017 01 004

Watampone, 18 Mei 2026
Mengetahui,

Penguji 1

Penguji 2

Debi Rizky Ramadhana, S.T
NIK 2025 01 052

Sarifuddin, S.Pd., Gr.
NIK 2025 01 059

Mengesahkan,
Kepala SMA Islam Athirah Bone

Svamsul Bahri, S.Pd.I., M.Pd.
NIK 2011 01 014

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi terhadap Kinerja
Pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone
Nama Lengkap : Andi Fatimah Bandri Amran
NIS : 04.0778.2023
Kelas : XII Al-Wajid
Jurusan : Teknik
Email : a13afatimahbandria@sekolahathirah.sch.id

Pembimbing

Nama Lengkap : Nirma, S.Pd., Gr.
NIK : 2017 01 004

Watampone, 18 Mei 2026
Mengetahui,

Wakasek Bid. Kurikulum

Pembimbing

Andi Reski Citra Rahmayani, S.Pd., Gr.
NIK 2013 01 045

Nirma, S.Pd., Gr.
NIK 2017 01 004

Mengesahkan,
Kepala SMA Islam Athirah Bone

Svamsul Bahri, S.Pd.I., M.Pd.
NIK 2011 01 014

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, serta hidayahnya. Berkatnya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul **“Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi terhadap Kinerja Pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone”**. Shalawat serta salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa pembuatan karya tulis ini sangatlah tak mudah, tanpa adanya dorongan semangat, bantuan, serta bimbingan tentunya penulis tak dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, saya sangat berterima kasih kepada:

1. Kedua orang tua serta keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk kehidupan sehari-hari baik suka maupun duka.
2. Bapak Syamsul Bahri S.Pd., M.Pd. selaku Kepala SMA Islam Athirah Bone.
3. Ibu Nirma, S.Pd, Gr. selaku pembimbing yang tak kenal lelah agar saya dapat belajar hingga menyelesaikan tugas akhir di SMA Islam Athirah Bone.
4. Para narasumber wawancara yang telah memberikan waktunya untuk andil dalam karya tulis ini.
5. Bapak Mustafa S.Pd., M.Pd. selaku wali kelas saya yang selalu mendengar keluh kesah dan mendorong semangat kami.
6. Teman-teman tersayang yang selalu menemani dan mendukung berbagai situasi saya.

Dan para pihak yang tidak sempat disebut namanya, saya sangat berterima kasih atas jasa dan bantuan yang diberikan. Semoga Allah SWT selalu mengaruniakan rahmatnya. Meski karya ini jauh dari sempurna, penulis berharap agar karya ini dapat memberikan kontribusi bagi sekolah dan para pembaca.

Panyula, 18 Mei 2026

Penulis

ABSTRAK

Andi Fatimah Bandri Amran. 04.0778.2023. “Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi terhadap Kinerja Pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone”. Karya Tulis Ilmiah, XII Al-Wajid SMA Islam Athirah Bone. Dibimbing oleh Nirma, S.Pd., Gr.

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi sistem pemberian nilai apresiasi pengurus OSIS Tanra Tellue di SMA Islam Athirah Bone melalui pendekatan kualitatif deskriptif-evaluatif dengan metode Gap Analysis. Data dihimpun melalui observasi, studi dokumentasi, dan wawancara mendalam terhadap 8 informan, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan transparansi yang tinggi akibat sosialisasi informal serta kesenjangan objektivitas tingkat sedang karena penilaian belum didukung instrumen data harian yang terstruktur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan nilai apresiasi ini lebih berfungsi sebagai jaring pengaman akademik (academic relief) daripada penggerak kualitas organisasi. Diperlukan formalisasi rubrik dan digitalisasi pendataan kinerja agar sistem pemberian nilai di masa depan menjadi lebih objektif, adil, dan transparan.

Kata Kunci: Evaluasi, Nilai Apresiasi, Kinerja OSIS, Analisis Kesenjangan

ABSTRACT

Andi Fatimah Bandri Amran. 04.0778.2023. "Evaluation of the Appreciation Scoring System on the Performance of OSIS Tanra Tellue Officers at SMA Islam Athirah Bone". Scientific Paper, XII Al-Wajid SMA Islam Athirah Bone. Supervised by Nirma, S.Pd., Gr.

This study aims to evaluate the appreciation grading system for the Tanra Tellue OSIS student council committee at SMA Islam Athirah Bone. Using a descriptive-evaluative qualitative approach with the Gap Analysis method, data were gathered through observation, documentation studies, and in-depth interviews with 8 informants, then analyzed using the Miles and Huberman model. The results show a high transparency gap due to informal socialization and a moderate objectivity gap because the assessment is not yet supported by structured daily data instruments. This study concludes that the appreciation grading policy functions more as a form of academic relief rather than a primary driver of organizational quality. Formalized rubrics and digital performance tracking are necessary to ensure a more objective, fair, and transparent grading system in the future.

Keywords: Evaluation, Appreciation Score, OSIS Performance, Gap Analysis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Evaluasi	6
B. Nilai Apresiasi.....	6
1. Nilai	6
C. Kinerja Pengurus OSIS.....	9
D. Pengertian Kinerja dalam Konteks Organisasi Siswa.....	10
BAB III METODE PENELITIAN	11
A. Jenis dan Variabel Penelitian.....	11
B. Batasan Istilah	12
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	12
D. Metode Pengumpulan Data.....	13
E. Populasi dan Sampel	14
F. Instrumen Penelitian	17
G. Teknik Analisis Data	17
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	19
A. Hasil Penelitian.....	19
B. Pembahasan	22
C. Analisis Kesenjangan (<i>Gap Analysis</i>).....	23
BAB V PENUTUP	24
A. Kesimpulan.....	24
B. Saran.....	24
DAFTAR PUSTAKA	ix
LAMPIRAN.....	xii

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Analisis Kesenjangan	27
---	-----------

DAFTAR GAMBAR

Tabel 3.1	Teknik Analisis Data Kualitatif Miles, Huberman dan Saldana	16
------------------	--	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah dimana sekelompok individu berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Anthony (dalam Subekti, 2022) menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok manusia yang berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan, dimana pada dasarnya bahwa individu tidak dapat mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan organisasi dapat dicapai melalui tatanan manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, organisasi berperan penting sebagai wadah pembentukan karakter dan pengembangan *soft skills* yang menjadi pondasi penting dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing. Melalui organisasi, siswa dilatih untuk berpikir kritis, mengambil keputusan, berkomunikasi secara efektif, dan menjalankan peran sosial secara bertanggung jawab. Pengalaman berorganisasi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan sosial di masa depan.

Salah satu bentuk organisasi di lingkungan sekolah adalah Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), yang berfungsi sebagai wadah pengembangan potensi kepemimpinan, tanggung jawab, kemandirian, serta kemampuan berkomunikasi peserta didik. OSIS juga berfungsi sebagai jembatan antara siswa(i) dan pihak sekolah dalam merancang program-program kerja yang bermanfaat bagi seluruh pihak baik di dalam maupun di luar sekolah. Melalui kegiatan yang diselenggarakan, OSIS diharapkan dapat menumbuhkan potensi-potensi yang akan mendukung keberhasilan siswa dalam dunia sosial.

Pencapaian tujuan OSIS tidak terlepas dari kualitas kinerja para pengurusnya. Dalam kondisi ideal, kinerja pengurus OSIS ditandai dengan terlaksananya seluruh program kerja yang telah direncanakan dan

disepakati bersama MPK, MPO, serta Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan (Wakasis) dalam rapat kerja. Program tersebut tidak hanya sekedar terlaksana, melainkan berjalan secara efektif dan efisien, yang dibuktikan melalui aspirasi siswa yang dijembatani oleh anggota MPK dengan program kerja Saling Menyuarakan Aspirasi (SINERGI) dan nilai angket pada Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) di atas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Selain itu, kinerja yang baik juga dicirikan oleh komunikasi yang efektif antar-pengurus. Setiap divisi diharapkan mampu menjalankan tugas sesuai Garis Besar Program Kerja (GBPK) dan berpartisipasi aktif dalam agenda sekolah. Keberhasilan ini mencerminkan manajemen organisasi yang teratur, kepemimpinan yang tegas, serta komitmen tinggi pengurus dalam merealisasikan visi-misi yang telah dijanjikan.

Namun, realita di lapangan sering kali tidak seideal yang diharapkan. Beberapa pengurus OSIS menjalankan tugasnya bukan atas dasar keinginan pribadi, melainkan karena dorongan dari guru, teman, atau sekedar memenuhi kewajiban sekolah. Selain dari itu, jabatan yang diemban tidak sesuai dengan minat dan bakat pengurus. Kurangnya motivasi intrinsik ini berdampak pada rendahnya semangat kerja, kurangnya keaktifan dalam rapat dan kegiatan, serta belum optimalnya pelaksanaan program kerja. Kondisi ini mengakibatkan variasi kinerja yang cukup signifikan di kalangan pengurus OSIS.

Untuk Meningkatkan motivasi dan kinerja, apresiasi sangat diperlukan. Ngelim Purwanto (dalam Fadilah, 2021) menyatakan bahwa Reward sangat dibutuhkan keberadaannya untuk meningkatkan motivasi belajar. Reward diberikan agar para siswa lebih giat dan berusaha keras akan hal yang ingin dicapai. Menurut Rosid dan Rahmah (dalam Fadilah, 2021) Ada beberapa jenis Apresiasi yakni pujian, hadiah, dan penghormatan.

SMA Islam Athirah Bone memberikan apresiasi dengan menggabungkan hadiah dan penghormatan berupa apresiasi nilai

(tambahan) di rapor kepada para pengurus OSIS. Apresiasi ini diharapkan sebagai penyemangat agar pengurus-pengurus dapat bekerja dengan lebih optimal, penuh tanggung jawab, dan antusias yang tinggi. Selain itu, hal ini mempresentasikan pengakuan sekolah atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan.

Metode penilaian apresiasi di SMA Islam Athirah Bone masih banyak yang perlu di evaluasi. Metode yang hanya mengandalkan pengamatan guru dan MPO dianggap terlalu sederhana karena tidak didasari oleh rubrik atau kriteria penilaian yang jelas. Meskipun para pengurus menyambut baik program ini, realita yang terjadi menunjukkan kebingungan terkait transparansi mekanisme. Berdasarkan temuan di lapangan, terjadi anomali dimana terdapat pengurus yang mendapatkan nilai jauh dari kemampuannya, “Kami sendiri tidak tahu berapa nilai tambahan yang kami dapat. Penempatan nilainya tidak tepat pula karena saya mendapatkan nilai 98 di mata pelajaran yang kami tidak terlalu kuasai” ucap koordinator Divisi 2. Selanjutnya adanya variasi rentang nilai yang tidak jelas alasannya, hingga pendistribusian apresiasi yang tidak merata, “Saya tidak tahu pasti pembagian nilainya seperti apa. namun, saya dengar bahwa hanya inti saja dan koordinator yang mendapatkan nilai apresiasi, tentu hal ini tidak adil untuk pengurus yang lain.” menambahkan dari Sekretaris Umum. Tentunya ketidakjelasan sistem ini memunculkan skeptisme pengurus terhadap keadilan dan validnya sistem ini.

Untuk mengatasi skeptisme pengurus terkait permasalahan ini, diperlukan langkah perbaikan melalui proses evaluasi. Menurut Affrian (dalam Warman dkk., 2023) evaluasi kebijakan adalah kegiatan mengenai estimasi atau penilaian terhadap konteks, pelaksanaan dan pengaruh pelaksanaan kebijakan tersebut. Menambahkan Situmorang (dalam Permatasari, 2020) evaluasi kebijakan dilakukan guna menemukan penyebab dari kegagalan kebijakan dan apakah kebijakan tersebut berakhir pada dampak yang dicita-citakan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai **“Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi terhadap Kinerja Pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone”** menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam mengembangkan sistem apresiasi yang lebih objektif dan efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas mengenai bagaimana objektivitas dan transparansi sistem pemberian nilai apresiasi terhadap kinerja pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini untuk mengevaluasi objektivitas dan transparansi sistem pemberian nilai apresiasi terhadap kinerja pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan agar adanya peningkatan sistem yang lebih baik lagi untuk pemberian nilai apresiasi kepada pengurus OSIS periode berikutnya.
- b. Hasil yang diperoleh dapat dijadikan referensi bagi penulis berikutnya yang berminat mengambil topik serupa, terutama dalam bidang organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Majelis Pembina Organisasi (MPO): Dapat dijadikan sebagai masukan dalam menyusun strategi pembinaan, khususnya dalam memberikan penghargaan dan motivasi kepada para organisator.
- b. Untuk SMA Islam Athirah Bone: Menjadi dasar evaluasi dalam memperbaiki sistem pemberian nilai apresiasi.
- c. Untuk Pengurus OSIS: Memberikan pemahaman terkait sistem nilai apresiasi lebih mendalam.
- d. Untuk penulis: Dapat memperluas wawasan peneliti dalam pembuatan karya tulis utamanya materi keorganisasian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Evaluasi

Evaluasi adalah suatu alat atau prosedur yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur sesuatu dalam suasana dengan cara dan aturan-aturan yang sudah ditentukan. Dari hasil evaluasi biasanya diperoleh tentang atribut atau sifat-sifat yang terdapat pada individu atau objek yang bersangkutan. Selain menggunakan tes, data juga dapat dihimpun dengan menggunakan angket, observasi, dan wawancara atau bentuk instrumen lainnya yang sesuai. (Nurhasan dalam Muryadi, 2017)

Evaluasi adalah suatu kegiatan atau proses yang sistematis, berkelanjutan, dan menyeluruh dalam rangka pengendalian, penjaminan, dan penetapan kualitas (nilai dan arti) berbagai komponen pembelajaran berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu (Kurniawan dkk, 2022).

Evaluasi merupakan proses sistematis, terukur, dan berkelanjutan yang dilakukan untuk menentukan nilai atau kualitas suatu objek berdasarkan kriteria yang ditetapkan perlu didukung instrumen lain seperti angket atau wawancara untuk menjamin keakuratan data.

Evaluasi diperlukan untuk menguji apakah program apresiasi nilai tambahan di rapor kepada pengurus OSIS telah mencapai standar objektivitas, transparansi, dan kelancaran kegiatan. Hingga pada akhirnya hasil evaluasi dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau perbaikan sistem di masa depan.

B. Nilai Apresiasi

1. Nilai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) nilai memiliki arti untuk menggambarkan ukuran, makna, atau standar yang digunakan

seseorang atau kelompok untuk menimbang sesuatu apakah hal tersebut baik atau buruk.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pada hakikatnya ialah standar yang digunakan untuk memvalidasi kualitas. Pada penelitian ini, nilai diartikan nilai akademik yang diberikan kepada siswa(i) pada hasil pembelajarannya secara tertulis.

2. Apresiasi

Kata apresiasi berasal dari bahasa asing yakni *Apreciatio* yang artinya ialah menghargai. Selain itu, jika diterjemahkan dalam bahasa Inggris, Apresiasi ini berarti *appreciate* dan memiliki arti “menyadari, memahami, menghargai serta juga menilai”.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Apresiasi diartikan kemampuan seseorang untuk menilai dan menghargai suatu karya, tindakan, atau prestasi secara positif karena memiliki nilai, makna, atau manfaat.

Adapun pengertian apresiasi menurut para ahli (Kirana dan Badri, 2020) :

- a) Menurut Hornby, apresiasi adalah proses pengenalan dan pemahaman yang akurat, diikuti dengan pertimbangan, penilaian, serta pernyataan yang memberikan evaluasi terhadap sesuatu
- b) Menurut Albert R. Candler, apresiasi adalah kegiatan yang meliputi pemahaman mendalam dan kesadaran penuh terhadap seluk-beluk karya seni. Apresiasi juga melibatkan kepekaan terhadap aspek estetis dan artistik, sehingga seseorang dapat menikmati dan menilai karya tersebut secara tepat.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa apresiasi merupakan ungkapan pujian dan terimakasih terhadap sesuatu yang telah mereka perbuat. Selain itu, proses apresiasi meliputi pertimbangan, penilaian dan pernyataan seseorang.

3. Jenis Apresiasi

Dalam Rosid dan Rahma (dalam Fadilah, 2021) menyatakan bahwa berbagai jenis apresiasi yang biasanya diberikan adalah 1) Pujian (*praise*) yang bertindak sebagai motivasi verbal yang bertujuan menciptakan suasana kondusif dan meningkatkan semangat peserta didik dalam beraktivitas atau belajar. 2) Hadiah (*award*) sebagai dorongan motivasi konkret dan merupakan bentuk *reinforcement* yang kuat terhadap perilaku yang dianggap baik, sehingga memicu pengulangan perilaku yang dimaksud. 3) Penghormatan (*recognition*) yang berupa penghargaan bersifat simbolis dan formal, yang berfokus pada pengakuan status atau posisi seseorang di mata publik, dengan berdampak pada citra diri dan rasa bangga.

Apresiasi merupakan instrumen motivasi yang mencakup pujian, hadiah, dan penghormatan. Pujian untuk menjaga semangat dan suasana yang kondusif, sementara hadiah berfungsi untuk bukti kuat terhadap perilaku yang baik. Selanjutnya, penghormatan memberikan dampak pada penguatan citra diri seseorang.

Dalam konteks pengurus OSIS di SMA Islam Athirah Bone, kebijakan pemberian nilai tambahan pada rapor dapat dikategorikan penggabungan antara *praise* (pujian) *award* (hadiah) dan *recognition* (penghormatan).

4. Nilai Apresiasi

Secara umum, nilai apresiasi merupakan tingkat makna, penghargaan, dan pengakuan yang diberikan maupun dirasakan seseorang terhadap hasil kerja, usaha, atau prestasi yang bernilai positif. Nilai apresiasi tidak hanya berwujud penghargaan formal, tetapi juga mencakup pengakuan moral dan emosional yang menumbuhkan rasa dihargai dan diakui.

5. Indikator Pemberian Nilai Apresiasi

Dalam pemberian nilai apresiasi tentunya ada beberapa indikator yang perlu dijadikan penilaian untuk mengukur berapa nilai yang akan diberikan. Adapun indikator-indikator yang digunakan pada umumnya ialah:

- a. Dalam Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan (JITTER), Sukmana berpendapat bahwa dalam penilaian secara objektif memerlukan beberapa aspek yakni 1) Ketepatan waktu acara. 2) Program kerja terlaksana.
- b. Dalam Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan (JPM). Nggilu dkk. berpendapat bahwa indikator keberhasilan OSIS diantaranya ialah 1) Kemampuan komunikasi dan kerja sama tim. 2) Sikap tanggung jawab sosial dan kepedulian lingkungan.
- c. Dalam Jurnal Ilmu Manajemen, Sholihah mengambil indikator sebagai patokan untuk keberhasilannya berupa indikator kualitas kerja, terkait dengan akurasi, kelengkapan, dan kepuasan penerima layanan.

Indikator yang digunakan oleh para pemberi nilai apresiasi di SMA Islam Athirah Bone ialah keaktifan pengurus pada saat program kerja berlangsung. Namun, penilaian ini bergantung pada pengamatan guru dan MPO terhadap siapa yang terlihat aktif atau tampil dilapangan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dengan standar operasional berdasarkan pemberian nilai.

C. Kinerja Pengurus OSIS

1. Pengertian OSIS

Daryanto (dalam Anawiyah dkk, 2022) menyatakan bahwa, Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan sebuah organisasi yang didirikan di sekolah baik itu SMP dan SMA untuk meningkatkan

keterampilan dan kemampuan kepemimpinan serta membekali peserta didik.

Bambang Prakuso (dalam Luthfi, 2025) menyatakan, “OSIS adalah organisasi siswa satu-satunya yang wajib dibentuk di setiap sekolah di seluruh Indonesia, baik sekolah swasta maupun negeri. Di satu sekolah tidak ada organisasi kesiswaan lain kecuali OSIS, jika pun ada harus dibawah naungan OSIS”.

OSIS merupakan wujud dalam upaya pembinaan kesiswaan. OSIS dikelola oleh murid-murid terpilih untuk menjadi pengurus OSIS, organisasi ini memiliki pembimbing dari guru yang dipilih oleh pihak sekolah. Anggota OSIS adalah seluruh siswa yang berada pada satu sekolah tempat OSIS berada, kecuali Anggota MPK yang bertugas untuk mengawasi dan membimbing pengurus OSIS.

D. Pengertian Kinerja dalam Konteks Organisasi Siswa

OSIS dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh Hidayah & Harmanto (2021) menyatakan bahwa kinerja pengurus para pengurus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari “terlihatnya” seorang pengurus dalam keramaian acara, tetapi turut mencakup karakter dan kontribusi di balik layar.

Kinerja yang ideal dalam tata organisasi, sebagaimana diharapkan dalam tata kelola OSIS, mencakup mampu menjalankan dan mengatur sebuah acara agar berjalan dengan baik. serta mampu menjalankan dan mengatur sebuah acara agar berjalan dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Variabel Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif evaluatif. Sugiyono (dalam Judijanto dkk, 2024) metode penelitian dalam deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu fenomena, tetapi tidak berusaha mencari hubungan sebab-akibat. Menambahkan Susilawati dan Zulaiha (2020) menyatakan deskriptif evaluatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data-data dalam bentuk deskriptif dan dianalisis secara sistematis untuk dilakukan evaluasi berdasarkan data deskripsi tersebut.

Peneliti memutuskan menggunakan penelitian kualitatif karena ingin memahami secara mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian terkait persepsi dan motivasi dalam konteks sistem nilai apresiasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan sistem nilai apresiasi terhadap kinerja pengurus OSIS di SMA Islam Athirah Bone, kemudian mengevaluasinya dengan membandingkan kondisi ideal dengan realita di lapangan. Peneliti akan menggali data mengenai transparansi, objektivitas, dan efektivitas sistem tersebut dari sudut pandang yang dinilai maupun pihak penilai.

2. Variabel Penelitian

Variabel bebas (X): Sistem pemberian nilai apresiasi

Variabel terikat (Y): Kinerja pengurus OSIS

3. Data Primer

Data primer yang digunakan peneliti merupakan hasil wawancara informan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penggunaan wawancara informan dipilih menjadi sumber utama dalam penelitian ini agar peneliti mendapatkan informasi yang tidak tertulis dalam dokumen formal serta memberikan fleksibilitas dalam penemuan fakta baru yang belum diketahui peneliti sebelumnya.

4. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan peneliti yakni dokumen-dokumen seperti LPJ, GPBK, aspirasi siswa, dan sebagainya. Data-data ini dipilih untuk dijadikan penunjang dalam proses triangulasi data. Peneliti akan membandingkan antara informasi yang dikatakan informan dengan apa yang tercatat secara resmi dalam dokumen organisasi.

B. Batasan Istilah

1. Nilai Apresiasi: Penghargaan berupa penambahan poin atau angka pada nilai rapor yang diberikan oleh pihak sekolah kepada siswa yang menjabat sebagai pengurus OSIS.
2. Kinerja Pengurus OSIS: Hasil kerja nyata pengurus OSIS yang mencakup ketercapaian program kerja sesuai GPBK, kualitas LPJ, serta kontribusi aktif dalam organisasi.
3. Subjektivitas Penilaian: Suatu kondisi di mana pemberian nilai tambahan lebih didominasi oleh persepsi personal penilai.
4. Transparansi Mekanisme: Kejelasan informasi mengenai indikator penilaian, dan besaran nilai yang diperoleh pengurus OSIS.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di lingkungan SMA Islam Athirah Bone dimulai bulan November tahun 2025 hingga Mei 2026.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Observasi (Pengamatan)

Semiawan (dalam Putri dan Murhayati, 2025) menyatakan “Observasi merupakan proses pengumpulan data langsung dari lapangan yang dilakukan peneliti dengan melihat dan memperhatikan keadaan lapangan/subjek penelitian guna mendapatkan data fenomena yang terjadi secara nyata.”

Peneliti melakukan pengamatan terhadap dinamika kerja pengurus OSIS dan mengambil data tambahan dari MPK Tanra Tellue, baik saat perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Observasi ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara kinerja pengurus dan hasil penilaian yang diberikan oleh sekolah.

2. Wawancara

Putri dan Murhayati (2025) wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui komunikasi langsung. Selanjutnya peneliti akan mengajukan pertanyaan terbuka terkait pemahaman pengurus tentang mekanisme penilaian, transparansi pembagian nilai, serta saran terhadap program nilai apresiasi kedepannya. Sementara dari pihak guru, wawancara akan difokuskan pada kriteria yang digunakan.

3. Studi Dokumentasi

Putri dan Murhayati (2025) menyatakan bahwa Studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan arsip dan termasuk juga buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum dan lainnya berhubungan dengan masalah penelitian.

Peneliti mengumpulkan dan menganalisis dokumen terkait, seperti LPJ dan aspirasi siswa dalam bentuk dokumen. Dokumen

berfungsi untuk melihat korelasi nilai dengan hasil kinerja pengurus OSIS dengan tersurat.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Rahmadhani dan Lutfiah, 2023) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus OSIS dan anggota MPK Tanra Tellue serta guru di SMA Islam Athirah Bone. Populasi ini dipilih karena:

- a. Pengurus OSIS merupakan subjek yang menjalankan kinerja organisasi sekaligus penerima kebijakan sistem pemberian nilai apresiasi
- b. Anggota MPK merupakan pengawas OSIS yang bertugas untuk membantu perencanaan hingga evaluasi program kerja. Anggota MPK juga menjadi penilai kinerja dari pengurus OSIS.
- c. Guru (non MPO / MPO) merupakan penilai yang menjalankan sistem pemberian nilai apresiasi.

2. Sampel

Menurut Mushofa dkk. (2024) Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. pemilihan sekelompok subjek dalam purposive sampling, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang

dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian. (Rahmadhani dan Lutfiah, 2023)

Dalam *purposive sampling*, peneliti menentukan beberapa kriteria sample yang akan di teliti. Adapun kriteria sample yang ditetapkan adalah:

a. Pihak Penilai, yaitu MPO dan guru yang memiliki wewenang untuk menentukan jumlah nilai apresiasi yang diterima oleh pengurus OSIS. Informan ini diperlukan untuk menjelaskan mekanisme dan dasar hukum pemberian nilai.

b. Kriteria Kapasitas Organisasional, dalam hal ini Anggota MPK utamanya komisi Aspirator. Informan ini diperlukan untuk mengelompokkan pengurus OSIS berdasarkan kinerjanya dan tugas yang diemban selama satu periode kepengurusan.

c. Kriteria Keterwakilan Kinerja, dalam artian pengurus yang mewakili berbagai jenis beban kerja (baik yang bekerja secara langsung di lapangan maupun bagian administrasi). Hal ini bertujuan untuk membandingkan objektivitas nilai yang diterima dengan kontribusi yang mereka berikan.

Jumlah pengambilan sampel berjumlah 8 informan, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) 1 orang MPO: Sebagai pemberi nilai yang melihat kinerja pengurus OSIS sepenuhnya.
- 2) 1 orang Guru non MPO: Sebagai pemberi nilai yang hanya melihat kinerja pengurus OSIS dari keterlaksanaan program kerja di sekolah, tanpa melihat kegiatan evaluasi OSIS seperti Triwulan, MUKILAS, hingga rapat pekanan.
- 3) 2 orang anggota MPK: Sebagai yang mengawasi kinerja pengurus OSIS selama satu periode kepengurusan. Peneliti

memutuskan untuk mengambil Ketua Komisi Aspirator yang bertugas fokus kepada menampung aspirasi siswa. Hal ini diperlukan untuk membantu peneliti mengelompokkan pengurus OSIS berdasarkan kinerja dan tugasnya serta menambah data pendukung seperti beberapa LPJ, dokumen Aspirasi, dan lain sebagainya.

- 4) 2 orang pengurus OSIS bagian administrasi “pekerja balik layar” : Sebagai orang yang diberi nilai untuk mengevaluasi sejauh mana sistem mampu menjangkau dan mengapresiasi kinerja yang bersifat substantif namun tidak terlihat secara aktif di acara. (mencakup Sekretaris, Bendahara, atau Seksi perlengkapan).
- 5) 2 orang pengurus OSIS bagian acara “selalu terlihat” : Sebagai orang yang diberi nilai untuk mengevaluasi mereka yang dinilai memiliki visibilitas tinggi di publik. (misalnya koordinator acara, divisi Humas dan lain sebagainya).

Peneliti mengambil 8 informan dengan mempertimbangkan 2 teori dari jurnal *Advanced Nursing* oleh Cleary dkk. (2014) sebagai berikut:

- a) Kecukupan jumlah partisipan melibatkan pengambilan keputusan yang matang; jumlah yang terlalu sedikit dapat berisiko pada kurangnya kedalaman dan keluasan data, sedangkan jumlah yang terlalu banyak dapat menghasilkan data yang dangkal atau volume data yang sulit dikelola (Sandelowski 1995, hlm. 179).
- b) Menurut Sobal (2001) Penentuan waktu untuk menghentikan proses wawancara terhadap kandidat atau kelompok selanjutnya dipandu oleh prinsip kecukupan dan kesesuaian, serta redundansi analitis, yaitu kondisi ketika berdasarkan materi wawancara sebelumnya, satu atau beberapa wawancara tambahan tidak lagi memberikan kontribusi lebih lanjut maupun wawasan tambahan

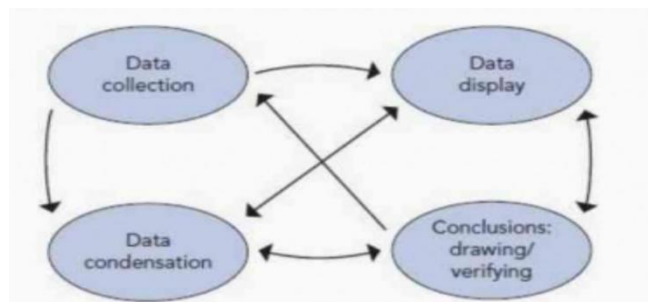
F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis. Arikunto (dalam Darmianti, 2024).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah pedoman wawancara dan juga alat pendukung berupa alat perekam (*smartphone*), buku catatan, dokumentasi (*smartphone*).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari empat tahapan utama: Pengumpulan Data, Kondensasi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.



Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Kualitatif Miles, Huberman dan Saldana

Adapun penjelasan mengenai teori ini:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Peneliti mengumpulkan data dari wawancara, observasi, hingga dokumen.

2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Peneliti melakukan proses seleksi, pemfokusan, dan pengorganisasian data yang relevan dengan pernyataan penelitian. Dalam proses ini, data wawancara mengenai kinerja pengurus OSIS dan mekanisme sistem nilai apresiasi akan dipilah untuk memperkuat bukti-bukti temuan tanpa menghilangkan konteks aslinya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Data disusun secara sistematis untuk memudahkan penarikan kesimpulan. Peneliti akan menghindari transkrip percakapan penuh. Namun, menampilkannya dalam bentuk narasi atau tabel yang ringkas agar pembaca mudah menangkap inti dari pembahasan.

4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verifying*)

Tahap ini merupakan proses puncak dari analisis data. Sesuai pandangan Miles, Huberman, dan Saldana, proses menyimpulkan sudah dimulai sejak peneliti memulai penelitiannya. Dalam artian, peneliti tidak menunggu seluruh data terkumpul untuk menyimpulkan. Langkah terakhir ini bertujuan untuk memverifikasi pola-pola tersebut menjadi kesimpulan evaluatif yang teruji kebenarannya.

Bentuk evaluasi dalam penelitian ini dilakukan dengan metode:

Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*). Menurut Kim dan Ji (2018) dalam jurnal *The International Encyclopedia of Strategic Communication*, Analisis kesenjangan merupakan alat atau proses untuk mengidentifikasi di mana letak kesenjangan serta perbedaan yang ada antara kondisi organisasi saat ini dan kondisi ideal yang seharusnya dicapai. Melalui analisis kesenjangan, organisasi berupaya memodifikasi kondisi saat ini agar dapat mencapai kondisi yang diinginkan. Hasil dari analisis kesenjangan menunjukkan area-area kritis di mana manajer perlu mengambil tindakan untuk mempersempit kesenjangan tersebut, serta memberikan gambaran yang objektif dan terperinci mengenai arah dan besarnya kesenjangan di antara pihak-pihak yang terlibat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penulis telah melakukan wawancara kepada narasumber dan pengambilan data tambahan seperti GPBK, Aspirasi siswa, serta data yang lain untuk membuktikan bagaimana objektivitas dan transparansi sistem pemberian nilai apresiasi terhadap kinerja pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone. Hasil dari pengumpulan data yang dilakukan kemudian akan dianalisis kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif evaluatif.

Untuk mendapatkan hasil jawaban responden, penulis telah menempuh beberapa tahapan yaitu melakukan wawancara dari berbagai pihak dengan menggunakan pertanyaan yang berbeda-beda. Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, berikut hasil yang diperoleh:

1. Dimensi Transparansi

Transparansi menjadi hal yang krusial dalam sistem evaluasi untuk menjamin bahwa seluruh objek yang dinilai memahami hak, kewajiban, dan kriteria penghargaan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara mendalam disimpulkan sebagai berikut:

a. Perspektif Guru dan MPO:

Dari sisi pemberi nilai, sistem pemberian nilai apresiasi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas proses pembelajaran di luar kelas. Namun, terdapat pengakuan bahwa sistem ini tidak memiliki instrumen sosialisasi formal. Pak Mustafa menjelaskan bahwa pemahaman mengenai sistem ini tidak dijelaskan secara menyeluruh dalam artian sosialisasi ke seluruh pengurus organisasi. Guru memandang bahwa selama nilai tersebut diberikan dan membantu siswa, maka prosedur sosialisasi formal tidak menjadi hal yang utama untuk dilaksanakan dalam artian prioritas.

“Terus ya sama ini tidak ada sosialisasi secara langsung ceritanya tetapi ketika disampaikan dan di akusisi oleh pimpinan atau petinggi diatasnya maka baru kami teruskan ke mereka bahwa dalam kinerjanya kalian bukan serta-merta hanya ucapan terima kasih yang diberikan sekolah tapi ada sumbangsih nilai” Bapak Mustafa menambahkan.

b. Perspektif Pengurus OSIS:

Ketiadaan dokumen formal seperti rubrik penilaian atau surat edaran resmi berdampak langsung pada pemahaman pengurus OSIS. Peneliti menemukan adanya perbedaan pemahaman dengan mekanisme pemberian nilai. 2 dari 4 responden pengurus OSIS menganggap bahwa pemberian nilai apresiasi adalah *privillage* eksklusif bagi pengurus inti dan koordinator semata. “Kalau OSIS ada nilai tambahannya, misalnya keluar magang itu ada nilai tambahannya. Tapi kalau pengalaman saya lebih ke tugasnya yang ditanggung, nilai tambahan di akhir itu belum.” Menambahkan Ratu sebagai Anggota Divisi 1. Dampaknya, anggota level dibawahnya merasa kinerja mereka tidak memiliki nilai konversi.

c. Perspektif Anggota MPK:

MPK menilai kinerja melalui pengamatan langsung dan aspirasi siswa. Namun, dalam konteks transparansi nilai rapor, MPK belum berperan sebagai jembatan informasi teknis secara formal. MPK memberikan predikat “Lulus Tanpa Syarat” sebagai indikator kinerja kolektif. Akan tetapi, mereka tidak memiliki wewenang atau panduan untuk menjelaskan bagaimana kinerja individu tersebut ditransformasikan menjadi poin di rapor siswa.

2. Dimensi Objektivitas

Objektivitas menjadi indikator penting untuk melihat seberapa baik pemberian nilai apresiasi ini. Dengan adanya objektivitas, para pengurus akan merasa percaya tentang sistem yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dari berbagai pihak, peneliti memperoleh hasil:

a. Perspektif Guru dan MPO:

Pihak MPO berupaya menjaga objektivitas dengan melakukan diskusi kolektif sebelum menetapkan nilai dengan memperhatikan dari berbagai aspek dimulai dari kinerja pengurus hingga kepantasan pengurus dijadikan *rolemodel*. Guru dan MPO menegaskan bahwa kedekatan personal tidak akan menjadi jaminan untuk pengurus mendapatkan nilai yang lebih tinggi. Walaupun para pengurus inti dan koordinator berkemungkinan mendapatkan nilai tinggi karena tanggung jawab yang lebih dominan dibandingkan anggotanya, namun tidak menutup kemungkinan untuk anggota mendapatkan nilai yang lebih besar.

“Tapi jikalau kegiatan tersebut di eksekusi dan yang dominan adalah anggotanya, bisa saja nilainya bisa sama atau bahkan setara dengan nilai-nilai diatasnya.” Menambahkan Pak Mustafa.

b. Perspektif Pengurus OSIS:

Dari sudut pandang pengurus, isi objektivitas berpusat pada “Bias Visibilitas”. Responden seperti Ratu dan Radiatul yang mewakili kategori “belakang layar” merasakan bahwa kontribusi teknis mereka yang bersifat administratif kurang terpantau secara menyeluruh oleh MPO dibanding mereka yang kerap kali “terlihat”. Fenomena ini diperkuat oleh saran dari Takhta (Ketua OSIS) agar seluruh pengurus lebih “*show off*” di depan guru.

c. Perspektif Anggota MPK:

Anggota MPK memberikan perspektif tambahan mengenai fenomena beban kerja yang timpang. Walaupun pengurus inti berusaha memberikan pembagian kepanitiaan yang berbeda-beda

tiap program kerja, namun ada beberapa orang yang memiliki kepanitiaan yang sama terus menerus karena dianggap kompeten. Elsa menjelaskan bahwa dalam satu kepanitiaan, sering kali beban kerja hanya dituntaskan oleh segelintir orang yang kompeten, sementara anggota lainnya pasif. Namun, karena tidak adanya instrumen pendataan kinerja yang rinci, ketimpangan beban kerja ini sering kali tidak terpotret secara akurat dalam hasil akhir nilai rapor.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan di atas, penulis melakukan analisis untuk menjawab rumusan masalah mengenai transparansi dan objektivitas sistem ini.

1. Analisis Kesenjangan Transparansi

Kondisi ideal sebuah sistem evaluasi pendidikan menuntut adanya rubrik penilaian yang jelas “terukur” dan sosialisasi secara menyeluruh yang jelas di awal proses. Teori ini diperkuat oleh (Kurniawan dkk., 2022). Realita di SMA Islam Athirah Bone menunjukkan adanya kesenjangan informasi yang cukup besar. Hal ini dibuktikan 2 dari 4 responden misinformasi terkait sistem yang ada. Ketiadaan sosialisai menyeluruh sistem pemberian nilai apresiasi menjadi “tidak jelas” bagi siswa. Ketika siswa tidak mengetahui indikator apa saja yang dinilai, fungsi sistem ini bisa saja melemah. Hal ini dikarenakan tidak adanya arahan bagi pengurus untuk berusaha mengikuti sistem pemberian nilai apresiasi.

2. Analisis Kesenjangan Objektivitas

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sholihah dalam Jurnal Ilmu Manajemen. Penilaian harusnya memperhatikan kualitas dengan memperhatikan aspek akurasi dan kelengkapan. Walaupun MPO dan Pimpinan turut mengawasi dari berbagai aspek dan memberikan nilai acuan pada guru- guru mata pelajaran agar tidak terjadi objektivitas.

Stigma para pengurus OSIS terkait adanya ketimpangan nilai dengan beban kerja bisa saja dipatahkan. Namun tidak adanya pengukuran data yang rinci dan berkelanjutan pada setiap pengurus yang disusun oleh pemberi keputusan jumlah nilai pengurus, maka masih memungkinkan adanya stigma subjektif yang dirasakan oleh pengurus OSIS.

C. Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*)

Berdasarkan analisis di atas, adapun perbandingan antara kondisi ideal (teori) dan fakta di SMA Islam Athirah Bone:

Tabel 4.1 Analisis Kesenjangan

ANALISIS KESENJANGAN		
Kondisi Ideal	Kondisi Realitas	Keterangan
Sosialisasi formal secara menyeluruh	Hanya informasi informal (mulut ke mulut); terjadi misinformasi.	Terjadi kesenjangan informasi sedari awal mengakibatkan pengurus tidak memahami hak apresiasi nilai secara utuh. Hal ini bertentangan dengan prinsip akuntabilitas yang merupakan kriteria evaluasi yang seharusnya disepakati sedari awal antara pihak pemberi dan yang diberi.
Penilaian berbasis data kinerja harian yang terstruktur	Diskusi, namun data belum konsisten dan terstruktur.	Pemberian acuan nilai berdasarkan diskusi oleh pihak internal sudah cukup bagus, sayangnya tidak ada instrumen pengukuran kinerja secara terperinci dan berkelanjutan yang memicu potensi stigma subjektivitas dan kaburnya visibilitas. Penilaian belum mencukupi aspek akurasi yang ideal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian evaluatif dan analisis kesenjangan yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan bahwa sistem pemberian nilai apresiasi bagi pengurus OSIS Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone merupakan kebijakan progresif yang mendukung partisipasi siswa yang sayangnya masih terhambat oleh transparansi rendah akibat sosialisasi yang hanya bersifat informal. Hal ini memicu misinformasi bahwa nilai tersebut hanyalah hak eksklusif pimpinan. Selain itu, terdapat kesenjangan objektivitas karena penilaian belum didukung instrumen data harian yang terstruktur. Untuk itu, diperlukan formalisasi rubrik dan digitalisasi pendataan kinerja agar sistem menjadi lebih adil dan akuntabel.

B. Saran

Adapun saran-saran penulis berikan untuk kedepannya adalah:

1. Bagi Pihak Sekolah dan MPO: Diharapkan dapat segera menyusun penilaian formal dalam bentuk fisik yang mencakup aspek kehadiran, kualitas kinerja pribadi setiap semester yang akan menjadi standar pertimbangan pemberian nilai kemudian di sosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh pengurus OSIS.
2. Bagi para siswa(i): Diharapkan dapat menambah wawasan literatur utamanya KTI dengan metode deskriptif evaluatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anawiyah, N., Uliyah, T., & Widiastuti, N. (2022). Manajemen Pembinaan Peserta Didik Melalui Kegiatan Organisasi Peserta Didik Intra Sekolah (Osis) di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2021/2022. *Jurnal Mubtadiin*, 8(02).
- Arifin, Z. (2009). Evaluasi pembelajaran. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). 'Apresiasi', dalam KKBI Daring. Diakses pada 15 Mei 2026, dari <https://kbbi.web.id/apresiasi>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). 'Nilai', dalam KKBI Daring. Diakses pada 15 Mei 2026, dari <https://kbbi.web.id/nilai>
- Darmianti. (2024). Pengaruh target kompetisi terhadap perubahan karakter siswa angkatan XI SMA Islam Athirah Bone.
- Fadilah, S. N., & Nasirudin, F. (2021). Implementasi reward dan punishment dalam membentuk karakter disiplin peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hidayah Jember. *EDUCARE: Journal of Primary Education*, 2(1), 87-100.
- Hudayah, C. P., & Harmanto, H. (2021). Peran Pembina Dalam Membangun Sikap Demokratis Bagi Pengurus Osis Di Smkn 1 Buduran Sidoarjo. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 9(1), 1-15.
- Judijanto, L., Wibowo, G. A., Karimuddin, K., Samsuddin, H., Patahuddin, A., Anggraeni, A. F., ... & Simorangkir, F. M. A. (2024). Research design: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kim, S., & Ji, Y. (2018). Gap analysis. *The international encyclopedia of strategic communication*, 8, 1-6.
- Kirana, Z. C., & Am, A. N. A. B. (2020). Peranan apresiasi guru terhadap antusias belajar siswa kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(3), 174-193
- Kurniawan, T. A. (2018). Pemodelan use case (UML): evaluasi terhadap beberapa kesalahan dalam praktik. *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput*, 5(1), 77..
- Lutfi, S. K. (2025). Eksplorasi program “Akurasi: Ayo Ikut Aspirasi” oleh Musyawarah Perwakilan Kelas (MPK) terhadap perubahan karakter

- pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) SMA Islam Athirah Bone periode 2023/2024.
- Muryadi, A. D. (2017). Model evaluasi program dalam penelitian evaluasi. *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(1).
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948.
- Permatasari, I. A. (2020). Kebijakan publik (teori, analisis, implementasi dan evaluasi kebijakan). *TheJournalish: Social and Government*, 1(1), 33-37.
- Putri, H. J., & Murhayati, S. (2022). Metode Pengumpulan Data Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 9(01), 1-6.
- Rahmadhani, U., & Lutfiah, E. (2023). Populasi dan sampel.
- Sandelowski, M. (1995). Sample size in qualitative research. *Research in nursing & health*, 18(2), 179-183.
- Sholihah, T. (2018). Strategi Manajemen Humas Dalam Menciptakan School Branding Pada Sekolah Islam Terpadu. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 3(2), 72-84.
- Sinaga, D. (2019). Pembelajaran evaluasi pengukuran. Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia.
- Sobal, J. (2001). Sample extensiveness in qualitative nutrition education research. *Journal of Nutrition Education*, 33(4), 184-192.
- SomiKedan, P. (2025, Mei 27). Teknik analisis data kualitatif Miles, Huberman dan Saldana. Kompasiana.
<https://www.kompasiana.com/petronelasomikedan9231/68350a1334777c43b443a6a2/teknik-analisis-data-kualitatif-miles-huberman-dan-saldana>
- Subekti, T. A. (2025). Pengantar manajemen. CV Dunia Penerbitan Buku.
- Sukmana, A. (2020). Penilaian Kinerja Organisasi Menggunakan Metode Key Performance Indicators (Kpi)(Studi Kasus: Himpunan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Widyatama). *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 6(2), 163-166.

- Susilawati, S., & Zulaiha, S. (2020). Penanaman Sikap Toleransi Oleh Guru pada Siswa Beda Agama di SDN 08 Ujan Mas (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
- tSurvey.id. (2025). Metode penelitian deskriptif kualitatif: Pengertian, jenis, dan penerapannya. tSurvey.id. <https://tsurvey.id/portal/metode-penelitian-deskriptif-kualitatif-pengertian-jenis-dan-penerapannya>
- Warman, W., Komariyah, L., & Kaltsum, K. F. U. (2023). Konsep umum evaluasi kebijakan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 25-32.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *QUANTA: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 2(2), 83–91.

LAMPIRAN

A. Kartu Kontrol Bimbingan



KARTU KONTROL PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR ANGKATAN 13
SMA ISLAM ATHIRAH BONE

NAMA SISWA : Andi Fatimah Randri Anson
 KELAS : XII Al-Wajid
 JUDUL : Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi Terhadap Kinerja Pengurus OSIS
 NAMA PEMBIMBING : Nirma, S.Pd.

NO	ITEM EVALUASI	BATAS WAKTU PERBAIKAN	PARAF	KETERANGAN
1)	Pengesahan Judul Baru	28/10/25	<i>[Signature]</i>	
2)	Perbaikan Bab 1	10/11/25	<i>[Signature]</i>	
3)	Pengesahan Bab 1	12/12/25	<i>[Signature]</i>	
4)	Perbaikan Bab 2	10/01/26	<i>[Signature]</i>	
5)	Pembuatan Bab 3	07/02/26	<i>[Signature]</i>	
6)	Pengesahan Melakukan Penelitian	10/02/26		
7)	Perbaikan Bab IV	05/05/26		

Watampone,
 Pembimbing KTI

 Nirma, S.Pd.
 NIK 2012 01 004

B. FORM PENGAJUAN JUDUL

KARYA TULIS ILMIAH (KTI) SMA ISLAM ATHIRAH BONE

Nama Siswa : Andi Fatimah Bandri Amran

NIS : 0079549432

Kelas : XII Al-Wajid

Judul KTI yang diajukan:

1. Judul : Evaluasi Sistem Pemberian Nilai Apresiasi Terhadap Kinerja Pengurus OSIS
Tanra Tellue SMA Islam Athirah Bone
Jenis Penelitian : Metode Kualitatif
2. Judul : Efektivitas Nilai Apresiasi Terhadap Kinerja Pengurus OSIS SMA Islam Athirah
Bone Periode 2024/2025.
Jenis Penelitian : Metode Kuantitatif
3. Judul : The influence of English Day on students' fluency in English at Athirah Islamic
High School Bone
Jenis Penelitian : Metode Kualitatif

Bone, Oktober 2025

Disetujui, Guru Konsultan
Wakasek Kurikulum dan SDM,

A.Reski Citra Rahmayani, S. Pd.
NIK 2013 01 045 NIK

C. Biografi Narasumber

BIOGRAFI NARASUMBER			
No.	Kategori	Nama Lengkap	Jabatan
1.	Pengurus OSIS	Takhta Aliy Tenritappu Syahbaranusa	Ketua
		Radiatul Adawiyah	Sekretaris
		Sophia Aluna Azzahrah	Anggota Divisi Pendidikan dan Latihan
		Sugiratu Pahlevi	Anggota Divisi Pendidikan dan Latihan
2.	Anggota MPK	Elsa Nurhidayah	Anggota Komisi Evaluator
		Yusriah Danica Is'adiyah	Koordinator Komisi Aspirator
3.	Guru	Mustafa, S.Pd., M.Pd., Gr.	MPO
		Fitriani Hafid, S.Pd.	Guru Matematika

D. Pedoman Wawancara

1. Untuk MPO/GURU

A. TRANSPARANSI

- 1) Bisa Bapak/Ibu ceritakan bagaimana alur pemberian nilai apresiasi ini bermula, dari tahap perencanaan hingga sampai ke tangan siswa?
- 2) Bisa Bapak/Ibu jelaskan bagaimana cara memberikan pemahaman kepada pengurus mengenai standar atau kriteria penilaian tersebut sebelum memulai program apresiasi ini?"

B. OBJEKTIVITAS

- 1) Kedekatan guru dengan siswa tertentu tidak dapat dipungkiri bisa terjadi, namun Bagaimana bapak/ibu memandang batasan tersebut dalam konteks menilai?
- 2) "Langkah-langkah apa yang Bapak/Ibu ambil untuk tetap menjaga kemurnian nilai berdasarkan kinerja profesional, meskipun Bapak/Ibu memiliki interaksi pribadi yang baik dengan pengurus tersebut?

2. PENGURUS OSIS

A. TRANSPARANSI

- 1) "Bisa ceritakan pengalaman Anda saat pertama kali mengetahui adanya sistem nilai apresiasi ini di OSIS?"
- 2) "Sejauh mana informasi atau sosialisasi mengenai detail penilaian tersebut sampai ke telinga Anda sebagai pengurus?"

B. OBJEKTIVITAS

- 1) Jika Anda melihat kembali perjalanan Anda selama satu periode ini, bagaimana Anda menilai kontribusi yang telah Anda berikan?
- 2) Dalam hal apa Anda merasa nilai yang Anda peroleh saat ini sudah mewakili atau justru belum menggambarkan seluruh jerih payah Anda?
- 3) Bagaimana menurutmu terhadap perbedaan antara beban kerja seseorang dengan hasil penilaian akhir yang mereka dapatkan?"

3. ANGGOTA MPK

- 1) Bisa ceritakan bagaimana para Anggota MPK menilai kinerja para pengurus OSIS?
- 2) Bagaimana pengurus inti OSIS membagi tugas kepada anggotanya?
 - a) Bagaimana hasil kinerja secara keseluruhan para pengurus OSIS bagian “dibalik layar” ?Siapa sajakah pengurus OSIS yang selalu bekerja dibagian administrasi dan perlengkapan? (pengurus OSIS dibalik layar)
 - b) Bagaimana kelancaran acara OSIS secara menyeluruh 1 kepengurusan? Siapa sajakah pengurus OSIS yang kerap kali bekerja di lapangan? (Bagian acara dan lain sebagainya)
- 3) Berdasarkan data aspirasi dari para siswa, Bagaimana keselarasan antara aktualisasi kinerja pengurus dan aspirasi kritik yang masuk?

E. Transkrip Hasil Wawancara

1. Yusriah

Terima kasih Yuce, sudah ingin meluangkan waktunya untuk menjadi orang yang akan saya wawancarai. Oke, baik pertanyaan pertama. Bisa diceritakan bagaimana sih para anggota MPK menilai kinerja para pengurus osis? Jadi untuk penilaian kinerja pengurus osis itu akan dikembalikan kepada MPK sendiri, kepada seluruh anggota MPK.

Saya sebagai koordinator aspirator kemarin, itu menggunakan sistem kita dari seluruh pengurus MPK, lalu kita memberikan kesimpulan siapa-siapa yang mendapatkan kinerja yang terbaik mungkin. Nanti diurutkan siapa-siapa yang bisa mendapatkan reward anggota pengurus terbaik saat periode tertentu. Jadi dari penilaian seluruh pengurus MPK, lalu dikembalikan lagi kepada seluruh siswa yang menilai kembali dari kinerjanya sendiri.

Bisa disebutkan siapa-siapa yang kerap kali mendapatkan penghargaan dari MPK? Untuk frekuensi yang paling sering ada Pasha, ada Kak Rijal, lalu ada Kak Aya. Yang kerap kali masuk nominasi siapa lagi? Tiga itu yang paling sering muncul. Oke, dari secara garis besar sebenarnya MPK itu menilai kinerja, bagaimana sebenarnya cara MPK melihat? Apakah misal dari aspirasi atau mungkin secara langsung? Kita menggunakan keduanya, kita melihat dari aspirasi dari siswanya sendiri, dan bagaimana cara kita pengawasan langsung di lapangan.

Ada pun juga pekerjaan-pekerjaan di balik layar yang tetap diawasi oleh MPK sendiri, itu juga kerap kali dimasukkan ke dalam penilaian, karena nanti semuanya akan dibagi rata. Jadi kita dapat mengambil kesimpulan misal dari tiga penilaian ini, lalu kita mengambil kesimpulan ini kinerjanya baik, ini kinerjanya agak kurang, dan seterusnya. Jadi tentunya MPK dapat menilai bagaimana pembagian level kinerja mereka masing-masing.

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana pengurus Inti OSIS dapat membagi tugas kepada anggotanya, misal dalam perpanitiaan atau dalam segi proker? Jadi untuk Inti OSIS sendiri bertugas untuk membagi pekerjaan kepada pengurusnya, bagaimana caranya? Apakah memang adil atau masih head to head, subjektif? Jadi menurut penilaian saya selama ini, untuk pengurus OSIS itu sendiri, dia objektif untuk menilai, tapi dia memberikan seluruh kesempatan untuk seluruh pengurusnya.

Jadi untuk mungkin si A dipasang pada seksi acara untuk kegiatan A, lalu bisa kegiatan berikutnya si A ini ditugaskan di perlengkapan. Nah, bagaimana si pengurus Inti ini tetap menerapkan diversity kepada seluruh pengurus untuk

mendapatkan kesempatan yang sama. Oke, jadi secara keseluruhan pengurus Inti sudah baik dalam membagi tugas setiap program kerja.

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana pandanganmu terkait dengan hasil kinerja secara keseluruhan para pengurus OSIS bagian di belakang layar, konteksnya mungkin perlengkapan atau bagian administrasi secara sebidah arah? Untuk orang-orang di belakang layar, untuk pekerjaannya sendiri itu, kalau menurut saya sendiri di bagian kesekretariatan itu sudah cukup sangat bagus, tapi untuk bagian sebidah arah perlu ditingkatkan lagi karena terdapat beberapa kesalahan pada saat mengkilas. Dan lalu untuk pekerjaan di balik layar yang lainnya seperti kegiatan-kegiatan biasa seperti itu untuk perlengkapan sound system dan sebagainya itu perlu dibantahkan lagi karena biasanya sering sekali terjadi kemunduran jadwal pelaksanaan karena kesalahan teknis ataupun sesuatu yang harusnya disiapkan dari awal di balik layar itu sendiri. Siapa saja kan yang biasanya pengurus OSIS yang sering bekerja di bagian administrasi dan perlengkapan? Dari yang saya lihat, mungkin di bagian balik layar itu ada Alpin Haryono, lalu ada Pasha juga bekerja, lalu dibantu oleh Ketos sendiri, Kak Tata.

Kalau bagian administrasinya? Bagian administrasinya, Aira, karena dia bendahari jadi dia masuk ke segala sisi jadi dia membantu juga mungkin mengatur dan lain-lain ada Aira, ada Ratu, ada Kak Aya juga. Pertanyaan selanjutnya berbanding terbalik, bagaimana keacaraan OSIS secara menyeluruh dalam satu kepengurusan? Jadi untuk keseluruhan program kerja OSIS yang telah dilaksanakan selama satu kepengurusan itu menurut saya sudah cukup baik karena dalam permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program kerja itu sudah dapat ditangani tapi memang saat penanganan itu masih ada yang perlu diperbaiki. Seperti mereka harus membuat keputusan dengan waktu yang lama, nah sebenarnya disitu kan kita harus membuat keputusan dengan spontan karena harus efektif tapi karena mereka memutuskan sesuatu keputusan itu dengan waktu yang lama yang akan menyebabkan program kerjanya jadi tidak efektif lagi.

Jadi saat ketidak efektif itu membuat program kerjanya harus mengikis beberapa sub-kegiatan. Di siapa sajakah pengurus OSIS yang kerap kali bekerja di lapangan? Misalnya dalam kegiatan kesiswaan, kursi MIK? Mungkin dalam pengaturan karena memang yang handle kesiswaan itu khususnya untuk divisi 1 jadi mungkin lebih menjurus ke divisi 1. Seperti Kak Rijal, karena dia koordinator jadi dia yang paling kelihatan menonjol koordinasinya terhadap semua anggota-anggotanya. Lalu ada Sopi yang selalu jadi MC ataupun kerap kali muncul untuk mengatur dan lain-lain.

Sebelum lanjut ke pertanyaan, apakah dari divisi lain ada yang kerap kali muncul di lapangan atau tidak? Untuk tim PDD sendiri, divisi 4 untuk publikasi sudah sangat bagus karena mereka sesuai dengan jadwal, tidak terlambat karena memang publikasi itu harus cepat dan mereka memang sudah siapkan jadi untuk tim mereka, ICA dan anggota-anggotanya yang lain sudah cukup, sudah sangat baik penerbitannya dalam proses publikasian program kerja. Dan misalnya bagaimana divisi 3 yang selalu berhubungan dengan masyarakat apakah anggota-anggotanya kerap kali muncul atau bahkan digantikan oleh dari divisi lain? Untuk divisi 3 sendiri, untuk koordinasi koordinatonya seperti Akhil dia juga saat program kerja kurang, tapi memang saya akui kurang dalam koordinasinya. Jadi yang seharusnya yang selalu muncul tidak sesuai dengan ekspektasi.

Nah pertanyaan terakhir, berdasarkan data aspirasi dari para siswa bagaimana keselarasan antara aktualisasi kinerja pengurus OSIS dibandingkan dengan aspirasi kritik yang masuk? Karena kan sebenarnya MPK bisa dibilang menjambi batani. Kamu lihat dari pyofi belakang layar dari sudut OSIS dan kamu juga lihat dari sudut para anggota-anggotanya untuk melihat pengurusnya bagaimana kamu melihatnya, apakah memang sesuai dengan kritik atau tidak? Kalau untuk kritik sendiri dari aspirasi para anggota OSIS sendiri sebenarnya dari 100 persen bisa dikatakan 60 persen berisi kritikan kosong yang tidak sesuai dengan faktanya karena mereka hanya melihat dari satu sisi saja. Sedangkan di balik layar untuk para pengurus OSIS itu sendiri sudah mengusahakan yang terbaik tetapi anggota OSIS ini tidak realistis, mereka lebih idealis.

Jadi untuk apakah aktualisasi dari anggota OSIS ke pengurus OSIS itu sendiri tidak dapat betul-betul dibenarkan cocok keduanya karena yang dimau oleh anggota OSIS ini terlalu idealis sementara yang dilakukan pengurus OSIS realistis, sesuai dengan keadaan lapangan. Karena mereka hanya melihat dari sudut pandang idealis yang mengikuti program kerja OSIS, sementara OSISnya berpikir bagaimana cara mereka bisa nyaman. Baik, terima kasih Yuce atas waktunya.

2. Elsa

Jadi, Halo Elsa, saya akan memberikan beberapa pertanyaan untuk karya tulis ilmiah saya yang berjudul Evaluasi sistem pemberian nilai apresiasi terhadap kinerja pengungsi osis. Sebenarnya tujuan saya mengambil Anda sebagai anggota MPK, saya ingin melihat siapa-siapa saja dan bagaimana MPK menilai kinerja dari pengurus osis ini. Oke, jadi pertanyaan pertama, bisa ceritakan bagaimana para anggota MPK menilai kinerja para pengungsi osis? Untuk masalah menilai kinerjanya sebenarnya dilihat dari bagaimana semua program-program kerjaan yang mereka laksanakan dan juga bagaimana keaktifan-keaktifan mereka dalam program kerjanya.

Karena kadang suatu program kerja itu cuman mungkin beberapa orang yang bisa aktif atau beberapa orang yang mengendalanya. Karena mungkin program kerja tersebut dibatasi, misalkan hanya beberapa orang yang bisa mengendalanya. Contohnya program kerja besar osis kemarin itu yang mungkin belum sempat terlaksana di Malaysia, itu lumayan banyak dari mereka yang tidak bisa mengurusnya.

Karena mungkin keterbatasan relasinya atau hal lainnya membuat mereka mungkin merasa sepertinya ini bukan ranah saya. Jadi sebenarnya untuk menilai bagaimana kinerjanya mereka, keaktifannya mereka itu semua dari program-program kerjanya yang mereka laksanakan. Siapa yang aktif, siapa yang paling sering muncul di depan umum, siapa yang sering melakukan komunikasi dengan siswa, dengan MPK, dengan MPO.

Itu yang menjadi penilaian bagaimana kinerjanya mereka di suatu organisasi. Jadi saya cukup highlight terkait dengan munculnya para pengurus osis di depan publik seperti itu. Namun pertanyaan saya bagaimana MPK itu menilai sebenarnya orang yang terlibat cukup aktif namun tidak muncul di depan publik.

Misalnya yang membuat LPJ atau mungkin hanya bagian perlengkapan yang persiapannya itu tidak dilihat oleh siswa. Nah sebenarnya bagaimana cara MPK untuk melihat hal tersebut. MPK dan OSIS itu merupakan organisasi yang bisa dibilang bersaudara.

Apapun kegiatan yang dilaksanakan osis, pastinya pengurus MPK wajib mengetahui apa yang mereka kerjakan, wajib mengetahui apa yang mereka lakukan, masalah dalam program kerjanya, tentangannya, kelancarannya dan semua itu wajib MPK ketahui. Bahkan orang-orang yang bekerja di belakang layar itu wajib MPK ketahui walaupun mereka tidak terlihat di depan siswa, di depan publik.

Tapi MPK pasti tahu siapa yang benar-benar aktif dalam program kerja ini sekalipun mereka tidak aktif di depan publik.

Jadi bagaimana cara MPK melihatnya? Cara MPK melihatnya yang melakukan pengawasan lebih intensif. Nah ini MPK sebenarnya mereka bukan cuma mengawas dari programnya saja. Kadang saya pribadi, kadang saya bertanya kepada pengurus olosis yang lain bercerita-bercerita, siapa sebenarnya yang kerja ini, siapa yang kerja ini.

Di situ saya bisa menyampaikan informasi, oh ternyata ini kerja di belakang layarnya. Mungkin orang yang bilang ini dia tidak kerja, tapi sebenarnya dia kerja tapi di belakang. Nah itu merupakan salah satu cara dengan cara kita bercerita-bercerita ataupun mengajak pengurus olosis untuk bercengkram-bercengkram mengenai program kerjanya itu, kita dapat mengalih siapa sebenarnya orang-orang yang memang aktif dalam kepengurusannya.

Tapi orang yang kamu ajak cerita itu kan tidak satu orang saja, jadi bisa dibilang bukan subjektif. Jadi pertanyaan selanjutnya, ini sebenarnya bagaimana pengurus intiosis membagi tugas kepada anggotanya? Dan kepenitihan misalnya? Nah sebenarnya yang memiliki hak untuk membagi kepenitihan itu sekretaris. Nah sekretaris ini sebenarnya saya kadang heran kenapa dalam satu program kerja itu, misalkan kepenitihan dokumentasi itu terus orangnya, anasyar itu terus orangnya, perlengkapan itu terus orangnya, karena menurut saya sebenarnya seharusnya mereka itu bisa merasakan semuanya.

Bisa merasakan bagaimana rasanya di seksi acara, perlengkapan, ketua penitia, sekretar penitia, bendaharanya. Nah untuk bagaimana cara sekretaris membagi kerja kepenitihan mereka, menurut saya sepertinya dia hanya melihat bagaimana dari kemampuan mereka, bagaimana dari orang-orang yang memang pernah merasakan mengerjakan kerjaan tersebut. Misalkan ada dokumentasi, mungkin sekretaris menilai oh dia ini yang sering dokum begini-begini, dia yang sering dijadikan dokumentasi di program kerja ini, jadi mending ini lagi, ini lagi, ini lagi.

Sebenarnya sebaiknya itu semua orang bisa merasakan bagaimana rasanya di kepenitihan tersebut, supaya lebih sebagai pelajaran, pengalaman untuk bisa menambah wawasan mereka. Tapi berdasarkan hasil laporan pertanggungjawaban, saya melihat beberapa panitia itu seringkali berganti, misalnya ketua panitia. Bagaimana pendapat Anda terkait dengan pembagian kepanitiaan? Apakah memang secara gamblang terus-menerus orangnya itu-itu terus di bagian kepanitiaan, misalnya divisi acara atau panitia inti atau pembagiannya cukup adil?

Apakah memang sudah apple to apple atau belum? Kalau menurut saya itu sudah adil, karena yang membuat saya kagum dengan kepengurusan sebelumnya, karena yang saya respect dengan pembagian kepenitiannya, karena itu saling melengkapi.

Kayak misalkan dalam satu kepenitian seksi acara, mungkin orang-orang yang jarang masuk di seksi acara, itu mereka disatukan dengan orang-orang yang memang sering masuk di seksi acara. Jadi itu yang akan menjadi penggerak bagi teman-temannya untuk bisa menuntaskan kinerjanya mereka dengan maksimal. Jadi yang saya tangkap dari pernyataan Elsa, sebagian memang ada pendirian yang tetap stay misalnya di divisi acara, namun sebagiannya lagi saling berganti untuk saling belajar.

Sebenarnya bagaimana hasil kinerja secara keseluruhan para pengurus rosis yang bagian konteksnya dibalik layar, yang administrasi? Bagaimana hasil dari pengawasan Anda, hasil kinerja secara keseluruhan ini, satu kepengurusan terkait dengan hasil administrasinya? Itu sebenarnya menurut saya sudah lumayan, karena untuk masalah administrasi itu mereka sudah mengerti bagaimana administrasi-administrasi yang ada di OSIS, bagaimana semua laporan-laporan yang mereka buat itu juga cukup memuaskan, dapat dibuktikan dengan pada saat pemaparan-laporan akhir mereka itu banyak respon yang baik, apalagi kategori kelulusan mereka itu lulus tanpa syarat. Ini juga sudah membuktikan bahwa kinerja mereka itu sudah bagus termasuk dalam segi administrasinya. Apakah setiap 3 bulan mereka ada progres terkait dengan LPJ mereka? Tentunya ada, karena setiap 3 bulan itu mereka akan diberikan target, misalkan 3 bulan selanjutnya usahakan masalah ini jangan terjadi, karena kalau terjadi lagi masalah sirkulasi ini, LPJ-nya akan ditolak.

Jadi itu yang menjadi motivasi mereka, misalkan permasalahan Skala Likert kemarin itu yang menjadi masalahnya mungkin karena terkadang perhitungan di setiap kalkulator laptop itu berbeda-beda, ada yang diambil 1 koma di belakang angka, 2 angka belakang koma, itu yang menjadi mungkin perselisihan tapi setelah dihitung ulang itu sama. Jadi sebenarnya itu untuk masalah setiap 3 bulan itu perubahan sebenarnya ada, tapi mungkin karena masalah-masalah koma-komanya itu yang menjadi sedikit problem, tapi bisa diterima oleh pihak MPK. Menurutmu siapa saja pengurus OSIS yang selalu bekerja di bagian administrasi? Bisa sebutkan orang-orangnya? Kak Ayak, Kak Fira.

Fira berapa kali menjadi bendahara dan juga sekretaris? Sering, cukup sering. Fira, Ratu. Nufa.

Selanjutnya, bagaimana kelancaran acara OSIS secara menyeluruh dalam satu kepemimpinan ini, misalnya dalam kegiatan porsen nikah, grid, temu OSIS dan lain sebagainya? Sebenarnya untuk kegiatan-kegiatan seperti itu, apalagi masalah porseni, kan itu program kerja yang besar dan apalagi porseni, karena seingat saya porseni tahun lalu itu lumayan ada konflik antar angkatan, antar kelas yang mungkin membuat kegiatannya sedikit terhambat ataupun membuat siswa-siswa merasa ini pendidikannya tidak adil, ini pendidikannya berpihak, ini pendidikannya begini. Tapi sebenarnya menurut saya dari segi kinerjanya OSIS pada saat itu sudah lumayan bagus karena mereka sudah mengusahakan apalagi disitu mereka baru terbentuk, baru sudah pelantikan, bahkan kepemimpinannya terbentuk sebelum pelantikan kalau tidak salah. Itu yang membuat saya ini sudah lumayan bagus karena mereka sudah bisa melakukan seloksi paling mungkin.

Selain dari porseni, bagaimana kelancaran program-program lainnya? Untuk program-program lainnya juga lumayan karena mereka itu sudah mengerjakan, sudah mempersiapkan kadang dua minggu ataupun satu minggu sebelum acara, jadi persiapannya sudah matang. Sama seperti pertanyaan sebelumnya, siapa saja kan pengurus OSIS yang sering bekerja di lapangan, misalnya divisi acara atau ketua panikia yang sering muncul? Kak Rijal, Sopi, Divisi 1 ya? Ya, karena kan memang mereka disitu wanangnya, kesesuaian mereka. Siapa lagi? Di depan, Rijal, Sopi, Pasha, Divisi 1. Divisi lain? Ya, divisi 1. Kak Ibam juga lumayan, Kak Tata, Tentunya ketua OSIS kita.

Terus? Yang sering. Apakah dari divisi 3 misalnya? Divisi 2? Akil. Akil juga lumayan.

Divisi 2? 4. 4. 4, Nabil. Nabil. Pertanyaan terakhir, berdasarkan data aspirasi dari para siswa, bagaimana keselarasan antara kinerja sebenarnya yang dilihat dari MPK dan dibandingkan dari aspirasi kritik yang masuk? Sebenarnya aspirasi yang masuk itu biasanya mengarang pada hal-hal pribadinya pengurus OSIS.

Jadi untuk masalah kinerja, tidak begitu banyak. Mungkin cuma personal. Seperti salah satu orang ini, yang cuma menumpang nama, tidak ada kerja di sini.

Tapi sebenarnya untuk keseluruhan kinerja itu, siswa juga kadang menambahkan aspirasi. Misalkan kinerjanya sudah bagus, terima kasih begini-begini. Karena setahu saya di aspirasi yang di siswa itu, mereka jarang membawa nama organisasi.

Tapi nama-nama personal, masalah pribadi mereka yang diungkit oleh siswa, mungkin karena dianggap tidak sesuai dengan tidak seharusnya dilakukan role

model kita. Tapi masih memungkinkan banyak kinerja yang dikritik oleh para anggota OSIS. Apakah betul-betul sesuai yang hasil kritik pengurus ini tidak bekerja? Benar-benar ini bekerja? Apakah memang sesuai atau tidak? Sebenarnya terkadang tidak sesuai.

Karena seperti yang dibilang tadi di awal-awal, ada pengurus OSIS yang memang kerja di belakang. Mereka tidak terlihat oleh siswa, tapi untuk MPK kita bisa tahu dengan cara berbincang bincang dengan OSIS. Kita tahu, oh dia sebenarnya kerja di belakang.

Tapi mungkin untuk bagaimana secara pandangnya siswa, dia dianggap tidak bekerja karena dia kerja di belakang layar. Tapi apakah sebenarnya dari MPK sendiri merasakan apakah ada beberapa anggota yang memang tidak bekerja sama sekali? Kalau tidak bekerja sama sekali tidak ada. Mungkin dari pengawasan dan juga hasil cengkrama-cengkrama dengan teman-teman OSIS itu adalah yang dibilang dia itu jarang ikut.

3. Takhta

Pertanyaan pertama untuk Saudara Tahta. Sepengetahuan Anda, bagaimana mekanisme terkait dengan sistem pemberian nilai apresiasi di pengurus OSIS? Pada awalnya, mekanismenya kurang jelas. Mekanismenya jelas itu setelah muncul pi rapornya.

Lalu kelihatan penambahan nilainya berapa. Akhirnya terkait dengan pengurus. Ternyata penambahan nilai itu bergantung ke penilaian kinerja dan nilai sama guru.

Jadi misalnya maksimal 5 penambahannya. Misalnya saya nilai bagus 5, ada pengurus yang nilai kurang aktif. Itu saja penambahannya.

Sebagian yang sudah saya wawancarai, itu bilang cuma koordinator saja sama inti. Yang mau tahu bagaimana infonya? Yang pasti dapat itu koordinator sama inti, yang pasti tinggi. Yang selebihnya itu diselesaikan sama kinerjanya.

Dari mana kamu dapat informasi itu? Mungkin sudah disosialisasikan dari MPO atau bagaimana? Jadi ceritanya itu cuma lewat ketinggalan saja? Tapi walasmu itu sosialisasi langsung atau? Mata ke mata. Secara menyeluruh ke semua pengurus OSIS? Iya, ke mizzi. Kalau bisa dinilai kontribusimu sebagai ketua OSIS, bagaimana? Mungkin cukup baik atau masih kurang? Dari POVmu dulu.

Dari saya sendiri? Iya. Baik sekali. Apakah mungkin nilai yang kamu peroleh itu setara dengan hasil kinerja kamu selama satu tahun ini? Kalau boleh tahu nilai yang kamu dapatkan itu berapa? Nilai tambahan apresiasinya.

Paling tinggi penambahan yang saya lihat, bukan secara langsung tapi hitung-hitung sendiri, itu 5. Itu menyeluruh semua mata pelajaran atau cuma sebagian? Kayak mungkin ada yang dapat 4 atau 3? Tidak, semua tidak menyeluruh. Tidak menyeluruh, dapat 5, jadi beda-beda. Tergantung apel lagi.

Tergantung mapel? Tergantung gurunya. Oke. Bagaimana menurutmu terhadap perbedaan antara beban kerja seseorang dengan hasil penilaian akhir yang mereka dapatkan? Atau mungkin pernah lihat nilai-nilai teman tak yang lain? Teman pengurus atau teman pengurus? Apa? Teman pengurus? Atau pengurus? Konteksnya nih, teman pengurus atau yang... Teman pengurus? Kalau saya aku bilang, salah kalau penilaian yang dikasih ke guru mapel.

Karena ceritanya, yang sering jadi audiensnya itu siswa. Dan kalau emang guru mapel terlibat, ya tidak sebegitunya. Jadi kalau misalnya guru mapel lihat, orang ini kurang aktif, misalnya si A tidak aktif.

Tapi pantauanku saya, yang tanya di saya, mungkin dia kerja di belakang panggung. Bukan yang langsung muncul di depan guru-guru yang langsung kelihatan angkat barang, langsung kelihatan bicara. Tidak.

Jadi aku bilang, tidak menyeluruh. Jadi bisa jadi mungkin dia yang kerja administrasi atau perlengkapan di belakang layar. Oke.

Apa sih yang terpikir waktu pertama kali kudapat hasilnya nilai apresiasi itu? Hasilnya? Kalau buat saya, senang. Karena menunjang buat saya. Tapi di sisi lain, lihat ketidaksesuaiannya antara saya sama guru mapel untuk nilai pengurusku.

Oh kalau dibandingkan ya sama pengurus lain. Walaupun memang kamu dapat nilai tinggi karena kamu ketuanya, cuman menurutmu masih kurang adil untuk pengurus yang di bawahmu? Oke. Apakah nilai apresiasi itu mempengaruhi semangat kerjamu untuk melaksanakan program kerja berikut-berikutnya? Misal kamu kan sudah dapat nilai apresiasi itu mulai dari semester awal ke pengurusan.

Apakah menurutmu pada program kerja berikut-berikutnya itu nilai apresiasi ini salah satu alasan penyemangat? Untuk melaksanakan program kerja. Kalau buat saya kan, ceritanya kalau konstan penambahanku begitu pasti tinggi. Jadi kalau aku bilang jadi penyemangat buat saya, nggak sebegitunya Ji.

Memang ada cuma, nggak sebegitu. Karena kamu tahu nih bakalan kamu dapat Ji, konstan Ji. Jadi kayak bukan Ji salah satu alasan untuk tambah semangat.

Tapi selalu jadi konsidering minder buat pengurus. Kan aku tahu kalau bakal bergantung lagi persepsi guru mapel. Jadi aku bilang ke mereka, apa ya.

Aku bilang show off aku lagi begitu ya, kasih lihat kalau layak aku dapat nilai. Jadi kayak memotivasi teman-teman yang lain. Menurutmu bagaimana hasilnya? Dengan hasil motivasimu itu berpengaruh ke mereka atau tidak? Kalau berpengaruh ke mereka, mungkin tapi nggak signifikan itu.

Tetap Ji, masih ada yang malas-malas? Kalau misalnya motivasinya tuh, yang kayak buat kejar nilai. Buat orang yang kejar nilai, bakal dengar yang aku bilang. Tapi yang kayak mungkin nggak sebegitu sama nilai, nggak.

Tetap Ji, sama? Oke. Mungkin pertanyaan yang terakhir itu sudah terjawab nih dari objektifitas itu. Jadi thank you sudah luangkan waktunya.

4. Radiatul

waktunya dan bersedia untuk menjadi observant saya. Radiatul merupakan pengurus OSIS yang pernah menjabat sebagai sekretaris OSIS umum pada kepengurusan Tandra Teluwe. Ada pun beberapa pertanyaan terkait dengan nilai apresiasi pada nilai rapor.

Sebelumnya saya ingin bertanya, apa sih yang Anda ketahui mengenai nilai apresiasi? Nilai apresiasi itu merupakan nilai tambahan atas kinerja yang telah dilakukan kepada pengurus OSIS selama kepengurusan. Jadi nilai apresiasi itu merupakan nilai kerja keras yang telah mereka usahakan, yang telah mereka capai karena telah bekerja keras sebagai pengurus. Baik, dari pernyataan saya anggap Ayah betul-betul memahami apa itu nilai apresiasi.

Pertanyaan pertama, apakah Anda pernah diberikan penjelasan mengenai sistem penilaian ini? Untuk diberikan penjelasan terkait nilai apresiasi ini tidak dilakukan secara clear atau tidak disampaikan secara langsung. Namun hanya ada penyampaian dari mulut ke mulut atau penyampaian dari pengurus-pengurus sebelumnya. Untuk penambahan nilai ini biasanya diberikan kepada hanya pengurus inti atau koordinator, namun saya belum pernah melihat secara langsung dan belum disampaikan secara langsung.

Apakah di dalam penilaian ini terdapat kriteria dan seperti bagaimana orang dapat mendapatkan nilai seginilah atau bagaimana? Setahu saya pemberian nilai apresiasi ini sepengetahuan saya hanya diberikan kepada pengurus inti dan koordinator setiap divisi. Dan juga menurut pengetahuan saya setiap nilai tambahan yang diberikan

sebanyak 5 poin dari nilai asli yang tertera di rapor sehingga nilai apresiasi ini bernilai 5 poin untuk setiap nilai. Apakah Anda sebagai pengurus inti dan juga sebagai pengurus terbaik pada priorinya lalu tentunya mendapatkan nilai yang plus? Apakah semua mata pelajaran diberikan nilai apresiasi yang sama atau berbeda-beda? Untuk melihat nilai rapor yang sebelumnya dengan nilai rapor selama kepengurusan OSIS, semua nilai itu bertambah.

Jadi semua mata pelajaran memiliki nilai tambahan. Yang sama? Ada perbandingan, misal tahun lalu ada yang 90 dan 80 dan untuk kepengurusan ini semua rata di 90. Tapi apakah betul itu merupakan nilai apresiasi atau mungkin nilai Anda yang hanya bertambah? Untuk melihat nilai rapor saya, saya menganggap itu adalah nilai apresiasi karena nilai apresiasi itu diberikan pada semester 4. Di semester 5, ada memang beberapa nilai saya yang agak menurun.

Berarti itu kembali ke nilai yang asli saya, sudah tidak termasuk dalam nilai apresiasi. Jadi pada semester 5 Anda sudah tidak menjabat lagi? Ya, sudah tidak menjabat lagi. Menurut Anda, apakah nilai yang diberikan dari guru-guru sudah mencerminkan kerja keras Anda atau tidak? Untuk nilai yang diberikan sudah mencerminkan dan saya merasa puas dengan nilai yang diberikan.

Karena itu cukup dengan kerja keras yang saya lakukan selama kepengurusan. Apakah Anda pernah merasa ada rekan yang mungkin kurang bekerja namun mendapatkan nilai yang sama atau bahkan lebih tinggi dari Anda? Mungkin dari segi kinerja, ada mungkin beberapa pengurus yang tidak terlalu aktif namun mungkin dia tetap diberikan nilai tambahan karena memiliki jabatan. Jadi bisa dibilang, menurut Anda pemberian nilai apresiasi ini bukan berdasarkan kinerja namun berdasarkan jabatan? Iya.

Pertanyaan selanjutnya, dengan pemberian nilai apresiasi ini, apakah nilai tersebut membuat Anda bersemangat bekerja atau justru membuat Anda merasa bingung terhadap sistem organisasi ini? Untuk penyampaian bahwa bakal ada penambahan nilai apresiasi membuat saya mungkin lebih bersemangat karena dengan aktivitas sosial yang sedikit padat membuat saya agak tertinggal dalam akademik. Jadi dengan adanya tambahan nilai apresiasi ini membuat saya lebih semangat untuk lebih aktif di dalam pengurusan agar kinerja saya terbayar dengan nilai apresiasi yang saya dapatkan. Apa yang mungkin terpikir saat pertama kali menerima hasil nilai apresiasi? Utamanya Anda kan sudah bekerja di OSIS, sudah mengabdikan menjadi pengurus OSIS itu selama dua periode, dari kelas 10 hingga kelas 11.

Apakah nilai apresiasi ini mungkin menjadi pemicu Anda melanjutkan ke pengurusan atau tidak? Untuk nilai apresiasi pada saat kepengurusan sebelumnya,

saya tidak pernah terpikirkan untuk itu sebagai acuan saya untuk melanjutkan OSIS. Namun saya lebih banyak mendapatkan informasi tentang apresiasi nilai itu di ke pengurusan terakhir, bukan di ke pengurusan sebelumnya. Sebagai pengurus OSIS, selama dua periode berjalan, apakah ada dampak yang signifikan terkait dengan mekanisme pemberian penilaian kinerja ini? Mungkin ada karena melihat kinerja OSIS pada periode saya, mungkin ada peningkatan, mungkin ada dampak positif yang diberikan untuk ke pengurusan setelahnya.

Maksud saya itu sebelum tantretelue, apakah sudah dibandingkan dengan tantretelue dan juga matalapalalo, itu kan Anda sudah bekerja selama dua periode, apakah mungkin ada evaluasi terkait dengan pemberian sistem mekanisme ini yang Anda tahu? Untuk matalapalalo, ketika kriterianya masih sama diberikan kepada ketua divisi dan inti, pada saat matalapalalo saya hanya sebagai anggota, jadi mungkin saya tidak mendapatkan nilai apresiasi, namun melihat di tantretelue saya memilih jabatan sebagai sekretaris, mungkin ini ada dampak terhadap nilai saya, ada peningkatan, ada sisi positif dari berlanjutnya OSIS saya, dari kemauan saya untuk melanjutkan OSIS dan juga ada dampak ketika saya bekerja keras untuk OSIS. Jadi ceritanya pemberian nilai apresiasi ini bukan menjadi salah satu alasan Anda untuk melanjutkan OSIS. Pernahkah Anda melihat nilai teman-teman yang lain yang sudah diberikan nilai apresiasi? Tidak, saya hanya fokus ke nilai saya.

Baik, terima kasih atas waktunya Aya.

5. Ratu

Pertanyaan yang pertama, bisa ceritakan pengalaman Anda saat pertama kali mengetahui adanya sistem nilai apresiasi ini di OSIS waktu pertama kali? Pengalaman pertama itu awalnya kan informasi ini tersebar dari telinga ke telinga sama pengurus. Kalau OSIS ada nilai tambahannya, misalnya keluar magang itu ada nilai tambahannya. Tapi kalau pengalaman saya lebih ke tugasnya yang ditanggung, nilai tambahan di akhir itu belum pikirnya.

Jadi yang tahu itu kalau misal keluar dari kelas bakalan ditanggung tugasnya. Jadi bukan nilai tambahan di rapor. Selanjutnya, jadi bisa dibilang ini informasi Anda langsung disosialisasikan dari MPO-nya langsung? Kalau misal kita lihat kembali di Tanra Tellue, dilihat dari kepengurusan yang lalu, selalu begitu juga.

Jadi kalau misal kembali di Tanra Tellue, kamu termasuk yang selalu dibilang jadi panditnya inti. Bagaimana melihat kontribusimu selamanya di Tanra Tellue? Kontribusiku? Banyak dengan pengurus-pengurus lain atau bagaimana? Kalau kan sebagai anggota itu lebih ke X&Y, diarahkan ini, ini, ini. Terus kalau misalnya di kepanitian juga dapat kepanitian inti, jadi sekre itu lebih ke, misalnya sekre, lebih

banyak yang urus daripada yang misalnya ketupat, bagi kalau putra, kita juga lebih banyak yang urus.

Misalnya kemarin proker, yang aku ingat, proker magang, kan sekre, jadi saya urus ini, itu, ini, itu. Padahal prokernya di *** dan ketupatnya juga tidak terlalu begitu. Jadi lebih itu kalau anggota, lebih banyak kerjanya daripada koordinator .

Karena kan kalau kayak kordi, pengalaman ku juga sekarang kalau kordiki, lebih ke mengarahkan. Dan lebih banyak juga memang anak kerja, anggota. Jadi bisa dibilang dibandingkan pengurus yang lain, termasuk menilai, termasuk banyak kontribusimu? Kontribusimu? Lumayan.

Kayak sempat juga dapat nilai apresiasi dari sekolah? Waktu Tanra tellue ya? Nilai aku langsung, enggak aku tahu. Kalau misalnya ada yang ditambahkan, dikasih Kak, tapi enggak ditanya, Kak. Tapi kayaknya enggak tahu, tapi enggak ada ku rasa.

Karena informasi juga yang ku dapat kemarin kayak inti sama koordinator. Dari hasil rapat, begitu beda. Jadi bisa dibilang tidak ada di dampaknya di kamu? Kalau masalah nilai? Kalau misalnya dikasih nilai tugas kayak begitu, berdampak? Apakah nilai apresiasi ini merupakan salah satu alasan menjadi acuan untuk lanjut ke pengurusan selanjutnya? Enggak berfokus sama itu, tapi kayak ada juga harapannya di situ.

Karena kalau memang enggak bisa nilai kayak OSN, ada juga organisasi yang bisa kasih nilai kalau bagus kinerjanya. Tapi tergantung dari rapat implement lagi. Jadi sebenarnya bukan alasanmu itu nilai, tapi untuk memudahkan saja? Kayak bonus gitu? Menurutmu bagaimana sistem mekanismenya? Kan yang kamu tahu itu cuma koordinatornya sama inti.

Bagaimana pendapatmu sebagai anggota yang sebenarnya banyak di tugasnya, cuma kalau dibandingkan berdasarkan jabatan yang kamu tangkap, ini pemberian nilai. Apa yang menurutmu perlu dievaluasi? Kalau itu kan sistemnya lebih ke menurutnya MPO yang lebih aktif, yang lebih sering dilihat. Tapi kan tidak selamanya MPO pantau, enggak terlalu napantau bagaimana di belakang.

Kayak kepanitiaan ini kerja juga nutup. Cuma kan lebih sering dilihat, lebih aktif di MPO. Yang lebih sering berkoordinasi? Iya, berkoordinasi.

6. Sophie

Halo Sopi, saya akan memulai pertanyaan saya yang pertama. Bisa ceritakan pengalaman Anda saat pertama kali mengetahui bagaimana dan adanya sistem nilai

apresiasi ini di OSIS? Terima kasih sebelumnya saya izin menjawab. Saya sangat bersyukur kalau misalnya di dalam OSIS itu ada nilai apresiasi karena ini sangat membantu dengan nilai-nilai saya.

Dan menurut saya ini memang harus disertakan karena OSIS itu banyak membantu sekolah dan lain-lainnya. Dari mana Anda tahu terkait dengan adanya sistem nilai ini? Apakah mungkin dari temankah atau dari guru? Sebenarnya dari teman dan guru itu sama-sama ada informasi. Cuma saya memang sudah memastikan sebelum masuk ke organisasi OSIS terlebih dahulu.

Jadi Anda mengetahui sebelum masuk ke pengurus? Iya. Sejauh mana informasi atau sosialisasi mengenai detail penilaian tersebut sampai ke telinga Anda sebagai pengurus? Apakah mungkin terkait dengan jumlah nilai nyata atau lain sebagainya? Untuk jumlah nilai mungkin ada tanggungan sendiri tapi sesuai guru masing-masing. Cuma menurut saya itu sudah cukup, sisa saya tambahkan.

Lanjut ke pertanyaan berikutnya. Sebelum masuk ke pertanyaan berikutnya, boleh tahu di mana Anda mendapatkan informasi tersebut? Di guru yang memberikan informasi bahwa ada penambahan nilai untuk OSIS. Kalau boleh tahu siapa? Bu Nirma salah satunya.

Waktu wawancara OSIS atau pas kapan? Pada saat saya bertanya untuk menanyakan nilai yang diberikan untuk OSIS. Lanjut, jika Anda melihat kembali perjalanan Anda selama satu periode ini, bagaimana Anda menilai kontribusi yang telah Anda berikan? Yang dalam konteks mungkin bisa dibilang bagus karena Anda bisa dibilang naik jabatan di periode berikutnya. Menurut saya kontribusi saya banyak dan bisa naik jabatan.

Itu membuktikan bahwa kinerja saya di OSIS cukup aktif. Dalam hal apa Anda merasa nilai yang Anda peroleh saat ini sudah mewakili atau justru belum menggambarkan seluruh jiris payah Anda? Saya sudah melihat nilai saya dari kelas 10 dan menurut saya itu sudah cukup untuk membuktikan bahwa saya aktif dalam OSIS. Dan nilai yang diberikan itu sudah pas dengan keinginan saya.

Apakah setiap dalam mata pelajaran itu memang sudah pantas menurut Anda mendapatkan nilai tersebut atau masih kurang? Mungkin ada beberapa yang masih kurang tapi itu tergantung lagi dari saya sendiri karena ada beberapa MAPEL yang harus memang saya naikan dan ada beberapa MAPEL yang mungkin cukup di situ saja. Pertanyaan selanjutnya, bagaimana menurutmu terhadap perbedaan antara beban kerja seseorang dengan hasil penilaian akhir yang mereka dapatkan? Menurut saya kita sebelum masuk dalam organisasi itu kita tentu harus menerima

konsekuensi yang ada. Dan untuk mengkomunikasikan nilai yang diberikan itu bisa sekali untuk dikomunikasikan dengan guru-guru.

Apakah kamu pernah menanyakan kepada guru terkait dengan nilai apresiasi dari OSIS ini? Pernah, sejujurnya pernah karena saya pernah merasa agak sedikit kurang. Cuma akhirnya bisa di-up-kan oleh guru tersebut. Jadi misal bisa berikan contoh yang lebih detail terkait dengan masalah tersebut? Misal nilai saya yang diberikan itu cuma delapan puluhan, cuma di-up-kan ke kepala sembilan atau sembilan puluh.

Karena apresiasi OSIS? Ya, tapi itu biasa karena kekeliruan guru, misal mereka memang lupa menambahkan. Jadi bisa dibilang nilai apresiasi ini terkadang guru lupa menambahkan di dalam nilai rapor siswa. Apa yang terpikir saat pertama kali menerima hasil nilai apresiasi? Jujur pas periode pertama saya belum tau jika ada nilai apresiasi yang menurut saya itu lumayan untuk membantu nilai saya.

Dan mengetahui hal tersebut saya agak sedikit tidak terbebani dalam melakukan organisasi sehingga saya daftar kedua kalinya. Jadi nilai apresiasi ini merupakan salah satu alasan dan semangat Anda untuk melanjutkan periode berikutnya? Betul. Pernahkah Anda melihat nilai teman-teman Anda yang lain? Pernah.

Bisa diceritakan bagaimana tersesuaian antara kinerja dengan nilai yang diperoleh masing-masing pengurus? Mungkin kalau masing-masing pengurus, sebelumnya kan saya di periode pertama itu masih anggota. Jadi mungkin nilainya itu berbeda antara anggota dan inti dan kordi. Cuma menurut saya nilai yang diberikan itu sudah pas dan sudah adil pembagiannya untuk beberapa anggota OSIS.

Cuma mungkin dilihat dari kinerjanya lagi atau beberapa sering saya keluar untuk melakukan urusan organisasi ini. Saya mendapat data dari anggota MPK, sebenarnya bahkan ada pengurus yang konteksnya jabatannya itu lebih tinggi dibandingkan anggotanya namun kinerjanya malahan kurang dibandingkan anggota OSIS pada umumnya. Apakah nilai teman Anda yang konteksnya kinerjanya kurang tetap sama dibandingkan jabatan yang di atasnya atau berbeda? Sepertinya kalau begitu tetap sama yang diberikan oleh guru, sesuai pembagiannya masing-masing.

Jadi saya tidak bisa protes lebih karena kan jabatan itu pastinya dilihat dulu dari orang ini bisa melakukan jabatan tersebut atau tidak. Jadi itu konsekuensi mereka sendiri dalam organisasi untuk tidak bekerja aktif dalam organisasi. Oke, jadi menurut Anda memang adanya ketidakadilan berbasis kinerja namun rata secara kepengurusan seperti itu? Ya, betul.

Bisa ceritakan lebih detail siapa saja nilai yang Anda lihat untuk nilai apresiasi tambahan? Kalau misalnya apresiasi tambahan yang seringkali saya lihat itu kan teman-teman saya yang memiliki jabatan tinggi, misalnya Balqis atau Mizzi, itu pasti nilainya sudah teramani. Namun saya sering melihat nilai saya yang mungkin masih kepala 8, jadi saya seringkali menanyakan bahwa ini sebenarnya nilainya sama atau tidak. Cuman dari guru memang sudah melihat beberapa kali sudah menanyakan kepada MPO bahwa memang dilihat dari kinerjanya juga seberapa sering dia keluar dari kelas.

Kalau bila tahu guru yang Anda tanyakan itu dalam mata pelajaran apa? Pernah kewali kelas saya sendiri saya tanyakan bahwa apakah nilai OSIS ini memang sebetulnya ada atau tidak. Itu cerita tentang Balkes dan Mizzi itu dalam kepengurusan matanetika atau tandratulueh? Tandratulueh. Apakah ada gap diantara nilai Mizzi sebagai pengurus inti dan Balkes sebagai koordinator? Kalau itu saya kurang tahu, cuman saya ingat saya koordinator itu dengan inti memiliki nilai yang tidak jauh sama.

Namun lumayan berbeda dengan anggota? Karena saya telah diberitahu sebelumnya bahwa kalau misalnya inti atau koordinator itu memiliki nilai yang lebih tinggi daripada anggota. Cuman beberapa guru kadang mempertanyakan kinerjanya juga atau misal ada ketika berorganisasi. Jadi pada kesimpulannya sebagian guru sempat menanyakan kepada MPO? Tetap mempertimbangkan hal tersebut.

Walaupun sudah mengetahui bahwa saya anggota dan teman saya memiliki jabatan lebih tinggi. Cuman tetap dipertimbangkan dan menurut saya hal itu memang perlu dipertimbangkan karena kita memiliki porsi kinerja masing-masing. Jadi menurutmu apakah keadilan terkait dengan pemberian nilai ini sudah bagus atau tidak? Menurut saya sudah bagus karena tiap guru memiliki caranya masing-masing.

Dan itu kembali lagi kepada saya atau teman-teman saya yang ikut OSIS bagaimana mereka bisa mengkomunikasikan nilainya kepada guru-guru. Dan membuktikan bahwa kinerja di OSIS itu lumayan aktif. Terima kasih Sophie.

7. Ibu Fitri

Baik, untuk pertanyaan pertama, apakah bisa Ibu ceritakan bagaimana alur pemberian nilai apresiasi ini bermula mungkin dari tahap perencanaan hingga sampai ke tangan siswa? Sebenarnya Toh, awal mulanya apresiasi itu berawal dari pembelajaran itu bukan hanya sebatas di dalam kelas, jadi kegiatan-kegiatan

organisasi di luar itu termasuk bagian dari pembelajaran. Dan kalau tidak ada, ini khusus untuk anak osis Toh, dan tidak akan jadi kegiatan kalau bukan kerjanya anak osis, makanya harus diapresiasi semua hasil kerjanya anak osis. Bukan hanya orang-orang yang ikut lomba atau ini harus diapresiasi, tapi juga anak-anak yang menyiapkan kegiatan-kegiatan, karena menyiapkan kegiatan itu susah, makanya harus diapresiasi.

Tapi pemberian apresiasinya itu guru-guru tidak tahu ini harus dikasih nilai berapa, tambahan itu berdasarkan pengamatan MPO, bagaimanapun itu MPO yang paling tahu siapa yang bekerja paling banyak di kegiatannya osis. Makanya yang tentukan ini yang paling tinggi apresiasinya itu di MPO sama Wakasis. Kita lihat nilai-nilainya itu, misalnya si A itu 3 poin, si B itu 2 poin, si C itu 1 poin, itu beda-beda dan tidak semua anak osis punya apresiasi.

Oh jadi hanya sebagian juga? Iya sebagian saja anak osis punya apresiasi, hanya yang betul-betul dianggap ini memang bekerja, ini bagus kinerjanya di osis, bukan semua anak osis. Aku dengar-dengar dari wawancara beberapa pengurus osis, ada satu orang yang pernah memberikan sanggahan kenapa nilainya segini atau bagaimana cara ibu menanggapi pengurus osis yang sempat komplain terkait dengan nilainya. Maksudnya kurang ceritanya.

Iya cuma komplain ke kita. Ke saya? Iya. Tidak pernah segini.

Ada kah? Oh siapa? *** ibu, waktu masih kelas 10. Saat sudah minta, karena memang tidak lulus dari awal memang, karena ada apresiasi makanya dikasih lulus. Oh pada saat pemberian nilai apresiasi? Apresiasi yang dikasih lulus, nilainya ceritanya begitu.

Pernah di lupai kasih nilai apresiasi ke siswa untuk pengurus osis? Saya ingat, ada juga itu selalu, dia ada apresiasi khusus untuk anak osis. Kalau saya. Oh sebenarnya dari MPO? Dan pada aturan dari MPO itu selalu dia ada apresiasi anak osis.

Jadi pemberian, yang mungkin selalu dilihat di kegiatan. Kalau merasa ada yang tidak pernah diapresiasi, sejauh ini menurutku tidak. Begitu.

Kalau misal seperti itu ibu, bagaimana bisa adil untuk memberikan apresiasi ke siswa? Mungkin kayak dari POV ta, anak osis yang jarang kelihatan, karena mungkin bukan di dalam acara, tapi ternyata di belakang layar dia selalu bekerja. Karena kita tahu semua itu guru-guru kalau ketemu, itu bercerita tentang bagaimana kinerjanya kalian. Ceritanya mungkin kalian berpikir, kenapa ini guru-guru suka sekali ngumpul-ngumpul di bawah.

Sebenarnya yang dicerita itu kita-kita, biar itu tidak pernah muncul kelihatan. Jadi sebenarnya bisa dibilang tidak subjektif di penilaian, karena baku cari tahu tentang informasinya. Dan kalau ada orang yang sering muncul, ditau kalau makalasi (malas atau bolos)

Dan juga kadang ada siswa yang sebenarnya dapat nilai apresiasi, tapi tanpa apresiasi sudah tinggi sekali nilainya. makanya tidak di tambahkan.

8. Bapak Mustafa

Pertanyaan pertama, bisakah Bapak ceritakan bagaimana sih alur pemberian nilai apresiasi ini bermula dari tahap perencanaan hingga sampai ke tangan siswa? Oke, terkait pemberian nilai apresiasi untuk pengurus deh, Yang pertama itu, kita lihat yang pertama selama kepengurusannya dilihat dulu dari kinerjanya, bagaimana keaktifannya dari beberapa program kerja, kemudian bagaimana mereka terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mereka sudah usung, kemudian kegiatan-kegiatan sekolah, keterlibatannya mereka. Kemudian dalam pemberian nilai tersebut kita lihat dari sejauh mana apresiasinya itu berdasarkan itu tadi, tingkat kebutuhan yang dilihat mungkin yang pertama, sejauh ini bagaimana menghandle teman-temannya, karena kan di pengurus inti koordinator sama anggota itu berbeda, keterlibatannya mereka pada saat mengeksekusi sebuah kegiatan akan sama, hanya yang membedakan adalah ada yang berperan aktif, ada mungkin yang menunggu instruksi, atau mungkin ada beberapa yang santai saja menjalankan aktivitas atau program tersebut. Jadi untuk pemberian nilai apresiasinya juga berbeda berdasarkan level-level yang mereka lakukan.

Kalau misalnya di tangan pengurus kita lihat bagaimana kinerjanya selama ini, bagaimana usahanya menyukseskan beberapa kegiatan sekolah, maka dipandang diberikan nilai apresiasi misalnya standar adalah tambahan misalnya nilai akhir 5 poin sampai di 10 poin tergantung dari aktivitasnya mereka. Dan tidak semua di pengurus tersebut mendapatkan nilai apresiasi tersebut. Tapi yang kita lihat bagaimana kinerjanya, kemudian kita minta pertimbangan dari beberapa mungkin sudut pandang dari teman-teman MPO, kemudian mungkin dari beberapa referensi guru mapel, karena kan dia bisa melihat sendiri ketika ada kegiatan, siapa yang paling aktif dan terlibat di kegiatan tersebut.

Oke, jadi bisa dibilang dari pernyataan Bapak itu sebenarnya inti dan juga koordinator itu memiliki nilai yang plus dimandingkan anggota karena bisa dibilang mereka yang bertanggung jawab dengan anggota-anggotanya. Tapi bagaimana menurut Bapak yang misal ada jabatan mungkin inti atau koordinator lah yang sebenarnya hanya menyuruh-menyuruh saja. Dan sebenarnya dari

pandangan teman-teman itu bahkan ada anggota yang lebih aktif dibandingkan pengurus yang di atasnya.

Berarti bisa saja nilainya itu bisa lebih. Karena sebenarnya pertama yang kita lihat adalah bagaimana keterlibatannya pengurus dan yang menjadi koordinator. Bagaimana mengendal sebuah kegiatan.

Tapi jikalau kegiatan tersebut di eksekusi dan yang dominan adalah anggotanya, bisa saja nilainya bisa sama atau bahkan setara dengan nilai-nilai di atasnya. Kalau memang dianggap mempunyai atau mampu mengendal sebuah kegiatan dan aktif tanpa melibatkan dirinya dalam hal ini individualisme tapi bisa berbaur dengan teman-temannya menyelesaikan tugasnya dengan baik maka bisa saja sama nilainya atau bahkan lebih. Selain dari pandangan Bapak dengan juga beberapa MPO apakah ada pertimbangan misalnya dari segi laporan pertanggungjawaban LPJK atau mungkin aspirasi dari siswa? Terkaihnya sebenarnya itu kita tidak langsung memilih bahwa berdasarkan pengamatan pribadi.

Tapi ada beberapa pertimbangan yang diambil termasuk dari catatan-catatannya mereka kemudian pada saat mengevaluasi juga kan bisa dilihat dari LPJnya bisa masuk salah satunya bagaimana mereka tepat waktu membutuhkan LPJnya dan dinilai bagus dan layak ketika diselesaikan dengan baik. Kemudian yang kedua masih melihat dari kondisi dan biasanya ada angkat yang diadakan kemudian ada juga biasanya feedback dari berikan kepada siswa, dia bisa menilai bahwa ini memang dalam beberapa kegiatan dianggap lebih aktif untuk menyukseskan program kerjanya dan beberapa juga pandangan ke guru-guru. Jadi ketika pemberian nilai tersebut memang ada nilai yang dipatok ceritanya dari keaktifannya tapi kita tetap melihat pandangannya dari teman-teman yang lain bagaimana anak ini dibata teman-teman ketika ada program yang dieksekusi oleh sekolah ataupun langsung dari program mereka sendiri apakah terlibat langsung atau tidak.

Kalau misalnya terlibat langsung sisa nanti penentuan nilai yang diberikan, apresiasi yang diberikan kita patokan berdasarkan kesepakatan dari pimpinan. Jadi tidak serta-merta bahwa maukah nilai 5 ini untuk ini, tidak. Tapi disamaratakan dengan catatan bahwa lihat dulu semua bagian-bagiannya atau jobdesknya mereka masing-masing apakah semua jobdesk tersebut ketika mereka diberikan kesempatan mereka bisa penuhi maka ada standarisasi nilai yang diberikan.

Terkait dengan masih di dalam topik transparansi sebenarnya bagaimana cara bapak untuk mensosialisasikan terkait dengan sistem pemberian nilai ini karena dari pandangan para pengurus mereka hanya mendengarnya atau mengetahui sistem ini dari telinga ke telinga saja. Sebenarnya muncul apresiasi ini adalah pada saat kita

menginginkan adanya rapat kenaikan kelas atau ketika membahas nilai-nilai siswa berdasarkan kemampuannya mereka di hadapan teman-teman guru juga yang lebih mirisnya mungkin kalau kita ketahui bersama bahwa beberapa kegiatan sekolah kan dieksekusi langsung oleh OSIS. Sementara ada beberapa kegiatan yang melibatkan mereka sehingga tidak full aktif dalam pembelajaran atau tidak full mengikuti kegiatan pembelajaran atau ada beberapa tugas yang mereka tidak bisa eksekusi dengan baik sementara teman-teman yang lain yang masuk bisa menyelesaikan dengan baik otomatis kan ada perbedaan nilai yang diberikan.

Tapi setelah dia amati secara kesatu mata ternyata rata-rata di kepengurusan OSIS itu yang terlibat langsung di pengurus inti maupun di koordinator dan anggotanya rata-rata mereka itu capaian nilainya mungkin 1, 2 atau 3 orang yang bisa bersaing dengan teman-temannya yang full masuk di kelas. Tapi karena ini adalah apresiasi karena salah satu mungkin yang menjadi bebannya mereka adalah mereka mampu mengimbangkan dirinya antara akademik dengan non-akademiknya. Non-akademiknya adalah di kepengurusannya dan menurut kami beberapa program kerja yang dilakukan itu dianggap baik.

Kenapa tidak program-program yang telah mereka eksekusi tersebut yang ada hubungannya dengan sekolah atau pengembangan sekolah kenapa tidak diberikan apresiasi juga sementara misalnya di OSN. OSN kan juga mereka membawa nama baik sekolah jadi mereka diberikan apresiasi ketika lolos kemudian beberapa event-event lomba yang lain yang mungkin selevel dengan itu mereka juga dapat apresiasi tetapi OSIS ini kan satu tahun kepengurusan sementara mereka berjuang dari awal ke pengurusan sampai di akhir maka masa tidak ada apresiasinya maka dari itu kami mengusulkan kenapa tidak mereka tidak berhak juga mendapatkan apresiasi tersebut. Artinya mereka mendapatkan apresiasi bukan di akademik tapi melalui non-akademik yaitu bagaimana pengalaman organisasinya mereka menghindari sebuah kehidupan dengan aktif kemudian terlibat di dalamnya itu yang memberikan kami ide kenapa berani menawarkan bahwa anak OSIS juga ataupun di MPK berhak mendapatkan apresiasi ketika dipandang kinerjanya bagus.

Jadi mereka diberikan tambahan dinai untuk di beberapa mapel tertentu tidak semua mapel bisa memberikan tapi di beberapa mapel yang dipandang ada hubungannya dengan keorganisasian itu bisa diberikan apresiasi untuk mereka. Jadi sebenarnya kembali lagi tidak ada sosialisasi secara langsung? Terus ya sama ini tidak ada sosialisasi secara langsung ceritanya tetapi ketika disampaikan tersebut dan di asisi oleh pimpinan atau petinggi diatasnya maka baru kami teruskan ke mereka bahwa dalam kinerjanya kalian bukan serta-merta hanya ucapan terima kasih yang diberikan sekolah tapi ada sumbang si nilai mungkin dalam hal ini

sedikit kalau secara kasat mata tapi itu bisa berguna mungkin di beberapa mapel untuk menunjang mereka. Sehingga mereka tertarik untuk berorganisasi karena beberapa tahun ini kita krisis untuk orang-orang yang mau terlibat di kepemimpinan dalam hal ini kepengurusan OSIS maupun di MPK.

Kenapa? Karena mereka mempertaruhkan nilainya katanya beberapa mungkin yang menginginkan nilai lebih atau mereka inginkan nilai tinggi mereka ingin masuk di organisasi. Kenapa? Karena ketika masuk di organisasi maka mereka fokusnya tercampur antara akademik dengan organisasi. Maka salah satu untuk menumbuhkan semangatnya mereka dan semangat kepemimpinannya mereka kenapa tidak kita berikan fasilitas apresiasi kalau betul-betul dieksekusi dengan baik kinerjanya.

Oke, baik. Lanjut ini terkait dengan objektivitas. Sebenarnya sudah dijawab sebagian namun tentunya misal ada kedekatan guru dengan siswa misal walasnya atau mungkin yang dianggap dekat bagaimana bapak sebagai guru yang memberikan nilai tetap adil? Beberapa mungkin kita lihat bersama di antara kepengurusan itu mungkin keterlibatannya beberapa di antara mereka mungkin ada intens dengan MPO ataupun dengan wali kelasnya mereka yang terlibat dalam di MPO tersebut.

Makanya mungkin kalau dilihat secara kasat mata mungkin banyak yang berpikiran bahwa pasti nilai mereka berbeda dengan teman-temannya atau mungkin ada pemberian nilai plus karena bisa saja unsur kedekatan itu yang mempengaruhi. Tapi lagi-lagi dalam pemberian nilai tersebut bukan hanya penentuan dari satu orang tapi kita transparansi jadi bukan langsung ditentukan tapi dipaparkan secara langsung beberapa nama tersebut bagaimana teman-teman apakah ini memang aktif berdasarkan pengamatannya teman-teman ataukah memang di beberapa kelihatan saja apakah sesuai minjengan jobdesknya mereka ketika bekerja ataukah memang ada instruksi baru melaksanakan. Makanya ada beberapa nilai yang diberikan misalnya untuk ini dari segi kehadiran di sekolah mungkin keterlibatan di organisasi misalnya dilakukan semua baru bisa dapat nilai plus, nilai sadapat, nilai ini.

Tetapi tidak mempengaruhi meskipun dia dekat dengan wali kelas atau beberapa MPO tidak menjamin bahwa dia belum tentu bisa dapat nilai tergantung kinerjanya. Jadi sejauh apapun pengaruhnya dia mau dekat secara personal itu tidak mempengaruhi karena pemberian nilainya itu bukan individual tetapi langsung transparansi. Jadi semua guru ataupun EMPO langsung memberikan pandangannya dan disitu di sepakat bahwa nilai yang diberikan untuk wapel ini tambahannya adalah ini.

Oke baik dari pernyataan bapak muncul lagi pertanyaan. Nah bagaimana bapak menilai kinerja yang bahkan sebenarnya beberapa pengurus OSIS itu tidak langsung berkoordinasi dengan Anda. Misal mereka di kepenitaaan administrasi atau bahkan perlengkapan.

Oke ada indikator sebenarnya menjadi catatan. Misalnya indikatornya untuk penambahan nilai dalam kepengurusan OSIS itu apa saja. Misalnya disiplinnya mereka kemudian yang kedua keterlibatan-keterlibatan itu bukan hanya yang dilihat dari show upnya mereka.

Tapi kan ada beberapa mungkin yang bekerja di balik panggung. Tapi bagaimana ketika sukses acara tersebut karena kan pasti ada omongan-omongan dari beberapa siswa atau misalnya ini sibuk sekali. Kita juga bisa lihat secara langsung mungkin pada saat mereka menikmati sebuah program meskipun dia tidak tampil di depan umum atau di belakang lain.

Tapi kita bisa lihat bagaimana usahanya mereka menyukseskan kegiatan tersebut. Dan sebenarnya kalau sukses kegiatan pasti ada beberapa item indikatornya yang akan dilihat. Misalnya siapa pembawa acaranya ini atau siapa yang bertanggung jawab di acara ini.

Terus dalam sistem atau dalam hal-hal yang sederhana atau dari segi keamanannya mereka. Siapa yang mengendal kemudian bagaimana hasilnya mereka, bagaimana kepuasan siswa ketika siswa puas berarti dianggap berhasil. Dan itu bisa dilihat secara langsung.

Baik penilaiannya siswa, biasanya kalau siswa kan kami memberikan bisa saja ada angket. Angket disini atau misalnya ada google drive, ada beberapa item pertanyaan. Diantara kepenetian tak, yang terlibat, bagaimana keterlibatannya, siapa yang paling aktif, siapa yang mengejarkan mengeksekusi kegiatan ini sampai selesai.

Mereka akan mengisi bahwa ini nama-nama ini yang menjalankan. Terus beberapa pandangan siswa kira-kira dari beberapa sijat yang mana yang paling berpartisipasi. Itu menjadi catatan.

Kemudian biasa di guru-guru juga kita mengetahui atau menanyakan bagaimana ini kita lihat kemarin. Siapa yang menurut paling layak diberikan apresiasi. Kan tentara biasa itu anak-anak meskipun tidak pernah tampil tapi bisa dilihat di belakang layarnya bagaimana usahanya itu yang akan diberikan apresiasi.

Tapi sebenarnya secara keseluruhan semua berhak dapat apresiasi. Tapi yang menjadi catatannya adalah poin yang diberikan tidak serta-merta sama semua. Atau bahkan mungkin ada siswa yang tidak dapat karena itu dari segi kinerja tidak maksimal.

Kemudian selama ini ketika diberikan tanggung jawab tidak menjalankan dan mengeksekusi dengan baik. Jadi mungkin paling kalau ada tambahan mungkin kembali ke MPO masing-masing untuk memberikan apresiasi terkait mereka. Tapi secara umum bisa saja mereka tidak dapat karena kinerjanya yang dianggap tidak full atau mungkin dari sisi akademik.

Akademiknya mereka sementara di organisasi jarang aktif kemudian di akademik juga jarang terlibat. Tapi ketika full jadi akademik tapi organisasinya bagus berarti bisa saja dapat lagi nilai plus dari sekolah. Terkait dengan angket yang pernyataan Bapak, apakah secara realitas sudah terlaksana? Sebenarnya kalau secara angket itu, sebenarnya bukan angket sih tapi beberapa kegiatan.

Kayak misalnya ada dianggap kegiatan-kegiatan besar tapi dilihat partisipasinya siswa disitu yang dilibatkan. Kemudian biasanya ada evaluasi tapi isinya disitu adalah bagaimana kinerjanya teman-temannya di kegiatan atau yang mengkoordinir. Semua berhak mengisi siapa menurutnya kalian yang paling banyak bekerja.

Kemudian kita evaluasi juga, kita cek oh memang ini kegiatan-kegiatan ini terlibat, ini terlibat. Jadi bukan serta-merta ketika ada yang diisi tersebut langsung dan ini sifatnya sebenarnya bukan secara runut. Artinya ada momen-momen baru diberikan atau ketika kita butuh data, karena kan biasanya butuh data realistis.

Terus biasanya kalau minta ke teman-teman guru mungkin bisa, tapi ke siswa itu ya agak susah ceritanya. Karena bisa saja adalah mereka lebih pro ke temannya atau misalnya dekat sama pengurus ini. Pasti yang mereka menurutnya bagus lebih bagus ini.

Makanya kita buat misalnya ada itu kayak angket atau google drive. Ada beberapa pertanyaan yang mereka harus isi nama-nama yang mereka rekomendasikan untuk diberikan. Atau kita juga bisa lihat bagaimana evaluasinya, kalau kami mungkin di OSIS, di MPO adalah melihat juga bagaimana evaluasinya.

Ketika tribulan kah atau misalnya ada laporannya MPKK ketika mengawasi sebuah kegiatan. Jadi itu bisa menjadi nilai plus bahwa memang kegiatan ini yang paling

banyak perannya. Ini yang mungkin ini yang selalu terlibat tapi tidak melibatkan anggotanya.

Kan ada beberapa mungkin yang sampai ada beberapa ceritanya karena dia mau tampil akhirnya dia yang show out terus. Sementara anggotanya kadang mini informasi tetap dia akan di cross check seperti itu. Jadi tidak tertabrak langsung terus dalam pemberian angket itu juga sebenarnya bukan yang selalu ada.

Cuma untuk mengantisipasi dari beberapa data yang kita tarik atau misalnya sebagai bukti bahwa ada seperti itu. Siswa juga bisa merasakan bahwa ada pasangan mereka ke teman-teman atau anggota OSIS yang lainnya seperti ini. Atau evaluasinya adalah ketika ditanya bagaimana program kerjanya ini.

Tidak ada, tidak ada maksimal Pak. Barangkali kita bisa reku, siapin penanggung jawabnya disini. Terus bagaimana perannya.

Sebenarnya yang paling utama adalah perannya koordinator atau inti dari itu. Karena ketika organisasinya atau kegiatannya minim berarti yang jadi catatan itu yang diatasnya. Artinya dia tidak mengeksekusi dengan baik anggotanya atau memberikan feedback yang baik kepada anggotanya untuk mengeksekusi kegiatan.

Tapi kalau angket tidak sepenuhnya ada. Itu mungkin yang jadi kelemahannya. Harusnya kan setiap bagusya, setiap ada kegiatan.

Bukan hanya kalau misalnya untuk pemberian apresiasi. Kalau memang mau berbasis data, harusnya setiap ada kegiatan, ada evaluasinya langsung. Dan menurutnya pandangan siswa siapa yang lebih bagus.

Karena kalau misalnya di kepengurusan OSIS yang memberikan angket tersebut kan kadang siswa malas sih. Atau mungkin jami deh karena mereka tau yang mau baik. Tapi ketika kita misalnya MPO memberikan atau menandatangani kesiswa siapa yang aktif itu bagusya.

Atau bisa saja di MPK diturunkan itu bagaimana evaluasinya MPK terkait itu. Supaya ada catatan setiap program kerja yang dieksekusi. Supaya ada dampak pemberian nilai.

Misalnya tereksekusi dengan baik dengan indikator-indikator yang ada plusnya misalnya nilainya 5. Terusya mungkin di akhir bisa dirata-ratakan berapa poin yang mereka kumpulkan selama di kepengurusannya mereka. Selama 1 semester

atau selama 1 tahun itu. Oke sebenarnya dalam kondisi realitas Bapak ini sudah terlaksana dalam program kerja MPK.

Nah setiap program kerja itu ada evaluasi. Apakah Bapak sebagai MPO pernah mengecek hasil dari program kerja yang MPK sudah laksanakan. Untuk membuka aspirasi dari siswa.

Sebenarnya untuk hal itu kalau misalnya mengecek secara langsung. Biasanya kalau selama ini saya amati entah kalau saya secara pribadi atau kalau misalnya MPO yang lain. Kalau saya selama ini mungkin hanya berbasis menanyakan secara langsung.

Tanpa mengecek semua data-datanya mana ini mana ini. Karena mungkin disebabkan yang pertama adalah karena pemberian apresiasi itu biasanya marak atau muncul ketika di akhir semester. Baru mau muncul semua bagaimana apresiasinya mereka terhadap kegiatan-kegiatan ini baru dimunculkan.

Akhirnya mungkin kita atau saya secara pribadi mungkin agak los kepada pihak MPK dalam pemberian nilai. Artinya apresiasi atau evaluasinya mereka kadang saya tidak mengeceknya mungkin. Hanya menanyakan bagaimana memang ini, bagaimana aktivitasnya, bagaimana kesehariannya, apa yang jadi kendalanya.

Atau ada catatannya dari mereka hanya sekedar catatan tapi tidak melihat mereview satu persatu di antara kepengaruhan itu. Itu mungkin bisa jadi pandangan yang bagus atau tantangan ke depannya ketika program ini ceritanya dalam pemberian apresiasi ini masih dilakukan. Mungkin memang bagus adalah ada data rekapan yang harus diterima dan setiap orang punya kesempatan yang sama untuk itu.

Dan semua kayaknya berhak mendapatkan poin tergantung dari kinerjanya. Nanti di evaluasi di akhir baru dirata-ratakan berapa poin yang bisa maksimal mereka dapatkan. Tapi itu bisa diusung kayaknya kalau di tahun ajaran baru karena cerita ada rapat kerja yang disusun selama satu tahun itu.

Berarti itu bisa dimasukkan sebagai bahan pertimbangan untuk pemberian apresiasi jadi terlisih. Jadi data juga yang keluar adalah jelas. Kan selama ini mungkin tidak menutup kemungkinan kita tidak tahu bagaimana pemberian apresiasinya mereka.

Biasanya ini ada pro dan kontra karena tidak semua guru pasti senang. Atau tidak semua karena mungkin dia anggapannya mereka anak ini dari segitu kemampuan di kelasnya untuk ngapal ini kurang. Tapi di organisasi mereka aktif.

Cuman lagi-lagi adalah kita tidak bisa memberikan apresiasi secara personal kalau tidak ada kebijakan yang full dari sekolah. Ketika sekolah menginginkan seperti ini, nilai yang diberikan seperti ini. Berarti kita sebagai perpanjangan tangan sekolah dalam hal ini mungkin di NPO atau di guru tetap harus menghargai keputusan dari sekolah.

Secara garis besar sebenarnya apa sih harapan Bapak karena terbentuknya pemberian nilai ini untuk pengurus osis? Harapannya sebenarnya adalah yang pertama dengan adanya apresiasi pemberian nilai ini. Diharapkan ketika kita membutuhkan atau mencari orang-orang yang bisa jadi pendidikan. Tidak harus memaksakan mereka tetapi mereka sendiri yang punya inisiatif keinginan untuk daftar.

Artinya karena kalau selama ini yang kita amati banyak sekali mungkin yang kami pandang mampu. Tapi lagi-lagi mereka merasa bahwa ketika masuk di organisasi maka mereka tertinggal di akademi. Dan caranya untuk mengubah mindset tersebut adalah bagaimana kalau kita berikan apresiasi.

Dengan adanya apresiasi tersebut yang diharapkan yang pertama mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik. Menjalankan program-programnya dengan baik kemudian sebagai perpanjangan tangan sekolah. Mereka bisa dijadikan keladan buat teman-temannya atau anggota osisi yang lainnya.

Sehingga tidak serta-merta dengan adanya pemberian apresiasi tersebut. Mereka merasa bahwa kadang di kelas mereka menganggap dirinya tidak mampu. Atau lemah karena tidak bisa bersaing.

Tapi dengan adanya pemberian apresiasi tersebut bukan hanya sekedar akademik yang dilihat. Tapi bagaimana mereka bisa mengimbangi antara akademik dan non-akademiknya. Kemudian salah satunya juga dengan adanya apresiasi nilai.

Mereka tidak tertinggal untuk bersaing dengan teman-temannya yang fokus di kelas atau secara akademik. Dan mereka juga bisa bersaing untuk masuk di eligible atau jalur undangannya. Rata-rata sekarang yang dikejar adalah bagaimana bisa masuk kampus tanpa ikut tes.

Solusinya adalah masuk jalur undangan. Dan untuk masuk jalur undangan adalah pasti siswa-siswa yang berprestasi. Tapi dengan adanya pemberian nilai tersebut setidaknya mampu mengimbangi teman-temannya.

Yang penting kinerjanya lebih baik dan mereka bisa bertanggung jawab. Dan nilai plusnya mereka adalah dengan adanya pengalaman organisasinya mereka. Mereka mampu berbaur nerti kehidupan luar dengan orang-orang banyak.

Ketinggalan mungkin beberapa temannya yang fokus di akademik. Itu yang kami harapkan. Jadi tidak ada lagi perbedaan kasta di antara mereka.

Bahwa kalau masuk OSIS berarti nilainya pasti rendah. Jadi stigma itu sebisa mungkin bisa dihilangkan. Jadi semua dianggap sama dengan adanya apresiasi tersebut.

Selama dimanfaatkan dengan baik berarti mereka juga bisa bersaing dengan teman-temannya. Tanpa melihat kasta itu lagi. Pertanyaan terakhir, dalam sistem pemberian nilai pasti ada saja yang menanyakan asal nilainya.

Dan mengapa jumlahnya mungkin kurang puas dengan itu? Bagaimana Bapak membuka ruang untuk diskusi? Kalau biasanya, untuk saya secara pribadi, saya transparansi terkait nilai. Bahkan saya menyebut biasanya tambahan poin yang mereka dapatkan dari beberapa orang tersebut. Dari mana sumbernya.

Berarti saya harus kuat di indikator apa yang menjadi penilaiannya untuk di OSIS tersebut. Apa yang menjadi penilaian misalnya, yang pertama disiplinnya mereka. Baik di organisasi maupun misalnya di kelas.

Ketika fokus untuk akaderik bagaimana mereka di kelas, rekam jejaknya di kelas. Meskipun dari segi pengetahuan mereka minim, tapi bagaimana mereka beradaptasi. Atau ketika full masuk di kelas atau tidak ada catatan dari guru yang bersangkutan.

Berarti itu bisa jadi pertimbangan. Kemudian yang kedua adalah bagaimana mereka menjalankan tugasnya dengan baik. Yaitu dengan mengeksekusi beberapa programnya tanpa ada catatan.

Karena selama ini kan mereka sering jadi sorotan. Kalau anak OSIS diletak dari tanggung jawabnya. Atau misalnya ketika ada kegiatan pas disorotin lagi.

Kenapa ada kegiatan seperti ini? Kenapa? Atau minimnya pelanggaran mereka yang lakukan. Karena kan mereka jadi contoh. Itu bisa juga jadi pertimbangan.

Jadi ada memang sebenarnya kriteria atau indikator yang menjadi acuan kita untuk melihat sejauh mana mereka terlibat. Berdasarkan job daysnya mereka masing-masing apakah terpenuhi atau tidak. Kemudian bagaimana di kelas mereka.

Ketika bagus di organisasi belum tentu di kelas bagus. Tapi ketika dua-duanya bisa balance berarti bisa saja dapat nilai yang seperti itu. Kemudian tambahannya adalah mungkin kita amati.

Bisa saja ini si A lebih bagus dibanding si B. Atau kebalikannya si B lebih bagus daripada si A. Karena itu tadi mereka setiap ada kegiatan selalu terlibat. Meskipun bukan sepenuhnya lagi aktif. Tapi melibatkan dirinya tanpa ada arahan.

Tapi mereka mau memberikan sumbang. Sumbang saya akan membantu, akan membantu. Itu mungkin jadi pertimbangan.

Tapi kalau misalnya secara personal pemberian nilainya. Kami tidak berani memberikan berdasarkan insting atau evaluasi individual. Tapi itu lagi rekapannya dulu dari teman-teman diminta.

Makanya biasanya kita diguruh di akhir itu. Ada juga Google Drive yang diisi. Siapa-siapa yang direkomendasikan untuk mendapatkan nilai tersebut.

Kemudian dilihat jadi bisa saja. Jantan semua Google mengisi semua. Dilihat dari situ.

Ternyata ini rata-rata. Ini yang direkomendasikan, ini yang direkomendasikan. Ini yang paling banyak.

Berarti mungkin yang paling banyak teman-teman mendapatkan nilai. Yang di atas terkembang di bawah teman-temannya yang lain. Seperti itu.

Baik Bapak. Sudah habis pertanyaannya. Terima kasih atas waktunya.

F. Dokumentasi Wawancara



Wawancara Ratu



Wawancara Yusriah



Wawancara Elsa



Wawancara Ibu Fitri



Wawancara Sophie



Wawancara Takhta



Wawancara Bapak Mustafa



Wawancara Radiatul

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS DIRI

NAMA LENGKAP	: ANDI FATIMAH BANDRI AMRAN
JENIS KELAMIN	: PEREMPUAN
NISN	: 0079549432
KELAS	: AL-WAJID
JURUSAN	: TEKNIK
TEMPAT TANGGAL LAHIR	: WATAMPONE, 07
SEPTEMBER 2007	
EMAIL	: a13afatimahbandriamran@sekolahathirah

RIWAYAT PENDIDIKAN



SD	: UPT SDN 24 MACANANG
SMP	: MTSN 1 BONE
SMA	: SMA ISLAM ATHIRAH BONE

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Koordinator Divisi 3 Pengabdian Masyarakat OSIS SMA Islam Athirah Bone periode 2023/2024
2. Ketua MPK SMA Islam Athirah Bone periode 2024/2025