

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus. 2016. *Manajemen Organisasi*. IAIN Matraman: Matraman.
- Aman, Moch Salleh. 2016. *Soft Skill X Factor dalam Diri*. Jakarta: Unas Press.
- Azheri, Busyra 2012. *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: Raja Grafindi Persada.
- Budimanta, A., Prasetijo, A. & Rudito, B. 2008. *Corporate Social Responsibility, Alternatif Bagi Pembangunan Indonesia*. Jakarta: Indonesian Centre for Sustainability Development (ICSD).
- Hairunnisa. 2019. *Manajemen Komunikasi Suatu Pengantar*. Mulawarman University Press: Kalimantan Timur.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.
- Rosalia, Indah. 2017. *Soft Skill Mahasiswa dalam Menghadapi Dunia Kerja*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Salim, dan Syahrur. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan, dan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Syam, Nina Winangsih. 2014. *Perencanaan Pesan dan Media. In: Konsep Dasar dan Strategi Perencanaan*. Universitas Terbuka: Jakarta.

Wijaya, Chandra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Perdana Publishing: Medan.

Jurnal dan Skripsi

Afifah, Lu'Lu. 2022. *Pengaruh Persistence (Ketekunan) Belajar Biologi Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Animalia Kelas X MIPA di Man 1 Jember Tahun Pelajaran 2021/2022*. Skripsi. UIN KIAI Haji Achmad Siddiq: Jember.

Almubarak. 2017. *Kontribusi dan Dampak Social-Awareness Terhadap Group Performance Melalui Pembelajaran Kimia: Quantitatif Approach*. Dalam Jurnal QUANTM Jurnal Inovasi Pendidikan Sains, Vol. 8 No.2

Batubara, Juliana. 2017. *Paradigma Penelitian Kualitatif dan Filsafat Ilmu Pengetahuan dalam Konseling*. Jurnal Fokus Konseling Vol.3 No.2.

Dyah, Netty. *Program CSR Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*. Jurnal NeO-Bis Vol.9 No1 Juni 2015.

Herman. 2018. *Manfaat Corporate Social Responsibility oleh Stakeholder Primer dan Sekunder*. Jurnal Vol.2 No.2.

Ilyas. 2017. *Developing Cultural Awareness by Using Bingo Break Strategies to The Second Language Classroom*. Dalam Jurnal Kependidikan Vol. 11, No.1, Juni 2017.

- Isma, Fitratul. 2020. *Adaptasi Anak Retardasi Mental Dalam Pembelajaran Kelas Inklusif di Mi Ma'arif Keji Ungaran Barat Kabupaten Semarang*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Jonathan, Hans dan Alvin Hdiwono. 2020. *Tempat Pengembangan Grit*. Dalam Jurnal Studi Vol.2 No.2, Oktober 2020. Hlm. 2069.
- Mapisangka, Andi. 2009. *Impelemtasi CSR terhadap Kesejahteraan Hidup Masyarakat*. Jesp Vol. 1 No. 1.
- Suardipa dkk. 2021. *Urgensi Soft Skill dalam Perspektif Teori Behavioristik*. Jurnal Pendidikan Dasar Vol.2, No.1, Maret 2021.
- Sulistiawan, Dexxi. 2020. *Peran Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Bumi Persada Permai dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi PT. Bumi Persada Permai Desa Telang Kec. Bayung Lencir)*. Skripsi. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Sukmah. 2015. *Pengaruh Inisiatif Individual, Toleransi Risiko, dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Gunawan, Wahyu. 2018. *Analisis Pengendalian Kualitas Produk Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau: Riau.
- Zarofah, Alfiana. 2016. *Implementasi Fungsi Actuating Pada Program Hafalan Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Modern Khafidul Qur'an Jatirejo*

Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang. UIN Walisongo: Semarang.

Internet

Dewabtim Fadjar. 2014. *Persistence Karakter Penting Seorang Pemimpin. Bussiness Lonunge Journal.* Dalam website

<https://www.blj.co.id/2014/08/14/persistence-karakter-penting-seorang-pemimpin/>

Wijaya, Yanti Devi. 2019. *Pembentukan Karakter dengan Mengasah Soft Skill di Sekolah.* Dalam website <http://pena.belajar.kemdikbud.go.id/2019/11/pembentukan-karakter-dengan-mengasah-soft-skill-di-sekolah/>

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah (PP) No.47 Tahun 2012 Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas. 04 April 2012.

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2007 Undang-Undang Perseroan Terbatas. 16 Agustus 2007

LAMPIRAN

Lampiran I: SK Tugas Dosen Pembimbing



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi

Jl. Sawo Mania No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719
P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : febunas49@gmail.com

PENUGASAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor : 222/D/X/2022

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Nasional dengan ini menugaskan kepada :

Nama Dosen : **Yayu Sriwartini, S.Sos., M.Si.**

Sebagai Pembimbing skripsi Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 bagi mahasiswa berikut :

Nama Mahasiswa : Cintia Gita Pramesi
Nomor Pokok : 193516516210
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Bidang Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

Adapun tugas pokok pembimbing Skripsi adalah :

- o Mengarahkan mahasiswa bimbingannya menyusun proposal penelitian
- o Mendampingi mahasiswa bimbingan dalam seminar proposal penelitian
- o Mengarahkan/membimbing mahasiswa dalam penelitian dan penulisan skripsi

Tugas dan wewenang ini berlaku paling lama untuk jangka waktu 2 (dua) semester, sejak tanggal penugasan ini ditanda tangani.

Jakarta, Rabu, 5 Oktober 2022

Dekan,



Dr. Erna Ermawati Chotim, M.Si

N.I.P. : 0109150857

Tembusan :

1. Wakil Dekan FISIP;
2. Ka. Program Studi;
3. Arsip;

Lampiran II: Lembar Konsultasi



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi

Jl. Sawo Manis No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719

P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : febunas49@gmail.com

KONSULTASI BIMBINGAN

Npm : 193516516210
Nama : CINTIA GITA PRAMESI
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

KONSULTASI PEMBIMBING PROPOSAL

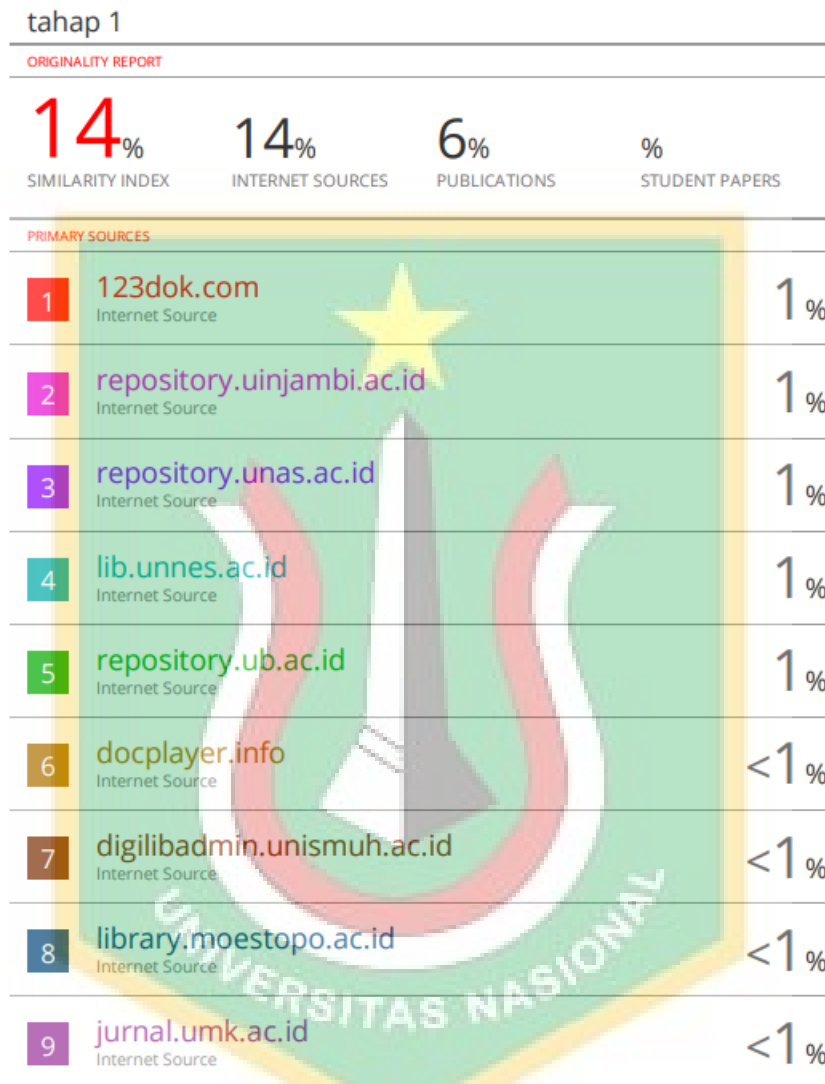
Tanggal	Materi Konsultasi	Status
10 October, 2022	pengajuan judul dan bab i	Sudah Ditanggapi
10 October, 2022	bimbingan bab ii	Sudah Ditanggapi
10 October, 2022	bimbingan bab iii	Sudah Ditanggapi

KONSULTASI PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
10 December, 2022	revisi 1 skripsi <ul style="list-style-type: none"> perubahan judul "meningkatkan" menjadi "mengembangkan". penambahan sub bab 3 menjadi lebih detail. 	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 2_skripsi (28 nov - bu cyntia) bimbingan bab i-iii pengecekan setelah perubahan judul. penyusunan draf wawancara.	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 3_skripsi (26 des - bu cyntia) • draft wawancara	Sudah Ditanggapi

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
3 February, 2023	revisi 4_skripsi <ul style="list-style-type: none"> • via google meet • bab iv analisis data 	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 5_skripsi (11 jan 2023 - bu cyntia) <ul style="list-style-type: none"> • laporan transkrip wawancara dan analisa data. • bimbingan cara penyajian data ke bab iv. 	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 6_skripsi <ul style="list-style-type: none"> • laporan final kategorisasi dan analisis data. 	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 7_skripsi (27 jan - bu cyntia) <ul style="list-style-type: none"> • laporan hasil penelitian dan pembahasan bab 4-5. 	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 8_skripsi <ul style="list-style-type: none"> • laporan final bab 1-5. 	Sudah Ditanggapi
3 February, 2023	revisi 9_skripsi <ul style="list-style-type: none"> • perbaikan teknik penulisan. • perbaikan bab ii. 	Sudah Ditanggapi

Lampiran III: Hasil Cek Turnitin



Lampiran IV: Kategorisasi Draf Wawancara (Pemetaan dan narasumber)

KI : Key Informan (Sandi Yudha) Program Associate Djarum Beasiswa Plus

IF 1 : Informan 1 (Putri Caroline) Beswan Djarum 2021/2022

IF 2 : Informan 2 (I Gusti Agung Ayu Ketut Anggani) Beswan Djarum
2021/2022

IF 3 : Informan 3 (Ares Wahyu Triadi) Beswan Djarum 2021/2022

NO	PERTANYAAN	KI	IF 1	IF 2	IF 3
Planning					
1	Djarum Beasiswa Plus adalah beasiswa yang bergerak di bidang pendidikan dengan memberikan program pelatihan soft skill untuk para penerimanya. Nah, kenapa sih kak Djarum Beasiswa Plus memilih untuk memberikan pelatihan soft skill? Apakah ada urgensi yang menjadi sorotan atau dasar filosofinya?	✓			
2	Bagaimana perencanaan Djarum Beasiswa Plus dalam menyusun program?	✓			
3	Apakah Kak Sandy ada tim dari program associate? Jika ya, Program Associate berjalan sendiri atau ada divisi lain yang fokus ke pendidikan?	✓			
4	Apa tujuan dan target dari program Leadership Development?	✓			
5	Bagaimana pertimbangan pemilihan lokasi dan waktu untuk Leadership Development??	✓			
6	Soft skill apa saja yang direncanakan akan diberikan kepada Beswan Djarum 2021/2022? Mengapa harus soft skill tersebut? Apakah ada urgensinya?	✓			
7	Character Building tidak diadakan di tahun 2021/2022, sementara Character Building adalah awal menuju Leadership Development. Bagaimana tekanan yang terjadi di Program Associate?	✓			
8	Apakah ada kriteria khusus dalam pemilihan mentor?	✓			
9	Apa tujuan dan target dari program nation building?	✓			

10	Soft skill apa saja yang direncanakan diberikan kepada Beswan Djarum 2021/2022? Mengapa harus soft skill tersebut? Apakah ada urgensinya?	✓			
11	Apakah sebelumnya ada rencana Leadership Development dan National Building berjalan secara offline? Jika ada, bisa diceritakan.	✓			
12	Bagaimana Djarum Beasiswa Plus mengembangkan soft skill Beswan Djarum 2021/2022?	✓			
13	Apa harapan Djarum Beasiswa Plus pada Beswan Djarum 2021/2022?	✓			
Organizing					
14	Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan hingga implementasi program-program Djarum Beasiswa Plus? Bisa dijelaskan struktur organisasi dalam tim perencanaan program.	✓			
15	Sebagai program associate, apa tugasnya?	✓			
16	Selain program associate, apakah ada divisi lain yang bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan program pelatihan soft skill?	✓			
17	Bagaimana cara Djarum Beasiswa Plus melakukan koordinasi kegiatan kepada 520 Beswan?	✓			
Actuating (Pelaksanaan/Implementasi)					
18	Pada proses pelaksanaan program, bagaimana Djarum Beasiswa Plus menjalankan tanggung jawabnya untuk menjadikan Beswan Djarum sebagai Beswan yang cakap secara intelegensia?	✓			
19	Bagaimana peran Program Associate dalam menjalankan program-program pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus?	✓			
20	Pernah ikut program pelatihan soft skill di organisasi/tempat lain selain djarum gak? Jika ya, dimana? Soft skill yang diajarkan juga diajarkan Djarum Beasiswa Plus?		✓	✓	✓

21	LD diadakan 4 hari, di jam 8-4 sore, dengan kegiatan full materi. Apakah kamu bisa dapetin output materinya dari waktu yang lama itu? Mungkin bisa diceritakan.		✓	✓	✓
22	LD Djarum Beasiswa Plus mengajarkan Beswan untuk menulis, menuangkan ide ke dalam tulisan, mengkomunikasikan, dan meng- <i>influence</i> orang lain. Kamu pernah mempraktikkannya setelah ikut LD? Jika pernah, gimana contohnya?		✓	✓	✓
23	Melalui program leadership development, soft skill apa saja yang kamu dapatkan dari rangkaian pelatihan hingga project presentation? Boleh diceritakan.		✓	✓	
24	Dari pelatihan soft skill yang diterima, apakah sebelumnya kamu pernah menerima pelatihan serupa atau ini adalah pertama kalinya kamu mengetahui tentang soft skill tersebut (soft skill yang diterima)?		✓	✓	
25	Dari pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus, apakah kamu merasa bahwa kamu semakin bertanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan? Jika ya, seperti apa bentuk tanggung jawabnya? Jika tidak, apa alasannya?		✓	✓	✓
26	Dari pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus, apakah kamu merasa bahwa kamu semakin percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan? Jika ya, seperti apa bentuk tanggung jawabnya?		✓	✓	✓
27	Bagaimana cara adaptasi di tempat baru? Apakah cara adaptasi itu muncul karena materi dari LD?		✓	✓	✓
28	Dari pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus, apakah kamu merasa lebih inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan? Bagaimana bentuk inisiatif tersebut?		✓	✓	✓
29	Ada atau tidak pengalaman kamu gagal kemudian bangkit lagi setelah mengikuti LD? Jika ya, tindakanmu itu karena output pelatihan dari djarum kah? Mungkin bisa diceritakan.		✓	✓	✓
30	Apakah kamu ikut writing competition?		✓	✓	✓
31	Apa yang mendorong kamu ikut writing competition?		✓	✓	

32	Leadership development melatih Beswan Djarum untuk berani menerima tantangan dan mengajarkan Beswan untuk jadi pemimpin. Apakah ada perubahan yang kamu alami sejak ikut leadership development? Jika ya, apa contohnya?		✓	✓	✓
33	Bagaimana pendapatmu ketika kamu dihadapi oleh suatu rintangan? Bagaimana ketika kamu gagal? Bagaimana caramu mengatasi masalah?		✓	✓	✓
34	Dari pelatihan soft skill yang kamu terima dari Djarum Beasiswa Plus, khususnya leadership development, apa yang mendorong kamu untuk terus mencoba hal-hal baru?		✓	✓	✓
35	Ada gak sih yang kamu rasakan dari leadership development Djarum Beasiswa Plus yang mendorongmu untuk terus mengasah soft skill? Jika ada, karena apa dorongan itu ada? Darimana?		✓	✓	✓
36	Apakah dari pelatihan LD Djarum Beasiswa Plus membuatmu lebih semangat untuk berkompetisi dan mencoba hal baru? Boleh diceritakan.		✓	✓	✓
37	Di Nation Building, bagaimana program pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus merubah wawasanmu?		✓	✓	✓
38	Djarum Beasiswa Plus mempersiapkanmu untuk menjadi seorang pemimpin yang mampu berinovasi, bagaimana kamu dapat memahami kondisi di sekitarmu dan orang-orang yang kamu pimpin?		✓	✓	✓
39	Pada project presentation, Beswan Djarum diajarkan untuk berpikir kritis dan memberikan solusi atas suatu permasalahan. Bagaimana pelatihan leadership development berkontribusi dalam dirimu tentang critical thinking dan problem solving?		✓	✓	✓
40	Gimana cara kamu mengeskpresikan kepedulianmu bagi lingkungan dan kebudayaan? Apakah itu karena leadership development?		✓	✓	x
41	Pelatihan soft skill juga mengajarkan Beswan Djarum untuk lebih peka dan memiliki growth mindset, apakah kamu merasakan perubahan setelah mengikuti pelatihan tersebut? Bagaimana perubahan/ccontoh yang		✓	✓	✓

	kamu rasakan untuk menjadi lebih peka dan memiliki growth mindset?				
42	Apa kelebihan dari Djarum Beasiswa Plus yang kamu rasakan selama masa program pelatihan?		✓	✓	✓
43	Apakah ada kekurangan yang terjadi selama masa program pelatihan?		✓	✓	✓
Controlling					
44	Bagaimana cara Djarum Beasiswa Plus melakukan pengawasan dan evaluasi kegiatan?	✓			



Lampiran V: Transkrip Wawancara

Narasumber : Sandy Yudha
Usia : 39 tahun
Jabatan : Program Associate Djarum Beasiswa Plus
Status : Key Informan
P : Peneliti
K : Key Informan

Pertanyaan	Ket
<p>P: Perkenalkan Ka Sandy, aku Cintia Gita Pramesi. Aku dari Universitas nasional dan aku disini akan mewawancarai beberapa topik mungkin kalau misalkan nanti ada Kak Sandy tiba-tiba ada keperluan mendadak bisa dikasih tahu aja ya kak biar nanti kita hold dulu.</p> <p>K: Aman</p>	
<p>P: Jadi, Djarum Beasiswa Plus ini kan Bergeraknya di bidang, di bidang pendidikan ya kak yang salah satu programnya itu memberikan pelatihan soft skill untuk para penerima, yang aku mau tahu itu kenapa sih Kak Kenapa harus latihan softskill? Ada yang gak sih alasan-alasannya yang melandasi itu?</p> <p>KI: Oke, jadi gini. yang pertama banyak orang yang sudah tahu bahwa saat ini dewasa ini orang-orang yang hanya berdasarkan atas nilai akademis itu akan sangat sulit bersaing untuk mendapatkan pekerjaan atau ketika sudah mendapatkan pekerjaan untuk bisa men-<i>develop</i> entah itu karirnya ya dan dan sebagainya gitu nah djarum beasiswa plus ini hadir itu melihat adanya kondisi situasi seperti itu, yang dimana kita juga ketahui ada riset di luar negeri yang menyampaikan bahwa nilai akademis terus .. kemudian ... ya nilai akademis itu kalau disurvei Itu posisinya itu tiga terbawah dari 17 item penilaian, ya, 17 item penilaian yang bernilai yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan gitu ya.</p>	

Nah, yang terbesar itu apa yang tertinggi 3 tertinggi itu adalah soft skills walaupun di dalamnya ada juga bahasa, ya, bahasa asing gitu ya, tapi ini kalau kita mahasiswa yang ada di pulau Jawa seharusnya sih kalau bahasa Inggris sudah lumayan mendapatkan itu dengan dengan dengan dengan mudah dan baik gitu ya.

Nah melihat melihat kondisi seperti itu Djarum Beasiswa plus menilai bahwa pelatihan soft skills ini perlu karena untuk masuk ada persaingan membutuhkan sosial tersebut. Ketika sudah masuk juga tetap masih membutuhkan kemampuan soft skill tersebut bagaimana dia beradaptasi, bagaimana dia punya inisiatif, gitu ya. Karena perusahaan sekarang, mungkin sekarang sudah jarang seperti zaman dulu... apa ya meng-*hire*, membajak banyak gitu ya dari perusahaan lain nah sekarang itu metodenya lebih kepada "pembibitan" jadi orang masuk dibina ya dilatih gitu.

Nah tetapi perusahaan juga memilih jadi saringannya itu diperkecil lagi, siapa nih yang akan bisa dikembangkan? Orang-orang yang bisa dikembangkan adalah orang-orang yang memiliki soft skill ya di antaranya ada lima kalau di kerucutkan di Djarum Beasiswa Plus ini ada curiosity, rasa ingin tahu ya kemudian inisiatif terus kemudian resistance, grit, ya. Kemudian yang keempat eh adaptability dan yang kelima adalah social and cultural awareness dan dalam arti Eh kalau sosial and cultural awareness itu bukan satu tambah satu sama dengan dua tapi satu tambah satu sama dengan tiga atau empat dalam arti misalkan aku dengan eee Cintia, aku punya kelebihan apa aku punya kekurangan apa dan aku melihat apa yang menjadi kelebihan Cintia dan akan menjadi kekurangan Cintia, tapi kita fokus pada kelebihan masing-masing. Oke Cintia bisa eee kuat di hal A, tapi saya lemah nah di hal A. Nah Cintia bisa menutup itu tapi Cintia agak kurang di Hal B dan saya cukup kuat di hal b dan aku akan menutup itu. Nah kurang lebih seperti itu. Itu penjelasannya.

P: Berarti tentang soft skill tadi, lebih ke, saling melengkapi juga ya kak kekurangan satu sama lain?

KI: Yes, betul. Terus?

P: Kemudian kalau untuk yang merencanakan program-program pelatihan ini tuh kan, dari mana kak? Dari program associate kah atau ada bidang-bidang lain yang menyusun leadership development, nation building?

KI: Ehm, oke, di kami itu ada program director yaitu bapak rimadi herwanto roserat. mungkin kalau cintia tau, terima welcome letters and then sertifikat LD leadership development, terus sekarang mungkin, ya, sertifikat LD, sertifikat kemudian Nation building, eh belum terima ya?

P: Belum

KI: Berarti masih ditanda tangani sama rektor. Itu, beliau adalah program director. Nah, di bawah program director itu ada program associate, program associate itu ada 3, 1 aku, 2 abraham delta, 3 leonardus sapto pranowo. nah, kami lah yang merumuskan program soft skill ini seperti apa, kemudian disesuaikan dengan apa yang menjadi fenomena atau keresahan saat ini atau yang menjadi hal yang perlu dikuatkan di masa sekarang, seperti itu.

P: Berarti Ka Sandy di sini bareng ka abraham dan ka leonardo sapto ini ka sapto bukan sih ka?

KI: Ya, betul betul betul.

P: Ya, dengan ka sapto ini menyusun program termasuk ini ka, writing competition, international exposure itu juga ya>

KI: Yes, betul. Leadership development, writing competition, international exposure, terus tema dari nation building, gitu ya. Emm, kamu 37 kan?

P: Ya, 37.

KI: Nah, makanya kemaren narsumnya itu agak berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. ada yang seangkatan, ada yang berbeda angkatan, ada yang jauh

P: Ya.

KI: Nah, itu tuh karena melihat bahwa kita melihat banyak anak-anak sekarang itu yang pada saat pandemi berdiam diri, pada saat pandemi melakukan sesuatu tapi gak nyadar kalau apa yang dia lakukan itu berdampak haha (tertawa). Itu tuh banyak tuh, fenomena-fenomena seperti ini eem, kalau yang sayang itu yang dua hal ini sayang dalam kondisi pandemi berpasrah saja, diam saja, gitu ya. Itu sayang. Yang kedua, di saat pandemi, dia melakukan sesuatu yang sebenarnya dampaknya itu ada gitu buat orang lain. kebermanfaatannya itu ada, tapi gak disadari sama dia. nah itu tuh masuk dalam kategori sayang gitu ya. nah itu.

Makanya kemarin narasumbernya di talkshow nation building kita coba rumuskan temanya kemudian narasumbernya kemudian pesan yang ingin disampaikan. kurang lebihnya seperti itu Cintia.

P: Okei, berarti yang nation building tujuannya mau ngasih tau nih ke temen-temen di masa pandemi ini mereka tuh masih mau berkarya gitu, jadi jangan takut, jangan diem aja. Mungkin yang udah berkarya, kamu berdampak loh. Jadi mau kasih tau dia, gitu.

KI: Yes, nah iya. ada satu Kak Neysia itu agak jauh angkatannya dan kebetulan dia alumni beswan bandung jadi aku cukup kenal dia. Ehm, kenapa dia hadir di situ, dia tuh versi yang melegitimasi dua orang itu, arjuna dan zalfa. Ehm,

Nation building

<p>bahwa memang yang kamu lakukan sekarang itu tidak berasa, tapi kalau kamu konsisten, terus menerus, kontinyu lakukan, ya kamu akan tau bahwa ini dampaknya gede. tapi daripada kamu taunya nanti, ya sekarnag kamu kami kasih tau bahwa ini memang hal yang besar sebenarnya kalau kamu konsisten lakukan itu. Itu Cintia.</p>	
<p><i>Wawancara terjeda karena Key Informan mengangkat telepon penting.</i></p>	
<p>P: Tadi, kita ngomongin nation building, tadi udah cukup jelas, dijelaskan oleh Ka Sandy. Aku mau balik dulu ke omongan kita di awal tentang program director, program associate. Di bawahnya program associate ada lagi gak kak atau langsung ke pelaksananya aja?</p> <p>KI: Hmm, gak ada. Langsung ke temen-temen yang ada di regional masing-masing yang berfungsi sebagai pembina beswan djarum.</p> <p>P: Oh, pembina lalu nanti ke beswan, gitu ya kak?</p> <p>KI: Yes, ha'ah, itu.</p> <p>P: Kalau struktur dari Djarum Beasiswa Plus seperti itu atau ada beda lagi ya kak?</p> <p>KI: Strukturnya memang seperti itu, em, Cintia. Jadi, Program Director, di bawahnya itu program associate, ehmm, kemudian nanti sebenarnya itu. Nah, bagaimana dengan kontrol, pendampingan terhadap beswan di regional masing-masing, itu ada pembina, ada yang di jakarta, ada yang di bandung, ada yang di semarang, ada yang di surabaya. Seperti itu.</p>	
<p>P: Nah, kalau untuk itu tadi program associate itu tadi ka sandy bilang untuk merumuskan, melihat fenomena juga, mencari apa nih yang harus dikuatkan saat ini. Tadi contohnya di Nation Building tahun ini kan masih pandemi mau motivasi dan menyadarkan nih anak-anak beswan djarum. Nah untuk cara merumuskan programnya itu apakah langkah-langkah nya itu seperti biasa menyusun tema, memilih seperti ketua panitia atau kepanitiaan atau gimana nih kak dalam penyusunan program leadership dan nation building?</p> <p>KI: Kalau leadership dan nation building itu kita gapernah nyusun panitia ya, jadi eeem, yang dari djarum foundation, program associate beserta dengan para pembina yaa rapat aja. Rapat, nanti minta inputan, masukan, fenomena apa yang terjadi, ya kan. Terus kemudian apa yang menjadi kekhawatiran yakan, terus kemudian apa yang menjadi hal penting untuk bisa eemm, me-reduce dari kekhawatiran yang ada yang menjadi fenomena dari temen-temen anak-anak kuliah di</p>	

<p>semester lima itu. kurang lebih seperti itu sih. Jadi kalau harus merumus-membentuk panitia sih sebenarnya panitianya gak ada ya, kami-kami ini lah panitianya, setiap agenda, setiap acara. gitu sih.</p> <p>P: Berarti eem, di setiap programnya itu pelaksananya itu struktural itu aja ya kak.</p> <p>KI: Yes, betul.</p> <p>P: Program director, program associate, dan juga pembina-pembinanya.</p> <p>KI: He'em.</p> <p>P: Berarti selanjutnya nanti menyusun tema, tujuan, visi misi.</p> <p>KI: Ya, eem, jadi mulai sudah ter-capture apa yang jadi keresahan, apa yang jadi hal mungkin penting hal yang disharingkan di sampaikan ke temen-temen beswan, mulailah kita merumuskan tema. Nanti dari tema dikerucutkan lagi. Dari dari dari tema dikerucutkan lagi, terus, sampai akhirnya kepada acaranya. Gitu. Cintia, hold bentar ya.</p>	
<p><i>Wawancara dijeda karena Key Informan kembali mengangkat telepon penting.</i></p>	
<p>P: Oke, tadi eem, ka sandy dah menceritakan tentang penentuan tema terus dikerucutkan lagi jadi rangkaian acara. Oke ini aku mau bahas tentang leadership development dulu nih kak. Untuk terkait leadership development ini kan eem, berangkat dari empat hari ya kita online.</p> <p>KI: He'em [Maksud: Iya]</p> <p>P: Dari jam 8 pagi, sampai jam sampai sore sekitar jam 4 jam 3 sore.</p> <p>PI: Ya, itu apa sih ka pertimbangan dari program associate nih karena itu kan salah satu pelatihan soft skill yang diberikan gitu untuk mengembangkan soft skill beswan tapi dalam waktu 4 hari, terus hampir full time juga gitu. Nah itu pertimbangan dari program associate itu seperti apa? Dalam menentukan hari dan waktunya.</p> <p>KI: Hm, ini secara online dan offline sama ya ceritanya ya?</p> <p>P: Yang online kak tahun ini.</p> <p>KI: Oke, iya. Kenapa 4 hari. Satu, yang pertama memang 4 hari. Yang dimana itu terbagi menjadi eem, apa namanya, beberapa materi. Jadi sebenarnya leadership development itu adalah program pelatihan soft skill terusan dari karakter building. Harusnya. Jadi setelah character seorang beswan, karakter beswan djarum setelah di bentuk, nah kemudian tadi yang sempat aku sampaikan dia memiliki 5 soft skills di dalamnya ya coriousity, inisiatif, grit, kemudian adaptability, dan cultural dan sosial awareness, nah dia masuk ke leadership development. leadership development itu kan adalah</p>	

bagaimana kita sebagai seorang beswan itu bisa mem- eeem, men-create sebuah visi. Ya, desain thinkingnya seperti apa, kemudian mampu menulis ini secara simple ya. mampu menuliskannya, menuangkannya dalam tulisan, yang selanjutnya mampu mengkomunikasikan dengan baik okey, ya, dan setelah mampu mengkomunikasikan dengan baik yang akhir mampu meng eeem, menginfluence orang lain. itu ya. Itu kan sebenarnya kalau kamu tangkep berarti ada Ajeng, ada Ami, kemudian ada James Kui. Ya, tiga itu ya.

P: Ya.

KI: Nah, yang pertama, itu adalah grit yang dibawakan oleh ka galuh.

P: Iya.

KI: Nah, grit ini adalah yang benar-benar turunan awal dari karakter building. di karakter building di latih 5 soft skill, salah satunya grit. nah grit ini dijadikan materi tersendiri. Menjadi materi sendiri yang diteruskan di leadership development karena apa? Grit itu kan sesuatu yang kamu mencoba, kamu sudah dengan maksudnya gini, kamu sudah memiliki ide, ya kan, kemudian inisiatif, kemudian rasa ingin tau sudah, mampu beradaptasi, apa segala macam, trus kemudian ada suatu benturan, kamu mencoba gitu ya. kemudian gagal, gitu, grit itu adalah ketika kamu gagal, setelah kamu melakukan dan menggunakan semua soft skill itu, ketika kamu gagal kamu masih mau mencoba lagi. jadi ada daya juangnya di situ. gitu ya. bukan berarti sekali daya juang terus kemudian ambruk, selesai. So, that's why, grit itu menjadi materi tersendiri. karena kalau kamu ingat, sempet disampaikan juga jangan jadi strawberry generation, gitu ya.

Em, strawberry generation itu bukan berarti orang yang, yang tidak memiliki inisiatif. yang tidak memiliki rasa ingin tau, yang tidak tidak memiliki kemampuan beradaptasi dengan baik, enggak. belum tentu. bisa jadi memiliki itu, tetapi mental dia ketika eem, tanda kutip bertabrakan, terus kemudian dia jatuh, dia tetap berusaha bangkit lagi buat maju lagi. gitu. itu sih

Nah bagaimana dengan rumusan selama 4 hari? Ehm buat kami 4 hari itu cukup efektif. karena kami, misalkan begini ... kalau kami padatkan, akan sangat sangat sangat eeem, jadi trafficnya, menjadi jadi tidak bagus gitu ya traffic untuk pengajaran, ya, terus kemudian komunikasi dua arah, gitu ya. itu karena kan kita bentuknya itu sebisa mungkin jangan kayak seminar gitu ya, yang cuma one way gitu ya. ehm, gitu. nah harapannya ini kan bisa hidup menjadi 2 arah komunikasi sehingga 4 hari kemudian waktunya juga cukup panjang itu dibuat agar eem, beswannya ini benar-benar

<p>memahami setiap materi mulai dari yang disampaikan oleh topik Ka Galuh, kemudian materi dari Ka Ajeng, kemudian Ka Ami, dan juga yang terakhir Pak James Kui. Selain materinya di sampaikan, kemudian juga ada trialnya. ada trialnya, kemudian ada tugasnya. oke, kamu silahkan kalau mau jawab, atau ga misalkan siapa yang mau jawab? raise hand. Kemudian kalau tugasnya, silahkan diisi tugasnya. Dikasih waktu di microsite, waktu itu kan seperti itu. Nah, kurang lebih seperti itu Cintia.</p>	
<p>P: Okei, berarti pertimbangannya ini untuk 4 hari dan waktu yang padat di dalam satu hari itu karena dinilai efektif dan mau supaya beswan djarum ini mendapatkan pemahaman di setiap topiknya ya kak, jadi benar-benar di fokuskan – KI: Yes! P: – kepada satu bagian-bagian dulu setiap harinya. KI: Ya, betul, betul Cintia. P: Oke, lalu kalau target dari leadership development ini apa ka? Targetnya kepada beswan? KI: Ehm, target. Maksudnya harapannya gitu ya? P: Tujuan target harapan, iya. KI: Oke, tujuan. Tujuannya ya mereka dapat menjadi seorang leader yang tadi aku bilang, dia punya konsep dasar pemikiran yang bagus, dia bisa menuangkan dalam tulisan, dia bisa menyampaikan dalam lisan ya, menyampaikan dalam lisan tuh dalam arti orang ehm mudah menangkas maksud dan tujuannya gitu ya. Dan yang terakhir dia juga punya kemampuan untuk meng-influence orang lain, untuk ikut mendukung ya, apa yang menjadi sisi positif dia. Nah tujuan dari leadership development itu seperti itu.</p> <p>Ya, contoh, misalkan kalau dalam dunia perkuliahan, dunia kampus misalkan di organisasi ya, sering kita ketemu orang yang punya konsep, ide, pikiran tuh oke. ya kan? P: Iya KI: Sering lah itu, tetapi ketika dia menyampaikan, itu jadi terasa rasa ruwet gitu, belibet, yakan. P: Iya iya, susah dimengerti. KI: Iya, susah dimengerti. Tapi, apakah semuanya susah mengerti? Enggak. Pasti enggak, karena kenapa? Karena kalau orang ini punya teman-teman dekat, teman yang dekat dengan dia dan sering berinteraksi, cara komunikasi orang tersebut</p>	

pasti sudah biasa. Iya kan, tetapi permasalahannya, ga mungkin dalam satu organisasi itu dekat terus, adalah teman lama. Teman lama, teman teman teman sehari-hari, kan gak mungkin semuanya seperti itu.

Nah, bagaimana caranya seorang ketua himpunan misalkan itu ketika mengkomunikasikan idenya, menyampaikan gagasannya itu sudah tidak melihat bahwa oh ini teman dekat aku pasti mudeng nih. oh ini agak deket nih jadi aku mesti ekstra nih. jadi, dia sekali ngomong, pukul rata semuanya sudah nangek gitu dan mampu meyakinkan bahwa ini loh ideku ini bagus, karena kalau kita begini begini nanti kita akan ke arah begini begini begini dan memberinya pun mengamin-i dan bersedia mengikuti.

P: Jadi memang dipersiapkan untuk leader yang sesuai dengan ehm visi dan misinya dari leadership ini ya kak, bisa create visi, menuliskan, menyampaikan dan juga menginfluence. seperti itu ya kak?

KI: Iya, iya betul.

P: Okei.

KI: Betul.

P: Kemudian ini dipraktikkan di dalam project presentation.

KI: Yes, iya, ada yang tulisan by individu gitu kan, nah ada yang kelompok ya itu lah project presentationnya. Nah, bagaimana di situ kalian berkolaborasi, ketemu orang yang rame di awal tapi pas diajak mikir mungkin agak skip gitu ya, nah kan. Agak agak susah dihubungi, nah itu tuh dinamikanya. Gitu ya. Dinamika dari temen-temen selama melakukan project presentation, perbedaan waktu kalau ini secara online misalkan em mulai jam 8, Indonesia bagian Barat, tengah udah jam 9, Timur udah jam 10.

P: Wah haha.

KI: Kita jam 8 gitu kan (tertawa). Trus kan jaringan, terus kan belum lagi pada saat itu pas di bulan puasa, ada yang merasa gak bisa ninggalin sholat terawehnya, (tertawa) kayak gitu ya.

P: Benar.

KI: Itu tuh, itu tuh menjadi fenomena dinamika sendiri buat temen-temen beswan yang memang harus dihadapi bahwa kita harus beradaptasi dengan situasi yang ada dengan cepat. Ya, itu sih.

P: Oke kak, berarti untuk soft skill tadi udah diceritakan juga ya intinya itu menjadi seorang pemimpin yang bisa menginfluence, yang bisa menyampaikan, lalu untuk emm, untuk mentor nih kak. Kan tadi ada kak galuh, kak ami, dan kak angle, dan ka james, nah di sini ada gak sih kak kriteria khusus kenapa harus kriteria kusus, kenapa harus ka galuh, ka ami, dan pak james?

KI: Okei, Kalo kita bicara masalah kriteria khusus sebenarnya kriteria nya itu adalah pada kemampuan mereka untuk em, align atau menyatu dengan materi. itu satu dulu ya. Bagaimana cara mereka menyatu setidaknya mereka juga memiliki eeem, kepribadian yang kurang lebih seperti itu. Bagaimana untuk membesarkan kemungkinan agar mereka memiliki kepribadian yang seperti itu yang dipilih menjadi pemateri kayak kita kan mencari orang-orang yang setidaknya dunianya, aktivitasnya, gak beda dari yang dia sampaikan. Ya. Contoh: Kalau kita contoh grit. Kak Galuh memang itu eee, bukan orang luar, beliau dia adalah eeee orang Djarum Foundation juga ya. Orang Djarum Foundation juga namun dia lebih banyak mengurus SMK yang ada di Kudus, SMK SMK Binaan yang ada di kudus. binaan djarum foundation. Tapi memang dia sendiri emmm menyukai dan juga perjalanan dia untuk terkait hal grit, topik grit, gritty leadership ini dia pun juga banyak orang yang melihat dia juga menjalani sesuatu yang menggunakan grit dalam perjalanan hidup dia. gitu. nah, bagaimana dengan eee, kak ajeng, nah ka ajeng kan kerja di kompas ya, dia penulis gitu ya, dia juga menulis dan dia pernah membuat buku gitu. jadi makanya dia lebih ke arah bagaimana kita membuat desain thinking dan menuangkan ke dalam tulisan.

Nah, terkait dengan ka ami, ka ami itu adalah pembawa berita di TVONE. Ya. Di TV ONE, jadi dunia dia adalah dunia yang menginformasikan. Menginformasikan secara lisan kepada khalayak umum ini loh ada berita ini ini ini. Nah, setidaknya dia sudah terbiasa menginformasikan berita untuk membuat orang tertarik mendengarkan, melihat, gitu ya. karena di situ ada selain orang berbicara itu kan selain berita yang disampaikan, ada intonasi, gesture, mimik, apa segala macam itu kan berpengaruh ya, itu. nah, cornelia ami ini bekerja di bidang yang memang menunjang ke arah itu. gitu. kalo pak james kui, emmm emang sejauh ini beliau adalah motivato ya. gitu ya. motivator dan kalau kami melihatnya dari usianya yang semakin tahun semakin bertambah, tapi energinya itu gak berkurang. gitu ya. energinya tidak berkurang bahkan energinya itu sebenarnya lebih besar dari ketiga pemateri yang ada. baik itu ka galuh, ka ajeng, ataupun ka ami

Karakteristik mentor

gitu ya. makanya dia di akhir sebagai closingnya. sekaligus memang materinya terkait bagaimana menginfluence orang lain, mengajak orang lain. gitu. nah kebetulan ka ajeng dan ka ami ini itu juga adalah alumni beswan djarum.

Memang 2 tahun terakhir ini kami memutuskan untuk pemateri eee sebisa mungkin kami mengambil dari alumni beswan. Ya kan. Alumninya udah 12 ribu lebih Cintia. mau dikemana kan, iya kan? Apa kita mau mencetak rekor muri dengan jumlah alumni terbanyak? Kan gak gitu ya. Alumni beasiswa.

Nah tapi sebenarnya, ini arahnya mau ke mana. wadahnya mau seperti apa, itu yang lebih penting iya kan. Mereka akan diperuntukkan dan mereka akan tanda kutip diberdayakan agar mereka merasa terberdayakan dengan cara yang ada, salah satunya sebagai pemateri. itu. kurang lebih gitu CIntia.

P: Berarti DJarum BEasiswa plus ini juga jadi alumni gak dilepas, gitu ya kak. Tapi diliat progresnya..

KI: Iya, iya iya. Kalau enggak, misalkan di setiap eem, momen aja di luar CB ya. Di luar CB, let's say, eeem, LD ataupun ND. yang LD materi, yang NB Narsum. kalau misalkan kita gak ngikuti, itu nyari alumni bisa jungkir balik. (Tertawa). Ini yang mana, ini yang mana. ya kan. Oke lah sudah ada linked in nya. Ya kan, tapi kan kalau yang join ribuan, siapa yang kuat? Eee, nyatetin atau nandain ini profesinya apa, bidangnya apa itu kan. nah, sehingga setelah harusnya setelah purna itu eee selain beswannya memang tetap berkomunikasi, berjejaring dengan sesama beswan tapi dari pembina beswan juga tetap merangkul, ya minimal hmm, say hello tanya kabar, aktivitasmu apa, ini itu ini itu ini itu, sehingga nanti at the end ketika membutuhkan itu sudah tau oooh ini bisa, oh ini sedang arah ini tapi belum bisa. oh ini sudah bisa. oh ini ini. Nah, kayak gitu lah ya Cintia.

P: Okey, berarti memang berelasi terus sekalipun udah lulus dari beswan, okeii. Okei kak, berarti untuk kriteria mentor ini lebih ke melihat kepribadian mereka diselaraskan dengan materinya, juga ditambah dari beswan juga jadi salah satu bentuk pemberdayaan. Mungkin juga bisa jadi pembuktian juga gak sih kak? Ini loh beswan..

KI: Betul!

P: ... sekarang sukses. gitu.

KI: Ya, betul. Sama eeh contoh simpelnya belum menjadi pemateri terkait pematerynya ya tapi lebih ke sharingnya. Aurel. Ya kan, ya kalo masalah writing competition sebenarnya itu salah satu program yang gak wajib sih tapi kan tetep dari DJarum FOundation. Ya kenapa gak dari Djarum Foundation aja sharing. Tapi, kita lebih negliat oh ini bisa nih. Eeem silahkan dikasih waktu di depan teman-teman, adek-adekmu, kamu sharing lah. Agar lebih benar-benar terasa kan. Ini loh prosesku ini, yang aku lakuin ini, rasanya begini, gitu kan. Jungkir baliknya seperti apa, nah itu dia bisa bercerita sendiri. gitu.

P: Ya untuk Ci Aurel ini..

KI: lebih konteksnya motivasi tapi juga ngajak gitu ya buat temen-temen.

P: Iya, dia lebih ke arah ini sih, sharing atas apa yang dia ikuti ya kan. Endingnya dia ngajak, yukk gitu. Itu sih. Yakan walaupun memang itu pilihan ya, mau ikut atau tidak itu kembali ke temne-temen beswan. Yang bisa ikut, bisa tidak, entah karena lagi sibuk atau bagaimana gitu kan.

KI: Okei.

P: Berarti untuk leadership development cukup sih kak, tapi nanti kalo ada data yang sekiranya kurang kita bisa janjian ya.

KI: Oke aman, aman Cintia.

P: AKu mau nanya nih tentang nation building.



P: Nation building kan satu hari, agak beda nih dari leadership. Awalnya aku pikir NB Akan lama nih kayak LD kayak 5 jam. Ternyata hanya 2-3 jam ya kemarin. Nah, untuk dari target dan tujuan dari NB nih apa kak? KAn mengurangi narasumber yang mereka nih punya komunitas, punya bisnis. yang awalnya kecil, jadi besar. Nah tujuannya itu apa ka?

KI: Sebenarnya kan lebih kepada meningkatkan pada kebanggaan dan memahami hakekat kebangsaan, sebenarnya itu. Tapi pada jaman modern ini hakekat kebangsaannya itu kan cukup luas. CUKUP luas, di mana nation building ini lebih ke arah yang hmmm, bagaimana kita mendengar, entah itu adanya keterbatasan baik itu kondisi fisik kemudian sosial ekonomi kemudian kondisi eksternal seperti pandmei gitu ya. terus kondisi eeem lokasi mungkin, misalkan si A ada di pedalaman gitu ya tapi dia mampu memberikan kontribusi, tetap melakukan sesuatu yang akhirnya bisa menginspirasi orang lain. Ya, menginspirasi orang lain yang tujuannya adalah dia akan turut serta ya mengajak orang lain turut serta ikut membangun negara kita. Membangun bangsa gitu ya, dengan mencintai negara, dengan cara berbuat sesuatu. Gitu ya. Eem memang kita menjauhkan dari unsur politis kayak gitu gitu ya. Unsur kayak politis gitu enggak deh, cuman lebih kepada mencintai negara, berkontribusi untuk bangsa dalam konteks misalkan dipedalaman, ngajarin anak-anak, eeem terus Ka Akbar, dia memang secara fisik tidak sempurna, tangannya gitu ya, tapi dia mampu menjadi lawyer dan menolong banyak orang gitu ya. Terus, Ka sri wahyuni, ini waktu narsum beswan angkatan 36, nah ka sri wahyuni eeem, dia bekerja di perusahaan internasional padahal dia dulu tinggal di hutan. TInggal di hutan dimana orang tuanya itu bukan, bukan lagi kasarnya istilahnya bukan siapa-siapa, udah bukan apa-apa deh. Itu. Sampai kalo pakai apa, maps sendiri tuh dititik itu rumahnya itu ada di dalam hutan ya kan, tapi dia mampu eem melawan diri dia ya. melawan jalan hidup dia gitu, untuk bisa berubah dan akhirnya lebih maju untuk diri dia dan bisa memajukan orang lain juga. juga dengan narsum eeem beswan yang di nation building gitu, arahnya lebih ke sana Cintia.

P: Berarti konteks dari kebangsaan dan juga kontribusi ini bukan dalam hal yang besar tapi berkontribusi kecil, tapi berdampak besar, gitu ya kak?

KI: Yesss, Yes. Karena dewasa ini banyak orang yang memikirkan sesuatu yang besar dulu ya, aku mau melakukan sesuatu yang besar dulu apapun itu. Begitu konteksnya non profit, profitnya, atau bisnis, pasti pikirannya ah yang gede dulu deh. Tapi yang ada, itu malah gak jalan-jalan. Malah gak terealisasikan. Malah tidak terealisasi yang ada malah tidak

Nation Building

melakukan apa apa. Justru dengan kita mengangkat orang-orang yang kecil, ya, namun berdampak selama itu konsisten dan kontinyu, itu akan menjadi sesuatu yang besar dampaknya buat orang lain, buat dirinya, dan terakhir buat bangsa. Itu sih.

P: Berarti untuk soft skillnya tetep mencakup 5 soft skill tadi ya kak? Curiosity, resistance, grit, adaptability. Include di nation building.

KI: Iya, iya, karena sudah lengkap dari pelatihan pertama di CB. SUDAH diperkuat dengan “Jualan diri dia” dalam arti otak, tangan, mulut, gitu ya. Di LEadership development, tapi di nation building kamu sudah dibekali ini loh ada orang ya, yang melakukan hal yang lebih kenapa kamu yang sudah dilengkapi, sudah dibekali, tidak mau melakukan? Gitu ya. Mungkin belum, tapi lebih baik belum daripada tidak sama sekali, gitu ya. Itu.

P: Kalau untuk nation building ini kan diadakannya itu langsung 520 beswan ya kak, dalam satu room bersamaan, berbeda dengan leadership yang dibagi menjadi 5 batch ya. Itu kenapa gak dipakai batch juga, jadi pertimbangannya apa kak? LD ada 5 batch, yang NB ini hanya 1 sekaligus.

KI: Sebenarnya itu bersumber pada kalau itu kegiatannya dilakukan secara offline, ya. (LD). Jadi, kalau offline, CB, LD, itu kan memang dibagi ke beberapa batch. NB itu selalu dilakukan menjadi satu, agar bisa bertemu, bisa ngobrol gitu ya, bisa kenal gitu ya. nah, pada saat angkatan kamu secara apa namanya ni, online, walaupun tidak bisa mengakomodir tujuan yang sama ketika sedang offline, tapi setidaknya kami melakukan ini agar teman-teman ada pada dalam satu situasi yang sama, yaitu mengikuti nation building.

Karena, em, perbedaannya adalah begini. kalau nation building itu memang live sama seperti leadership development, tetapi penggunaan penunjangnya. yaitu alat alatnya, yaitu alat alat yang benar benar eem, menjaga ya, menjaga dan hanya kalau hanya dilakukan dalam beberapa batch, justru efektivitasnya sama, tapi secara cost nya, secara waktu itu beeeerbeda gede, berbeda jauh. karena efektivitasnya sama. NB ini aktivitasnya talkshow. Hmm, lets say, sharing ya. Let say sharing, tapi ketika LD ini kan lebih sifatnya materi, bekal, bekal yang tidak ada opsi lain untuk tidak melakukan itu, apabila ingin

lebih baik. Tapi ketika NB sifatnya adalah sharing, bisa jadi CIntia “Oke, aku akan melakukan sesuatu” Tapi tidak seperti itu.

Nah, itu lah yang akhirnya membuat kami memutuskan termasuk agendanya offline selalu dikumpulkan bersama-sama, pada saat NB ini pun, dilakukan secara bersama-sama, itu sih.

P: Sebenarnya ini mengikuti tradisi yang ada aja ya, bedanya karena ini online, dibuatnya ke online gitu.

KI: yes, betul. Ya.

P: Tadi ka Sandy sempet nyinggung CB, tapi kan kak, di angkatan kita ini gak dapet CB ya, sementara LD ini adalah terusan dari CB. Nah dari program associate sendiri ada gak sih kak, ada bukan tekanan sih, tapi kayak “Wah, mereka nih gak dapet Character Building. Gimana caranya nih kita dapat LD memberikan yang sama kayak angkatan sebelumnya yang dapat CB.

KI: Ya, awalnya kami sempat mengundang vendor. Vendor yang bisa melakukan simulasi Virtual Reality untuk CB, tapi tetap gak connect, jadi ini mah kayak main jatuhnya. Jadi kita pengennya LD online, yaudah CB online. Karena seperti yang CIntia bilang, kami jadi terbebani. Ini masuk-masuk langsung LD, kita gak tau nih anak-anak bagaimana karakternya, gitu ya. secara mentalnya gitu. Tapi setelah di tahun, kamu tuh 37 ya, sejak 36 pun udah dicari, mereka present, menampilkan segala macam, kita coba, tapi memang kita gabisa ketemu sampe akhirnya di satu titik kami dari program akhirnya ajtuhnya kayak berdamai, berdamai maksudnya mencoba berdamai mencoba kita harus LD bisa, masa CB gak bisa. Tapi, emang gak bisa. Tapi emang gak bisa dan ya kalau ditanya apakah membemani kami untuk adek-adek 36 dan 37, salah satunya adalah ini, CB gak ada. Walaupun harusnya mungkin LD dan CB offline gitu, tapi setidaknya kami bisa beradaptasi dan mencari solusi untuk menjadikan virtual online.

Yang benar-benar gak kami temukan adalah CB. Setelah berkali kali kali mencoba, gitu. Makanya LD itu kan harusnya januari ya, tapi selama pandemi mulainya di maret. angkatan cintia ataupun aurel. karena pada saat itu kami masih mencari vendor mana yang bisa ya mengakomodir anak-anak mungkin dikumpulin gitu ya perkampus, beberapa kampus

melakukan simulasi games, tapi emang kita gak ketemu. itu terasa banget di aku gitu ya. Kerasa di aku ketika sekarang CB ada, aku digeruduk, di DM sama anak-anak 36 37 gitu ya, abik yang dari Bandung maupun luar Bandung yang emang kenal, yang aku rekrut, mereka bertanya mereka bilang enak ada CB 38, mereka bilang gak bisa gitu 37 diikutin CB, kayak gitu. Seperti itu sih Cintia.

P: Suara-suara teriakan 36 37 ya kak yang gak ikut CB. Termasuk saya kak (Tertawa).

KI: Iya, (Tertawa), itu sih.

P: Oke, berarti CB ini emang udah diusahain, bukan gak ada solusi, tapi emang waktunya aja yang gak pas.

KI: He'em, kita udah coba cari gitu ya, yang virtual, kayak simulasi games, pada soft skills soft skill yang dibutuhkan temen-temen beswan, tapi gak ada. Mungkin 3-4 vendor gitu yang kita coba, ternyata mentah juga, tidak bisa, ada yang bisa.. bukan bisa sih, mendekati ekspektasi kita, terus kita masukkan gamesnya ini ya, soalnya soft skillnya mau kita masukin ini. Tapi ternyata enggak, agak lain gitu. itu yang tadi aku bilang, jatuhnya kayak main games.

P: Oh iya iya. Kurang pas.

KI: Iya, itu Cintia.

P: Kalau NB, ada rencana offline gak kak di 37?

KI: Leadership sama NB? Kalau leadership dari awal emang direncanakan online. Kalau kamu inget, omicron di awal 2022 itu kan lagi naik ya, nah yang gak direncanakan itu bakal online adalah NB. Karena kami menunggu kan lebaran. Menunggu ini pemerintah bakal ngeluarin regulasi apa nih, gitu. Pas udah lebaran 2022, eh kok diem-diem aja nih pemerintah gitu kan. Diem diem aja pemerintah. Arus mudik, regulasi, gak yang begimana-bagaimana, gitu kan. Kita sempet optimis akan offline, tapi dalam perjalanannya mengingat NB adalah 500 orang dikumpulkan bersama-sama kalau offline, dan eem, kita juga tidak mau menjadi masalah.

<p>P: Berarti direncanakan onlinenya itu ada faktor lain kak?</p> <p>KI: Hm, kita lebih preventif sih. Satu, covid ini belum totally hilang. Dua, ada orang yang masih sensitif dengan covid ya kan, dalam arti memang pemerintah gak melakukan apa apa, tapi ada orang tua beswan yang worry atau anaknya yang kuliah di kedokteran yang lebih tau, lebih aware dengan kesehatan keberatan. Plus dengan adanya pertimbangan, jangan sampai nanti dimanfaatkan dengan pihak-pihak tidak bertanggung jawab untuk memelintir ini dan kedepannya malah lebih repot. Niatnya baik, tapi malah menjadi masalah. Itu pertimbangannya.</p> <p>P: Untuk meminimalisir masalah yang akan datang gitu, jadi lebih baik dibikin online dulu ya untuk di tahun 37 ini?</p> <p>KI: Iya.. iya.</p>	
<p>P: Oke, nah pertimbangan ini juga terjadi di angkatan 36, atau di 36 itu emang dari awal emang direncanakan online?</p> <p>KI: Oh kalau di 36 itu emang gak ada pilihan, di angkatan 36 itu emang gak ada pertimbangan gitu (tertawa). Gitu ya. 36 itu emang gak ada pertimbangan. Online.</p> <p>P: Berarti emang dari awal angkatan 36 ini dari awal sampai akhir itu online ya kak satu tahun.</p> <p>KI: He'em [iya] karena pada saat itu vaksin belum jalan, ataupun kalau sudah jalan belum merata gitu ya. Protokol kesehatan dari 3M, 4M, 5M itu pun masih berubah-berubah. Jadi, gak ada sih kalau di 36 opsi buat ada kali kita bisa offline, no.</p> <p>P: Berarti dilema-dilema “online atau offline ya” itu di 37 ya kak?</p> <p>KI: Iya, di 37. Baru di 37. Karena vaksin udah banyak, transportasi memang belum normal tapi sudah dibuka, kemudian pemerintah tidak mengencangkan regulasinya, tapi gantung aja semua gitu. Itu yang membuat kita maju mundur.</p>	

<p>Termasuk adek-adek tingkat kalian di beswan 38. CB ini diputuskan benar-benar jalan itu 2,5 minggu sebelum CB batch 1 dimulai. Itu maju mundur, maju mundur. “Gimana ya gimana ya?” Itu coba deh kita jalanin.</p> <p>Ya, alhamdulillah udah samapi batch 2, minggu depan batch 3, ya mudah-mudahan lancar sih gak ada apa apa, gak ada gimana-gimana itu sih.</p>	
<p>P: Berarti ini eem yang masalah tadi offline atau online, di angkatan 37 ini termasuk baru ya kak untuk program associate di Djarum Beasiswa Plus?</p> <p>KI: Oh iya, iya lah. Dari 36 kita beradaptasi, merubah program dari offline menjadi online, selesai. di 37 permasalahannya itu lebih susah dikendalikan. Ini lebih berani atau tidaknya kita, atau kapan kita mulainya untuk lakukan secara offline kegiatan itu. Karena faktor X nya itu eksternal kan, ya. Kecuali kalau faktornya adalah misalkan internal contoh budget lagi dikurangi, itu kan internal. Sehingga jangan offline deh online. Itu tuh sesuatu yang bisa terukur gitu kan, tetapi ketika ini faktornya eksternal ini tuh kayak ayunan, ini mau melangkah ini aman gak ya, aman gak ya.</p> <p>Dan kebetulan di 37 ini kan adalah fase dimana kita akan memulai, kita pengen offline, terus tambah yakin dengan situasi yang ada, ya kan. Bahwa oh pemerintah tidak mengencangkan kok regulasinya. Tidak memperketat. Tapi kadang-kadang muncul lagi, ini naik (covid), ada ini ada ini... Nah kita takut, malah yang kita khawatirkan adalah ini, misalkan kita bagi ke dalam batch. Batch-batch awal aman, batch batch akhir gak aman. (Tertawa kecil).</p> <p>Jadi, itu bakal wahn worst thing banget. Dalam arti ada yang dapat offline, terus yang tidak dapet, yang tidak dapat offline karena regulasi baru pemerintah, mau kita rubah menjadi online itu juga gak coock gitu ya, karena secara konsep. Tapi kalau kita jalanin secara offline, bakal ribut sama pihak-pihak lain.</p> <p>Itu lah yang menjadi dilematis kami di angkatan 2021/2022.</p>	<p>Permasalahan baru DJB dalam menghadapi situasi untuk angkatan 37</p>
<p>P: Itu salah satu permasalahan besarnya ini masalah offline dan online ini ya?</p>	

<p>KI: Ya, iya. Betul Cintia.</p> <p>P: Berarti kalau untuk nation building itu keputusannya mendadak gak kak? “Oh online aja”, atau ada spare waktu berapa bulan?</p> <p>KI: Nation building itu gak pernah diputuskan, mulai dirumuskan temanya itu di bawah 6 bulan. Bayangin, temanya aja harus di atas 6 bulan, apalagi harusnya online atau offlinenya. Karena akan menyangkut pada konsep acaranya gitu kan.</p> <p>Kalau di tanya mendadak, sangat mendadak. Kalau ditanya sangat mepet, sangat mepet. Gitu ya.</p> <p>Karena kami masih berkeyakinan bisa kayaknya lah, bisa kayaknya. Tapi eem, at the end, itu tidak terjadi, tidak bisa terealisasi. untuk NB, angkatan kamu, angkatan 37. Secara offline gitu ya, akhirnya kita putuskan secara online.</p>	
<p>P: Berarti untuk NB ini dadakannya kayak sebulan kah atau kayak character building itu H-2 minggu?</p> <p>KI: Oh no no no. Kalau NB ini akhir juli lah. Agustus, september, oktober, tiga bulan. Karena kan acaranya 10 November kan, nah 3 bulan ini kita menentukan tema, nah kita menentukan akhirnya diputuskan online.</p> <p>Kita menentukan tema, menentukan lokasi untuk syuting, kita menentukan siapa narsumnya yang me-river pada temanya. Dan menentukan konsep eventnya seperti apa. gitu ya. Mau pakai green screen, all, atau mau pakai seperti jamanku sendiri di jaman Aurel pada saat NB, separuh green screen, separuh LED gitu kan. itu kan juga butuh diobrolin gitu yang notabene 6 bulan sebelumnya sudah harus diobrolin, tapi ini mepet cintia. Seperti itu CIntia.</p>	
<p>P: Ooh berarti belum direncanain, terus pas direncanain jadinya ke menuju nation building ini jadi kayak cepet-cepet gitu ya kak.</p>	

KI: he'em betul. Karena kayak berubah haluan kan harusnya offline jadi online. Semuanya berubah. Karena kalau offline itu kayak pagelaran kan. Kalian mementaskan, temanya apa kalian mementaskan. Tiba-tiba jadi online, opsinya cuman talkshow gitu. karena gak mungkin mentas.

Kalau pementasan lagi sama aja ngumpulin 500 orang. Nah, itu sih. Itu sih kondisinya, Cintia.

P: Oke berarti ini termasuk permasalahan yang ditangani dengan cara di online kan. Kemudian, kalau untuk harapan dari program associate djarum beasiswa plus kepada Beswan 21/22 selah ikut LD dan NB itu seperti apa kak untuk ke depannya?

KI: emm, untuk kedepannya harapannya adalah yang pertama bisa menjadi individu yang individu yang kuat individu yang bisa bersaing dengan anak-anak yang tidak ada di zaman pandemi ya karena distorsi bahwa angkatan pandemi itu angkatan lembek, opini opini seperti itu kan cukup cukup banyak ya, cukup banyak termasuk ada istilah strawberry generation dan sebagainya gitu harapannya Beswan Djarum angkatan 2021/2022 angkatan 37 itu tidak menjadi bagian dari opini opini negatif seperti itu ya menjadi pribadi yang punya karakter baik, punya visi dan gagasan, dan cara mengkomunikasikan yang baik, serta tidak lupa untuk turut serta mengajak orang lain untuk melakukan hal yang baik ya atas ide yang sudah dibuat gitu, dan yang terakhir tidak meninggalkan untuk tetap berbuat sesuatu berkontribusi untuk memajukan bangsa. Nah itu.

P: Berarti dari harapan yang Ka Sandi disebutkan saat ini lagi-lagi aku lagi-lagi Aku teringat dengan leadership dan Nation building ya untuk belajar merumuskan pemikiran, dituliskan, menyampaikan, dan menginfluence tetap di situ ya Kak sebenarnya.

KI: Iya iya dan terakhir kalau itu sudah bisa dilakukan dan kita hakikat kebanggaan kepada kebangsaan kita mencintai budaya kita negara kita gitu ya, kita akan menjadi salah satu pihak salah satu orang yang turut memajukan bangsa kita. Nah itu terkait di nation building, gitu.

P: Oke Kak, berarti untuk koordinasinya di tengah pandemi ini online tapi bisa dikomunikasikan ke 520 beswan itu yang tadi ya kak lewat program asosiasi ke Pembina, dari Pembina ke beswannya?

(Jaringan narsum terputus)

KI: Cintia..

P: Ya kak.

KI: Oke, gimana-gimana?

P: Berarti untuk cara djarum beasiswa plus nih mau komunikasikan kegiatan-kegiatan pelatihannya nih ke 520 best one yang tersebar di mana-mana dan ada juga yang ada di daerah pedalaman 'kan, ada waktu itu temenku dia di daerah Timur susah banget dihubungi gitu ya itu kan tantangan juga ya untuk para pembina

KI: Yaa, iya.

P: Berarti untuk alur koordinasinya itu dari program associate dikomunikasikan ke Pembina, dari Pembina kebiasaan-kesuan yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti itu?

KI: Ya, hmmm apa lagi yang jauh-jauh ya yang di luar pulau, sorry di luar pulau Jawa gitu itu tuh mau nggak mau kita menempatkan Pembina daerah juga gitu kan. Kayak di Sumatera Kalimantan Sulawesi, NTB, Papua, kemudian di Bali gitu ya, nah itu tuh ada pembina daerah. Jadi pembina daerah itu tuh kenapa dibutuhkan karena dia itu lebih dekat dengan lokasi si beswannya dalam hal ini mungkin kampusnya gitu ya gitu untuk bisa mengkomunikasikan, ini loh ada kegiatan ini ini ini. Tapi memang dalam beberapa case kayak beswan Papua gitu ya waktu zaman kamu leadership development itu mendadak informasi yang kami terima adalah satu pulau Papua pada saat LD itu jaringan internetnya down selama 1 bulan Jadi kalau itu sudah terjadi ya... Ya mau gimana lagi.

<p>P: Hahaha ... ya... udah.. ya udah</p> <p>KI: Ya udah mau gimana lagi kalau udah satu pulau di down ya... Ya udah gitu kan mau gimana gitu loh. Nah kan, itu loh yang menjadi keprihatinan kita pada saat pelaksanaan online. Padahal kita dengan menyewa studio itu juga termasuk menjaga bandwidth-nya agar tetap stabil ketika online ketika on cam agar tetap stabil. tetapi ketika di lokasinya memang sedang tidak bisa ya akhirnya itu menjadi suatu hal yang tidak bisa kita hindari gitu ya</p>	
<p>P: Oke, Kak, oke Ini udah masuk ke terakhir ini kak kalau untuk tadi kan ini perencanaan udah, implementasinya udah, kalau untuk pengawasannya nih Kak gimana sih cara program associate djarum beasiswa plus itu untuk melihat pelaksanaan ini sesuai nggak sih sama perencanaan gitu, itu kan ada pengukurnya kan, pengukur keberhasilan gitu. Nah itu gimana sih Kak Sandi dan menilai keberhasilan dari implementasinya itu, Kak?</p> <p>KI: Oke, ini pada saat zaman kamu berarti ya angkatan 37. oke yang pertama kalau masih ingat untuk LD khususnya itu dulu yang pertama mengisi microsite. Bagaimana pemateri ya kan titik menilai titik itu satu titik yang kedua, indikatornya setiap batch jumlah beswan yang bertanya inisiatif ya, inisiatif bertanya berapa banyak terus kemudian beswan yang menjawab pertanyaan dari pemateri. Maksudnya yang misalkan ditunjuk gitu ya itu seberapa dia nangkap materi yang disampaikan gitu ya. Itu dari dua itu. Pada saat Nation building, nah yang ketiga adalah kehadiran, plotting kehadirannya kan Apakah ada yang lupa ... (tertawa).. Atau misalkan mendadak pindah batch gitu kan itu kan salah satu indikator kita untuk memastikan hal tersebut. Nah kalau Nation building adalah kehadiran, kehadiran teman-teman pada saat kegiatan nationl building itu apakah sesuai dengan jadwal, yang kedua adalah kembali lagi seperti LD jumlah pertanyaan yang masuk. Jumlah pertanyaan yang masuk secara jumlah dulu. yang kedua adalah bentuk pertanyaan kalau pertanyaannya cuma “oh Arjuna Kok bisa sih kayak gitu” Nah itu mah pertanyaan basa-basi sih itu ya namanya nah kurang lebih seperti itu sih Cintia.</p>	
<p>P: Berarti ini tiap batch-nya itu yang LD itu bertanya berapa banyak, menjawab berapa banyak, itu hanya dilihat dari jumlahnya aja terus dibandingkan dengan tahun sebelumnya atau ada pertimbangan lanjutan Kak?</p>	

KI: Tidak dibandingkan dengan angkatan yang sebelumnya sih Cintia, tapi lebih kita ngelihatnya itu berdasarkan setiap angkatan aja gitu ya setiap angkatan aja seperti apa animonya gitu ya, dan itu menjadi dasar kami juga untuk bisa menjawab bahwa sebenarnya yang dibilang strawberry generation ada, ya ada, tapi setidaknya itu nggak ada di beswan. Kalaupun ada itu hanya persentase kecil itu sih.

P: Oke berarti nggak ada nggak ada ini kak survei yang menghadirkan persentase-persentase mungkin?

KI: Hmm, kalau survey tidak ya tapi pembina biasanya beberapa itu bertanya lisan gitu ya bertanya lisan ke beswannya atau mungkin pembina daerah bertanya “gimana menurut kamu materi di...” gitu ya lebih ke arah itu walaupun sebenarnya itu tidak bisa menjadi indikator pasti bahwa jawabannya itu pasti gitu ya, Ya kan karena yang bertanya adalah pembinanya misalkan kayak aku nanya misalnya Mario mungkin atau Dito mungkin atau Matthew nanya ke kamu gitu ya pasti jawaban yang keluar adalah jawaban bijak gitu ya mayoritas itu yang aku bilang itu bisa dilakukan, namun tidak bisa menjawab bahwa ini adalah sebagai suatu langkah yang dianggap berhasil 100% di masa pandemi gitu ya. Tapi setidaknya kami mengupayakan agar teman-teman beswan darum di masa pandemi kemarin sebisa mungkin dapat manfaatnya gitu ya sebisa mungkin dapat manfaatnya dengan segala keterbatasan yang ada di masa tersebut gitu.

P: Berarti itu kayak Feedback ya Kak sebenarnya lebih ke lisan-lisan aja nanti dianalisis pribadi gitu?

KI: Ya, ya ya. Betul betul.

P: Berarti kalau evaluasi sendiri kak kayak masukan-masukan dari beswan itu itu dari mana program mengevaluasi kegiatan?

KI: Kalau program untuk evaluasi masukkan dari beswan sih sejauh ini masukan yang muncul itu hanya sifatnya lisan dari beswan gitu ya. Tapi memang untuk di angkatan Cintia khususnya masukkan sebenarnya bukan masukkan tapi yang sering kami dengar lebih ke arah harapan agar tidak online gitu ya, misalkan offline gitu ya. tapi kalau terhadap materi sih sejauh ini misalnya ya misalkan... aku orang yang cukup sering bertanya sama beswan khususnya Bandung cukup bertanya seringlah. Secara materi sih oke gitu ya, “tapi lebih ke arah yang seharusnya kalau offline ini jauh lebih hidup”

gitu ya jauh lebih kena. Nah itu adalah harapan ya nggak bisa kami akomodir ya pada saat angkatan mau gitu Cintia harapan dia tidak bisa kami akomodir, tapi kalau konteksnya dari sisi materi so far sih kalau aku yang aku tahu gitu ya dari mereka sih dari teman-teman beswan angkatan 37 sih enggak ada yang ini harusnya begini ini harusnya begini gitu itu enggak sih belum pernah denger.

P: Berarti kalau ada masukan-masukan dari beswan itu masuknya ke evaluasi tapi evaluasinya itu dari harapan ya kalau misalkan beswan bilang “jangan online dong nggak enak” nah itu dievaluasi untuk batch 38 gitu ya?

KI: Iya iya iya nah itu. Kalau untuk materinya nggak sih. Sejauh ini sih nggak, bahkan pernah nanya ya misalkan aku nanya ke Aurel “Rel gimana rel harusnya ya” nggak, yang dia ada ngasih masukan tapi lebih ke flow sih bukan isinya, lebih ke flow-nya. Oke gitu and then nanti aku sampaikan ke internal buat aku bicarakan ke internal “ini masukkan dari beswan begini begini”, akhirnya di 37 khususnya di nation building ya di nation building misalkan masukan dari Aurel misalkan terlalu dibawa sendu gitu nation building angkatan dia angkatan 36, nah di nation building angkatanmu akhirnya unsur sendu itu menjadi sangat minim gitu kan tapi lebih yang oh ini orang lakuin ini toh nah lebih ke situ.

P: Oke oke Kak sandi mungkin hari ini udah cukup sih lumayan lama juga ternyata satu setengah jam.

KI: Hahaha gak apa-apa Cintia, aman.

Lampiran V (2): Transkrip Wawancara Informan 1

Narasumber : Putri Caroline
Usia : 21
Jabatan : Beswan Djarum 2021/2022
Universitas : Universitas Jendral Soedirman - Kimia 2019
Status : Informan
P : Peneliti
C : Informan



Pertanyaan	Keterangan
<p>P: Oke Olin, ya sebelumnya perkenalkan dulu ya Lin aku Cintia Gita nih aku dari Universitas Nasional jurusan Ilmu Komunikasi dan aku lagi skripsi tentang implementasi program Djarum Beasiswa Plus– “Implementasi Program CSR Djarum Beasiswa Plus dalam Mengembangkan Soft Skill angkatan 2021-2022”. Kayaknya Adzan, kita tunggu Adzan dulu aja ya.</p> <p>C: Oke.</p> <p><i>(Wawancara terhenti karena Adzan)</i></p> <p>P: Di sini lagi azan di sana masih azan kah atau udah selesai juga?</p> <p>C: Aman, udah selesai juga barusan selesai.</p> <p>P: Oke oke.</p>	

<p>P: Oke jadi itu tadi judul skripsiku, jadi di sini tuh <i>workflow</i>-nya. Aku mencari tahu nih gimana sih dari pihak Djarum Beasiswa Plus itu merencanakan program dan gimana cara mereka untuk memberikan <i>soft skill</i> ke Beswan. Jadi untuk Beswan ini aku mau tahu dari <i>experience</i> mereka <i>output</i>-nya itu seperti apa. Eem, nah, yang pertama itu kalau kamu pernah ikut ini nggak pelatihan <i>soft skill</i> di tempat lain selain dari Djarum mungkin di kampus atau eksternal?</p> <p>C: Hmm, aku sebelumnya pernah ikut ini sih beberapa kelas pelatihan kepemimpinan gitu kan di Leadership ID terus ada juga di AEISEC terus sama di <i>organize</i>—organisasiku yang pernah aku ikutin.</p> <p>P: Kampus itu ya yang organisasi?</p> <p>C: He'em di kampus.</p> <p>P: Itu tentang leadership kepemimpinan aja kah atau <i>soft ... soft skill</i>-nya banyak yang diajarin?</p> <p>C: Kalau yang di apa namanya Leadership ID itu tuh kepemimpinan terhadap kita sendiri sama orang lain gitu. Jadi, waktu kemarin tuh aku sempat dimasukin ke dalam satu grup FGD di situ tuh kita kayak gimana sih cara kita memimpin diri kita sendiri buat mau ngomong bareng sama grup kayak gitu, kayak gitu. Terus sama yang di organisasi dan AEISEC itu <i>soft skill</i>-nya nggak secara langsung diberikan pelatihan kayak yang di Beswan gitu cuman eem kitanya sendiri yang “Oh gimana sih caranya orang yang kayak gini” atau “Gimana caranya ketika kita ketemu sama Situasi kayak gini tuh harus beradaptasi seperti apa gayanya” kayak gitu sih. Jadi enggak yang <i>literally</i> dikasih banget langsung secara langsung kayak waktu di Beswan kemarin cuman ketika ada di desa itu kayak ohh kayaknya yang waktu kemarin di organisasi itu maksudnya ke arah sini deh kayak gitu.</p>	<p>Pengalaman Pelatihan External</p>
<p>P: Oh okee. Berarti yang di yang di organisasi itu nggak langsung tapi berasa gitu ya, beda sama Beswan yang emang tujuannya mau ngasih langsung to the point</p> <p>C: He'em.</p> <p>P: Oke.</p>	

P: Ini aku mau ngomongin tentang leadership development dulu nih leadership development itu kan diadakannya 4 hari ya satu hari satu mentor. Nah dari kamu sendiri nih ketika kamu mendengarkan materi dari mentor kamu sendiri gimana tuh yang kamu rasakan, bisa diceritakan.

C: Aku ngerasanya kayak konten banget sih waktu LD kemarin karena materi-materi yang dikasih itu kayak gitu gitu jadi seberapa lama durasinya kayak nggak kerasa aja ketika udah selesai eem “Oh udah selesai?” Kayak ngerasanya “Oh gini doang, kok dikit banget gitu. Kayang kurang.” (Tertawa), tapi yang mungkin agak sedikit terganggu ketika eem harus yang kayak *strict* banget untuk on– on– on cam kayaknya harusnya cuman kayak yang sampai di *chat* di grup yang kayak gini kayak oh bener-bener ini kayak harus patuh banget ya kayak gitu, gitu sih.

P: Ooh, berarti eem maksud dari tadi yang kamu bilang konten banget tuh, maksud konten bangetnya itu kayak gimana Lin?

C: Maksud konten banget tuh apa ya eem yang aku butuhin tuh ada di situ semua gitu dan tersampaikan orang-orang yang memberikan materinya pun kayak emang bener-bener *expert* banget kan jadi aku merasanya mau gitu untuk ngedengerin dan aku ngerasa walaupun itu bukan waktu yang singkat tapi itu masih rasanya kurang gitu buat aku ya, jadi kayak gitu.

P: Oke, berarti terhitung nyaman ya sama jam segitu karena tetap kitanya nggak ngerasa lama atau enggak ngerasa kecapean banget apalagi dengan peraturan yang stict juga ya harus on cam nggak bisa ke mana-mana juga gitu.

C: Betul, betul.

P: Nah, itu kan eem di situ kan para para pemateri itu memberikan soft skill langsung ya dari materi-materi mereka soft skill yang dibawain itu yang pertama grit, tentang *grit*, terus *persistance*, adaptasi, inisiatif, sosial *and*– dan *sosial and cultural awareness*, dan satu lagi pasti tentang leadership juga ya kepemimpinan. Nah sebelum kita lanjut lebih dalam nih kamu pernah enggak dapat materi itu di tempat-tempat yang sebelumnya kamu udah belajar latihan soft skill, tentang *grit*, *persistence*...

C: Hmm... Kalau persistence aku dapat dari AIESEC yang harus apa ya mau melakukan sesuatu dengan inisiatif terus habis itu eem nggak kenal lelah, terus mau apa ya ... maksudnya kerja terus gitu ya buat kuat kuat kerja terus buat achieve apa yang kita impikan tuh kayak Ya udah grit terus persistence kayak gitu tuh ada gitu, cuman emang balik lagi ke kitanya gimana kita menerima yang ada di organisasi itu sendiri gitu misalkan kita enggak melihat dari sudut pandang yang seperti itu kayaknya kerasanya enggak dapat, kayaknya ngerasa enggak dapat. Cuman karena aku coba buat melihat dari sudut pandang yang “Oh kayaknya ini maksudnya ke situ deh” jadi aku dapat gitu dari organisasi yang sebelumnya, cuman memang enggak eee di Beswan ini tuh kayak semakin dipertegas ada validasinya kayak yang kamu lakukan kemarin itu salah satu bagian dari ini loh kayak gitu.

P: Oh oke berarti yang kamu rasakan di AEISEC itu sebenarnya hasil dari yang udah kamu lakukan ya dari kegiatan-kegiatan dan hasilnya kamu merasa kamu dapat itu, tapi berarti yang di sana tuh bukan ngebahas tentang gritnya nggak ngebahas tentang persisten ya?

C: Iya

P: Oke-oke.

P: Nah selain itu ya di LD itu kan eem juga kita itu diajarin, diminta untuk menulis yang nulis essay, terus abis itu ada menuangkan ide ke dalam tulisan, mengkomunikasikan juga, dan yang terakhir itu menginfluence orang lain. Nah kamu pernah enggak sih mempraktikkan itu ketika setelah LD gitu di rangkaian setelah LD entah itu di kampus atau di tempat lain tapi yang pokoknya itu kayak karena LD-nya gitu?

C: Pernah banget jadi waktu kemarin kan *timeline* LD itu berbarengan sama pendaftaran Mapres kan tapi pendaftarannya tuh nggak literally berbarengan, cuman beda beberapa hari dan itu aku tuh dapetin eem LD sebelum aku daftar Mapres, nah di situ tuh “apa gunanya LD kemarin kalau aku gak coba ikutan?” terus akhirnya aku coba buat ikut yang mapres terus aku tuangin di situ dari segi kepenulisan terus habis itu dari eem how to present in front of the judges terus gimana kita menyajikan presentasi kita di layar apa aja konten-kontennya di situ tuh aku kayak

dapetin dari yang kemarin-kemarin terus aku implementasikan pas waktu Mapres tuh ternyata Oh my God it works gitu. Dan itu kayak ada perasaan oh nagih deh kayaknya nanti kalau ada kesempatan lagi untuk melakukan suatu hal yang kayak gini aku pasti akan menerapkan hal yang sama kayak gitu sih.

P: Oke kamu ikut mapras berarti ya, itu yang kamu waktu itu menang bukan sih yang jadi terpilih?

C: Iya itu (tertawa).

P: Sebutannya terpilih ya atau juara?

C: Iya terpilih terpilih.

P: Oke congrats ya sebelumnya.

C: Thank you thank you.

P: Nah, berarti dari situ kan berarti kamu udah mendapatkan *output* nih *soft skill* dari yang Djarum kasih tentang menulis hingga meng-influence situ dan kamu udah mencoba dan ternyata ketagihan ya jadi kayak ada rasa-rasa untuk mau lagi mau lagi coba terus berarti seberapa penting *soft skill* menurut kamu dan apa sih alasannya ceritain dong.

C: Hmm *soft skill* seberapa penting aku merasa penting banget sih, kenapa? karena *hard skill* itu kan kita udah pelajarin ya, pelajarin di kuliah mungkin dari sekolah kita waktu dulu kita eem belajar *hard skill* udah banyak banget gitu untuk ngelakuin ini itu mempelajari pelajaran dan lain sebagainya tapi kalau *soft skill* itu kayak kita enggak bisa dapetin itu kalau kita enggak muter sudut pandang kita gitu. Kita tuh rasanya ya udah ngerjain ngerjain hal-hal yang *hard skill* ya udah kerasanya *hard skill* aja, tapi ketika kita coba putar sudut pandang kita buat eem kayaknya ini gue dapat pelajaran untuk eem dari dapat tugas presentasi juga dapat pelajaran buat eem kayak berani ngomong di depan umum terus mau untuk *speak up*, terus habis itu eh apa ya kayak mau beri inisiatif itu kan salah satu dari *soft skill* juga ya. Nah di situ tuh *important* banget nih buat aku kayak eee hal yang emang harus dimiliki oleh kita saat ini karena mau

<p>gimanapun ke depannya kayaknya yang diperlukan bukan hanya hard skill tapi juga soft skill kayak gitu baik itu di dunia kerja ataupun di kehidupan ya pada umumnya kayak gitu sih, Git.</p> <p>P: Berarti soft skill intinya penting banget dan sebagai penyeimbang hasil juga menurut kamu dan tadi kamu sempat nyinggung tentang inisiatif juga ya, emm kamu itu berarti tipikal orang yang mempelajari soft skill dari materi, tapi bisa juga mencari tahu sendiri dari kegiatan yang kamu jalanin?</p> <p>C: Ya termasuknya yang kayak gitu sih aku.</p> <p>P: Oke berarti tetap mencoba mencari-cari ya hasil dari sudut pandang lain.</p> <p>C: Betul.</p>	
<p>P: Nah kalau gitu soft skill apa aja sih yang kamu dapetin ni dari rangkaian leadership yang 4 hari sampai ke project presentation mungkin kalau kamu ada poin-poinnya kamu bisa dijelasin juga?</p> <p>C: Yang pertama aku waktu di leadership itu kayak take action sih aku sebelum itu kebanyakan mikir kayak takut ini takut itu gitu dan salah satu soft skill yang aku pelajari ya buat berani dan coba aja dulu gitu. Itu kan soft skill yang emang sulit untuk dipelajari ya aduh takut gitu ada banyak banget <i>fearness</i> di situ. Terus ada juga yang soft skill presentation skills terus penyajian poin-poin yang emang harus disajikan ketika kita mempresentasikan di depan orang supaya orang paham. Nah sebelumnya aku kayak karena aku basic-nya dari scientist itu tuh kayak orang tuh harus mengerti semua hal yang aku pelajari, sebelumnya. Kayak enggak melihat itu dari helikopter view.</p> <p>Waktu itu aku lupa nama speakernya siapa pokoknya eee itu bilang kalau kita kalau mau menyajikan suatu hal yang emang kita pahami jangan semuanya dijelaskan tapi kita jelaskan secara helikopter view. Di situ aku coba buat maksudnya helikopter itu apa ya eee orang-orang mungkin enggak akan peduli semuanya apa yang kita pahami gitu kan kayak cuman mungkin slide ini yang kita benar-benar ingin disampaikan aja kayak gitu, jadi di situ aku kayak oh</p>	<p>Soft Skill yang didapatkan</p>

<p>iya kayaknya emang presentasi yang baik itu seperti ini kayak yang secara teknis terus ada juga apalagi pokoknya hal-hal yang kayak gitu lah yang emang perlu aku pelajarin banget saat itu dan akhirnya terimplementasikan gitu sih.</p>	
<p>P: Oke oke jadi dari situ kamu memilih untuk melihat sesuatu pakai helikopter view juga ya kayak yang mentor udah jelasin di leadership kemarin. Oke nah kalau gitu dari latihan soft skill yang diterima nih— oh sorry sorry. Dari pelatihan soft skill dari Djarum Beasiswa Plus berikan berarti ada kamu merasa diri kamu semakin bertanggung jawab nggak sebagai mahasiswa gitu apalagi udah dibekali nih baru udah ngasih nih kamu dikasih social gitu. Nah itu ada rasa-rasa tanggung jawab semakin besar nggak yang kamu rasakan?</p> <p>C: Jelasin dari title sebagai Beswan aja tuh kayak udah ini orang memandang kita tuh udah beda gitu, jadi kayaknya kita harus eem memberikan yang terbaik, soalnya Djarum itu terkenal dengan proses seleksinya yang susah dibandingkan dengan pemberi beasiswa- beasiswa lain gitu kan ada yang dari pertama apa sih administrasi, terus abis itu eem writing test, terus abis itu interview, itu kan kayak benar-benar beasiswa yang cuman orang-orang terpilih kayak gitu dan ketika mengemban title sebagai Beswan Djarum tuh kayak itu salah satu tanggung jawab aku kayak I have to give my best salah satunya di kuliah aku kayak gitu sih.</p> <p>P: Oke berarti kalau di kuliah itu bentuk tanggung jawab kan kayak gimana, Lin?</p> <p>C: Bentuk tanggung jawab ku yang tidak melalaikan tugas dan mau mengerjakan yang emang sewajarnya kewajiban kita aja kayak ketika ada tugas kelompok misalkan anak-anaknya susah untuk inisiatif mau nggak mau kita harus bertentangan kan untuk ya udah kita mulai dulu kayak gitu. Kita yang ngawalin terus habis itu kayak mau untuk bicara bertanya kepada dosen gitu. Itu salah satu tanggung jawab yang emang kita tuh oh ini loh Beswan kayak gitu dia mau tanya dia mau ada bedanya di antara yang lain kayak gitu kayak gitu sih menurutku.</p> <p>P: Berarti dari dari situ kamu mencoba untuk memaksimalkan tanggung jawabmu apalagi menyandang subtitle sebagian Beswan?</p> <p>C: Betul betul.</p>	

<p>P: Kalau dari segi kepercayaan diri gimana? Semakin lebih pede kah atau mirip-mirip lah kayak biasanya?</p> <p>C: Kalau dari segi percaya diri ini <i>a big boost up</i> sih, dulu sebelum sebelum apa ya aku join sebagai salah satu orang yang ada di dalam organisasi terus sebagai Beswan Djarum tuh terasa bedanya. Waktu di organisasi, kita tuh hanya terpaku kepada kepentingan aja tapi ketika aku masuk ke Beswan, jadi Beswan, kemarin waktu Dream Fest salah satunya yang oh ini bukan cuman buat basa-basi loh tapi ternyata kita salah satunya buat <i>gaining connection</i> yang benar-benar mau buat berkenalan terus habis itu enggak takut buat salah kayak gitu jadi salah satu pemberi kepercayaan dirian aku ya ini di Beswan ini, kayak gitu sih.</p> <p>P: Oke, berarti dari Beswan ini juga kamu mencoba untuk <i>gaining koneksi</i> sama orang-orang lain termasuk sama alumni, sesama alumni sesama angkatan. Nah gimana cara kamu adaptasi sebagai Beswan? Kan sempat dibahas menjadi LD tentang adaptasi melalui Kamu sendiri gimana cara kamu beradaptasi di tempat baru atau pada hal baru?</p> <p>C: Awalnya sebelum aku memahami kalau setiap kali kita berpindah fase gitu pasti kita kan manusia beradaptasi, awalnya sebelum aku menyadari itu aku tuh kayak ngerasanya kok gini banget ya kayak gitu kayak gitu lah ada <i>questioning</i> kok gini banget ya. Tapi kalau setelah aku sadar lewat adaptasi yang dikasih waktu kemarin LD itu tuh kayak rasanya “oh emang emang kita harus terus beradaptasi loh” kayak gitu jadi dari proses adaptasi itu tuh aku yang tadinya terlalu bertanya kok jadi gini terus jadi berganti pertanyaannya “jadi sekarang aku harus gimana?” kayak gitu. Jadi enggak cuman cuman menggerutu aja, tapi ada <i>output action solution</i>-nya kayak gitu kayak gitu, kayak gitu sih.</p> <p>P: Kayak tantangan juga nggak sih tertantang untuk ke depan nya tuh penasaran—</p> <p>C: He'em, bener.</p> <p>P: –Gimana nih selanjutnya..</p> <p>C: He'em bener, bener.</p>	<p>Adaptasi</p>
--	-----------------

P: Ada nggak pengalaman kamu nih ketika kamu gagal mungkin ini *timeline*-nya lebih tepatnya setelah leadership ya sebagai *output* aja kamu gagal terus kamu nggak nyerah gitu kamu bangkit lagi salah satu bentuk grit?

C: Oke ini waktu writing competition kemarin sih karena aku jujur waktu writing competition tuh mempersiapkan betul-betul kayak benar-benar bikin prototype dan sampai niatlah istilahnya kayak gitu terus *once* aku tahu kalau “ih kok aku nggak ada ya” gitu “kok aku nggak masuk ya” gitu tuh kayak ngerasa ini emang apa yang salah gitu aku lebih bertanya ke “di mana yang salah” daripada hanya “kok aku gagal sih” kayak gitu cuman kayak gini doang tapi lebih nanya gimana yang salah terus eem salah satu titik balik aku untuk apa namanya tidak menyerah itu tuh aku menanyakan hal itu ke Ko Welly gitu kan eem pembimbing *direct* mentor aku kan Ko Welly ya.

Nah di situ aku tanya ke Ko Welly, “Koh, kok eem dari Purwokerto kok nggak ada yang dapet?” gitu kan termasuk aku juga itu kenapa padahal aku udah benar-benar eem mempersiapkan itu banget dan sampai niat gitu kan terus kata Ko Welly memang sebenarnya dalam writing competition itu hanya sebatas gagasan aja untuk saat ini nggak sampai di prototype sedangkan eee dari kalian tuh udah sampai di prototype. Maksudnya kayak gitu kita eee nggak *fair* loh sama yang lain katanya gitu kan, tapi kan aku kan berpacunya sama yang kawan-kawan sebelumnya kan yang nonton sebelumnya itu yang lolos itu sampai eee ada yang prototype-nya kayak gitu-gitu terus jadi dari situ ee kata Ko Welly, “Iya memang sebetulnya ada yang perlu direvisi jadi emang seharusnya untuk trading kompetisi itu hanya sebatas gagasan aja jadi kalian bebas berekspresi sampai punya berpikir besar yang kayak gimana itu pun boleh dituangkan dalam writing competition” dan di situ aku akhirnya mengevaluasi aku sendiri untuk “Oh iya juga sih kalau dari definisinya kan buat gagasan dulu gitu kan nggak sampai ke prototype” jadi ketika dari situ eee aku ngambilnya dari basic thinking-nya gitu gimana aku untuk menulis skripsiku di situ kan harusnya kalau udah kalah terus eee udah kalah terus habis itu dapat evaluasi kayak gitu harusnya ya udahlah tapi di situ aku kayak mungkin aku bisa terapin itu di penulisan skripsiku kali ya dari yang membenahi basic thinkingnya harus ke mana jadi bukan orientasi nya bukan ke hasil dulu tapi ke gimana eh apa sih eh cara yang mau kita lakukan untuk mencapai hasil itu kayak gitu dari basic thinking yang aku dapetin gitu sih.

P: Kamu gak .. nggak langsung nge-down setelah ternyata udah maksimal tapi belum berkesempatan untuk menang tapi memilih untuk mengevaluasi lagi apa sih yang kira-kira kurang dan dibenahinya di kesempatan yang lain nah dari

situ kalau misalkan ada kesempatan nih kayak writing competition di tempat lain. Kamu udah kepikiran belum kayaknya bakal ikut deh kalau misalkan ada kesempatan atau *let it flow* aja gitu?

C: Setelah aku selesai penelitian kayaknya aku mau sih lanjutin untuk melakukan kepenulisan karena aku ngerasa eeem salah satu media ekspresiku tuh dengan menulis aku baru tahu juga kayak gitu baru tahu beberapa bulan mungkin. Beberapa bulan ini salah satu media ekspresi itu melalui menulis entah itu menulis karya tulis atau menulis apa gitu kan salah satunya dari nulis jadi aku akan coba lagi setelah penelitianku ini bisa diselesaikan dulu.

P: Oke berarti awal yang mendorong kamu ikut writing competition apa Lin? Karena kamu udah maksimal banget kan, nah itu apa sih dorongan awalnya kamu ikut sampai akhirnya kamu maksimal di sana?

C: Hem dorongan awalnya karena hadiah ya pertamanya karena hadiah yang ditawarkan itu cukup menggiurkan terus aku waktu awal gathering bareng sama Ko Welly itu tuh Ko Welly bilang katanya ada kok satu anak yang dia tuh sebelumnya enggak bisa menulis essay tapi ternyata waktu ikut rajin competition dia sampai jadi juara 1 loh beneran ada yang kayak gitu kan. Terus padahal dia anak arsitek anak arsitektur yang yang mana dia itu eee *basic science* juga enggak begitu into yang gimana basic sosial juga harusnya eee ya dia paham sebatas sewajarnya aja gitu kan tapi ternyata dia tuh eee mau untuk *nge-approach* angkatan 35 yang pernah juara 1 terus habis itu dia tanya tips and triknya kayak gimana terus dia minta koreksi kayak gitu dari situ kan kayak aku ngerasanya Oh kayaknya Emang di Beswam tuh apa ya *link* alumninya tuh beneran mau membimbing kita loh buat buat ikutan gitu. Jadi di situ aku kayak kayaknya nih ada nih inspirasi yang kayak gini soalnya sebelum aku jadi Beswan tuh sebelum-sebelumnya aku pernah ikutan kompetisi juga cuman emang kompetisi itu aku bukan sebagai ketuanya gitu aku baru baru sebatas anggota yang emang ngikutin bagaimana ide ketua kayak gitu kan. Nah di situ aku kayak apa ya jadinya kan belum begitu bisa ya maksudnya belum begitu paham gitu bagaimana cara menulis dan lain sebagainya. Nah di situ apa ya *ter-challenge* buat cobain *nge-follow* kakaknya yang di *mention* sama Ko Welly waktu itu terus habis itu aku coba chat dan bener-bener *welcome* banget dari situ aku kayak ah jadi aku mau cobain competition terus habis itu aku minta tolong ke kakaknya untuk coba mintain aku dan kakaknya mau buat mentorin aku dan kakaknya mau mentorin aku, terus akhirnya ya udah di situ kayak aku ngerasa didukung aja gitu ketika mengikuti writing competition.

<p>P: Berarti emang dorongannya juga <i>pure</i> dari diri kamu sendiri ya dan didukung juga oleh lingkungan sekitar yang emang mendukung kamu untuk mencoba?</p> <p>C: He'em, betul.</p>	
<p>P: Berarti kamu ini berani untuk... –apakah setelah kamu ikut leadership development kamu itu tumbuh menjadi orang yang berani menerima tantangan atau emang sebelumnya itu emang udah ada gitu, kayak udah bisa nerima tantangan ada nggak perbedaan sebelum dan sesudahnya?</p> <p>C: Perbedaannya sebenarnya nggak begitu kentara sih kalau yang menerima tantangan Itu karena dari sebelumnya aku mau untuk nggak terus berdiam di zona nyamanku gitu jadi kayak lama-lama di zona nyaman tuh nggak nyaman buat aku jadi cobain hal baru cobain pelajaran baru kayak gitu di situ <i>challenging</i>-nya eeem mungkin agak sedikit di validasi aja sih ketika di Beswan kalauya udah kamu kalau mau ya harus coba coba untuk keluar dari zona nyaman jadi dari situ kayak hmm apa ya, <i>challenge</i> aku tuh rasa yang dulunya emang udah ada terus kayak semakin di validasi di situ kayak gitu.</p> <p>P: Berarti semakin ada perkembangan lah ya?</p> <p>C: He'em.</p>	
<p>P: Kalau untuk pendapat kamu nih ketika kamu dihadapin satu rintangan ada nggak dari hasil mentoring dari Djarum nih Djarum Beasiswa Plus yang memberikan suatu <i>output</i> untuk kamu menangani suatu masalah semacam problem solvingnya gitu dari materi-materi yang udah kamu dapat di LD.</p> <p>C: Kalau dari spesifik di LD itu problem solving tuh lebih ke ini sih <i>desain thinking</i> yang waktu itu dimana kita apa ya <i>outcoming fear</i> terus habis itu kita ngelihat dari masalah apa yang kita punya tuh jangan langsung digerutuin dulu tapi ditanyain dulu masalahnya apa terus solusi yang perlu kita perbuat tuh apa walaupun ketika di LD itu nggak</p>	

<p>dibicarakan spesifik solusi yang harus dilakukan ini ini ini, tapi kayak kerangkanya tuh dibikin di situ gitu jadi ada aja di situ di LD.</p> <p>P: Dan itu kamu terapin ke setelah setelah LD?</p> <p>C: Aku terapin.</p>	
<p>P: Kalau misal hmm di leadership development nih kira-kira dari kamu ya pengalaman kamu aja dari leadership development itu mendorong hasil dari LD itu mendorong kamu untuk terus mencoba hal-hal baru? Makin mendorong atau ya udah ada sebelumnya?</p> <p>C: Semakin mendorong aku sih.</p>	
<p>P: Kalau untuk dari sisi memberikan semangat berkompetisi itu kamu dapetin nggak setelah dari writing competition atau mungkin dari pas LD kan juga ada kompetisinya ya presentation itu?</p> <p>C: Kalau semangat untuk berkompetisi di LD itu ada tapi nggak begitu nggak begitu apa ya kayak gak begitu yang menggebu-gebu banget gitu cuman dari situ kayak oh ya aware aja baru aware aja terus baru mengimplementasikan bangetnya tuh ketika Dream Fest kemarin malah karena aku ngerasa kalau emang vibes orang-orang biasanya tuh kayak gini ya gitu kayak yang mau buat berkompetisi gitu kan, jadi dari situ aku kayak yaudah emang life is for competing other people (tertawa), jadi kayaknya emang dari situ baru baru benar-benar terpupuk rasa kompetitif sih yang pas waktu Dream Fest pas kemarin dan karena sempat lost juga kan eem kita dari LD terus dari LD itu enggak ada apa ya yang kegiatan yang dilaksanakan secara beruntun kayak gitu lagi ya kan dari LD itu kayak udah hilang terus habis itu baru ada lagi pas waktu di closing National building itu di situ sempat sempat kayak ya udah materi LD kemarin tuh kayak tanya eee memang materinya diimplementasikan tapi untuk rasa yang benar-benar kompetitif yang tertancapkan gitu tuh enggak begitu tuh kayak gitu sih kalau yang waktu kemarin.</p>	

P: Oke kalau Nation Building nih, Nation Building itu kan singkat banget Ya cuman 2 jam dan lumayan sendu juga ya di akhir-akhir, tapi di sana itu ngebahas tentang komunitas eh orang-orang tuh berani mencoba membuat suatu gebrakan baru dari Nation building itu ya dikasih sharing-sharing itu ada output yang kamu benar-benar dapatkan di sana dari segi soft skill-nya dan wawasan buat kamu sendiri yang bisa diceritain?

C: Hem okey, aku yang sebenarnya waktu Nation building kemarin yang paling berkesan buat aku ketika kita ketemu sama Prof. Renald Kasali, nah itu benar-benar itu nya yang strawberry Generation tris ten wors yang bikin kita Toxic gitu kan dan Ten Toxic Words yang insecurities dan lain sebagainya aku dapetnya dari situ sih, tapi dari yang ketiga narasumber lain itu aku ngerasanya boring gak tau kenapa (tertawa). Tapi aku ngerasanya boring gitu, kayak gini kok sama aja kayak yang waktu kemarin di Talk Show ya kayak Talk Show biasa gitu pada umumnya gitu jadi kayak masih belum begitu Itu sih tapi yang pas waktu di bagian yang Prof Renald Kasali ngasih presentasi iitu cukup ngena buat aku.

P: Kamu berarti ini ya kenanya tuh di sesi materi-materinya?

C: He'em.

P: Kalau hmm pas –oh ya sorry, pas bagian LD itu kan kalau misalnya kamu sempat bertanya ya kamu itu kamu tuh bertanya tuh sebelumnya kayak ada rasa takut-takut gitu kah atau justru karena materinya ngedorong materinya kan tentang mendorong kita kan justru karena materi itu kamu langsung nanya dia nanya gitu itu gimana tuh proses kamu menuju bertanya itu?

C: Em proses aku menuju bertanya bener aku takut dulu karena aku takut kalau pertanyaan aku dianggap pertanyaan bodoh gitu kan kamu ngapain nanya gitu kan katanya kayak gitu doang nggak usah nanya kayak gitu kan takutnya itu kayak gitu gitu tapi aku balik lagi mikir kayak gini bisa ditanyain secara langsung kayak gitu kan, jadi akhirnya aku nanya deh berani nanya di situ, tapi proses buat berani itu ya ada maju mundurnya gitu loh Git, kayak gitu terus akhirnya eee dapat *chance* gitu kan dari dari host-nya buat ngomong jadi udah akhirnya aku tanyain aja kayak gitu.

P: Berarti tetap ada keraguan dulu ya di awal karena takut. Nah, kalau yang untuk NB tadi kan kau bilang katanya materinya tuh kena, kena di sini tuh maksudnya kayak gimana?

C: Kayak relate gitu sih lebih ke relate aja yang waktu kemarin tuh waktu NB tuh, yang ten toxic words itu sampai Prof Renald tuh bilang kalau anak-anak zaman sekarang tuh banyak banget yang insecure belum apa-apa udah insecure belum apa-apa udah nggak mau nyoba, baru nyoba sedikit alah keok, gitu kan, trus eem kayak penyok-penyok gimana gitu kan, nangis kayak gitu nah di situ aku kayak ngerasa “Oh iya ya kenapa ya kita insecure padahal potensi kita tuh mungkin lebih dari insecurities kita, yang membesarkan rasa takut kita tuh ya itu cerita kita sendiri enggak mau coba enggak mau ngelakuin hal-hal yang emang benar-benar baik buat kita” kayak gitu. Dari situ aku “Kayaknya iya deh enggak usah ini deh enggak usah mikirin memvalidasi insecurities terus-terusan. Insecure itu boleh tapi jangan membandingkan diri kita sama apa yang kita insecurein sama orang luar gitu dan meng-insecure kan diri kita sama pihak luar kayak gitu. Jadi itu kayak belajar buat mungkin pembandingnya diganti kali ya jangan ke orang lain tapi ke diri aku yang sebelumnya kayak gitu jadi waktu mau nyoba atau apa either untuk menaklukkan sesuatu demi challenge diri kita sendiri lebih baik daripada diri kita sebelumnya itu kayak way better gitu dan ngerasa lebih tenang gitu sih.

P: Berarti kamu memang outputnya itu justru lebih berasa dikasih materi dibandingkan Talk Show?

C: He'em, he'em.

P: Okey, nah kalau untuk sebagai seorang pemimpin kamu itu dapat nggak output dari LD tentang kepemimpinan? Materinya Pak James Gwee tentang komunikasi dan visi misi.

C: Aku dapat sih di materinya Pak James Gwee, karena sebelumnya aku ngerasa kalau suatu kepemimpinan tuh hanya sebatas untuk mengayomi dan men-create visi aja. Mengayomi dan men-create visi. Waktu create visi kita udah deliver, mentorin nih anak-anak kita gitu kan istilahnya kayak member kita gitu member kita untuk gimana perjalanannya gitu doang, tapi di situ ternyata ada sesi yang bilang kalau motivasi untuk member kerja itu penting loh jadi kita sebagai kita sebagai leader itu harus bisa memotivasi penting kita supaya kita tuh bisa sampai ke visi yang kita tuju. Nah waktu itu sebelum tahu itu aku belum memotivasi apa-apa gitu apa motivasi teman-teman aku mau

ngelakuin visi yang aku punya tapi aku nggak ngasih dalam bentuk entah itu word, entah itu afection, aku belum ngasih itu, jadi mungkin belum terasa. Nah di situ aku mau coba terapin yang motivation itu di lingkungan aku yang sekarang walaupun aku bukan *literally directing leader* tapi aku di situ ada sisi di mana aku yang ngatur salah satu sistem jadi kayaknya emang aku harus mencoba menerapkan itu di sini, gitu sih Git.

P: Itu udah pernah kamu terapin atau masih rencana-rencana?

C: Aku terapin motivation itu udah sih kemarin sempat aku terapin karena suasana yang tergambar waktu kemarin itu emang agak bersih tegang karena sedikit apa ya ada perseteruan bentrok sedikit gitu kan gimana kita sebagai seorang leader kan kita bisa menemani kita bisa ngasih saran solusi terus bisa memotivasi supaya kita bisa tetep on the track kayak gitu kan, tujuan kita ke sana loh. Nah di situ aku merasa ada otoritas untuk bilang ayolah... kayak gitu jangan jangan kayak gini doang tapi ada sesuatu yang kita bisa lakukan terus kayaknya kita kalau mau komunikasikan dengan lebih baik lagi hal-hal kayak gini bisa dibicarakan dengan biasa aja gitu kan. Terus memotivasi buat ke menu menuju visi itu tuh lebih ke caranya ayo kita bareng-bareng aja gitu ngelakuin ngelakuin hal ini Ini juga pasti selesai kok kayak gitu lebih kemenangan kan ya kayak gitu.

P: Menenangkan dan merangkul. Nah kalau pas Project presentation itu kan kamu dapat di bidang sosial dan budaya. Nah, kita di LD diajarin untuk berpikir kritis terus juga memberikan solusi atas suatu permasalahan. Nah dari LD itu ada nggak sih kontribusi LD ke kamu ketika Project presentation di bidang sosial dan budaya itu?

C: Waktu sosial budaya aku tuh sama Joce, sama S, terus kayaknya aku lebih ke mencari materinya sih yang dari LD yang critical thinkingnya itu loh karena sebelumnya aku nggak into the topik banget yang pembangunan ibukota baru gitu kan terus di kota sana yang mana aku nggak tahu gimana kondisinya terus di situ kayak dari critical thinking itu aku diajarkan untuk coba deh kamu cari referensi, coba deh kamu mau baca, coba deh kamu cari resources yang emang ada segala-galanya terus kamu kembangin dari resources itu opininya apa yang kamu punya kayak gitu. Jadi di situ aku coba buat mencari-cari itu sih yang nyari YouTube dari materi YouTube terus dari artikel-artikel yang ada kayak gitu.

<p>P: Nah kalau untuk di LD juga ngebahas tentang growth mindset. Tentang growth mindset ini, kamu merasa gak ada perubahan kamu jadi lebih peka, jadi lebih terbuka gitu ketika dapet LD tentang growth mindset itu?</p> <p>C: Dari materi growth mindset dari materi itu aku ngerasanya masih kurang jadi aku beli buku lagi tentang mindset untuk mempelajari tentang growth mindset itu sendiri. Nah salah satu pemantik untuk mempelajari itu kan dari LD itu ya jadi aku rasa emang ini banget sih benar-benar di aku tuh dapat banget buat ayo kamu mau belajar lagi buat coba pelajari.</p>	
<p>P: Okey, kalau misalkan dari kamu sendiri selama ikut LD Project presentation sampai ke nation building itu ada nggak kekurangan yang terjadi selama program pelatihan entah itu yang kamu alami atau emang secara teknis dari sana, dari Djarum?</p> <p>C: Waktu itu aku sedikit merasa apa ya kurang itu tuh ketepatan waktu dalam memulai acara sih karena kan waktu kemarin tuh dijanjikan untuk mulai jam sekian tapi ternyata nggak mulai jam sekian banget gitu entah itu telat 15 menit atau 20 menit yang ada gangguan teknis dari sana atau gimana gitu itu kayak cukup bikin aku nunggu yang mana emang udah dijadwalkan di plot gitu ada kegiatan ini yang harus dikerjakan dan kegiatan ini maksudnya jadi agak sedikit terhambat di situ cuman enggak begitu besar ya it's oke dan waktu itu sempat aku tuh lagi LD yang bagian presentation eee bukan presentation, public speaking yang materi public speaking itu di rumah aku tuh mati lampu jadi kendalanya waktu kemarin aku harus pindah ke rumah tanteku buat dapetin listrik sama wi-fi gitu sih.</p>	
<p>P: Berarti kendalanya yang pertama dari ketepatan waktu di sana jarumnya sama yang kedua emang kendala internal ya yang salah mati lampu. Kalau untuk kelebihanannya dari program LD dan khususnya untuk LD dan Nation building itu kelebihanannya apa menurutmu yang kamu rasakan?</p> <p>C: Menurutku kelebihanannya untuk kelas online ya ini tuh aku ngerasanya bukan kayak kelas online web mentoring pada umumnya gitu loh itu salah satu kelebihan yang diberikan oleh Djarum itu kayak menunjukkan jati diri ini kita pemberi beasiswa kamu tuh selayak ini loh buat kamu dapetin materi gitu yang benar-benar proper... host-nya berdiri ngasih pointer kayaknya kita ngelihat guru Eh ngelihat dosen yang lagi ngajar terus kita ngelihat benar-benar whole</p>	

<p>gaya bahasa mereka gitu dari bahasa tubuh dan cara penyampaian itu benar-benar di apa ya di tata sama Djarum sedemikian rupa sehingga terlihat baik kayak gitu di depan kita yang jadi ya rasanya itu keren banget sih dari pas LD sampai nation building ini pun juga kayak gitu kan.</p>	
<p>P: Berarti kesan kamu selama mengikuti program pelatihan soft skill ini apa?</p> <p>C: Kesanku walaupun online tapi cukup keren dan dari dari yang udah ada nih dari yang udah diberikan itu benar-benar buat aku ya benar-benar bisa ngebikin aku yang mau tetap termotivasi gitu loh even emang lagi ada di keadaan sulit gitu ya, tapi tetep aja ada suntingan entang itu kepikiran waktu Kak Galuh bilang buat mau terus mencoba dalam atau coba positif aja ketika ngelakuin ketika ngadepin masalah walaupun pasti masalah itu negatif ya ada hal-hal yang itu tapi ada positif yang bisa diambil sangat berkesan buat aku.</p>	
<p>P: Dari semua yang udah kamu ceritain tadi ya dari pertanyaan-pertanyaanku juga berarti soft skill. apakah soft skill dari pelatihan soft skill dari Djarum Beasiswa Plus sini mengembangkan soft skill yang udah kamu punya atau justru memberikan soft skill yang baru? Mungkin bisa dijelaskan.</p> <p>C: Mengembangkan dan juga... mengembangkan ya mengembangkan dan juga mempertajam yang udah ada kayak gitu. Di situ aku ngerasa kalau sebelumnya aku di organisasi dapat ada itu aku dapat dari penafsiranku sendiri dan ketika aku ada di Beswan, dari penafsiran itu kayak dikasih tahu kalau oh ini loh yang bener kayak gitu di situ jadi dari situ aku merasa kalau eee adanya Beswan Djarum adanya beasiswa Djarum kayak gitu buat aku ini sih apa namanya berkesan dan cukup mengembangkan soft skill ku kayak gitu.</p>	

Lampiran V (3): Transkrip Wawancara Informan 2

Narasumber : I Gusti Agung Ayu Ketut Anggani
Usia : 21
Jabatan : Beswan Djarum 2021/2022
Universitas : Universitas Jendral Achmad Yani - HI 2019
Status : Informan
P : Peneliti
A : Informan

Pertanyaan	Keterangan
<p>P: Hai Gi, kenalin aku Cintia Gita, aku dari Universitas Nasional jurusan Ilmu Komunikasi. Di sini aku sedang menjalankan skripsi yang judulnya “Implementasi Program CSR Djarum Beasiswa Plus dalam Mengembangkan Soft Skill Beswan Djarum 2021/2022”. Nah, sedikit tentang workflownya, aku mau tau nih workflow program associate djarum, pembinamu Kak Sandy, tapi gimana sih menyusun program-program ini untuk memberikan soft skill ke beswan. Kalau dari Beswannya ini, aku mau tau gimana apakah yang dibuat program associate dan tim itu bisa diterima oleh Beswan. Jadi di sini aku mau tanya seputar tentang pengalaman-pengalaman kamu aja sih selama ikut LD dan NB.</p>	
<p>P: Nah, sebelumnya kamu pernah gak ikut pelatihan program soft skill di tempat lain selain di Djarum?</p> <p>A: Kalau yang spesifik kayak <i>Leadership Development</i> yang benar-benar pelatihan <i>course</i> gitu baru di Beswan sih so far.</p> <p>P: Berarti yang Beswan kemarin itu pengalaman pertama buat kamu ya?</p>	

<p>A: Iya karena yang lainnya program-program yang sebentar yang camp dikit-dikit tipis-tipis itu ada. Ya, cuman kalau untuk yang tertata dengan narasumber yang keren-keren itu baru di beswan sih so far.</p>	
<p>P: Nah, mumpung masih pertama kali nih buat kamu kemarin itu kan di LD itu diadainya 4 hari. Nah dari kamu itu gimana dapat nggak <i>output</i> materinya di waktu yang sepadat itu?</p> <p>A: Untuk Kalau ngomongin soal <i>output</i> materi itu dapat di aku dapat walaupun memang walaupun dari kendala dan situasinya mungkin kalau aku pribadi itu lebih ke pegal duduk aja dan syukurnya selama LD itu lingkungan aku mendukung kayak kondusif gitu nggak ada kayak yang berisik banyak distraksi yang bikin aku terlalu nggak fokus sama materinya. Lumayan bikin exhausted dikit sih apalagi untuk teman-teman yang punya masalah jaringan kayak temen aku yang punya masalah jaringan di beberapa materi ada yang kepotong kayak gitu memang lumayan mengganggu, tapi kalau untuk <i>output</i> karena aku berusaha untuk mendapatkan materinya dengan mencatat juga jadi dapat sih di aku.</p>	<p>Waktu pelaksanaan</p>
<p>P: Ngomong-ngomong tentang soft skill menurut kamu seberapa penting sih soft skill itu buat kamu mungkin bisa diceritakan?</p> <p>A: Soft skill menurut aku penting banget apalagi kayak soal public speaking, critical thinking, yang kayak gitu itu bener-bener ngaruh bahkan dari kan biasanya sebelum sebelum LD gitu ya kita tahu itu mungkin prakteknya masih kurang dalam teorinya kayak trik-triknya kita belum tahu, terus <i>after</i> LD itu benar-benar aplikasi dari materi-materi dari narasumber Itu menurut aku eem ngena banget dan itu berasa ngasih impact ke hidup aku entah itu akademik atau non akademik. Jadi kalau dibilang penting atau enggak penting banget apalagi nge-boost confident lebih nge-boost menuangkan ide-ide yang ada di kepala kita yang tentunya banyak banget itu kan harus apa ada cara-cara tertentu biar gimana caranya ini keluar dan orang ngerti dan itu ngaruh banget. Apalagi pas aku kemarin magang di Kementerian itu berasa banget impactnya jadi penting banget.</p>	<p>Pentingnya soft skill.</p>

P: Nah dari Djarum Beasiswa Plus itu kan ngasih kita 5 soft skill utama ya yaitu ada grit, persistence, adaptasi, inisiatif, dan sosial and cultural awareness. Nah selain itu juga di LD itu ngajarin beswan skill ini menulis yang tadi kamu udah bilang menulis, menuangkan ide di dalam tulisan, mengkomunikasikan, dan meng-influence orang lain. Dari kamu sendiri ya dari tadi rangkaian dari menulis sampai menginfluence setelah kamu ikut LD kamu pernah nggak melakukannya di tempat lain? Mengimplementasikan itu yang udah kamu dapat di LD tapi diimplementasinya di tempat lain?

A: Pernah, pernah banget jadi kan setelah LD aku magang di Kementerian kebetulan Kementerian Hukum dan HAM Jakarta dan itu ilmu-ilmu yang aku dapat tentang menulis mengimplementasikan itu sangat-sangat membantu untuk memperbaiki tulisan aku terus memperbaiki susunan kata yang efektif, terus bagaimana aku menyampaikan ide itu, ke atasan-atasan itu sangat-sangat membantu dan apa menurut aku sangat meningkatkan efisiensi kerja gitu jadi lebih tertata, terus lebih nggak bingung kayak aku harus ngungkapin ini kayak gimana ya? Pakai cara yang kayak gimana ya? Cara menyampaikan yang benar dan baik aku menulis sesuai dengan kaidah yang berlaku. Jadi lebih *confidence* jujur, lebih *confidence*, lebih efisien lebih efektif juga terus mudah dimengerti sama orang lain gitu sih.

P: Nah ketika kamu udah mengkomunikasikan nih orang lain tuh ada nggak sih terpengaruh sama saran kamu ide kamu gitu? Mereka dari segi *influence* atau gimana mungkin bisa diceritain singkat.

A: Oke untuk segi *influence* kebetulan waktu itu ada ngadain acara seminar gitu yang ngundang tokoh-tokoh besar dan ada beberapa bisa dibilang kendala teknis dan itu harus ada solusi kan, dan kebetulan aku nge-*purpose* beberapa solusi ke atasan aku dan itu diterima dan oh ya semuanya setuju dengan ide yang aku *purpose* dan itu dilaksanakan di hari H dan syukurnya berjalan dengan baik. So far itu sih.

P: Berarti dari materi LD yang menulis sampai dengan meng-influence itu kamu menangkap dengan baik dan sudah melakukannya di tempat lain, salah satunya di tempat magang kamu di Kementerian.

A: He'em, iya.

Penerapan soft skill di tempat lain.

P: Nah kalau dari program Leadership Development, soft skill apa sih yang kamu dapat selama pelatihan soft skill itu? Mungkin bisa kamu ceritain kalau ada poin-poinnya bisa kamu sebutin.

(Di sini Agi ngiranya NB, jadi jawaban Agi adalah NB bukan LD)

A: Oke kalau untuk LD sebenarnya kan aku eem... karena mengisi acara, jadi pas acara berlangsung yang materi 3 itu sama bapak siapa sih namanya...

P: Sorry, yang Leadership Development.

A: Iya yang Leadership Development, kan ada 3 narasumber (Harusnya ini NB) yang komunitas dan satu lagi pak Renald Kasali. Nah, untuk di hari H nya sebenarnya kalau dari segi konten materi yang mereka sampaikan, itu beberapa udah disampaikan di briefing sebelumnya sama kayak yang penyanyi, terus sama yang lain itu udah disampein briefing beberapanya.

Nah yang aku dapatkan dari mereka itu khususnya itu bagaimana *break our limit*. Jadi bagaimana kita memperluas zona nyaman kita dan apa berusaha bagaimana kita menjadi eh memberikan manfaat ke sekitar kita bagaimanapun caranya karena apa aku ngeliat program-program kayak program Marsiajar terus programnya Kak Zalfa itu berangkat dari masalah anak muda alami. Jadi mereka hadir untuk membantu itu inspiratif banget, dan apalagi kelas belajarnya gratis juga jadi menurut aku itu suatu hal yang nggak bisa orang lakuin, tapi menurut aku sebenarnya bisa kita implementasiin di kehidupan kita masing-masing dalam cara yang berbeda-beda terus point lainnya yang aku dapat itu adaptif karena selama aku di sana selama apa ya selama karantina lah ya karantina hampir seminggu sekitar 3 sampai 4 hari ceweknya aku doang sendiri karena LO-nya dan teman duet aku itu laki-laki, LO ku laki-laki teman duetku laki-laki, Ka Sandy semua pembina laki-laki gitu. Jadi aku belajar bagaimana memposisikan diri. bagaimana kita apa melihat situasib bagaimana kita berinteraksi sama orang baru itu dalam waktu singkat itu. Aku senang bisa akrab dengan mereka dan aku merasa dari segi adaptif ini ber-*impact* juga ke kehidupan aku sehari-hari gitu. Jadi bagaimana kita bersikap, terus sopan itu itu kena banget ya aku. Terus yang lain itu poinnya apalagi ya lupa, apa ya, oh melihat suatu masalah sebagai suatu peluang jadi tidak membesar-besarkan masalah kata Pak Renald Kasali gitu

Soft skill NB yang didapatkan.

<p>kan beliau bilang kalau apa kita sebagai anak muda harus apa tidak membesar-besarkan masalah dan justru melihat itu sebagai potensi bukan potensi apa ya kesempatan yang kita ambil untuk mengembangkan sesuatu gitu sih.</p>	
<p>P: Oke itu kan dari Nation building ya pas kamu isi acara kalau misalkan dari pelatihan yang pertama leadership development itu gimana kan ada leadership 4 hari terus ada project presentation juga, itu soft skill yang kamu dapatkan di sana tuh apa dari materinya Kak Ami Kak Galuh Pak James? Mungkin bisa diceritain.</p> <p>A: Yang didapat kalau dari Project presentation itu apa bagaimana kita mendengarkan orang lain, kan kita kelompok ya, terus apa dengan latar belakang yang beda-beda entah itu dari suku atau latar, zona waktu ada yang dari beda-beda gitu, terus jurusannya juga beda-beda, tapi kita harus satu pikiran dengan tema yang kita garap. Itu di situ aku belajar banget gimana toleransi gimana kita menghargai orang dan bagaimana kita menyampaikan atau mengutarakan identitas secara apa ya, secara efektif dan mudah dimengerti juga gitu oleh teman-teman yang lain biar apa ide kita bisa disatuin untuk menjadi suatu Project gitu. Terus kalau poin-poin yang lain dari ini sih apa namanya kreativitas, kreativitas, bagaimana kita kita kan waktu itu <i>project</i>-nya tentang IKN tuh, IKN yang belum jadi ibukota beneran gitu. Jadi menurut aku seru karena kita seakan-akan bisa menjadi bagian dari pembangunan IKN itu sendiri dan kayak apa ya berkontribusi langsung sebagai apa penyumbang ide untuk masa depan ibu kota kita nanti gitu, jadi dalam proses <i>brainstorming</i>-nya untuk menemukan ide tersebut itu seru menurut aku karena sebelum jadi, yang apa yang kita jadi presentasiin itu sebelumnya banyak banget ide yang kayak loh ini kepikiran bikin program Ini program Ini nah itu nah itu keren banget menurut aku anak-anak Beswan keren kreatif semua dan aku salut juga sama itu sih.</p>	<p>Soft skill LD yang didapatkan.</p>
<p>P: Oke berarti tadi kamu udah jelasin intinya yang kamu dapatkan itu kebanyakan tentang ini ya adaptasi dan growth mindset ya lebih terbuka lebih menerima saran-saran dari orang lain juga.</p> <p>Dari segi tanggung jawab nih kamu kan udah dapat pelatihan artinya kamu udah dibekalin di LD ini dari materi-materi dan juga project presentation. Ada nggak sih rasa tanggung jawab yang semakin besar kayak “wah tanggung jawabku semakin besar nih udah dapat pembekalan terus selanjutnya apa nih?” Nah, mungkin kamu bisa ceritain kalau kamu mengalami itu.</p>	<p>Tanggung jawab setelah LD</p>

<p>A: Mengalami itu iya bahkan dari awal dapat beasiswa itu sebenarnya kayak dari sekitar aku tuh kayak “Ah masa anak Beswan kayak gini” nah aku takut kayak gitu selalu entah kenapa kayak ada sesuatu yang harus kita lakuin lebih terutama aku gitu, aku lakuin lebih untuk merepresentasikan Brswan itu sendiri kayak kan seperti yang kita tahu gitu kalau tag apa namanya label Beswan Djarum itu terus nempel sama kita kan. Nah itu apa menurut aku tanggung jawabnya jadi besar Iya karena ekspektasi orang otomatis menjadi lebih besar sama kita apalagi tahu kalau kita udah dapat pelatihan terus sering nih banyak yang nanya kayak kamu jadi Beswan Djarum ngasih apa ke Djarumnya gitu nah sering banget ditanyain kayak gitu nah itu juga jadi tanggung jawab eee yang bertambah menurut aku tapi eee takut Iya tapi aku eee sering ngelihat itu sebagai lebih ke motivasi kayak kayak aku bisa aku udah dapat ini aku aku bisa lebih dari aku versi aku yang sebelumnya gitu jadi eee aku ngelihat eh tanggung jawab itu yang aku pegang sebagai motivasi juga jadi enggak enggak bikin takut terus mundur ke belakang Tapi tetap maju ke depan gitu sih.</p>	
<p>P: Jadi kamu merasa juga sebagai tantangan yang positif ya. Kalau dari segi kepercayaan diri tadi kamu sempat nyinggung lebih percaya diri juga kan. Nah itu mungkin kamu bisa enggak sih ceritain awal mungkin sebelum kamu dapat materi sebelum kenal nih sama soft skill soft skill dari Djarum versus sesudah kamu dapatin itu. Mungkin ada satu contoh yang bisa diceritain.</p> <p>A: Contoh, contoh apa ya. Hmm, mungkin di di di di tempat magang sama di kuliah kali ya. Eem, apa, setelah.. Ini after LD ya?</p> <p>P: Iya, LD dulu.</p> <p>A: Oke, after LD, sebenarnya mostly udah aku ceritain tadi, tapi aku mau compact-in aja kayak soal confidence, yang tadinya aku sering mikir aduh ni orang takut ga ngerti maksud aku, aduh ni orang takut eem apa justru gak merhatiin aku. Setelah LD, aku tau nih tips and trick gimana caranya biar kita bisa nge-gain attention orang lain. Jadi, eem dari segi presentasi, atau misalnya ngomong biasa, diskusi biasa, itu eem lebih apa ya, lebih aku merasa lebih didengar karena dari segi artikulasi, tata bahasa, itu ke improve banget. Jadi aku merasa perubahan itu dengan melihat reaksi orang-orang juga dan itu of course bikin aku lebih confident lagi dari sebelumnya karena udah tau caranya, terus udah</p>	Kepercayaan diri

<p>kayak lebih ke gas aja lah, gitu. Jadi gak terlalu banyak mikirnya juga, tapi lebih ke banyak well prepare nya juga. Jadi, confident nya tetep naik.</p> <p>P: Improve yang tadi kamu bilang, dari cara artikulasi dan menyampaikan itu berarti berkembang, semakin berkembang itu karena sesudah LD?</p> <p>A: Iyaa.</p>	
<p>P: Nah, mengenai yang tadi kamu ceritain, adaptasi ya. Itu pas lagi NB atau mungkin di tempat baru di tempat magang. Nah kamu juga dapat nggak sih <i>point of view</i> baru tentang soft skill adaptasi ini dari materi LD atau NB kemarin dan itu gimana caranya kamu akhirnya beradaptasi di tempat baru?</p> <p>A: Oke, aku lupa ini materinya yang nyampein siapa Kak Ami atau siapa cuman itu tuh ngutarain soal bagaimana kita menghormati pendapat lain eh pendapat orang lain. Nah itu jadi walaupun sebelum LD aku memegang prinsip itu juga tapi setelah LD setelah dikasih tahu lalala lainnya gitu poin-poin yang lainnya itu aku jadikan sebagai pegangan untuk memposisikan diri aku sebagai orang lain. Jadi menurut aku itu salah satu kunci untuk kita beradaptasi karena ketika kita ingin beradaptasi dengan orang baru yang yang notabene belum kita kenal entah dia siapa asal-usulnya siapa selain dari sosial media mungkin atau kata orang doang nah ketika ketemu langsung eee ketika kita memposisikan jadi orang lain dan kita apa mengerti dan menghormati apa kata orang itu jadi jadi jadi pegangan aku untuk aku beradaptasi sehingga ketika aku mengaplikasikan itu aku bisa eee memposisikan diri aku sebagai eee apa ya orang yang bisa berbaur gitu di tengah lingkungan yang baru itu gitu jadi eee mungkin kayak contoh ada orang yang eee kebanyakan ngomong tapi ketika berbaur sama orang yang notabene banyak ngomong juga atau misalnya lebih senang bercerita kita berusaha mendengarkan dulu baru kita eee lanjut bercerita. Jadi kalian menghormati itu juga penting jadi eee itu sih yang menurut aku poin utama untuk eh bisa beradaptasi di lingkungan baru.</p>	Adaptasi
<p>P: Kalau gitu dari segi inisiatif nih inisiatif kan juga diberikan ya di dalam materi LD kemarin. Nah dari kedua materi dan essay dari kedua program pelatihan kemarin yang leadership development dan Nation Building dari segi inisiatif</p>	Inisiatif

<p>tuh ada nggak sih rasa inisiatif kamu tuh yang bertumbuh karena dari materinya, mungkin dari pengalaman kamu selama ikut program dan gimana bentuk inisiatif yang bertumbuh di diri kamu itu?</p> <p>A: Kalau inisiatif mungkin kalau secara umumnya mungkin gini ketika kita udah dapat materi di LD dan NB kita kan tahu apa yang mungkin selama ini menurut kita benar ternyata tidak, gitu, kita jadi tau itu terus tau hal-hal baru yang dari pengalaman teman-teman besan atau dari narasumber LD itu kita tahu bagaimana melakukan hal yang efektif dan yang benar itu bagaimana dan itu jadi acuan apa ya acuan untuk menjadi apa menjadi inisiatif, karena ketika kita melihat sesuatu yang menurut kita seharusnya tidak begitu kita langsung kayak set eee “jangan jangan gitu” gitu. Misal kayak eee waktu di tempat magang aku pernah ada lagi diskusi gitu antara anak magang dan mentor juga itu ada tuh yang nabrak apa namanya nabrak obrolan gitu eee di situ kita kayak bisa inisiatif langsung eee “Entar dulu ya” gitu “tunggu dulu yang lain berbicara” kayak gitu kan itu menurut aku salah satu inisiatif yang bisa apa me-apa mengembalikan situasi kondusif diskusi gitu.</p> <p>Jadi bisa berjalan secara rencana terus ide yang kan kita diajarin critical thinking dan melihat apa suatu masalah itu lebih kritis lebih lebih jangka panjang gitu bukan jangka pendek doang, nah itu <i>improve</i> yang berasa di aku ya karena lebih lebih sering mempertanyakan sesuatu dan kebetulan jurusan aku kan HI gitu jadi dari segi analisis tugas atau diskusi sama dosen itu juga berasa karena critical thinking kan semua dibutuhin semua jurusan tentu gitu, cuma kalau untuk di jurusan aku saat diskusi eh semacam kayak interaksi antar negara yang itu tuh kepakai banget karena kita jadi mempertanyakan sesuatu terus-menerus dan eee apa otomatis inisiatif dalam bertanya dan memberikan ide itu lebih banyak gitu daripada sebelumnya gitu.</p>	
<p>P: Oke, berarti dari inisiatif ini di hal-hal yang sederhana ya tapi ternyata itu dampaknya besar juga kalau itu nggak ada. Nah kalau misalkan di pengalaman LD itu kan salah satunya juga ngajarin tentang grit itu masuk di materi Kalau nggak salah materinya Kak Galuh tentang grit. Grit itu kan adalah ketika posisinya di mana kamu pas kamu gagal kamu nggak nyerah tapi kamu bangkit lagi gitun nah ada nggak sih pengalaman kamu ketika kamu gagal terus kamu akhirnya bangkit lagi gitu kamu nggak nyerah? tapi dirangkaian setelah LD.</p>	Grit

<p>A: Setelah LD ya, mungkin kalau cerita gagal gagal masuk magang kali ya, jadi sebelum magang di Kementerian tuh aku nyoba nge-<i>apply</i> beberapa tempat juga karena dateline kan aku semester 6 itu dateline ada dateline ininya kan kayak harus mulai magang bulan segini gitu dan itu sempat agak <i>desperate</i> karena teman-teman ada yang udah mulai tapi aku belum gitu, sempet ngerasa down juga, cuman <i>at the other side</i>, aku bersyukur ketemu teman-teman yang supportif dan “Ayo, Gi, enggak apa-apa bisa daftar lagi” atau eee entah kenapa <i>opportunity</i> itu datang gitu ke aku dan itu kayak “Oh ya udah kalau misalnya orang udah sampai sini dan kita masih di sini ya udah” gitu maksudnya orang-orang punya eee lainnya masing-masing dan eee punya apa perjuangan yang mungkin kita enggak lihat terus ya udah kita juga, jangan berharap perjuangan kita bakal diapresiasi sama orang lain. Jadi eee apa di situ aku eh mulai evaluasi kayak CV aku dibenerin terus eee apa namanya eee persiapan-persiapan magang-magangnya di lebih di <i>boost</i> lagi di percepat lagi jadi kayak lebih ke apa ya eee fokus ke diri aku aja dan orang-orang di sekitar aku yang supportif daripada mikirin orang-orang yang udah duluan gitu istilahnya, karena aku sadar hal itu tuh kayak enggak akan ada habisnya jadi daripada stuck di situ dan merasa gagal terus-menerus lebih baik eee evaluasi diri sendiri terus eee ya udah bangkit gitu.</p>	
<p>P: Pemikiranmu itu yang tadi kamu udah jelasin itu itu salah satunya karena kamu mendapatkan materi dari LD kah atau memang udah ya dari dulu udah biasa berpikir seperti itu?</p> <p>A: Eeem sebelum LD aku juga kadang mikir itu tapi <i>not gonna lie</i> kadang kita juga kan kalau down, down aja gitu terus kadang kita nggak kepikiran kan. Nah tapi setelah LD dan tahu yang namanya grit aku lumayan cari-cari tahu lagi soal grit walaupun sekarang udah agak lupa juga, cuman apa aku tertarik karena sebelum LD itu eh setelah LD itu aku lumayan cari nih kayak di YouTube grit ya bagaimana mengaplikasikan grit, bagaimana great mengubah hidup seseorang dan itu menurut aku <i>interesting</i> untuk kita aplikasiin di kehidupan sehari-hari makanya kayak aku berusaha lebih lebih apa ya <i>effort</i> istilahnya <i>effort</i> lebih untuk bikin <i>action plan in case</i> kalau misalnya aku eee gagal gitu jadi lebih siap dan lebih kayak oh grit tuh sebermanfaat ini ya gitu jadi setelah LD itu sih yang aku rasain.</p>	Grit
<p>P: Oke, kalau dari eem pengalaman di LD lagi nih untuk kan di LD juga melatih Beswan untuk berani menerima tantangan dan ngajarin Beswan untuk jadi pemimpin juga salah satunya itu di materinya Pak James. Ada enggak sih</p>	Leadership

perubahan yang kamu alami serta ikut leadership development? Mungkin kamu bisa ceritain ulang kalau misalnya udah ceritain tapi singkat nggak papa atau sebutin poin-poinnya nggak apa-apa.

A: Leadership sama menerima tantangan ya?

P: Ya.

A: Kalau menerima tantangan yang NB kemarin itu tantangan besar buat aku karena apa sebelumnya kan dikasih tahunya itu sebulan sebelum, sebulan sebelum hari H jadi kayak “aduh ini beneran nih?” gitu agak kaget juga dan karena ini skalanya nasional dan aku belum pernah ketemu teman-teman yang lain lah itu termasuk temen duet aku jadi itu termasuk tantangan besar cuman aku mikir hal-hal aku nge-distract ketakutan aku dengan hal-hal positif kayak ini kesempatan seumur hidup sekali terus ada kepercayaan yang aku eh yang orang kasih ke aku dan aku berarti aku bisa gitu aku percaya kemampuan aku tuh bisa memenuhi ekspektasi mereka gitu. Aku Aku nge-distraksi itu dengan berpikir seperti itu.

Untuk leadership sendiri sih mungkin di mimpin Project di kampus yang eee apa harus nge apa namanya koordinir teman-teman aku untuk ehm apa namanya merangkai suatu acara jadi eee itu ngaruh di aku leadership-nya karena selain itu juga salah satu tantangan baru tapi leadership itu sendiri kan ada selain ada teorinya tapi harus ada jam terbangnya juga jadi aku percaya kalau misalnya leadership itu tidak harus selalu sempurna tapi kita harus belajar di setiap pengalaman leadership yang kita punya gitu jadi *improvement* terus aja. Gitu. Itu sih, jadi lebih apa ya lebih percaya diri untuk *take every opportunity that comes*.

P: Oke, kalau pendapatmu tentang kan kalau jadi seorang pemimpin atau mungkin nggak harus pemimpin, kayak anggota jadi anggota pun biasanya itu dihadapin sama suatu rintangan ya. Nah gimana cara kamu ketika kamu menghadapi masalah itu mungkin menuju hampir gagal atau ada masalah yang terjadi di organisasi atau di individu pribadi pun itu kamu gimana cara menangani masalahnya?

<p>A: Waktu jadi leader di salah satu organisasi pernah waktu itu acaranya itu tadinya mau offline terus karena ada masalah perizinan kampus dan perizinan orang tua pesertanya itu nggak jadi offline, harus online. Otomatis itu menjadi apa perubahan besar divisii aku divisi acara karena semuanya harus ganti lah istilahnya gitu semuanya harus baru beradaptasi ke online dipindah dan cara aku mengatasi hal tersebut karena aku personally itu kerjanya lebih ke bisa bisa lebih mikir kalau misalnya semuanya itu udah ke terstruktur dulu gitu, jadi lebih daripada melihat semuanya sebagai masalah yang kayak “Wah berat sekali” gitu lebih ke eee di apa aku mem poin-poin apa yang harus aku ubah dan apa kondisi yang berubah gitu. Jadi ketika aku sudah menulis hal tersebut baru bisa step by step-nya untuk mengatasi perubahan tersebut dan syukurnya eh ketika aku menyampaikan ini ke anggota-anggotaku yang lain itu works jadi lebih apa ya ketika itu terstruktur dan ketika kita tenang menjalaninya sebagai leader itu ngaruh juga menurut aku ke yang lain karena yang lain ikut senang dan kayak “Oh iya eh untuk mengatasi masalah ini kita harus melakukan A atau melakukan b” gitu dan itu ee step by step-nya udah tersusun terencana gitu daripada daripada eh take action yang enggak enggak terencana dengan baik atau misalnya lebih ke asal-asalan tanpa ada dasar yang jelas itu lebih ke dibikin dasarnya dulu biar kitanya pun lebih tenang dalam menghadapinya gitu sih.</p>	
<p>P: Kamu lebih ke terstruktur ya untuk teks action-nya dan berarti mencoba untuk tenang juga ya nggak nggak dibawa suasana yang tiba-tiba keos gitu. Untuk kamu sendiri dari pelatihan <i>soft skill</i> dari Djarum Beasiswa Plus itu khususnya leadership development dan Nation building itu ada nggak sih dari dua program itu yang akhirnya mendorong kamu untuk mencoba hal-hal baru jadi kamu merasa terdorong atau enggak setelah ikut dua program itu?</p> <p>A: Eemm, apa ya (tertawa) kalau antara dua menurut aku agak nggak bisa dipilih ya karena menurut aku dua-duanya eeem itu ada butterfly efeknya sendiri buat aku sendiri buat aku pribadi. Eeem mungkin untuk mencoba hal barunya itu, jadi waktu setelah NB kan aku sempat bikin video di Instagram juga nah itu banyak tuh yang yang apa bilang katanya bagus videonya dan waktu kemarin ada acara alumni Beswan Bandung itu ditunjuk langsung sama Mas Akbar buat bikin dokumentasinya gitu aja kegiatan itu kayak walaupun aku selama kepanitiaan organisasi itu enggak pernah jadi PDD, tapi ya udah aku ambil aja gitu kayak eee ya udah berarti mereka percaya dong editing aku eee ya sesuai standar mereka lah gitu. Jadi aku ambil terus eem apa lagi ya kalau untuk hal-hal baru sih lebih ke karena aku ngerasa setelah LD dan NB aku makin banyak teman dari anak-anak Beswan jadi kayak apa ya aku enggak enggak ragu untuk apa namanya menjalin silaturahmi dengan teman-teman yang lain kayak dulu kan kalau sebelumnya</p>	<p>Motivasi</p>

<p>mungkin aku mikir kayak "aduh aku takut dikira cringe" atau dikira kepikiran so SKSD atau kayak gimana cuman setelah setelah 2 program itu kalau aku kayak ngerasa oh iya orang tuh macam-macam jadi kalau kita misalnya kita diem doang yang enggak bakal kejalain relasi dong, jadi kayak lebih ke yaitu adaptasinya itu sendiri sih ngaruh gitu. Jadi aku lebih <i>confident</i> dan berani mencoba hal-hal baru semacam itu dan collab gitu sama teman-teman beswan yang lain, gitu.</p>	
<p>P: Berarti salah satunya untuk mendorong kamu buat beradaptasi juga ya sama lingkungan di beswan. Nah, kamu ikut writing competition nggak?</p> <p>A: Ikut cuman nggak lolos (tertawa) regional sih.</p> <p>P: Oh oke, itu boleh diceritain nggak kenapa alasan kamu ikut writing competition? Apa yang mendorong kamu untuk ikut?</p> <p>A: Oke, itu kan itu sebenarnya kalau di itu sebenarnya kan nggak wajib ya nggak wajib banget dan dari regional aku juga nggak ada ancaman kayak kalau nggak ikut nanti nggak dapat gaji begitu. Cuman kalau untuk dorongan selain karena tanggung jawab, karena itu dari dari kayak "aku ngasih apa nih ke Djarum?" Kenapa nggak ada kesempatan kenapa enggak aku ambil aja gitu sekali lagi aku bisa itu jadi dorongan aku, dan dorongan yang lain aku pengen nge-aplikasiin mengaplikasiin ilmu-ilmu yang udah aku dapat dari LD ke eeem suatu karya tulis yang bisa mereka lihat gitu bukan di kuliah doang gitu. Walaupun aku sebenarnya <i>nothing to lose</i> juga pas ngerjain karena itu barengan magang jadi agak bentrok gitu ngerjainnya dan aku juga enggak ada konsol ke dosen karena eee beberapa kendala jadi eee ya udah aku mengerjakan di tengah eee deadline eee kerjaan magang yang lumayan padet juga, tapi emm kenapa aku tetap mengerjakan itu didorong dengan tanggung jawab dan eee apa rasa ingin mengimplementasikan ilmu yang sudah aku dapat itu karena aku merasa eee apa aku harus ikut dan aku harus menuangkan ide aku even eh apa eh even itu lolos atau enggak gitu, terserah gitu tapi aku eh bangga udah mencoba kesempatan gitu sih.</p>	<p>Writing Competition</p>

<p>P: Oke dan dari situ kan artinya kamu ikut kompetisi ya kamu udah mencoba untuk berkompetisi. Nah, dari pengalaman kamu ikut project presentation dan juga ikut writing competition itu dari ada nggak dorongan yang kamu dapat dari Djarum Beasiswa Plus untuk bikin kamu lebih semangat buat berkompetisi?</p> <p>A: Emmm ada, ada, karena mungkin di apa ya selama Beswan terutama project presentation dan waiting competition aku lihat yang judul-judul yang menang terus aku dengar teman-teman aku juga yang sampai nasional itu gimana, aku sadar kayak kenapa aku jadi semangat berkompetisi karena aku sadar di luar sana banyak banget yang lebih lebih lebih lebih dari kita. Jadi itu bikin aku lebih semangat untuk belajar lagi lebih semangat untuk kayak “Oh ini ada misal ada sesuatu yang tantangan baru” gitu yaudah gas aja gitu, eem aku bisa ngambil itu dan entah itu kompetisi eh lomba beneran atau misalnya menulis buku atau apa cuman kayak ya udah kita bisa belajar dari situ ya udah belajar aja karena kalau misalnya ya kita enggak dapat apa-apa gitu kan. Emm mending kalah daripada enggak nyobain gitu kan gitu jadi eee untuk untuk eee dorongan lebih semangat ya semangat karena jujur anak-anak Beswan di luar sana kayak keren-keren parah sih dan semuanya tuh walaupun beda-beda beda-beda jurusan aku lihat ada kesamaannya sendiri gitu terutama di regional aku gitu yang udah pernah ketemu langsung kayak anak-anaknya tuh benar-benar bukan ambis yang toxic menurut aku, tapi ambis yang kayak apa ya sangat-sangat <i>interest</i> akan sesuatu hal yang baru untuk yang menurut aku itu sebagai modal yang mungkin enggak semua orang punya gitu jadi aku eee kalau dengan hal itu dan aku juga jadi lebih semangat gitu.</p>	<p>Motivasi</p>
<p>P: Dari Djarum Beasiswa Plus ini pas kamu hadir sebagai seorang leader ya seorang leader di manapun entah itu di pas lagi project presentation atau mungkin sesudahnya di organisasi di lingkungan sekitar itu gimana cara kamu memahami orang-orang yang kamu Pimpin?</p> <p>A: Oke untuk memahami orang yang aku pimpin mungkin kalau di project presentation eem aku bukan pemimpinnya, sebenarnya bukan ketuanya cuman menurut aku di sama project presentation itu semuanya ketua gitu, menurut aku dan cara aku memahami orang baru yang ketemu online terus harus kerjasama terus gimana-gimana menurut aku, aku suka nilai dari <i>first impression</i> sama dari grup sih. Jadi bagaimana dia apa kalau misalnya ditanya ada kan ada tipe yang “Terserah, aku ngikut”, tapi ada juga yang mengutarakan pendapatnya dengan lantang dan percaya diri ada, terus ada juga yang keras kepala dan pengen banget idenya diikutin ada yang kayak “Oh oke itu</p>	<p>Empati</p>

<p>bagus lebih bagus dari ide aku oke ambil” gitu ada yang kayak gitu, dan eem menurut aku hal-hal kecil seperti ini bisa eee membuat aku lebih mengenal orang yang aku pimpin lebih baik karena ee apa ya aku melihat itu sebagai cerminan dia sendiri sih gitu. Jadi dengan hal tersebut aku bisa menyesuaikan apa tugas yang aku berikan gitu misal eee ketika aku tahu dia sibuk dan jarang datang Jadi aku kasih tugasnya lebih sedikit gitu atau yang tugas yang lebih umum gitu daripada yang krusial yang benar-benar harus ikut diskusi dari awal sampai akhir kayak gitu, jadi lebih eee apa ya itu berpengaruhnya ke pembagian tugas begitupun di organisasi ada yang ada yang kreatif parah itu di eem tugas yang bikin games misalnya atau eh yang kritis atau misalnya suka nulis doang jadinya bikin SOP gitu jadi lebih menyesuaikan di situ jadi ee dari situ sih aku mengenal eee orang yang aku pimpin.</p>	
<p>P: Nah, oke, dari tadi kan juga di kamu sempat nyebut ya di awal wawancara kita itu tentang critical thinking. Nah eem di pelatihan yang udah berlalu nih di LD atau NB kemarin itu... Sebentarn ya... Itu gimana kamu mengimplementasikan critical thinking yang udah kamu dapat ke kehidupan khususnya mungkin di bidang sosial dan budaya itu ada nggak pengalaman kamu di situ jadi lebih aware mungkin ke sosial dan budaya?</p> <p>A: Sosial budaya ya, bentar apa ya, critical thinking soal sosial sih mungkin lebih ke apa ya awareness terhadap sekitar itu lebih kencang gitu, maksudnya lebih apa ya lebih lebih nggak bodo amat dari sebelumnya gitu mungkin ya kayak mungkin contohnya misal lagi pulang jalan kaki ini contoh kecil ya menurut aku. Contoh kecil jalan-jalan kaki terus ada sampah numpuk di pemukiman kayak entah aja kepikiran kayak kenapa ya ini bisa dijadiin tempat sampah padahal ini jalan gitu terus gimana ya cara biar enggak kayak gitu tuh Tenang mikirin possible solutionnya walaupun kayak mungkin saat itu aku tidak punya wadah untuk mengutarakan ide-ide tersebut gitu, tapi menurut aku hal-hal kecil yang simpel kayak lagi naik motor atau jalan kaki terus menemukan sesuatu hal yang menurut kita anomali di jalan dan kita memikirkan hal tersebut Itu menurut aku jadi apa ya pemanasan otak untuk eee ketika hal yang menuntut kita untuk berpikir kritis itu terjadi gitu jadi lebih ke awareness terhadap sekitarnya lebih peka dan lebih eee berpengaruh eee tentang berpengaruh ke kehidupan sehari-harinya yaitu tadi ketika kita menghadapi hal-hal yang benar-benar kita untuk berpikir kritis kita enggak akan kaget gitu dengan hal tersebut begitu sih kalau dari sosial kalau dari budaya aku bingung juga apa ya (tertawa).</p> <p>P: Oke, gak apa-apa.</p>	<p>Sosial dan Budaya Awareness</p>

P: Eem, di pelatihan juga ngajarin kita tentang untuk lebih peka dan memiliki *growth* mindset nah Kamu ngerasa nggak ada perubahan dari kepekaan kamu atau cara berpikir kamu sesudah mengikuti rangkaian dua pelatihan Djarum?

A: Eeem, *growth mindset* ya ada perubahan dari pola pikir, iya banget, karena ya itu tadi ketika apa ya aku selalu merasa kalau setiap ketemu orang baru selalu ada nilai dan alasan kenapa aku ketemu orang itu gitu *even* itu *online* atau enggak, tapi aku selalu belajar sesuatu dari orang lain gitu selain kita tahu ternyata orang itu macam-macam jenisnya macam-macam pola pikirnya tapi ketika kita bertukar pikiran bukan apa syukurnya aku nggak kayak dulu dulu lagi mungkin pas SMA atau SMP gitu yang apa ya lebih ke aku ngerasa bener gitu Ya biasalah masih masih masa puber gitu, tapi setelah pelatihan-pelatihan hal-hal pola pikir seperti itu lebih matang di aku karena ketika kita menghadapi pola pikir yang berbeda sama kita aku ngerasa itu bukan sebagai ancaman pola pikir yang aku pegang gitu aku tidak melihat itu sebagai ancaman lagi tapi sebagai *insight* baru yang mungkin bisa meng-*improve* kalau pikir yang sudah aku punya gitu. Jadi kalau untuk segi pola pikir jadi lebih matang terus lebih ee apa ya lebih menurut aku bisa jadi *improvement* juga setelah pelatihan dan lebih ee apa ya menambah wawasan jadi ketika wawasan kita luas. Aku percaya kalau eee pola pikir kita juga semakin berubah dan semakin bertingkat karena eee kayak yang kita tahu juga dunia berubah, semua lingkungan kita juga berubah ee tahun demi tahun, jadi itu berguna sih. Jadi bukan pola pikir menurut aku lain apa berbeda sama prinsip itu jadi kita punya prinsip yang mantap yang kita pegang, tapi pola pikir bisa aja berubah tanpa eh apa me- keluar dari prinsip yang kita pegang itu sendiri jadi eee dampaknya di aku itu tidak melihat pola pikir yang berbeda sebagai ancaman justru jadi masukan jadi aku senang suka tukar-tukar pikiran sama orang juga sih.

P: Lebih terbuka ya?

A: Iya

P: Nah ini pas banget ya waktunya kayaknya ini udah terakhir. Dari program-program yang udah berjalan ya LD dan NB kemarin kelebihan yang kamu rasakan selama program itu apa? Walaupun kelasnya kan online ya.

Kelebihan

A: Kelebihan LD NB?

P: Iya.

A: Kelebihan, kalau kelebihan LD dari segi materi menurut aku keren dan apa narasumbernya pun *prestigious* semua jadi lebih ke ngeboost kita untuk lebih merhatiin materinya mungkin, mungkin enggak untuk semua orang mungkin ada yang boring juga kalau misalnya enggak tertarik cuma menurut aku usaha jarum untuk menyediakan platform tersebut untuk materi kita yang mungkin ada orang-orang yang kaya sama aja kayak webinar dong Tapi menurut aku enggak gitu karena interaktif gitu jadi aku suka, dari dari LD gitu.

Terus dari NB eh kelebihannya mungkin karena aku tidak memposisikan diri sebagai yang online ya jadi karena kebetulan aku offline menurut aku ketika aku tahu di belakang layarnya mereka bagaimana itu menurut aku aku justru sangat-sangat mengapresiasi hal tersebut dari proses mereka merancang merancang apa ee sistematika acaranya terus eee kemarin kan pakai green screen gitu nah itu juga lama prosesnya dan menurut aku itu effort-nya keren banget untuk keluar dari istilahnya zona nyaman yang ya udah di studio kayak tahun kemarin gitu, menurut aku itu keren dan eee dari dua event ini menurut aku eee apa kenapa aku bilang keren karena eh menurut aku sangat ada banget *improvement*-nya dari eh yang tahun lalu gitu walaupun sama-sama online jadi eh ketika eh hal-hal tersebut terus dievaluasi karena aku tahu juga dari pembina dari directornya mereka bilang kayak ada eee apa mereka tuhingin membawa sesuatu yang baru ke angkatan kita yang sekarang karena eh berangkat dari beberapa kendala dan masalah yang tahun kemarin. Jadi dari evaluasi tersebut aku selalu banget eee dengan hal-hal tersebut yang menurut aku menjadi kelebihan. Walaupun di tengah pelaksanaannya masih ada aja pasti kendala atau masalah atau kekurangan yang lain atau misalnya dari segi peserta yang misalnya enggak bisa masuk atau misalnya ada yang salah room atau kayak gimana gitu menurut aku itu masih bisa ditoleransi dan eee secara materi menurut aku pas sih.

Dan oh iya kemarin itu pas NB kenapa tadi yang diundang itu biasanya angkatan kita itu juga hasil dari suatu evaluasi Djarum karena yang tahun kemarin itu kan narasumbernya yang Beswan angkatan tua gitu ya, angkatan tua. Nah itu tuh lebih eh apa ya mereka berusaha untuk nge-*gain attention* kita lebih dengan membawa eee anak Beswan seumuran

<p>kita gitu 36 masih 37 gitu yang bisa bikin kita lebih semangat untuk eee melakukan sesuatu inovasi yang baru gitu yang ber-<i>impact</i> juga sama sekitar kita jadi aku eh menganggap itu satu kelebihan sih.</p>	
<p>P: Oke kalau untuk kekurangannya yang terjadi selama masa program pelatihan ada nggak?</p> <p>A: Kekurangan ya kalau kekurangan mungkin ya itu sih mungkin dari segi waktu bisa lebih diatur-aturlagi biar gimana caranya kita bisa fokus sampai akhir gitu biar nggak capek duduk mungkin atau kemarin juga aku dengar ada yang apa istilahnya Djarum nggak punya solusi untuk teman-teman kita yang di Papua yang benar-benar nggak ada sinyal yang bahkan udah sampai ngadain LD-nya di tengah sawah gitu, nyari sinyal yang kayak gitu tuh menurut aku jadi suatu kelemahan yang mungkin jika hal-hal tersebut terjadi bisa diakalin lagi apakah waktunya yang disesuaikan atau misalnya eee apa namanya keringanan keringanan apa gitu yang walaupun misalnya mereka nggak ikut tapi eee nilai-nilainya tetap dapat gitu mungkin yang gitu-gitu sih.</p>	<p>Kekurangan</p>
<p>P: Terakhir nih berarti dari apakah pengalaman yang kamu dapat selama materi LD, Project presentation hingga ke nation building kamu terpilih menjadi berkontribusi juga di sana itu apakah semua yang diberikan Djarum itu berhasil mengembangkan potensi sosial yang ada di kamu?</p> <p>G: Menurut aku jika berbicara cara mengembangkan sosial yang aku punya, iya berhasil.</p> <p>P: Oke selain mengembangkan ini nggak yang kamu dapat tuh hal yang baru juga atau sudah ada sebelumnya?</p> <p>A: Baik yang udah ada sebelumnya lebih matang lagi dan membuka apa apa ya istilahnya skill-skill baru mungkin ya yang bisa lebih mendukung soft skill yang aku punya sebelumnya gitu jadi lebih grow, gitu.</p>	

Lampiran V (4): Transkrip Wawancara Informan 3

Narasumber : Ares Wahyu Triadi
Usia : 21
Jabatan : Beswan Djarum 2021/2022
Universitas : Universitas Nasional - Administrasi Publik 2019
Status : Informan
P : Peneliti
A : Informan

Pertanyaan	Keterangan
<p>P: Hallo Ares, perkenalkan aku Cintia Gita dari Universitas Nasional, saat ini aku lagi skripsi yang judulnya itu Implementasi Program CSR Djarum Beasiswa Plus dalam Mengembangkan Soft Skill Beswan Djarum 2021/2022. Nah, di sini Ares sebagai informan dari Beswan 2021/2022. Sebelumnya salam kenal dulu. Ini kita langsung aja ya, Res.</p> <p>A: Oke.</p>	
<p>P: Pernah gak ikut pelatihan soft skill di organisasi atau di tempat lain selain di Djarum Beasiswa Plus?</p> <p>A: Kalau pelatihan soft skill sih pernah, cuman gak se, gak se spesifik dari Djarum sih. Dari Djarum kan udah ditentukan apa aja yang kita dapat soft skillnya. Sementara kalau di organisasi kan tergantung dari bagaimana kepribadian kita ya. Kalau kita nya serius menjalankan organisasi, akan nambah sendiri soft skillnya, tapi kalo enggak kan gak akan dapat apa-apa. Nah kalau di Djarum kan kita udah dijamin nih yang namanya dapat berbagai macam soft skill seperti yang kita dapatin kemarin.</p> <p>P: Oke, dapat pelatihan soft skill di tempat lainnya tuh kalau boleh tau dimana Res?</p>	

<p>A: Dulu di SMA tuh semacam organisasi juga, namanya tuh ada kayak LDK gitu kan. Ada yang namanya pelatihan kepemimpinan. Nah di situ kita juga belajar tentang kepemimpinan, terus di organisasi saya di paskibra ada yang namanya pelatihan <i>training of trainer</i>, nah itu juga melatih kita sebagai pemimpin.</p> <p>P: Oh oke, berarti itu pas SMA ya Res?</p> <p>A: Iya.</p>	
<p>P: Untuk soft skill yang diajarin pas SMA itu sama atau enggak sama soft skill yang diajarin dengan Djarum?</p> <p>A: Em, beda sih kalau di SMA itu lebih banyaknya kan spesifiknya kalau Djarum kan lebih ke self improvement ya, perkembangan diri, menjadi pemimpin di masa depan, atau lainnya. Kalau saya kan <i>training of trainer</i> waktu di paskibra lebih ke teknis lapangan untuk dilatih menjadi pelatih. Bukan dalam hal kepemimpinan yang diajarkan oleh Djarum.</p> <p>P: Oke, oke.</p>	
<p>P: Nah, tentang Leadership Development nih. Leadership Development diadainnya dalam waktu 4 hari. Ares dapetnya dari jam berapa? Jam 8 - 4 bukan?</p> <p>A: Malem kalo gak salah. Malem –Eh itu mah Nation Building. Iya-iya dari pagi sampe sore.</p> <p>P: Oke, di LD itu kan diadainnya 4 hari dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore, isinya full dengan materi, nah dari pengalaman Ares sendiri, kamu bisa dapetin output materinya gak dari waktu yang sepadet itu?</p>	

<p>A: Waktu padat, itu pasti dapet sih cuma kan kita kadang ngerasa capek tapi untungnya dari pihak Djarum ngasih kita break kan, gak selamanya, gak langsung kita dari pagi sampai siang itu terus-terusan ngasih eh mendengarkan materi. Nah materi yang disampaikan pembicara masuk banyak sekali karena seru-seru juga dan gak ngebosenin sih.</p> <p>P: Oke, berarti cuman di agak kena jeda-jedanya itu ya, capek tapi ada jeda-jedanya?</p> <p>A: Iya, iya lebih ke ... waktunya juga cukup lama ya.</p>	
<p>P: Nah output dari materi itu soft skill apa aja sih yang Ares dapetin?</p> <p>A: Eem, LD itu kan yang kayak Critical Thinking itu ya, yang 4 hari. Itu tuh kalau gak salah di hari pertama kita disuruh menggambar gak sih entah apa... Bentar dulu gua inget-inget dulu..</p> <p>P: Oke.</p> <p>A: Materinya itu kan Critical Thinking, terus kalau gak salah tuh apa lagi sih...</p> <p>P: Gak harus berurutan gapapa sih, Res. Gak harus berurutan dari Day 1 ke Day 4.</p> <p>A: Ohh, secara keseluruhan aja apa yang didapet?</p> <p>P: Iya, iya.</p> <p>A: Itu kemampuan berfikir, karena waktu dulu sebelum dapet dari Djarum itu kan kita hanya mungkin gak sespesifik apa yang dibicarakan pembicara. Sedangkan saat masuk ke Beasiswa Djarum ini, dia lebih detail mengenai hal-hal yang emang kita butuhkan sebagai calon pemimpin di masa depan. Terus juga dikasih tau juga mengenai grit, apa itu grit. Di hari akhir itu juga kalo gak salah ngasih tau tentang kemampuan komunikasi. Gimana sih yang bisa nge-attract</p>	

<p>viewers kita, gak cuman yang ngomong tapi dia juga bisa merasakan apa yang kita bicarakan dan kita sampaikan. Gitu sih, jadi misalkan kita udah punya kemampuan sebelumnya, nah dari Leadership Development ini tuh disempurnakan.</p>	
<p>P: Oke, oke. Mengenai soft skill, dari pengalaman Ares sendiri. Seberapa penting soft skill? Pelatihan soft skill dan penguasaan soft skillnya?</p> <p>A: Penting, sangat penting sih. Soalnya kan yang membedakan saat kita ada persaingan satu dengan yang lainnya, soft skill itu sangat penting karena kalau kita gak punya soft skill, kita cuman mengandalkan hal-hal yang gak kita tau secara kuat gitu di dalam diri kita tuh harus bisa diperkembangkan, ya kita mungkin akan kalah saing dengan teman-teman yang dalam hidupnya atau yang dalam perjalanan karirnya lebih memperdalam <i>soft skill-soft skill</i>.</p>	
<p>P: Oke, nah di Djarum Beasiswa Plus itu ada grit-kekuatan untuk bangkit, ada persistence tentang kegigihan, adaptasi, inisiatif, dan yang terakhir itu ada social and cultural awareness. Nah selain itu juga kita diajarin sebagai Beswan itu untuk menulis, menuangkan ide ke dalam tulisan, mengkomunikasikan, dan meng-influence orang lain. Nah dari pengalaman Ares sendiri, kamu pernah gak mempraktikkannya setelah ikut LD? Menulis, menuangkan ide, hingga meng-influence.</p> <p>A: Em, pasti kepeke ya apalagi buat kita yang join organisasi. Karena em hal yang disampaikan bisa langsung dipraktekkan, kalau misalkan menyampaikan ide bisa saya salurkan ke organisasi dimana saya berasal, terus tentang bagaimana berkomunikasi saat saya menjadi pembicara atau pun ada kegiatan organisasi dalam organisasi saya di himpunan, itu langsung bisa saya aplikasikan, jadi hal yang diajarkan gak sia-sia yang cuman kita gak tau kapan hal ini dipakenya. Jadi karena saya juga berorganisasi di dalam kampus, jadi langsung ketika mendapatkan <i>insight</i> dari Leadership Development tersebut langsung saya praktikkan.</p>	
<p>P: Ada gak contoh, pengalaman-pengalaman yang udah dilakuin tentang itu? Yang tadi dijelaskan.</p> <p>A: Kalau disebelumnya, sebelum dapat eh kalo gak salah itu sebelum dapat materi... Ini tuh ngomongnya sesudah ya?</p>	

P: Iya, iya iya.

A: Sesudah dapat materi, di organisasi saya itu ada yang namanya rapat akhir. Rapat akhir dari organisasi. Nah dari situ, saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan beberapa materi di akhir jabatan saya, dengan kemampuan, dengan diajarkan oleh sebelumnya di Leadership mengenai komunikasi, saya lakukan. Saya melakukan ... Jadi ketika saya menjadi pembicara tersebut, hal-hal yang mungkin saya gak tau tentang bagaimana tips-tipsnya langsung saya lakukan di acara tersebut.

P: Waktu itu menjadi pembicara itu pematerei kah Res atau apa?

A: Ya, jadi pematerei biasa sih kayak kan itu ada namanya juga sebagai BPH salah satu BPH, di situ diberi kesempatan untuk menyampaikan materi dalam acara rapat akhir dari organisasi.

P: Kalau misalkan dari menulis dan menuangkan ide, waktu itu kan ada kegiatan menulis *essay* ya, *essay writing*. Dari Ares sendiri ngerasa gak ada perubahan dalam pengetahuan menulisnya hingga menuliskan ide ke dalam tulisan itu?

A: Em, hal yang mungkin saya pahami dari diri saya sebelumnya, saya itu lebih kurang suka dalam menulis atau menyampaikan ide. Dan itu saya rasakan ketika sebelum saya mengikuti Leadership. Cuma waktu dapat di materi Leadership, awalnya juga gak terlalu menarik bagi diri saya karena ya itu saya berasal, eh saya memiliki pemikiran kalau saya gak suka menulis. Tapi setelah diberikan materi, saya jadi lebih ada ketertarikan, diberitahu kerangka-kerangka dalam menulis esai, dimana kita harus memberikan *statement* ya kalau gak salah kita harus memberikan impresi dulu di awal, terus ntar di akhir kita harus adanya *statement* pengulangan atau yang menguatkan dari pada – atau istilahnya seperti gimana caranya tulisan kamu unik atau keren lah di akhir, nah itu saya cukup, cukup sangat bersyukur mendapatkan informasi, eh mendapatkan pelatihan tersebut karena itu mungkin bisa dilakukan nanti ketika adanya atau seleksi apa yang memerlukan esai, kegiatan apa yang memerlukan persaingan menggunakan esai. Dari situ, saya bisa melakukan dengan lebih, gitu.

P: Oke, tapi apa sebelumnya pernah ada, pernah ada pengalaman menulis esai atau baru di Djarum?

A: Udah ada, pernah. Cuma ya gak se apa ya, gak tau gitu. Karena kan ternyata nulis esai itu gak cuman menulis yang kayak kita merangkum, kita memberikan impresi tentang diri kita. Enggak. Tapi ternyata ada kerangka-kerangkanya yang bisa memperbagus esai tersebut, gitu.

A: Oke, nah melalui program Leadership Development nih, tadi kan udah diceritain juga ada soft skill soft skill yang diterima ya. Nah dari soft skill tersebut mengenai, sebentar mengenai rasa tanggung jawab nih, dari Ares sendiri ada gak rasa tanggung jawab yang semakin berkembang ketika selesai mengikuti LD dan NB?

A: Tanggung jawab tuh dalam hal kayak gimana?

P: Dengan title sebagai Beswan yang sudah mendapatkan materi.

A: Oh, ada sih. Karena em waktu LD itu kan kita bertemu dengan berbagai macam teman ya dari seluruh Indonesia juga. Itu saya merasa mendapatkan title sebagai Beswan harus dipergunakan sebaik mungkin sih, apalagi kalau kita bertemu dengan orang-orang luar, terus dia tau kalo kita Beswan. Pasti kan mereka punya pemikiran lebih kayak “Wah Beswan kan seleksinya lumayan sulit.” Kalau kita, kalau misalkan kita bertemu dengan diri kita yang mungkin gak ada perkembangannya atau biasa-biasa aja kan jadi em mungkin mereka memiliki pemikiran yang sedikit gimana gitu tentang Beswan. Jadi sebisa mungkin dengan apa yang sudah didapat dari pelatihan Beswan ya saya harus memberikan ciri wah saya ini Beswan, gitu. Jadi punya, dari diri saya itu ya mungkin berbeda dalam artian kita pernah dilatih, kita mendapatkan materi, jadi harus memberikan impresi yang baik lah kalau bertemu dengan orang, atau dimanapun itu berkomunikasi dengan orang, dan sebagainya.

P: Oke, berarti salah satu bentuk tanggungjawabnya itu gimana res? Mungkin bisa diceritain sedikit.

<p>A: Em, gimana ya salah satu bentuk tanggung jawab lebih ke pembawaan diri sih, gimana ya bilangnyaa.. Kayak dengan title tersebut ya kita harus bisa gimana cara kita biar gak membuat almamater Beswan tuh jelek gak sih.</p> <p>P: Oh, lebih ke menjaga nama baik berarti ya?</p> <p>A: Iya.</p>	
<p>P: Merasa ini gak, setelah mendapatkan pelatihan dari LD 4 hari, dan juga mendapatkan Project Presentation juga, merasa ada kepercayaan diri semakin meningkat atau belum?</p> <p>A: Iya ada, pastinya. Karena kita tau dibandingkan dengan teman-teman kita yang bukan Beswan, kan kita tau nih tips and trick menulis, tips and trick berkomunikasi, tips and trick lain sebagainya, em kita mendapatkan pengetahuan lebih, jadi ya kita justru dengan dengan apa yang udah kita dapet, kita lebih percaya diri karena orang lain belum tentu punya apa yang kita punya.</p>	
<p>P: Oke, mengenai adaptasi, misalkan adaptasi merasa dapet output dari Leadership juga atau kurang?</p> <p>A: Adaptasi dengan lingkungan gitu maksudnya? Dengan teman-teman, atau?</p> <p>P: Di tempat baru.</p> <p>A: Iya, itu ada sih ada. Apalagi mungkin, ya itu kan melatih kita juga. Dengan kita di tempat baru, jadi lebih mengerti lah gimana kita nya, reaksi kita ketika ditempatkan di tempat baru, apalagi juga adaptasi itu juga sebelum adanya Leadership kita lakukan gak sih kayak ketemu dengan Beswan-Beswan lainnya, kita pernah <i>bonding</i> bareng. Itu juga salah satu bentuk adaptasi, dan disempurnakan lagi ketika adanya Leadership Development.</p>	
<p>P: Oke salah satu cara kamu sendiri untuk adaptasi di tempat baru tuh kayak gimana? Khususnya ketemu dengan orang-orang baru ya.</p>	

<p>A: Hm, yang pasti kita merasa, yang pasti cara saya sih untuk gimana bisa beradaptasi dengan lingkungan baru atau ketemu dengan orang baru saya tipikal yang dapat menghargai atau mungkin nggak langsung yang namanya gimana bilangannya tuh ya adaptasinya dengan menghargai dengan tipsnya kayak lebih mengerti aja sih nggak yang selalu ingin menonjol jadi ya kan ketika kita menghargai dan mengerti lawan dari pembicara kita atau lingkungan kita bisa beradaptasi dengan baik gitu. Nggak ada yang gimana-gimana tips khusus atau yang saya lakukan.</p> <p>P: Karena ya kalau menurut saya ketika kita udah nurunin ego atau berusaha menghargai perusahaan welcome sama orang baru dan nggak mikir ekspektasi apa-apa itu dengan sendirinya kita jadi nyaman-nyaman sih dengan lingkungan atau teman-temannya.</p>	
<p>P: Oke, cara adaptasi ini memang sudah ada dari sebelum ikut LD dan NB atau justru muncul ketika udah ada dari LD dan NB?</p> <p>A: Kalau saya itu udah udah ada sih dari sebelum Leadership kalau adaptasi tapi setelah LD juga pastinya lagi kita mendapatkan <i>insight</i> yang lebih untuk gimana sih cara adaptasi yang baik dengan teman-teman baru dan lingkungan baru.</p>	
<p>P: Oke mengenai pengalaman Ares nih, pernah gak gagal kemudian bangkit lagi dan itu salah satunya itu materi dari Leadership Development jadi setelah ikut LD kan kita diajarin grit ya. Nah, itu pernah dihadapkan dengan rintangan yang buat Ares gagal tapi bangkit lagi?</p> <p>A: Kalau setelah LD gagal bangkit lagi tuh dalam apa ya, kayaknya kalau istilah LD nggak ada deh, Git.</p> <p>P: Oke oke gapapa. Ikut <i>writing competition</i> nggak?</p> <p>A: Nggak, nggak ikut.</p>	

P: Dari Leadership Development nih kan diajarin juga untuk menerima tantangan ya dan kita tuh diajarin jadi seorang pemimpin. Nah ada nggak sih perubahan yang anda alami sejak ikut Leadership Development mengenai ini siap menghadapi tantangan itu mungkin bisa diceritain kalau ada?

A: Kalau lebih ke mindset sih setelah leadership development itu ada yang namanya perubahan *mindset* kayak apalagi melihat gimana caranya pembicara itu menyampaikan materi dan melipat juga semangat-semangat teman-teman Beswan kayak “Oh ini teman-teman besok rata-rata nggak ada yang kesel sama si ini atau nggak ada yang mungkin gimana” jadi kayak di mindset itu sendiri, mindset-mindset saya untuk bisa yang tadi Gita sampaikan dalam hal memimpin dan sebagainya. Itu sih.

P: Oke tadi sempet disinggung tentang mentor ya, nah dari pengalaman anda sendiri pembawaan mentor kemarin pas di Leadership Development itu gimana sih?

A: Em, jujur itu hebat-hebat banget sih semuanya jadi cara menyampaikan dari cara gimana kita dengan jam yang selama itu tetap mantengin, tetap kepo sama materinya itu keren-keren banget sih. Paling keren itu kalau nggak salah yang terakhir itu yang motivasi itu apa ya?

P: Pak James Gwee.

A: Nah itu. Itu paling kena sih ke saya.

P: Ketika dari Ares sendiri, cara Ares, pendapat Ares ketika dihadapi oleh suatu rintangan dan gimana cara kamu mengatasi suatu masalah?

A: Ketika dihadapi suatu rintangan yang pasti kita mencerna dulu sih dan kita yang pasti nggak yang gegabah atau panik atau gimana, tapi kita lebih take waktu kita, take our time gitu, kita pikirin what *we should do*, apa yang harus kita lakukan ke depannya kita rancang apalagi ya pokoknya jangan sampai kalah dengan tangan yang ada di hidup

<p>kita sih bisa mungkin kita tetap jangan panik dan akhirnya ketika kita punya pikiran yang jernih akhirnya kita tahu kita harus apa ke depannya gitu.</p>	
<p>P: Oke oke nah dari pelatihan <i>soft skill</i> yang kamu terima nih dari Djarum Beasiswa Plus, khususnya dari Leadership Development, apa yang mendorong kamu untuk terus mencoba hal-hal baru?</p> <p>A: Saya pengen jadi seperti mereka seperti hebatnya pemateri tersebut dan juga ya lebih-lebih ke gimana bisa memiliki hal-hal yang mereka miliki gitu.</p>	
<p>P: Mereka itu kan memberikan materi tentang <i>soft skill</i> ya Res Ada nggak sih yang kamu rasain dari LD juga Djarum Beasiswa Plus ini yang mendorong kamu buat terus mengasah <i>soft skill</i> jika ada kayak gimana tuh bentuk dorongannya?</p> <p>A: Em, jadi gimana dari materi itu ngebuat ngebuat saya jadi pengen terus mengasah <i>soft skill</i> ya, gitu ya maksudnya?</p> <p>P: Iya, iya.</p> <p>A: Karena saya orang suka lebih pengen tahu gimana caranya komunikasi yang baik <i>public speaking</i> itu sih ketika habis Leadership saya saya praktekin saya analisis kayak gimana sih caranya gitu dan akhirnya itu harus eh jadi pengen lebih meng-<i>improve</i>, lebih pengen belajar lagi tentang komunikasi.</p> <p>P: Itu udah udah masih dilanjutkan kah atau baru <i>planning</i> untuk dipelajari?</p> <p>A: Masih masih terus dilanjutkan maksudnya sambil berjalan waktu juga pasti akan terus dikembangkan sih karena kan komunikasi salah satu yang penting.</p>	
<p>P: Dari LD juga NB itu bikin kamu lebih semangat untuk berkompetisi dan mencoba hal-hal baru atau enggak?</p>	

<p>A: Lebih semangat lebih semangat.</p> <p>P: Nah itu bentuk semangatnya kayak gimana Res? Mungkin bisa diceritain.</p> <p>A: Dengan adanya dari LD kan kita lebih tahu gimana sih tipikal teman-teman kita di Beswan kan dan itu tuh jujur kayak waktu kalau tidak ada hambatan waktu atau lainnya saya pengen banget itu berbagai kompetisi, karena ya termotivasi aja dengan semangat mereka semua motivasi dengan kemampuan mereka dan juga terpancing lah untuk pengen nunjukin kalau kita dengan adanya LD itu kita jadi bisa menjadi pribadi yang kompetitif.</p> <p>P: Berarti setelah LD itu belum pernah ikut kompetisi ya?</p> <p>A: Belum deh kayaknya, kompetisi yang kayak lomba gitu belum.</p>	
<p>P: Tentang Nation building Nation building itu kan dilaksanakan sehari Ya dan lebih hanya 2 jam. Tapi di sana itu ada 3 pemateri dan juga 1 MC sekaligus pemateri juga Pak Renald Kasali. Dari National building ini gimana gimana pelatihan <i>soft skill</i> Djarum beasiswa Plus itu merubah wawasanmu pada saat NB?</p> <p>A: Hm, NB itu yang ini gak sih yang ada materi yang dia itu alumni Beswan, yang jadi pengusaha, yang itu ya?</p> <p>P: Iya, yang komunitas.</p> <p>A: Berarti ya gimana cara ngubahnya, kalau gak salah ada yang seusia kita juga ya. Di usia yang sama angkatan juga sama, tapi dia lebih memiliki value aja gitu di hidupnya. Ngajar anak-anak SMA yang mau masuk ke PTN Negeri, kalo gak salah. Nah itu memotivasi banget sih kayak gimana kita bisa impact, punya <i>impact</i> di kehidupan, bukan cuman live untuk hidup kita sendiri.</p> <p>P: Kalau dari secara materi keseluruhan, apa hanya dari Arjuna aja yang seangkatan atau dari materi-materi lain dan Pak Renald, ada kesan sendiri dari segi wawasan?</p>	

<p>A: Ada ini juga, kalo gak salah dia satu, terus pengusaha kopi ya..</p> <p>P: Teh, pengusaha teh.</p> <p>A: Oh pengusaha teh, terus satu lagi itu yang les bahasa inggris ya. Yang paling kena ini sih, Arjuna itu karena ngerasa kayak oh kok dia bisa sih, kita seangkatan tapi di usia segini udah <i>impactful</i> banget hidupnya, gitu. Terus satu lagi, ya mungkin yang kalo gak salah platform dia tuh pendiri atau gimana sih yang platform bahasa inggris ya.</p> <p>P: Bareng sama tim.</p> <p>A: Oh ya, bareng sama tim, dan timnya dikit ya. Dengan timnya yang dikit itu dia bisa kordinir sebuah platform yang besar dan juga udah banyak membantu orang dalam hal kemampuan bahasa inggris itu cukup memotivasi. Tapi yang paling kena si Arjuna itu.</p>	
<p>P: Nah sebagai seorang pemimpin, bagaimana cara kamu memahami kondisi di sekitarmu dan orang-orang yang kamu pimpin?</p> <p>A: Em, sebagai pemimpin, jujur sebagai pemimpin tuh kebanyakan harus bisa mengerti sih harus meninggikan eh harus menurunkan ego pribadi dan mengutamakan kepentingan bersama karena kalau menjadi pemimpin kita egois udah egonya tinggi, ya kita kayak ngerasa menurut saya merasa gagal sih harusnya pengalaman saya menjadi seorang pemimpin saya lebih banyak mengerti orang lain ketimbang mengerti diri saya sendiri jadi kayak mengutamakan kepentingan bersama gitu.</p> <p>P: Oke nah itu pemikiran itu memang terbentuk dari sebelumnya atau setelah dapat materi dari program <i>soft skill</i>?</p> <p>A: Sebelumnya udah ada cuman disempurnakan lagi sih pastinya dari pelatihan <i>soft skill</i>.</p>	

<p>P: Yang disempurnakannya itu yang kayak gimana tuh kayak salah satu bentuk perubahannya?</p> <p>A: Gimana ya jelasinnya misalnya kita ya maksudnya sebelum kita masuk ke Beswan masih mentah banget, terus cara ngertiin tadi kan cara ngertiin temen-temen atau lingkungan baru sebagai pemimpin lebih detailnya untuk mengurangi ego dan mengerti untuk kepentingan bersama dan dia itu juga berasal dari gimana caranya dari materi-materi yang ada di <i>soft skill soft skill</i> yang didapatin dari Djarum gitu. Lebih ke teknisnya aja sih kalau pada dasarnya udah ada dari sebelumnya.</p>	
<p>P: Oke oke, berarti emang dari berarti salah satu jawaban tadi itu ada kontribusi juga dari LD Djarum?</p> <p>A: Pasti pasti, kontribusinya banyak banget.</p>	
<p>P: Oke, nah kalau dari segi pengetahuan tentang sosial dan budaya mungkin dari pengalaman LD dan NB ini ada nggak kontribusi dari pelatihan yang udah diberikan ke Ares yang bikin wawasan Ares tentang <i>awareness</i> tentang sosial dan budaya itu semakin meningkat?</p> <p>A: Itu kayak gimana ya contohnya, Git?</p> <p>P: Mungkin lebih salah satu contohnya lebih <i>aware</i> terhadap isu lingkungan isu kebudayaan. Lebih tepatnya di Project Presentation sih.</p> <p>A: Oh kalau masalah untuk isu kebudayaan dan sosial sih dari LD dari program Djarum kalau nggak salah setiap itu banyak banget nggak sih tentang tentang kebudayaan dan sosial. Kalau mengenai Project presentation sih waktu itu saya dapatnya kesehatan ya kalau nggak salah. Jadi, kalau itu lebih ke lingkungan ya, lingkungan kalau nggak salah itu saya dengan tim menyiapkan publik kesehatan tuh yang sesuai dengan lingkungan jadi yang ramah lingkungan gitu sih. Jadi khususnya di ibukota baru jadi kayak ya <i>awareness</i>-nya jadi lebih apa sih yang harusnya kita butuhkan gitu mengingat tempat ibu kota baru nanti cukup banyak lahan pertumbuhan tumbuhan yang dimana juga pemerintah berjanji untuk nggak menghabisi semuanya gitu loh, justru ingin membangun pemerintahan yang adaptif sama</p>	

<p>perubahan maksudnya seimbang gitu nggak menghabiskan kayak Jakarta gitu nggak kayak Jakarta tapi kan jadi ibukota yang juga konsepnya tetap Green Life gitu. Jadi ya nambah-nambah pemasukan tentang itu, tentang pentingnya menjaga <i>environment life</i>.</p>	
<p>P: Oke nah pelatihan <i>soft skill</i> itu nggak juga ngajarin Beswan Djarum untuk lebih peka dan memiliki <i>growth mindset</i> tadi udah sempet area sempet singgung di awal Ares sendiri ngerasa nggak ada perubahan setelah ikut pelatihan tersebut dan gimana contoh perubahan dari rasa lebih peka dan <i>growth mindset</i> itu mungkin bisa diceritain <i>before afternya</i>?</p> <p>A: <i>Growth mindset</i> itu tentang berkembang ya.</p> <p>P: Iya.</p> <p>A: <i>Growth</i> sama apa pertanyaannya lebih peka dan <i>growth</i> ya?</p> <p>P: Dan <i>growth mindset</i> lebih dewasa jatah pemikirannya lebih luas.</p> <p>A: Perubahannya lebih ke arah lebih ke arah ini sih percaya sama kemampuan diri sendiri. Dengan lebih dengan memiliki <i>growth mindset</i> ya kita nggak <i>underestimate</i> diri sendiri nggak membatasi diri sendiri yang akhirnya mungkin ketika kita ingin coba sesuatu, cari pengalaman baru, jadi kita pengen nge-<i>stop</i>-in diri sendiri, misalnya kita malu, kita nggak percaya diri. Dengan memiliki mindset tersebut, ya kita jadi lebih berani, lebih tegas, dan lebih mengerti dengan keadaan sih.</p>	
<p>P: Oke dari seluruh program LD dan program NB Apa kelebihan dari program Djarum Beasiswa Plus yang kamu rasakan selama masa pelatihan?</p> <p>A: Kelebihannya Djarum Beasiswa Plus mampu menyediakan apa ya menyediakan ya walaupun yang kita lakukan secara online tapi mereka mampu memberikan semuanya yang terbaik gitu dari mulai kemasan materi dan bahkan</p>	

<p>materinya pun tersampaikan dengan sangat jelas yang mana mungkin ketika kita pernah melakukan kelas <i>online</i> atau lainnya itu kan kayak hambar aja biasa, tapi pihak Djarum ini berusaha juga walaupun kita melakukan secara daring kita tetap mendapatkan pelatihan yang seharusnya kita dapat nggak yang kurang esensinya atau gimana. Ya, pasti ada kurangnya sih dibandingkan melakukan secara langsung cuma menurut saya dengan apa yang dilakukan apalagi dengan Nation Building yang sangat baik itu jadi semuanya tersampaikan dengan baik gitu sih.</p>	
<p>P: Oke kalau untuk dari segi kekurangan yang terjadi selama program pelatihan ada nggak yang Ares alami?</p> <p>A: Ya itu kita nggak apa, nggak ada waktu buat ngelakuin kegiatan langsung aja sih.</p> <p>P: Karena dilaksanakannya secara <i>online</i> ya?</p> <p>A: Iya itu.</p>	
<p>P: Berarti dari seluruh program yang harus diikuti ini dari LD dan NB <i>soft skill</i>, kamu ngerasa nggak kamu ngerasa atau enggak ada perubahan dalam <i>soft skill</i> yang semakin berkembang?</p> <p>A: Ada pasti, ada ada. <i>Soft skill</i> semakin berkembang, semakin berkembang semakin jiwa kompetitif semakin tinggi.</p> <p>P: Mungkin bisa dijelaskan dikit terus <i>soft skill</i> yang lebih berkembang itu apa aja atau kayak gimana aja?</p> <p>A: Tadi yang awal dari mulai rasa percaya diri itu pasti berkembang karena kita udah punya <i>insight</i> yang banyak kemampuan berkomunikasi kita punya pemasukan yang banyak juga, gimana trik-triknya dan gimana cara ngasih gimana titik-titiknya membuat mereka itu sebagai <i>audience</i> ngertilah paham sama apa yang kita sampaikan terus ya mental dan lain sebagainya serta kemampuan tadi kemampuan berkompetisi dan masuk Beswan itu kan kita juga berkompetisi tapi setelah masuk lagi justru kita ada kompetisi juga di dalamnya dengan Beswan-Beswan lainnya itu kan yang diciptakan ya dari si pihak Beswan ini kan karena sering ngadain kita presentasi dengan kelompok-kelompok</p>	

lainnya sering banyak-banyak kompetisi jadi juga jiwa-jiwa kompetisi itu terlatih dari adanya <i>soft skill</i> di Beswan Djarum gitu sih.	
--	--



Lampiran VI: Kategorisasi dan Analisa Data

Subjek riset:

Program Associate Djarum Beasiswa Plus

1. Key Informan: Sandy Yudha

Beswan Djarum 2021/2022 (Penerima Djarum Beasiswa Plus)

1. Informan 1: Putri Caroline
2. Informan 2: I Gusti Agung Ayu Ketut Anggani
3. Informan 3: Ares Wahyu Triadi

Objek riset:

Manajemen Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Djarum Beasiswa Plus dalam Mengembangkan *Soft Skill* Beswan Djarum 2021/2022

Kenapa Djarum Beasiswa Plus memilih untuk memberikan pelatihan soft skill? Apakah ada urgensi yang menjadi sorotan atau dasar filosofinya?

Key Informan	<p>Orang-orang yang hanya berdasarkan atas nilai akademis itu akan sangat sulit bersaing (1) untuk mendapatkan pekerjaan atau ketika sudah mendapatkan pekerjaan untuk bisa <i>develop</i> entah itu karirnya ya dan sebagainya. Nah, melihat kondisi seperti itu Djarum Beasiswa Plus menilai bahwa pelatihan soft skills ini perlu karena untuk masuk ada persaingan membutuhkan soft skill tersebut. (2)</p>	<p>Kategorisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanpa soft skill, akan sulit bersaing. 2. Soft skill perlu untuk bersaing.
---------------------	---	---

Menurut Program Associate Djarum Beasiswa Plus, Sandi Yudha menyampaikan bahwa program CSR Djarum Beasiswa Plus memilih untuk memberikan pelatihan soft skill kepada Beswan Djarum karena tanpa adanya penguasaan soft skill, seseorang akan sulit bersaing. **(Kutipan tidak langsung)** “Melihat kondisi seperti itu, Djarum Beasiswa Plus menilai bahwa pelatihan *soft skills* ini perlu karena untuk masuk ada persaingan membutuhkan soft skill tersebut.” Jelas Program Associate Djarum dalam wawancara.

Seberapa penting *soft skill* menurut kamu?

Informan 1	<p>Aku merasa penting banget sih, kenapa? karena <i>hard skill</i> itu kan kita udah peljarin ya, peljarin di kuliah mungkin dari sekolah kita waktu dulu kita belajar. <i>Hard skill</i> udah banyak banget gitu untuk ngelakuin ini itu mempelajari pelajaran dan lain sebagainya, tapi kalau <i>soft skill</i> itu kayak kita nggak bisa dapetin itu kalau kita nggak muter sudut pandang kita gitu. (1)</p>	<p>Koding:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Soft skill</i> penting karena dibutuhkan untuk di dunia kerja dan di kehidupan. 2. Soft skill penting karena bisa menambahkan kepercayaan diri
-------------------	---	---

	<p>Nah di situ tuh important banget nih buat aku kayak hal yang emang harus dimiliki oleh kita saat ini karena mau gimapun ke depannya kayaknya yang diperlukan bukan hanya <i>hard skill</i> tapi juga <i>soft skill</i> kayak gitu baik itu <u>di dunia kerja</u> ataupun di <u>kehidupan</u> (2) ya pada umumnya kayak gitu sih.</p>	<p>dan membantu kita untuk menuangkan ide-ide.</p>
<p>Informan 2</p>	<p><i>Soft skill</i> menurut aku penting banget apalagi kayak soal <i>public speaking, critical thinking</i>. Jadi kalau dibilang penting atau nggak penting banget apalagi nge-boost confident lebih nge-boost menuangkan ide-ide yang ada di kepala kita (2)</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Penting, sangat penting sih. Soalnya kan yang membedakan saat kita ada persaingan satu dengan yang lainnya, <i>soft skill</i> itu sangat penting karena kalau kita gak punya <i>soft skill</i>, kita cuman mengandalkan hal-hal yang gak kita tau secara kuat gitu di dalam diri kita tuh harus bisa diperkembangkan, ya kita mungkin akan kalah saing dengan teman-teman yang dalam hidupnya atau yang dalam perjalanan karirnya lebih memperdalam <i>soft skill-soft skill</i>. (1)</p>	

Penyajian narasi:

Informan 1, Putri Caroline menyampaikan bahwa menurutnya *soft skill* penting karena dibutuhkan di dunia kerja dan dalam menjalani kehidupan. **(Kalimat tidak langsung)** Argumentasi Caroline diperkuat oleh Informan 3, Ares Wahyu yang menyampaikan *soft skill* itu penting, “Kalau kita gak punya *soft skill*, kita cuman mengandalkan hal-hal yang gak kita tau secara kuat gitu di dalam diri kita tuh harus bisa diperkembangkan, ya kita mungkin akan kalah saing dengan teman-teman yang dalam hidupnya atau yang dalam perjalanan karirnya lebih memperdalam *soft skill-soft skill*.” **(Kutipan langsung)**

Selain penting dalam bersaing di dunia kerja dan untuk menjalani kehidupan, *soft skill* juga dianggap penting oleh Informan 2, I Gusti Ayu yang memandang *soft skill* bisa meningkatkan kepercayaan diri dan memudahkan untuk menuangkan ide-ide. “*Soft skill* menurut aku penting banget apalagi kayak soal *public speaking*, *critical thinking*. Jadi kalau dibilang penting atau nggak penting banget apalagi nge-boost *confident* lebih nge-boost menuangkan ide-ide yang ada di kepala kita.” **(Kutipan langsung)**

Bagaimana perencanaan Djarum Beasiswa Plus dalam menyusun program Leadership Development? Pertimbangan dari Program Associate itu seperti apa? Dalam menentukan hari dan waktunya, mengapa 4 hari?

Key Informan	<p>Pertama memang 4 hari. Terbagi menjadi beberapa materi (1), buat kami 4 hari itu cukup efektif. Kalau kami padatkan akan menjadi jadi tidak bagus gitu ya traffic untuk pengajaran (2), terus kemudian komunikasi dua arah. Karena kan kita bentuknya itu sebisa mungkin jangan kayak seminar yang cuma one way, nah harapannya ini kan bisa hidup menjadi 2 arah komunikasi sehingga 4 hari (3).</p> <p>Kemudian waktunya juga cukup panjang itu dibuat agar Beswan-nya ini benar-benar memahami setiap materi (4) mulai dari yang disampaikan oleh topik Ka Galuh, kemudian materi dari Ka Ajeng, kemudian Ka Ami, dan juga yang terakhir Pak James Gwee.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Untuk membagi materi.2. Menjaga traffic pengajaran supaya efektif.3. Agar terbentuk komunikasi 2 arah.4. Supaya Beswan dapat memahami materi.
---------------------	--	---

Program Assoicate Djarum Beasiswa Plus menjelaskan pada tahap perencanaan, program Leadership Development diadakan selama 4 hari setiap batch-nya. Pemilihan waktu selama 4 hari terbentuk atas beberapa pertimbangan, yaitu pertama untuk membagi sesi materi. Kedua, menjaga traffic pembelajaran supaya berjalan efektif. Ketiga, supaya dapat melakukan komunikasi 2 arah. Keempat, supaya Beswan Djarum dapat memahami materi yang disampaikan oleh para pemateri.

Apa tujuan dan target dari Leadership Development? Targetnya kepada beswan?

Key Informan

Tujuannya mereka dapat **menjadi seorang leader (1), punya konsep dasar pemikiran yang bagus (2), bisa menuangkan dalam tulisan (3), bisa menyampaikan dalam lisan (4)**, menyampaikan dalam lisan tuh dalam arti orang mudah menangkap maksud dan tujuannya, dan yang terakhir dia juga **punya kemampuan untuk meng-influence orang lain (5)**, untuk ikut mendukung ya, apa yang menjadi sisi positif dia. Nah tujuan dari Leadership Development itu seperti itu.

1. Dapat menjadi seorang pemimpin.
2. Dasar pemikiran bagus.
3. Menuangkan dalam tulisan.
4. Menyampaikan dalam lisan.
5. Mampu mempengaruhi orang lain.

Program pelatihan *soft skill* Leadership Development memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menjadikan Beswan Djarum menjadi seorang pemimpin dengan dasar pemikiran yang baik.
2. Menuangkan ide ke dalam tulisan.
3. Menyampaikan ide secara lisan.
4. Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Hal ini disampaikan oleh Program Associate Djarum Beasiswa Plus, Sandi Yudha “Tujuannya mereka dapat menjadi seorang *leader*, punya konsep dasar pemikiran yang bagus, bisa menuangkan dalam tulisan, bisa menyampaikan dalam lisan, menyampaikan dalam lisan tuh dalam arti orang mudah menangkap maksud dan tujuannya, dan yang terakhir dia juga punya kemampuan untuk meng-influence orang lain, untuk ikut mendukung ya, apa yang menjadi sisi positif dia. Nah tujuan dari Leadership Development itu seperti itu.”

Soft skill apa saja yang direncanakan akan diberikan kepada Beswan Djarum 2021/2022?

Key Informan

Di Djarum Beasiswa Plus ini ada *curiosity* (rasa ingin tahu), inisiatif, persistence, grit, adaptability, dan social and cultural awareness.

Program CSR Djarum Beasiswa Plus memberikan pelatihan soft skill dengan pembekalan 5 soft skill. Program Associate Djarum, Sandi Yudha menjelaskan bahwa “Di Djarum Beasiswa Plus ini ada *curiosity* (rasa ingin tahu), inisiatif, *persistence*, *grit*, *adaptability*, dan *social and cultural awareness*.”

Melalui program leadership development, soft skill apa saja yang kamu dapatkan dari rangkaian pelatihan hingga project presentation?

Informan 1

Yang pertama aku waktu di leadership itu kayak **take action**, terus ada juga yang *soft skill presentation skills*.

Informan 2

Yang didapat kalau dari project presentation itu apa **bagaimana kita mendengarkan orang lain**, kan kita kelompok ya, terus apa dengan latar belakang yang beda-beda entah itu dari suku atau latar, zona waktu ada yang dari beda-beda gitu, terus jurusannya juga beda-beda, tapi kita harus satu pikiran dengan tema yang kita garap. Itu di situ **aku belajar**

1. Take action
2. Presentation skills
3. Mampu mendengarkan orang lain
4. Toleransi

	<p>banget gimana toleransi gimana kita menghargai orang dan bagaimana kita menyampaikan atau mengutarakan ide secara efektif dan mudah dimengerti juga gitu oleh teman-teman yang lain biar ide kita bisa disatuin untuk menjadi suatu project gitu. Terus kalau poin-poin yang lain dari kreativitas, kreativitas, bagaimana kita kita kan waktu itu <i>project</i>-nya tentang IKN tuh, IKN yang belum jadi ibukota beneran gitu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kreativitas 6. Kemampuan berpikir 7. Grit 8. Kemampuan berkomunikasi
	<p>Itu kemampuan berfikir, karena waktu dulu sebelum dapet dari Djarum itu kan kita hanya mungkin gak sespesifik apa yang dibicarakan pembicara. Sedangkan saat masuk ke Beasiswa Djarum ini, dia lebih detail mengenai hal-hal yang emang kita butuhkan sebagai calon pemimpin di masa depan. Terus juga dikasih tau juga mengenai grit, apa itu grit. Di hari akhir itu juga kalo gak salah ngasih tau tentang kemampuan komunikasi.</p>	
<p>Menurut pengalaman dari informan Beswan Djarum 2021/2022, ada beberapa <i>soft skill</i> yang mereka dapatkan selama mengikuti rangkaian pelatihan <i>soft skill</i> Leadership Development. Informan 1 menjelaskan ia mendapatkan pengetahuan seputar <i>take action</i> dan <i>presentation skills</i>.</p> <p>“Yang pertama aku waktu di leadership itu kayak take action, terus ada juga yang <i>soft skill</i> presentation skills.”</p> <p>Dilanjutkan dengan pengalaman Informan 2 yang mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana ia mendengarkan orang lain, toleransi, dan kreativitas.</p> <p>“Yang didapat kalau dari project presentation itu apa bagaimana kita mendengarkan orang lain, aku belajar banget gimana toleransi gimana kita menghargai orang, terus kalau poin-poin yang lain, dari kreativitas.”</p> <p>Berbeda dengan Informan 3 yang merasa adanya wawasan tentang kemampuan berpikir dan rasa pantang menyerah (<i>grit</i>).</p> <p>“Kemampuan berfikir, karena waktu dulu sebelum dapet dari Djarum itu kan kita hanya mungkin gak sespesifik apa yang dibicarakan pembicara. Sedangkan saat masuk ke Beasiswa Djarum ini, dia lebih detail mengenai hal-hal yang emang kita butuhkan sebagai calon pemimpin di masa depan. Terus juga dikasih tau juga mengenai <i>grit</i>, apa itu grit. Di hari akhir itu juga kalo gak salah ngasih tau tentang kemampuan komunikasi.</p>		

Apakah ada kriteria khusus dalam pemilihan mentor di Leadership Development?

Key Informan

Kalo kita bicara masalah kriteria khusus sebenarnya kriteria nya itu adalah pada **kemampuan mereka untuk align atau menyatu dengan materi (1)**. Bagaimana cara mereka menyatu setidaknya mereka juga memiliki kepribadian yang kurang lebih seperti itu yang dipilih menjadi pemateri, kayak kita kan **mencari orang-orang yang setidaknya dunianya, aktivitasnya, gak beda dari yang dia sampaikan. (2)**

Ka Galuh dia sendiri menyukai dan juga perjalanan dia untuk terkait hal grit, topik grit, gritty leadership ini dia pun juga banyak orang yang melihat dia juga menjalani sesuatu yang menggunakan grit dalam perjalanan hidup dia.

Ka Ajeng kan kerja di Kompas ya, dia penulis gitu ya, dia juga menulis dan dia pernah membuat buku gitu. jadi makanya dia lebih ke arah bagaimana kita membuat desain thinking dan menuangkan ke dalam tulisan.

Ka Ami itu adalah pembawa berita di TVONE. Dunia dia adalah dunia yang menginformasikan. Menginformasikan secara lisan kepada khalayak umum ini loh ada berita ini. Setidaknya dia sudah terbiasa menginformasikan berita untuk membuat orang tertarik mendengarkan, melihat.

Pak James Gwee emang sejauh ini beliau adalah motivator ya kami melihatnya dari usianya yang semakin tahun semakin bertambah, tapi energinya itu gak berkurang. Sekaligus memang materinya terkait bagaimana meng-*influence* orang lain, mengajak orang lain.

1. Kemampuan menyatu dengan materi.
2. Latar belakang aktivitasnya sesuai dengan materi yang dibawakan.
3. Pemberdayaan Alumni Beswan Djarum.

Cindy Aurellie, kita lebih ngeliat oh ini bisa nih silahkan dikasih waktu di depan teman-teman, adek-adekmu, kamu sharing lah. Agar lebih benar-benar terasa kan “Ini loh prosesku ini, yang aku lakuin ini, rasanya begini”. Jungkir baliknya seperti apa, nah itu dia bisa bercerita sendiri.

Ka Ami dan Ka Ajeng ini adalah alumni Beswan Djarum. **Memang 2 tahun terakhir ini kami memutuskan untuk pemateri sebisa mungkin kami mengambil dari alumni Beswan. (3)**

Berdasarkan penjelasan dari key informan, alasan pemilihan mentor dilihat dari 3 poin utama, yaitu kemampuan menyatu dengan materi, latar belakang aktivitasnya sesuai dengan materi yang disampaikan, dan memberikan kesempatan kepada alumni Beswan Djarum sebagai salah satu bentuk pemberdayaan sumber daya.

“Kalo kita bicara masalah kriteria khusus sebenarnya kriteria nya itu adalah pada kemampuan mereka untuk *align* atau menyatu dengan materi. Bagaimana cara mereka menyatu setidaknya mereka juga memiliki kepribadian yang kurang lebih seperti itu yang dipilih menjadi pemateri, kayak kita kan mencari orang-orang yang setidaknya dunianya, aktivitasnya, gak beda dari yang dia sampaikan.”

Dari penjelasan yang disampaikan, key informan juga menjelaskan dari 4 mentor di Leadership Development, terdapat 2 mentor yang berasal dari alumni Djarum Beasiswa Plus, yaitu Ka Ami dan Ka Ajeng.

“....Ka Ami dan Ka Ajeng ini adalah alumni Beswan Djarum. Memang 2 tahun terakhir ini kami memutuskan untuk pemateri sebisa mungkin kami mengambil dari alumni Beswan.”

Dari keterangan key informan, berikut adalah daftar nama mentor dan alasannya:

[TABEL]

1. Galuh Paskagama, pemateri Gritty Leadership. Dinilai memiliki perjalanan hidup yang pantang menyerah.
2. Ka Ajeng, pemateri Design Thinking for Writers. Berpengalaman sebagai penulis.
3. Cornelia Amy, pemateri Public Speaking 4.0. Berpengalaman sebagai pembawa berita di TV Nasional dan berpengalaman dalam menginformasikan secara lisan.
4. James Gwee, pemateri Motivating and Inspiring Others. Seorang motivator dengan penuh energi dan semangat.

5. Cindy Aurellie, *sharing session* Writing Competition. Beswan Djarum angkatan 2020/2021 juara 1 Writing Competition non ekstakta.

Apakah sebelumnya ada rencana Leadership Development dan National Building berjalan secara offline? Jika ada, bisa diceritakan.

Key Informan	Kalau leadership dari awal emang direncanakan online. (1) Kalau kamu inget, omicron di awal 2022 itu kan lagi naik ya, nah yang gak direncanakan itu bakal online adalah NB (Nation Building)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership online 2. NB tidak direncanakan online, tetapi akhirnya online karena preventif terhadap masalah-masalah. 3. Covid dan kekhawatiran orang tua.
	<p>Kita sempet optimis akan offline, tapi dalam perjalanannya mengingat NB adalah 500 orang dikumpulkan bersama-sama kalau offline, dan kita juga tidak mau menjadi masalah. kita lebih preventif sih. Satu, covid ini belum totally hilang. Dua, ada orang yang masih sensitif dengan covid ya kan, dalam arti memang pemerintah gak melakukan apa apa, tapi ada orang tua beswan yang worry atau anaknya yang kuliah di kedokteran yang lebih tau, lebih aware dengan kesehatan keberatan. (3)</p> <p>Plus dengan adanya pertimbangan, jangan sampai nanti dimanfaatkan dengan pihak-pihak tidak bertanggung jawab untuk memelintir ini dan kedepannya malah lebih repot.</p>	

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh key informan, perencanaan kegiatan akan diselenggarakan online atau offline menjadi dilema bagi Program Associate. Leadership Development diputuskan berlangsung secara online karena Covid-19 varian Omicron sedang naik tinggi pada bulan Februari 2022. Namun, perencanaan Nation Building justru tidak direncanakan secara online. Ada rasa optimis untuk bisa menyelenggarakannya secara offline, tetapi melihat situasi lapangan yang kurang baik, dan adanya

pertimbangan-pertimbangan tertentu seperti preventif terhadap masalah yang akan terjadi, Covid yang masih belum stabil dan hilang, hingga kekhawatiran orang tua yang menjadi pertimbangan.

Apa tujuan dari Nation Building?

Key Informan

Menginspirasi orang lain yang tujuannya adalah dia akan turut serta ya mengajak orang lain turut serta ikut membangun negara kita. Membangun bangsa gitu ya, dengan mencintai negara, dengan cara berbuat sesuatu.

Justru dengan kita mengangkat orang-orang yang kecil, ya, namun berdampak selama itu konsisten dan kontinyu, itu akan menjadi sesuatu yang besar dampaknya buat orang lain, buat dirinya, dan terakhir buat bangsa. Itu sih.

Nation Building bertujuan untuk mengajak orang lain membangun bangsa, mencintai bangsa, dengan cara berbuat sesuatu. Key informan menjelaskan bahwa Nation Building berfokus pada hal-hal kecil yang akan berdampak baik untuk diri sendiri maupun untuk bangsa.

“Karena dewasa ini banyak orang yang memikirkan sesuatu yang besar dulu ya, *“aku mau melakukan sesuatu yang besar dulu apapun itu”*. Begitu konteksnya non profit, profitnya, atau bisnis, pasti pikirannya *“ah yang gede dulu deh.”* Tapi yang ada, itu malah gak jalan-jalan. Malah gak terealisasikan, tidak melakukan apa apa. Justru dengan kita mengangkat orang-orang yang kecil, ya, namun berdampak selama itu konsisten dan kontinyu, itu akan menjadi sesuatu yang besar dampaknya buat orang lain, buat dirinya, dan terakhir buat bangsa.”

Apa harapan Djarum Beasiswa Plus kepada Beswan Djarum 2021/2022?

Key Informan

Harapannya adalah yang pertama bisa **menjadi individu yang kuat, individu yang bisa bersaing (1)** dengan anak-anak yang tidak ada

1. Menjadi individu yang kuat dan mampu bersaing.

	<p>di zaman pandemi ya, karena distorsi bahwa angkatan pandemi itu angkatan lembek, opini opini seperti itu kan cukup cukup banyak ya, cukup banyak termasuk ada istilah strawberry generation dan sebagainya.</p> <p>Harapannya Beswan Djarum angkatan 2021/2022 angkatan 37 itu tidak menjadi bagian dari opini opini negatif seperti itu. Menjadi pribadi yang punya karakter baik, punya visi dan gagasan, dan cara mengkomunikasikan yang baik, serta tidak lupa untuk turut serta mengajak orang lain untuk melakukan hal yang baik ya atas ide yang sudah dibuat gitu, (2) dan yang terakhir tidak meninggalkan untuk tetap berbuat sesuatu berkontribusi untuk memajukan bangsa. (3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Menjadi pribadi yang berkarakter baik, memiliki visi dan gagasan, mengkomunikasikan dengan baik, dan meng-influence orang lain dari ide yang dimiliki. 3. Mampu berkontribusi memajukan bangsa.
<p>Harapan Djarum Beasiswa Plus kepada Beswan Djarum, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi individu yang kuat dan mampu bersaing. 2. Menjadi pribadi yang berkarakter baik, memiliki visi dan gagasan, mengkomunikasikan dengan baik, dan meng-influence orang lain dari ide yang dimiliki. 3. Mampu berkontribusi memajukan bangsa. 		

ORGANIZING

<p>Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan hingga implementasi program-program Djarum Beasiswa Plus? Bisa dijelaskan struktur organisasi dalam tim perencanaan program.</p>		
<p>Key Informan</p>	<p>Jadi, Program Director, (1) di bawahnya itu Program Associate, (2) nah, bagaimana dengan kontrol, pendampingan terhadap beswan di regional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Director 2. Program Associate

	masing-masing, itu ada pembina , ada yang di jakarta , ada yang di bandung , ada yang di semarang , ada yang di surabaya . (3)	3. Pembina Beswan Regional Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya.
Tambahan dari dokumen internal	Jakarta: Mario Putra dan Matthew Reynaldi Bandung: Sandy Yudha Semarang: Welly Arisanto Surabaya: Yudha Ardiwinata dan Totok Widiyanto (3)	
<p>Pihak-pihak yang terlibat dalam proses perencanaan program berasal dari pihak internal Djarum Beasiswa Plus. Sandi mengatakan, “Jadi, Program Director, di bawahnya itu Program Associate, nah, bagaimana dengan kontrol, pendampingan terhadap beswan di regional masing-masing, itu ada pembina, ada yang di jakarta, ada yang di bandung, ada yang di semarang, ada yang di surabaya.”</p> <p>Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Program Associate, didukung juga dengan dokumen internal yang dikirimkan kepada peneliti, dapat dilihat bahwa struktur organisasi Djarum Beasiswa Plus dipimpin oleh Program Director, kemudian di bawah Program Director ada Program Associate, lalu di bawah Program Associate terdapat 6 pembina untuk mengordinir 4 regional, yaitu Regional Jakarta dibina oleh Mario Putra dan Matthew Reynaldi, Regional Bandung dibina oleh Sandi Yudha, kemudian Regional Semarang dibina oleh Welly Arisanto, dan Regional Surabaya dibina oleh Yudha Ardiwinata dan Totok Widiyanto.</p>		

Apa pertimbangan pembagian batch dalam Leadership Development? Sementara Nation Building tidak ada pembagian batch.

<p>Key Informan</p>	<p>Sebenarnya itu bersumber pada kalau itu kegiatannya dilakukan secara offline, (1) ya. (LD). Jadi, kalau offline, CB, LD, itu kan memang dibagi ke beberapa batch. NB itu selalu dilakukan menjadi satu, agar bisa bertemu, bisa ngobrol gitu ya, bisa kenal. (2). nah, pada saat angkatan kamu secara <i>online</i>, walaupun tidak bisa mengakomodir tujuan yang sama ketika sedang <i>offline</i>, tapi setidaknya kami melakukan ini agar teman-teman ada pada dalam satu situasi yang sama (2), yaitu mengikuti Nation Building.</p> <p>Perbedaannya adalah begini, kalau Nation Building itu memang live sama seperti Leadership Development, tetapi penggunaan penunjangnya yaitu alat-alatnya dan hanya kalau hanya dilakukan dalam beberapa batch, justru efektivitasnya sama, tapi secara cost nya, secara waktu itu berbeda gede (4), berbeda jauh. NB ini aktivitasnya talkshow. Nah, itu lah yang akhirnya membuat kami memutuskan termasuk agendanya offline selalu dikumpulkan bersama-sama, pada saat NB ini pun, dilakukan secara bersama-sama, itu sih.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. LD bersumber pada kegiatan offline. 2. NB digabung agar bisa bertemu seluruh Beswan. 3. NB tidak per-batch untuk menghemat anggaran.
<p>Program Associate Djarum Beasiswa Plus menjelaskan beberapa pertimbangan mengapa Leadership Development dibagi ke dalam beberapa kelompok atau batch karena hal ini berpusat pada kegiatan jika dilakukan secara offline. Sementara itu, mengenai Nation Building di angkatan 2021/2022 diselenggarakan tanpa menggunakan batch karena Djarum Beasiswa Plus ingin Beswan Djarum 2021/2022 berada pada situasi yang sama, mengenal satu sama lain, dan bertemu dengan seluruh penerima Beswan Djarum angkatan 2021/2022.</p> <p>“Sebenarnya itu bersumber pada kalau itu kegiatannya dilakukan secara offline, ya. (LD). Jadi, kalau offline, CB, LD, itu kan memang dibagi ke beberapa batch. NB itu selalu dilakukan menjadi satu, agar bisa bertemu, bisa ngobrol gitu ya, bisa kenal. nah, pada saat angkatan kamu secara <i>online</i>, walaupun tidak bisa mengakomodir tujuan yang sama ketika sedang <i>offline</i>, tapi setidaknya kami melakukan ini agar teman-teman ada pada dalam satu situasi yang sama, yaitu mengikuti Nation Building.”</p> <p>Bukan hanya itu saja terdapat alasan lain tentang tidak adanya pembagian batch dalam Nation Building karena Nation Building diadakan secara <i>online</i> dan dikemas dalam bentuk talkshow, tujuannya tidak dibagi batch salah satunya adalah untuk menghemat biaya dari alat-alat penunjang karena efektivitasnya dinilai sama baik dibagi per-batch maupun tidak dibagi per-batch.</p>		

“Perbedaannya adalah begini, kalau Nation Building itu memang live sama seperti Leadership Development, tetapi penggunaan penunjangnya yaitu alat-alatnya dan hanya kalau hanya dilakukan dalam beberapa batch, justru efektivitasnya sama, tapi secara cost nya, secara waktu itu berbeda gede, berbeda jauh. NB ini aktivitasnya talkshow. Nah, itu lah yang akhirnya membuat kami memutuskan termasuk agendanya offline selalu dikumpulkan bersama-sama, pada saat NB ini pun, dilakukan secara bersama-sama, itu sih.”

Bagaimana cara Djarum Beasiswa Plus melakukan koordinasi kegiatan kepada 520 Beswan?

Key Informan

Dari **Program Associate ke pembina regional, pembina regional ke Beswan Djarum 2021/2022 dari masing-masing regional.**

Apa lagi yang jauh-jauh ya yang di luar pulau, sorry di luar pulau Jawa gitu itu tuh mau nggak mau kita menempatkan Pembina daerah juga gitu kan. Kayak di Sumatera Kalimantan Sulawesi, NTB, Papua, kemudian di Bali gitu ya, nah itu tuh ada pembina daerah. **Jadi pembina daerah itu tuh kenapa dibutuhkan karena dia itu lebih dekat dengan lokasi si Beswannya** dalam hal ini mungkin kampusnya gitu ya gitu untuk bisa mengkomunikasikan, ini loh ada kegiatan ini.

1. Alur komunikasi dari Program Associate > Pembina > Beswan
2. Pembina Daerah.

Dalam pengorganisasian dari Program Associate kepada 520 Beswan, key informan menjelaskan bahwa alur komunikasi untuk melakukan koordinasi dengan 520 penerima Beswan Djarum 2021/2022 dengan alur sebagai berikut: [TABEL]



ACTUATING

Kamu pernah ikut pelatihan soft skill di tempat lain selain dari Djarum Beasiswa Plus?	
<p>Informan 1</p> <p>Aku sebelumnya pernah ikut ini sih beberapa kelas pelatihan kepemimpinan gitu kan di Leadership ID terus ada juga di AEISEC terus sama di organisasiku. (1)</p> <p>Enggak yang literally dikasih banget langsung secara langsung kayak waktu di Beswan kemarin, (1) cuman ketika ada di Beswan itu kayak oh kayaknya yang waktu kemarin di organisasi itu maksudnya ke arah sini deh kayak gitu.</p>	<p>Kategorisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pernah ikut pelatihan di tempat lain, namun tidak spesifik seperti yang diberikan Djarum Beasiswa Plus. 2. Tidak pernah mendapatkan pelatihan seperti yang diberikan Djarum Beasiswa Plus.
<p>Informan 2</p> <p>Kalau yang spesifik kayak <i>Leadership Development</i> yang benar-benar pelatihan <i>course</i> gitu baru di Beswan sih so far. (2)</p>	
<p>Informan 3</p> <p>Kalau pelatihan soft skill sih pernah (1), cuman gak sespesifik dari Djarum sih. Dari Djarum kan udah ditentukan apa aja yang kita dapet soft skillnya. Sementara kalau di organisasi kan tergantung dari bagaimana kepribadian kita ya. Kalau kita nya serius menjalankan organisasi, akan nambah sendiri soft skillnya, tapi kalo enggak kan gak akan dapat apa-apa.</p> <p>...Dulu di SMA tuh semacem organisasi juga, namanya tuh ada kayak LDK gitu kan. Ada yang namanya pelatihan kepemimpinan. Nah di situ kita juga belajar tentang kepemimpinan, terus di organisasi saya di paskibra ada yang</p>	

	namanya pelatihan <i>training of trainer</i> , nah itu juga melatih kita sebagai pemimpin.
--	--

Penyajian narasi:

Informan 1, Putri Caroline dari Beswan Djarum 2021/2022 menjelaskan bahwa mereka pernah mengikuti pelatihan soft skill di tempat lain, namun mereka mengatakan, pelatihan soft skill yang didapatkan tidak spesifik seperti yang Djarum berikan.

“Aku sebelumnya pernah ikut ini sih beberapa kelas pelatihan kepemimpinan gitu kan di Leadership ID terus ada juga di AEISEC terus sama di organisasiku Enggak yang *literally* dikasih banget langsung secara langsung kayak waktu di Beswan kemarin, cuman ketika ada di Beswan itu kayak oh kayaknya yang waktu kemarin di organisasi itu maksudnya ke arah sini deh kayak gitu.”

Memiliki pendapat yang sama seperti Caroline, Informan 2, Anggani menyebutkan ia tidak pernah mengikuti pelatihan yang dikemas dengan begitu spesifik seperti di Leadership Development Djarum Beasiswa Plus, hal ini juga diperkuat oleh Informan 3, Ares Wahyu yang menyampaikan hal serupa.

“Kalau pelatihan *soft skill* sih pernah, cuman gak sespesifik dari Djarum sih. Dari Djarum kan udah ditentukan apa aja yang kita dapet *soft skill*nya. Sementara kalau di organisasi kan tergantung dari bagaimana kepribadian kita ya. Kalau kita nya serius menjalankan organisasi, akan nambah sendiri soft skillnya, tapi kalo enggak kan gak akan dapat apa-apa.”

Soft skill apa aja sih yang kamu dapat ini dari rangkaian Leadership Development selama 4 hari sampai ke Project Presentation?

Informan 1	Yang pertama aku waktu di <i>Leadership</i> itu <i>take action</i> (1) sih aku sebelum itu kebanyakan mikir kayak takut ini takut itu gitu, dan salah satu <i>soft skill</i> yang aku pelajari ya buat berani dan coba aja dulu. Itu kan <i>soft skill</i> yang emang sulit untuk dipelajari ya aduh takut gitu ada banyak banget <i>fearness</i> di situ.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Take action 2. Presentasi dan kemampuan komunikasi. 3. Adaptasi dan toleransi, 4. Kreativitas
	Terus ada juga yang <i>soft skill presentation skills</i> (2) terus penyajian poin-poin yang emang harus disajikan ketika kita mempresentasikan di depan orang supaya orang paham.	

	Nah sebelumnya aku kayak karena aku basic-nya dari <i>scientist</i> itu tuh kayak orang tuh harus mengerti semua hal yang aku pelajari, sebelumnya. Kayak enggak melihat itu dari helikopter view.	5. Kepemimpinan
Informan 2	<p>Yang didapat kalau dari <i>project presentation</i> itu bagaimana kita mendengarkan orang lain, (3) kan kita kelompok ya, terus apa dengan latar belakang yang beda-beda entah itu dari suku atau latar, zona waktu ada yang dari beda-beda gitu, terus jurusannya juga beda-beda, (3) tapi kita harus satu pikiran dengan tema yang kita garap. Itu di situ aku belajar banget gimana toleransi (3) gimana kita menghargai orang dan bagaimana kita menyampaikan atau mengutarakan identitas secara efektif dan mudah dimengerti juga gitu oleh teman-teman yang lain biar ide kita bisa disatuin untuk menjadi suatu project gitu.</p> <p>Terus kalau poin-poin yang lain dari ini, kreativitas. (4) kreativitas, bagaimana kita kita kan waktu itu <i>project</i>-nya tentang IKN tuh, IKN yang belum jadi ibukota beneran gitu. Jadi menurut aku seru karena kita seakan-akan bisa menjadi bagian dari pembangunan IKN itu sendiri dan kayak apa ya berkontribusi langsung sebagai apa penyumbang ide untuk masa depan ibu kota kita nanti gitu, jadi dalam proses <i>brainstorming</i>-nya untuk menemukan ide tersebut itu seru menurut aku karena sebelum jadi, yang apa yang kita jadi presentasiin itu sebelumnya banyak banget ide yang kayak loh ini kepikiran bikin program ini program ini, nah itu keren banget menurut aku anak-anak Beswan keren kreatif semua dan aku salut juga sama itu sih.</p>	
Informan 3	LD itu kan yang kayak Critical Thinking itu ya, yang 4 hari itu kemampuan berfikir, (2) karena waktu dulu sebelum dapet dari Djarum itu kan kita hanya mungkin gak sespesifik apa yang dibicarakan pembicara. Sedangkan saat masuk ke Beasiswa Djarum ini, dia lebih detail mengenai hal-hal yang emang kita butuhkan sebagai calon pemimpin di masa depan. (5) Terus juga dikasih tau juga mengenai grit, (7) apa itu grit.	

	Di hari akhir itu juga kalo gak salah ngasih tau tentang kemampuan komunikasi. (2) Gimana sih yang bisa nge- <i>attract viewers</i> kita, gak cuman yang ngomong tapi dia juga bisa merasakan apa yang kita bicarakan dan kita sampaikan. Gitu sih, jadi misalkan kita udah punya kemampuan sebelumnya, nah dari Leadership Development ini tuh disempurnakan.	
<p>Penyajian narasi: Djarum Beasiswa Plus berfokus untuk memberikan 5 pelatihan soft skill utama, yaitu grit, persistence, adaptasi, inisiatif, dan sosial and cultural awareness. Implementasinya, Beswan Djarum 2021/2022 memiliki perkembangan pada kemampuan untuk berani mengambil tindakan (<i>take action</i>), presentasi dan kemampuan komunikasi, adaptasi dan toleransi, kreativitas, kepemimpinan.</p>		
<p>Leadership Development diadakannya 4 hari ya, satu hari satu mentor dan itu dari jam 08.00 pagi full 2 jam lebih. Apa yang kamu rasakan?</p>		
Informan 1	<p>Aku ngerasanya kayak konten banget (1) sih waktu LD kemarin karena materi-materi yang dikasih itu kayak jadi seberapa lama durasinya kayak nggak kerasa aja ketika udah selesai “Oh udah selesai?” Kayak ngerasanya “Oh gini doang, kok dikit banget gitu. Kayang kurang.”</p> <p>Tapi yang mungkin agak sedikit terganggu ketika harus yang kayak strict banget (2) untuk on cam kayaknya harusnya, cuman kayak yang sampai di <i>chat</i> di grup yang kayak gini kayak oh bener-bener ini kayak harus patuh banget ya kayak gitu, gitu sih.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi bermanfaat, seru, tidak membosankan. 2. Peraturan terlalu <i>strict</i>. 3. Merasa lelah terkait durasi.
Informan 2	Untuk kalau ngomongin soal <i>output</i> materi itu dapat di aku dapat walaupun memang walaupun dari kendala dan situasinya mungkin kalau aku pribadi itu lebih ke pegal duduk (3) aja dan syukurnya selama LD itu lingkungan aku mendukung kayak kondusif gitu nggak ada kayak yang berisik banyak distraksi yang bikin aku terlalu nggak fokus	

	<p>sama materinya. <i>So far</i> nggak ada gangguan semacam itu cuman untuk durasi yang benar-benar nonstop kayak break sebentar-sebentar itu tuh lumayan bikin exhausted dikit sih (3)</p> <p>Apalagi untuk teman-teman yang punya masalah jaringan kayak temen aku yang punya masalah jaringan di beberapa materi ada yang kepotong kayak gitu memang lumayan mengganggu, tapi kalau untuk <i>output</i> karena aku berusaha untuk mendapatkan materinya dengan mencatat juga jadi dapat sih di aku.</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Waktu padet, itu pasti dapet sih cuma kan kita kadang ngerasa capek tapi untungnya dari pihak Djarum ngasih kita break kan, (3) gak selamanya, gak langsung kita dari pagi sampai siang itu terus-terusan mendengarkan materi. Nah materi yang disampaikan pembicara masuk banyak sekali karena seru-seru juga dan gak ngebosenin sih. (1)</p>	
<p>Penyajian narasi: Dalam implementasi program Leadership Development, kegiatan berlangsung selama 3 jam, dimulai dari jam 08.00 WIB hingga 11.00 WIB (sesi pagi) atau jam 13.00 WIB - 16.00 WIB (sesi sore). Beswan Djarum hanya mengikuti satu sesi setiap hari selama 4 hari. Berdasarkan apa yang disampaikan oleh informan, dijelaskan untuk implementasi kegiatan yang berlangsung secara online dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, informan menyampaikan merasa lelah terhadap durasi kegiatan. “...kadang ngerasa capek tapi untungnya dari pihak Djarum ngasih kita <i>break</i> kan,” Informan lainnya juga menyampaikan hal yang sama. “durasi yang benar-benar nonstop kayak <i>break</i> sebentar-sebentar itu tuh lumayan bikin <i>exhausted</i> dikit sih.”</p>		

Para pemateri memberikan materi tentang **grit, persistence, adaptasi, inisiatif, sosial and cultural awareness**. Selain itu juga mengajarkan **Beswan** untuk **menulis yang nulis essay, menuangkan ide ke dalam tulisan, mengkomunikasikan, dan yang terakhir itu meng-influence orang lain. Apakah kamu mengimplementasikan materi tersebut ke kehidupanmu setelah LD?**

<p>Informan 1</p>	<p>Pernah banget jadi waktu kemarin kan <i>timeline</i> LD itu berbarengan sama pendaftaran Mapres kan tapi pendaftarannya tuh nggak <i>literally</i> berbarengan, cuman beda beberapa hari dan itu aku tuh dapetin LD sebelum aku daftar Mapres, nah di situ tuh “apa gunanya LD kemarin kalau aku gak coba ikutan?” terus akhirnya aku coba buat ikut yang mapres terus aku tuangin di situ dari segi kepenulisan (1) terus habis itu dari <i>how to present in front of the judges</i> terus gimana kita menyajikan presentasi (2) kita di layar apa aja konten-kontennya di situ tuh aku kayak dapetin dari yang kemarin-kemarin terus aku implementasikan pas waktu Mapres tuh ternyata “Oh my God it works” (3) gitu. Dan itu kayak ada perasaan oh nagih deh kayaknya nanti kalau ada kesempatan lagi untuk melakukan suatu hal yang kayak gini aku pasti akan menerapkan hal yang sama kayak gitu sih.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menulis dan menuangkan ide ke dalam tulisan, 2. Mengkomunikasikan, dan meng-<i>influence</i>. 3. Menuangkan ide secara lisan.
<p>Informan 2</p>	<p>Pernah, pernah banget jadi kan setelah LD aku magang di Kementerian kebetulan Kementerian Hukum dan HAM Jakarta dan itu ilmu-ilmu yang aku dapat tentang menulis mengimplementasikan itu sangat-sangat membantu untuk memperbaiki tulisan aku terus memperbaiki susunan kata yang efektif, (1) terus bagaimana aku menyampaikan ide itu ke atasan-atasan itu sangat-sangat membantu. (2)</p> <p>Dan menurut aku sangat meningkatkan efisiensi kerja gitu jadi lebih tertata, terus lebih nggak bingung kayak aku harus ngungkapin ini kayak gimana ya? Pakai cara yang kayak gimana ya? Cara menyampaikan yang benar dan baik aku menulis sesuai dengan kaidah yang berlaku. Jadi lebih <i>confidence</i> jujur,</p>	

	lebih confidence, lebih efisien lebih efektif juga terus mudah dimengerti sama orang lain gitu. (1)	
Informan 3	Pasti kepa ke ya apalagi buat kita yang join organisasi. Karena hal yang disampaikan bisa langsung dipraktekkan, Kalau misalkan menyampaikan ide bisa saya salurkan ke organisasi dimana saya berasal, (3) terus tentang bagaimana berkomunikasi saat saya menjadi pembicara (2) atau pun ada kegiatan organisasi dalam organisasi saya di himpunan, itu langsung bisa saya aplikasikan, jadi hal yang diajarkan gak sia-sia yang cuman kita gak tau kapan hal ini dipakenya. Jadi karena saya juga berorganisasi di dalam kampus, jadi langsung ketika mendapatkan <i>insight</i> dari Leadership Development tersebut langsung saya praktikkan.	
<p>Penyajian narasi:</p> <p>Implementasi program Leadership Development memberikan output materi yang dipahami oleh Beswan Djarum 2021/2022. hal ini disampaikan oleh para informan mengenai bagaimana mereka mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan pada saat setelah mengikut Leadership Development. Informan 1, Putri Caroline menceritakan bagaimana implementasi program Leadership Development bisa mendorong dan membantunya pada saat ia mendaftar sebagai Mahasiswa Berprestasi (Mapres).</p> <p>“...aku tuangin di situ dari segi kepenulisan terus habis itu dari <i>how to present in front of the judges</i>, terus gimana kita menyajikan presentasi kita di layar apa aja konten-kontennya di situ tuh aku kayak dapetin dari yang kemarin-kemarin terus aku implementasikan pas waktu Mapres tuh ternyata <i>Oh my God it works.</i>”</p> <p>Tak hanya itu, Informan 2, Anggani juga memiliki pengalaman yang mirip dengan Caroline, bedanya ia mengimplementasikannya pada saat ia melakukan magang.</p> <p>“Pernah, pernah banget jadi kan setelah LD aku magang di Kementerian kebetulan Kementerian Hukum dan HAM Jakarta dan itu ilmu-ilmu yang aku dapat tentang menulis, mengimplementasikan, itu sangat-sangat membantu untuk memperbaiki tulisan aku, memperbaiki susunan kata yang efektif, bagaimana aku menyampaikan ide itu ke atasan-atasan itu sangat-sangat membantu.”</p> <p>Kemudian Informan 3, Ares menceritakan pengalamannya mengimplementasikan hasil dari materi Leadership Development.</p>		

“Karena hal yang disampaikan bisa langsung dipraktekkan, Kalau misalkan menyampaikan ide bisa saya salurkan ke organisasi dimana saya berasal, terus tentang bagaimana berkomunikasi saat saya menjadi pembicara atau pun ada kegiatan organisasi dalam organisasi saya di himpunan, itu langsung bisa saya aplikasikan, jadi hal yang diajarkan gak sia-sia”

Berdasarkan keterangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi dari program Leadership Development dapat menyalurkan materi dengan baik sesuai dengan tujuan yang disampaikan oleh Program Associate, yaitu menulis, menuangkan ide ke dalam tulisan, mengkomunikasikan, dan meng-*influence* (mempengaruhi) orang lain.

Dari pelatihan *soft skill* dari Djarum Beasiswa Plus berikan, kamu merasa diri kamu semakin bertanggung jawab nggak sebagai mahasiswa gitu apalagi udah dibekali, udah ngasih nih kamu dikasih *soft skill*. Nah itu ada rasa-rasa tanggung jawab semakin besar nggak yang kamu rasakan?

<p>Informan 1</p>	<p>Jelas dari <i>title</i> sebagai Beswan aja tuh kayak udah ini orang memandang kita tuh udah beda gitu, jadi kita harus memberikan yang terbaik, (1) soalnya Djarum itu terkenal dengan proses seleksinya yang susah dibandingkan dengan pemberi beasiswa- beasiswa lain gitu kan pertama administrasi, terus <i>writing test</i>, abis itu <i>interview</i>, itu kan kayak benar-benar beasiswa yang cuman orang-orang terpilih dan ketika mengemban <i>title</i> sebagai Beswan Djarum tuh kayak itu salah satu tanggung jawab aku kayak <i>I have to give my best</i> (1) salah satunya di kuliah aku kayak gitu sih.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik. 2. Berusaha membangun impresi yang baik sebagai Beswan. 3. Menjaga nama baik Beswan Djarum.
<p>Informan 2</p>	<p>Mengalami itu iya bahkan dari awal dapat beasiswa itu sebenarnya kayak dari sekitar aku tuh kayak “Ah masa anak Beswan kayak gini” nah aku takut kayak gitu selalu entah kenapa kayak ada sesuatu yang harus kita lakuin lebih terutama aku gitu, aku lakuin lebih untuk merepresentasikan Beswan itu sendiri kayak kan seperti yang kita tahu gitu kalau <i>tag</i> apa namanya label Beswan Djarum itu terus nempel sama kita kan. (2)</p>	

	<p>Nah itu apa menurut aku tanggung jawabnya jadi besar iya karena ekspektasi orang otomatis menjadi lebih besar sama kita apalagi tahu kalau kita udah dapat pelatihan terus sering nih banyak yang nanya kayak kamu jadi Beswan Djarum ngasih apa ke Djarumnya gitu nah sering banget ditanyain kayak gitu nah itu juga jadi tanggung jawab yang bertambah menurut aku tapi takut iya tapi aku sering ngelihat itu sebagai lebih ke motivasi kayak aku bisa, udah dapat ini aku aku bisa lebih dari aku versi aku yang sebelumnya (1) gitu jadi aku ngeliat tanggung jawab itu yang aku pegang sebagai motivasi juga jadi enggak enggak bikin takut terus mundur ke belakang tapi tetap maju ke depan gitu sih.</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Oh, ada sih. Karena em waktu LD itu kan kita bertemu dengan berbagai macam teman ya dari seluruh Indonesia juga. Itu saya merasa mendapatkan title sebagai Beswan harus dipergunakan sebaik mungkin sih, (1) apalagi kalau kita bertemu dengan orang-orang luar, terus dia tau kalo kita Beswan. Pasti kan mereka punya pemikiran lebih kayak “Wah Beswan kan seleksinya lumayan sulit.” Kalau kita, kalau misalkan kita bertemu dengan diri kita yang mungkin gak ada perkembangannya atau biasa-biasa aja kan jadi mungkin mereka memiliki pemikiran yang <i>sedikit gimana gitu</i> tentang Beswan. Jadi sebisa mungkin dengan apa yang sudah didapat dari pelatihan Beswan ya saya harus memberikan ciri wah saya ini Beswan (1) gitu. Jadi punya, dari diri saya itu ya mungkin berbeda dalam artian kita pernah dilatih, kita mendapatkan materi, jadi harus memberikan impresi yang baik lah kalau bertemu dengan orang, atau dimanapun itu berkomunikasi dengan orang, dan sebagainya. (2)</p> <p>Salah satu bentuk tanggung jawab lebih ke pembawaan diri sih, <i>gimana</i> ya bilangnyaa.. Kayak dengan title tersebut ya kita harus bisa gimana cara kita biar gak membuat almamater Beswan tuh jelek.</p>	

Penyajian narasi:

Memiliki title sebagai Beswan Djarum memberikan tanggung jawab baru bagi para penerimanya. Dari pemaparan para informan, disampaikan bahwa ada tanggung jawab yang semakin besar karena menjadi seorang Beswan Djarum telah melalui beberapa seleksi.. Informan 1 menegaskan,

“Jelas dari *title* sebagai Beswan aja tuh kayak udah ini orang memandang kita tuh udah beda gitu, jadi kita harus memberikan yang terbaik soalnya Djarum itu terkenal dengan proses seleksinya yang susah dibandingkan dengan pemberi beasiswa-beasiswa lain gitu kan pertama administrasi, *writing test*, *interview*, itu kan kayak benar-benar beasiswa yang cuman orang-orang terpilih dan ketika mengemban *title* sebagai Beswan Djarum tuh kayak itu salah satu tanggung jawab aku kayak *I have to give my best* salah satunya di kuliah aku.”

Dilanjutkan dengan Informan 2 yang menjelaskan dengan bertambahnya rasa tanggung jawab dapat mendorongnya untuk berani maju..

“Aku bisa lebih dari aku versi aku yang sebelumnya. Jadi aku ngeliat tanggung jawab itu yang aku pegang sebagai motivasi, enggak bikin takut terus mundur ke belakang tapi tetap maju ke depan gitu sih.”

Memiliki pendapat yang sama dengan Informan 1 dan 2, Ares selaku Informan 3 juga mengutarakan pendapatnya bahwa sebagai seorang Beswan Djarum, tanggung jawabnya adalah menjaga nama baik almamater Djarum Beasiswa Plus.

“...Kita pernah dilatih, kita mendapatkan materi, jadi harus memberikan impresi yang baik lah kalau bertemu dengan orang, atau dimanapun itu berkomunikasi dengan orang, dan sebagainya.”

Dari ketiga hasil wawancara dengan informan Beswan Djarum 2021/2022, peneliti melihat ada 3 tanggung jawab yang dilakukan oleh para informan sebagai Beswan Djarum, yaitu:

1. Tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik.
2. Berusaha membangun impresi yang baik sebagai Beswan.
3. Menjaga nama baik Beswan Djarum

Ada rasa kepercayaan diri yang semakin berkembang atau biasa-biasa aja?

<p>Informan 1</p>	<p>Kalau dari segi percaya diri ini <i>a big boost up sih</i>, (1) dulu sebelum sebelum apa ya aku join sebagai salah satu orang yang ada di dalam organisasi terus sebagai Beswan Djarum tuh terasa bedanya. Waktu di organisasi, kita tuh hanya terpaksa kepada kepentingan aja tapi ketika aku masuk ke Beswan, jadi Beswan, kemarin waktu Dream Fest salah satunya yang oh ini bukan cuman buat basa-basi loh tapi ternyata kita salah satunya buat <i>gaining connection</i> yang benar-benar mau buat berkenalan terus habis itu nggak takut buat salah kayak gitu jadi salah satu pemberi kepercayaan dirian aku ya ini di Beswan ini. (1)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin percaya diri. 2. Mengetahui tips and trick dari output materi. 3. Penguasaan artikulasi dan tata bahasa semakin <i>improve</i>.
<p>Informan 2</p>	<p>Oke, after LD, sebenarnya <i>mostly</i> udah aku ceritain tadi, tapi aku mau <i>compact</i>-in aja kayak soal <i>confidence</i>, yang tadinya aku sering mikir aduh ni orang takut ga ngerti maksud aku, aduh ni orang takut eem apa justru gak merhatiin aku. Setelah LD, aku tau nih tips and trick gimana caranya biar kita bisa nge-<i>gain attention</i> orang lain. (2)</p> <p>Jadi, dari segi presentasi, atau misalnya ngomong biasa, diskusi biasa, lebih aku merasa lebih didengar karena dari segi artikulasi, tata bahasa, itu ke <i>improve</i> banget. (3)</p> <p>Jadi aku merasa perubahan itu dengan melihat reaksi orang-orang juga dan itu of course bikin aku lebih <i>confident</i> lagi dari sebelumnya karena udah tau caranya, (1) terus udah kayak lebih ke gas aja lah, gitu. Jadi gak terlalu banyak mikirnya juga, tapi lebih ke banyak <i>well prepare</i>-nya juga. Jadi, <i>confident</i> nya tetep naik. (3)</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Iya ada, pastinya. (1) Karena kita tau dibandingkan dengan teman-teman kita yang bukan Beswan, kan kita tau nih tips and trick menulis, tips and trick berkomunikasi, tips and trick lain sebagainya, (2) kita mendapatkan pengetahuan lebih, jadi ya kita justru dengan dengan apa yang udah kita dapet, kita lebih percaya diri karena orang lain belum tentu punya apa yang kita punya.</p>	

Penyajian narasi:

Mengenai kepercayaan diri, melalui program pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus, Beswan Djarum mendapatkan materi mengenai soft skill beserta tips dan triknya sehingga dari hasil pelatihan tersebut dapat memberikan perubahan dalam segi kepercayaan diri, yaitu semakin percaya diri. Hal ini disampaikan oleh masing-masing informan. Dari hasil wawancara, para informan menyatakan rasa percaya diri mereka meningkat, hal ini disebabkan dari hasil pelatihan soft skill. Informan 2, Anggani menyatakan,

“Setelah LD, aku tau nih *tips and trick* gimana caranya biar kita bisa nge-*gain attention* orang lain. Jadi, dari segi presentasi, atau misalnya ngomong biasa, diskusi biasa, lebih aku merasa lebih didengar karena dari segi artikulasi, tata bahasa, itu ke *improve* banget.”

Tak hanya itu, hasil wawancara dengan Informan 3, Ares Wahyu semakin menguatkan bahwa hasil pelatihan soft skill memberikan pengetahuan yang baik dan menambah kepercayaan diri. Hal ini dilihat dari penyampaiannya pada saat wawancara.

“Kita tau nih tips and trik menulis, tips and trik berkomunikasi, tips and trik lain sebagainya, kita mendapatkan pengetahuan lebih, jadi ya kita justru dengan dengan apa yang udah kita dapet, kita lebih percaya diri karena orang lain belum tentu punya apa yang kita punya.”

Dari pernyataan para informan, peneliti melihat bahwa menjadi Beswan Djarum 2021/2022 yang dibekali program pelatihan soft skill membuat peserta mendapatkan ilmu baru dan bermanfaat yang dapat mengembangkan kepercayaan diri para penerimanya.

Gimana cara kamu adaptasi sebagai Beswan? Kan sempat dibahas menjadi LD tentang adaptasi melalui kamu sendiri gimana cara kamu beradaptasi di tempat baru atau pada hal baru?

Informan 1	Awalnya sebelum aku memahami kalau setiap kali kita berpindah fase gitu pasti kita kan manusia beradaptasi, awalnya sebelum aku menyadari itu aku tuh kayak ngerasanya kok gini banget ya kayak gitu kayak gitu lah ada questioning kok gini banget ya.	<ol style="list-style-type: none">1. Memposisikan diri menjadi orang lain2. Menghargai dan menghormati orang lain.
-------------------	--	---

	<p>Tapi kalau setelah aku sadar lewat adaptasi yang dikasih waktu kemarin LD itu tuh kayak rasanya “oh emang emang kita harus terus beradaptasi loh” kayak gitu jadi dari proses adaptasi itu tuh aku yang tadinya terlalu bertanya kok jadi gini terus jadi berganti pertanyaannya “jadi sekarang aku harus gimana?” (3) kayak gitu. Jadi enggak cuman menggerutu aja, tapi ada <i>output action solution</i>-nya kayak gitu kayak gitu.</p>	<p>3. Mengubah mindset lebih optimis untuk beradaptasi.</p>
<p>Informan 2</p>	<p>Oke, aku lupa ini materinya yang nyampein siapa Kak Ami atau siapa, cuman itu tuh ngutarain soal bagaimana kita menghormati pendapat lain eh pendapat orang lain. Nah itu jadi walaupun sebelum LD aku memegang prinsip itu juga tapi setelah LD setelah dikasih tahu lainnya gitu poin-poin yang lainnya itu aku jadikan sebagai pegangan untuk memposisikan diri aku sebagai orang lain. (1) Jadi menurut aku itu salah satu kunci untuk kita beradaptasi karena ketika kita ingin beradaptasi dengan orang baru yang yang <i>notabene</i> belum kita kenal entah dia siapa asal-usulnya siapa selain dari sosial media mungkin atau kata orang doang nah ketika ketemu langsung ketika kita memposisikan jadi orang lain dan kita mengerti dan menghormati apa kata orang itu (2) jadi pegangan aku untuk aku beradaptasi sehingga ketika aku mengaplikasikan itu aku bisa memposisikan diri aku sebagai orang yang bisa berbaur gitu di tengah lingkungan yang baru itu gitu. Jadi mungkin kayak contoh ada orang yang kebanyakan ngomong tapi ketika berbaur sama orang yang <i>notabene</i> banyak ngomong juga atau misalnya lebih senang bercerita kita berusaha mendengarkan dulu baru kita lanjut bercerita. Jadi saling menghormati itu juga penting jadi itu sih yang menurut aku poin utama untuk bisa beradaptasi di lingkungan baru. (2)</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Yang pasti cara saya sih untuk gimana bisa beradaptasi dengan lingkungan baru atau ketemu dengan orang baru saya tipikal yang dapat menghargai atau adaptasinya dengan menghargai (2) dengan tipsnya kayak lebih mengerti aja sih nggak yang selalu ingin menonjol jadi ya kan ketika kita menghargai dan mengerti lawan (2)</p>	

dari pembicara kita atau lingkungan kita bisa beradaptasi dengan baik gitu. Nggak ada yang gimana-gimana tips khusus atau yang saya lakukan.

Karena ya kalau **menurut saya ketika kita udah nurunin ego atau berusaha menghargai, welcome sama orang baru dan nggak mikir ekspektasi apa-apa itu dengan sendirinya kita jadi nyaman-nyaman sih dengan lingkungan atau teman-temannya. (2)**

Penyajian narasi:

Pada implementasi program pelatihan soft skill, Beswan Djarum 2021/2022 mendapatkan tantangan untuk beradaptasi secara cepat di waktu yang singkat. Hal ini membuat Beswan Djarum belajar bagaimana cara beradaptasi. Terdapat 3 poin utama tentang cara beradaptasi, yaitu:

1. Memposisikan diri menjadi orang lain
2. Menghargai dan menghormati orang lain.
3. Mengubah mindset lebih optimis untuk beradaptasi.

Hal tersebut muncul dari pemikiran masing-masing informan. Caroline menyampaikan, adanya perubahan mindset untuk berpikir lebih positif dalam beradaptasi.

“Oh, emang emang kita harus terus beradaptasi loh. jadi dari proses adaptasi itu tuh aku yang tadinya terlalu bertanya ‘*kok jadi gini*’ terus jadi berganti pertanyaannya ‘*jadi sekarang aku harus gimana?*’”

Berbeda dengan Caroline, Informan 2 dan 3 menjelaskan untuk beradaptasi, salah satu kuncinya adalah menghargai dan menghormati. Informan 2, Anggani mengatakan,

“Jadi saling menghormati itu juga penting jadi itu sih yang menurut aku poin utama untuk bisa beradaptasi di lingkungan baru.”

Penjelasan yang disampaikan Anggani sejalan dengan yang disampaikan oleh Informan 3, Ares Wahyu.

“Menurut saya ketika kita udah nurunin ego atau berusaha menghargai, *welcome* sama orang baru dan nggak mikir ekspektasi apa-apa itu dengan sendirinya kita jadi nyaman-nyaman sih dengan lingkungan atau teman-temannya.

Ada atau tidak pengalaman kamu gagal kemudian bangkit lagi setelah mengikuti LD? Jika ya, tindakanmu itu karena output pelatihan dari djarum kah? Mungkin bisa diceritakan.

Informan 1

Oke ini waktu writing competition kemarin sih karena aku jujur waktu writing competition tuh mempersiapkan betul-betul kayak benar-benar bikin prototype dan sampai niatlah istilahnya kayak gitu terus *once* aku tahu kalau **“ih kok aku nggak ada ya” gitu “kok aku nggak masuk ya” (1)** gitu tuh kayak ngerasa ini emang apa yang salah gitu aku lebih bertanya ke “di mana yang salah” daripada hanya “kok aku gagal sih” kayak gitu cuman kayak gini doang tapi lebih nanya gimana yang salah terus eem salah satu titik balik aku untuk apa namanya tidak menyerah itu tuh aku menanyakan hal itu ke Ko Welly gitu kan eem pembimbing *direct* mentor aku.

...jadi bukan orientasi nya bukan ke hasil dulu tapi ke gimana eh apa sih eh cara yang mau kita lakukan untuk mencapai hasil itu kayak gitu dari basic thinking yang aku dapetin. (2)

1. Merasa down karena gagal mencapai target.
2. Fokus kepada solusi dan evaluasi untuk perbaikan diri.

Mungkin kalau cerita gagal, gagal masuk magang kali ya, jadi sebelum magang di Kementerian tuh aku nyoba nge-*apply* beberapa tempat juga karena dateline kan aku semester 6 itu dateline ada kayak harus mulai magang bulan segini gitu dan itu sempat agak *desperate* karena teman-teman ada yang udah mulai tapi aku belum gitu, **sempet ngerasa down (1)** juga, cuman *at the other side*, aku bersyukur ketemu teman-teman yang supportif dan “Ayo, Gi, enggak apa-apa bisa daftar lagi” atau entah kenapa *opportunity* itu datang gitu ke aku dan itu kayak **“Oh ya udah kalau misalnya orang udah sampai sini dan kita masih di sini ya udah” (2)** gitu maksudnya orang-orang punya lainnya masing-masing dan punya apa perjuangan yang mungkin kita enggak lihat terus ya udah kita juga jangan berharap perjuangan kita bakal diapresiasi sama orang lain.

	<p>Jadi di situ aku eh mulai evaluasi kayak CV aku dibenerin terus persiapan-persiapan magang-magang nya di lebih di <i>boost</i> lagi di percepat lagi jadi kayak lebih ke apa ya fokus ke diri aku aja (2) dan orang-orang di sekitar aku yang supportif daripada mikirin orang-orang yang udah duluan gitu istilahnya, karena aku sadar hal itu tuh kayak enggak akan ada habisnya jadi daripada stuck di situ dan merasa gagal terus-menerus lebih baik evaluasi diri sendiri terus ya udah bangkit.</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Kalau setelah LD gagal bangkit lagi tuh kayaknya kalau istilah LD nggak ada deh, Git.</p>	
<p>Program Leadership Development mengajarkan para Beswan Djarum untuk tidak mudah mneyerah dan kembali mencoba ketika gagal. Hal ini masuk dalam materi Gritty Leadership. Melalui pernyataan informan, Informan 1 dan 2 pernah dihadapkan dengan kegagalan setelah mendapatkan materi Gritty Leadership, namun alih-alih untuk menyerah, mereka memilih untuk kembali mencoba. Rasa daya juangnya itu tumbuh karena adanya output dari materi pelatihan soft skill Leadership Development. Ketika gagal lolos dalam kompetisi menulis yang diadakan Djarum Beasiswa Plus, yaitu Writing Competition, Informan 1 memilih untuk mengevaluasi kekurangannya.</p> <p>“...jadi bukan orientasi nya bukan ke hasil dulu tapi ke gimana eh apa sih eh cara yang mau kita lakukan untuk mencapai hasil itu kayak gitu dari basic thinking yang aku dapetin.”</p> <p>Memiliki pengalaman yang tak jauh berbeda, Informan 2 Anggani pernah dihadapkan dengan keadaan yang membuatnya berkecil hati, pada saat ia sulit mendapatkan magang. Namun, ia tidak menyerah dan mengatakan bahwa,</p> <p>“Jadi di situ aku eh mulai evaluasi kayak CV aku dibenerin terus persiapan-persiapan magang-magang nya di lebih di <i>boost</i> lagi di percepat lagi jadi kayak lebih ke apa ya fokus ke diri aku aja.”</p>		

Apakah kamu ikut writing competition? Jika ya, apa yang mendorongmu untuk ikut? Jika tidak, kenapa alasan atau kendalanya?

<p>Informan 1</p>	<p>Dorongan awalnya karena hadiah ya pertamanya (1) karena hadiah yang ditawarkan itu cukup menggiurkan, terus aku waktu awal gathering bareng sama Ko Welly itu tuh Ko Welly bilang katanya ada kok satu anak yang dia tuh sebelumnya enggak bisa menulis essay tapi ternyata waktu ikut writing competition dia sampai jadi juara 1 loh beneran ada yang kayak gitu. (2)</p> <p>... Nah di situ apa ya <i>ter-challenge</i> buat cobain nge-follow kakaknya yang di <i>mention</i> sama Ko Welly waktu itu terus habis itu aku coba chat dan benar-benar <i>welcome</i> banget dari situ aku kayak ah jadi aku mau cobain competition terus habis itu aku minta tolong ke kakaknya untuk coba mintain aku dan kakaknya mau buat mentorin aku dan kakaknya mau mentorin aku, terus akhirnya ya udah di situ kayak aku ngerasa didukung aja gitu ketika mengikuti writing competition.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadiah 2. Termotivasi dari kisah alumni Beswan Djarum. 3. Ingin mencoba mengimplementasikan materi yang diterima dari LD.
<p>Informan 2</p>	<p>Ikut cuman nggak lolos regional sih.</p> <p>...kalau untuk dorongan selain karena tanggung jawab, karena itu dari dari kayak “aku ngasih apa nih ke Djarum?” Ada kesempatan kenapa enggak aku ambil aja gitu sekali lagi, itu jadi dorongan aku, dan dorongan yang lain aku pengen nge-aplikasiin mengaplikasiin ilmu-ilmu yang udah aku dapat dari LD ke suatu karya tulis yang bisa mereka lihat bukan di kuliah doang gitu. (3)</p> <p>...kenapa aku tetap mengerjakan itu didorong dengan tanggung jawab dan rasa ingin mengimplementasikan ilmu yang sudah aku dapat (3) itu karena aku merasa apa aku harus ikut dan aku harus menuangkan ide aku <i>even</i> itu lolos atau enggak gitu, terserah gitu tapi aku bangga udah mencoba kesempatan.</p>	

Informan 3	Enggak, enggak ikut.
<p>Pada saat pelatihan soft skill Djarum Beasiswa Plus diberikan, materi yang disampaikan adalah berani menerima tantangan. Hal tersebut diimplementasikan oleh informan sebagai Beswan Djarum untuk menerima tantangan, yaitu mengikuti Writing Competition. Alasan utama yang mendorongnya adalah hadiah, ingin mencoba hal baru, dan termotivasi dari alumni yang pernah memenangkan kompetisi.</p>	

<p>Leadership development melatih Beswan Djarum untuk berani menerima tantangan dan mengajarkan Beswan untuk jadi pemimpin. Apakah ada perubahan yang kamu alami sejak ikut leadership development? Jika ya, apa contohnya?</p>		
Informan 1	<p>Perbedaannya sebenarnya nggak begitu kentara sih kalau yang menerima tantangan (1) itu karena dari sebelumnya aku mau untuk nggak terus berdiam di zona nyamanku gitu jadi kayak lama-lama di zona nyaman tuh nggak nyaman buat aku jadi cobain hal baru cobain pelajaran baru kayak gitu di situ <i>challenging</i>-nya. Mungkin agak sedikit di validasi aja sih ketika di Beswan (1) kalau ya udah kamu kalau mau ya harus coba coba untuk keluar dari zona nyaman jadi dari situ kayak <i>challenge</i> aku tuh rasa yang dulunya emang udah ada terus kayak semakin di validasi di situ kayak gitu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tervalidasi untuk menerima tantangan. 2. Berani mengambil kesempatan. 3. Menjadi lebih percaya diri. 4. Perubahan mindset dalam memimpin.
Informan 2	<p>Kalau menerima tantangan yang NB kemarin itu tantangan besar buat aku (2) karena apa sebelumnya kan dikasih tahunya itu sebulan sebelum, sebulan sebelum hari H jadi kayak “aduh ini beneran nih?” gitu agak kaget juga dan karena ini skalanya nasional dan aku belum pernah ketemu teman-teman yang lain lah itu termasuk temen duet aku jadi itu termasuk tantangan besar cuman aku mikir hal-hal aku nge-distract ketakutan aku dengan hal-hal positif kayak ini kesempatan seumur hidup sekali terus ada</p>	

	<p>kepercayaan yang orang kasih ke aku dan aku berarti aku bisa gitu aku percaya kemampuan aku tuh bisa memenuhi ekspektasi mereka gitu. (2)</p> <p>Untuk leadership sendiri sih mungkin di mimpin project di kampus yang apa harus nge apa namanya koordinir teman-teman aku untuk apa namanya merangkai suatu acara jadi itu ngaruh di aku leadership-nya (2) karena selain itu juga salah satu tantangan baru tapi leadership itu sendiri kan ada selain ada teorinya tapi harus ada jam terbangnya juga jadi aku percaya kalau misalnya leadership itu tidak harus selalu sempurna tapi kita harus belajar di setiap pengalaman leadership yang kita punya gitu jadi <i>improvement</i> terus aja. Gitu. Itu sih, jadi lebih percaya diri untuk take every opportunity that comes. (3)</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Lebih ke mindset sih setelah leadership development itu ada yang namanya perubahan mindset apalagi melihat gimana caranya pembicara itu menyampaikan materi dan melihat juga semangat-semangat teman-teman Beswan (4) kayak “Oh ini teman-teman besok rata-rata nggak ada yang kesel sama si ini atau nggak ada yang mungkin gimana” jadi kayak di mindset itu sendiri, mindset-mindset saya untuk bisa yang tadi Gita sampaikan dalam hal memimpin dan sebagainya. (4)</p>	
<p>Salah satu tujuan dari Leadership Development adalah menjadikan Beswan Djarum sebagai pemimpin di masa depan. Dalam implementasi pelatihan soft skill yang diberikan oleh Djarum Beasiswa Plus, Beswan Djarum mengalami perubahan-perubahan mulai dari ambisi hingga pola pikirnya dalam menjadi seorang pemimpin dan mengambil tantangan. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat 4 poin penting yang mengembangkan soft skill Beswan Djarum 2021/2022, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dari program Leadership Development, Beswan Djarum semakin tervalidasi untuk menerima tantangan. 2. Berani mengambil kesempatan. 3. Menjadi lebih percaya diri. 4. Mengalami perubahan mindset sebagai seorang pemimpin. 		

Bagaimana pendapatmu ketika kamu dihadapi oleh suatu rintangan/masalah? Bagaimana caramu mengatasinya?		
Informan 1	<p>Kalau dari spesifik di LD itu problem solving tuh lebih ke ini sih desain thinking (1) yang waktu itu dimana kita apa ya <i>outcoming fear</i> terus habis itu kita ngelihat dari masalah apa yang kita punya tuh jangan langsung digerutuin dulu tapi ditanyain dulu masalahnya apa terus solusi yang perlu kita perbuat tuh apa (1) walaupun ketika di LD itu nggak dibicarakan spesifik solusi yang harus dilakukan ini ini ini, tapi kayak kerangkanya tuh dibikin di situ gitu jadi ada aja di situ di LD.</p>	<p>1. Design Thinking dalam mengatasi masalah.</p>
Informan 2	<p>Waktu jadi leader di salah satu organisasi pernah waktu itu acaranya itu tadinya mau offline terus karena ada masalah perizinan kampus dan perizinan orang tua pesertanya itu nggak jadi offline, harus online. Otomatis itu menjadi apa perubahan besar divisi paku divisi acara karena semuanya harus ganti lah istilahnya gitu semuanya harus baru beradaptasi ke online dipindah dan cara aku mengatasi hal tersebut karena aku personally itu kerjanya lebih ke bisa bisa lebih mikir kalau misalnya semuanya itu udah ke terstruktur dulu gitu, jadi lebih daripada melihat semuanya sebagai masalah yang kayak “Wah berat sekali” gitu lebih ke mem poin-poin apa yang harus aku ubah dan apa kondisi yang berubah gitu. (1) Jadi ketika aku sudah menulis hal tersebut baru bisa <i>step by step</i>-nya untuk mengatasi perubahan tersebut dan syukurnya ketika aku menyampaikan ini ke anggota-anggotaku yang lain itu <i>works</i> jadi lebih apa ya ketika itu terstruktur dan ketika kita tenang menjalaninya sebagai leader itu ngaruh juga menurut aku ke yang lain karena yang lain ikut senang dan kayak “Oh iya eh untuk mengatasi masalah ini kita harus melakukan A atau melakukan B” gitu dan itu step by step-nya udah tersusun terencana gitu daripada eh take action yang enggak terencana dengan baik atau misalnya lebih ke asal-asalan tanpa ada dasar yang jelas itu lebih ke dibikin dasarnya dulu biar kitanya pun lebih tenang dalam menghadapinya gitu sih. (1)</p>	

Informan 3	Ketika dihadapi suatu rintangan yang pasti kita mencerna dulu sih dan kita yang pasti nggak yang gegabah atau panik atau gimana, tapi kita lebih take waktu kita, take our time gitu, kita pikirin what we should do, apa yang harus kita lakukan ke depannya kita rancang apalagi ya pokoknya jangan sampai kalah dengan tantangan yang ada di hidup kita (1) bisa mungkin kita tetap jangan panik dan akhirnya ketika kita punya pikiran yang jernih akhirnya kita tahu kita harus apa ke depannya gitu.	
-------------------	---	--

Ketika Beswan Djarum dihadapkan dengan rintangan dan harus menyelesaikannya, dari hasil wawancara bersama dengan Informan 1, Caroline ia menyampaikan bahwa dalam menghadapi rintangan, ia lebih fokus untuk solusinya.

“Ngelihat dari masalah apa yang kita punya tuh jangan langsung digerutuin dulu, tapi ditanyain dulu masalahnya apa terus solusi yang perlu kita perbuat tuh apa.”

Hal yang sama juga dirasakan oleh Informan 2, Anggani yang memiliki pendapat yang sama dengan Caroline.

“Daripada melihat semuanya sebagai masalah yang kayak ‘Wah berat sekali’, lebih ke poin-poinkan apa yang harus aku ubah dan apa kondisi yang berubah.”

Informan 3 juga menyampaikan hal yang tidak jauh berbeda, Ares menjelaskan cara ia menghadapi rintangan.

“...Nggak yang gegabah atau panik atau gimana, tapi kita lebih take waktu kita, *take our time*, kita pikirin what we should do, apa yang harus kita lakukan ke depannya kita rancang apalagi ya pokoknya jangan sampai kalah dengan tantangan yang ada di hidup kita.”

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan para informan menggunakan *Design Thinking*-nya dalam melihat suatu masalah yang dimana mereka lebih fokus pada solusi, daripada mempermasalahkan apa yang sedang terjadi.

Apakah dari pelatihan LD Djarum Beasiswa Plus membuatmu lebih semangat untuk berkompetisi dan mencoba hal baru? Boleh diceritakan

Informan 1	Kalau semangat untuk berkompetisi di LD itu ada, tapi nggak yang menggebu-gebu banget (2) gitu karena sempat <i>lost</i> juga kan kita dari LD nggak ada kegiatan	
-------------------	--	--

	yang dilaksanakan secara beruntun, terus habis itu baru ada lagi pas waktu di <i>closing</i> Nation building. Di situ ya udah materi LD kemarin memang materinya diimplementasikan tapi untuk rasa yang benar-benar kompetitif yang tertancapkan gitu tuh enggak begitu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada rasa semangat karena termotivasi dari teman-teman Beswan. 2. Ada rasa semangat berkompetisi, namun tidak begitu dalam.
Informan 2	Ada, karena mungkin selama Beswan terutama <i>project presentation</i> dan <i>writing competition</i> aku lihat judul-judul yang menang terus aku dengar teman-teman aku juga yang sampai nasional itu gimana, kenapa aku jadi semangat berkompetisi karena aku sadar di luar sana banyak banget yang lebih dari kita. (1) Jadi itu bikin aku lebih semangat untuk belajar lagi.	
Informan 3	Ada, dengan adanya dari LD kan kita lebih tahu gimana sih tipikal teman-teman kita di Beswan kan dan itu tuh jujur kayak waktu kalau tidak ada hambatan waktu atau lainnya saya pengen banget ikut berbagai kompetisi, karena ya termotivasi aja dengan semangat semangat mereka semua, termotivasi dengan kemampuan mereka dan juga terpancing lah untuk pengen nunjukin kalau kita dengan adanya LD itu kita jadi bisa menjadi pribadi yang kompetitif. (1)	
<p>Setelah mengikuti Leadership Development, terdapat dorongan baru berupa semangat untuk berkompetisi, dari hasil wawancara bersama Informan 1, Caroline menyampaikan:</p> <p>“Kalau semangat untuk berkompetisi di LD itu ada, tapi nggak yang menggebu-gebu banget karena sempat <i>lost</i> juga kan kita dari LD enggak ada kegiatan yang dilaksanakan secara beruntun, terus habis itu baru ada lagi pas waktu di <i>closing</i> Nation building. Di situ ya udah materi LD kemarin memang materinya diimplementasikan tapi untuk rasa yang benar-benar kompetitif yang tertancapkan gitu tuh enggak begitu.”</p> <p>Berbeda dengan Informan 1, dari hasil wawancara informan 2 mengatakan:</p> <p>“Ada, karena mungkin selama Beswan terutama <i>project presentation</i> dan <i>writing competition</i> aku lihat judul-judul yang menang terus aku dengar teman-teman aku juga yang sampai nasional itu gimana, kenapa aku jadi semangat berkompetisi karena aku sadar di luar sana banyak banget yang lebih dari kita. Jadi itu bikin aku lebih semangat untuk belajar lagi.”</p>		

Selanjutnya, dari hasil wawancara dengan Informan 3, pernyataan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan Informan 2. Ares mengatakan:

“Ada, karena ya termotivasi aja dengan semangat semangat mereka semua, termotivasi dengan kemampuan mereka dan juga terpancing lah untuk pengen nunjukin kalau kita dengan adanya LD itu kita jadi bisa menjadi pribadi yang kompetitif.”

Di Nation Building, bagaimana *output* materi yang kamu rasakan?

Informan 1

Waktu Nation building kemarin yang paling berkesan buat aku ketika kita ketemu sama Prof. Renald Kasali yang strawberry Generation, Ten Toxic Words yang *insecurities* dan lain sebagainya aku dapetannya dari situ sih, lebih ke relate aja yang waktu kemarin tuh waktu NB tuh, “*Oh iya ya kenapa ya kita insecure padahal potensi kita tuh mungkin lebih dari insecurities kita*”, Dari situ aku Kayaknya iya deh enggak usah mikirin memvalidasi insecurities terus-terusan. Insecure itu boleh tapi jangan membandingkan diri kita sama apa yang kita insecurein sama orang luar gitu dan meng-insecure kan diri kita sama pihak luar kayak gitu. (1)

1. Caroline merasakan materi Ten Toxic Words sesuai dengan permasalahannya mengenai insecurities dan mengubah pola pikirnya tentang rasa insecure.
2. Ares termotivasi saat sesi talkshow.

Informan 2

(Tidak ditanyakan karena Anggani mengisi acara)

Informan 3

Ada yang seusia kita juga ya, usia yang sama angkatan juga sama, tapi dia lebih memiliki value aja gitu di hidupnya. Ngajar anak-anak SMA yang mau masuk ke PTN Negeri, kalo gak salah. Nah itu memotivasi banget sih kayak gimana kita bisa impact, punya *impact* di kehidupan, bukan cuman live untuk hidup kita sendiri.

Pada saat pelaksanaan Nation Building, informan 1 menceritakan ia begitu terkesan dengan materi yang disampaikan oleh Prof. Renald Kasali yang menyampaikan tentang materi Ten Toxic Words dengan salah satu poin utamanya adalah insecure. Informan 1 menjelaskan:

“Waktu Nation building kemarin yang paling berkesan buat aku ketika kita ketemu sama Prof. Renald Kasali yang strawberry Generation, Ten Toxic Words yang *insecurities* dan lain sebagainya aku dapetnya dari situ sih, lebih ke relate aja yang waktu kemarin tuh waktu NB tuh, “*Oh iya ya kenapa ya kita insecure padahal potensi kita tuh mungkin lebih dari insecurities kita*”, Dari situ aku Kayaknya iya deh enggak usah mikirin memvalidasi insecurities terus-terusan. Insecure itu boleh tapi jangan membandingkan diri kita sama apa yang kita insecure sama orang luar gitu dan meng-insecure kan diri kita sama pihak luar kayak gitu.”

Berbeda dengan Caroline, Informan 3 Ares lebih termotivasi dari sesi talkshow yang menampilkan 3 alumni Beswan Djarum yang berhasil memberikan dampak kepada banyak orang melalui komunitas yang didirikan. Informan 3 termotivasi dengan salah satu dari 3 alumni Beswan Djarum, yaitu Arjuna. Informan 3 menjelaskan:

“Ada yang seusia kita juga ya, usia yang sama angkatan juga sama, tapi dia lebih memiliki *value* aja gitu di hidupnya. Ngajar anak-anak SMA yang mau masuk ke PTN Negeri. Nah itu memotivasi banget sih kayak gimana kita bisa punya *impact* di kehidupan, bukan cuman untuk hidup kita sendiri.”

Djarum Beasiswa Plus mempersiapkanmu untuk menjadi seorang pemimpin, adakah perubahan yang kamu rasakan tentang bagaimana kamu dapat memimpin orang-orang di sekitarmu?

<p>Informan 1</p>	<p>Aku dapat sih di materinya Pak James Gwee, karena sebelumnya aku ngerasa kalau suatu kepemimpinan tuh hanya sebatas untuk mengayomi dan men-create visi aja, tapi di situ ternyata ada sesi yang bilang kalau motivasi untuk member kerja itu penting loh jadi kita sebagai kita sebagai leader itu harus bisa memotivasi. Penting kita supaya kita tuh bisa sampai ke visi yang kita tuju. Nah waktu itu sebelum tahu itu aku belum memotivasi apa-apa, aku nggak ngasih dalam bentuk entah itu <i>word</i>, entah itu affection, aku belum ngasih itu, jadi mungkin belum terasa. Nah di situ aku mau coba terapi yang motivation itu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memotivasi 2. Berani menerima kesempatan dan terus belajar. 3. Memahami dan menurunkan ego.
--------------------------	---	--

	<p>di lingkungan aku yang sekarang walaupun aku bukan <i>literally directing leader</i> tapi aku di situ ada sisi di mana aku yang ngatur salah satu sistem jadi kayaknya emang aku harus mencoba menerapkan itu di sini. (1)</p>	
<p>Informan 2</p>	<p>Untuk leadership sendiri sih mungkin di mimpin project di kampus yang harus koordinir teman-teman aku untuk merangkai suatu acara, jadi ngaruh di aku leadership-nya karena selain itu juga salah satu tantangan baru, tapi leadership itu sendiri kan ada selain ada teorinya tapi harus ada jam terbangnya juga jadi aku percaya kalau misalnya leadership itu tidak harus selalu sempurna tapi kita harus belajar di setiap pengalaman leadership yang kita punya gitu jadi <i>improvement</i> terus aja. Jadi lebih percaya diri untuk <i>take every opportunity that comes</i>. (2)</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Sebelum saya masuk ke Beswan masih mentah banget, terus cara ngertiin temen-temen atau lingkungan baru sebagai pemimpin lebih detailnya untuk mengurangi ego dan mengerti untuk kepentingan bersama itu juga berasal dari materi-materi yang ada di <i>soft skill</i> yang didapatin dari Djarum gitu. Lebih ke teknisnya aja sih, kalau pada dasarnya udah ada dari sebelumnya.</p> <p>Sebagai pemimpin tuh kebanyakan harus bisa mengerti sih harus menurunkan ego pribadi dan mengutamakan kepentingan bersama karena kalau menjadi pemimpin kita egois udah egonya tinggi, ya kita kayak ngerasa menurut saya merasa gagal sih harusnya pengalaman saya menjadi seorang pemimpin saya lebih banyak mengerti orang lain ketimbang mengerti diri saya sendiri jadi kayak mengutamakan kepentingan bersama gitu.</p>	
<p>Program pelatihan <i>soft skill</i> Djarum Beasiswa Plus mempersiapkan Beswan Djarum untuk menjadi seorang pemimpin, berdasarkan hasil wawancara, Informan 1 menyampaikan ia merasakan perubahan dari cara memimpin yang ia dapatkan pada saat pelatihan. Informan 1 menjelaskan:</p>		

“...Aku mau coba terapin yang *motivation* itu di lingkungan aku yang sekarang walaupun aku bukan *literally directing leader* tapi ada sisi di mana aku yang ngatur salah satu sistem jadi kayaknya emang aku harus mencoba menerapkan itu di sini.”
 Sementara itu, Informan 2 menyampaikan ia mengalami perubahan dalam bentuk dorongan untuk berani mengambil kesempatan yang ada. Informan 2 menjelaskan:
 “...Aku percaya *leadership* itu tidak harus selalu sempurna tapi kita harus belajar di setiap pengalaman *leadership* yang kita punya, jadi *improvement* terus aja. Jadi lebih percaya diri untuk *take every opportunity that comes*.”
 Berbeda dengan Informan 3 yang memandang dari sisi yang lain, ia merasa mendapatkan hal-hal lebih detail dari cara memimpin yang sebelumnya sudah ada pada dirinya. Informan 3 mengatakan:
 “Sebelum saya masuk ke Beswan masih mentah banget, terus cara ngertiin temen-temen atau lingkungan baru sebagai pemimpin lebih detailnya untuk mengurangi ego dan mengerti untuk kepentingan bersama itu juga berasal dari materi-materi yang ada di *soft skill* yang didapatin dari Djarum gitu.”
 Penulis menyimpulkan dari materi yang diberikan program pelatihan Leadership Development, para informan memiliki perubahan cara memimpin menjadi lebih berkembang wawasan dan keberaniannya.

Adakah perubahan dari kepekaan kamu atau cara berpikir kamu sesudah mengikuti rangkaian dua pelatihan Djarum?		
Informan 1	Dari materi <i>growth mindset</i> dari materi itu aku ngerasanya masih kurang jadi aku beli buku lagi tentang mindset untuk mempelajari tentang <i>growth mindset</i> itu sendiri. Nah salah satu pemantik untuk mempelajari itu kan dari LD itu ya jadi aku rasa emang ini banget sih benar-benar di aku tuh dapat banget buat ayo kamu mau belajar lagi buat coba pelajari.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi pemantik untuk mempelajari cara berpikir <i>growth mindset</i>. 2. Ada, menjadi tidak melihat tantangan menjadi suatu ancaman. 3. Lebih percaya diri, berani, tegas, dan dapat memahami keadaan.
Informan 2	<i>Growth mindset</i> ya ada perubahan dari pola pikir, iya banget , karena ya itu tadi ketika apa ya aku selalu merasa kalau setiap ketemu orang baru selalu ada nilai dan alasan kenapa aku ketemu orang itu gitu <i>even</i> itu <i>online</i> atau enggak, tapi aku selalu belajar sesuatu dari orang lain gitu selain kita tahu ternyata orang itu jenisnya macam-	

	<p>macam pola pikirnya, tapi setelah pelatihan-pelatihan hal-hal pola pikir seperti itu lebih matang di aku karena ketika kita menghadapi pola pikir yang berbeda sama kita aku ngerasa itu bukan sebagai ancaman pola pikir yang aku pegang gitu aku tidak melihat itu sebagai ancaman lagi tapi sebagai insight baru yang mungkin bisa meng-improve kalau pikir yang sudah aku punya gitu. (2) Jadi kalau untuk segi pola pikir jadi lebih matang, menurut aku bisa jadi <i>improvement</i> juga setelah pelatihan dan lebih menambah wawasan kita luas aku percaya kalau pola pikir kita juga semakin berubah dan semakin bertingkat.</p>	
<p>Informan 3</p>	<p>Perubahannya lebih ke arah percaya sama kemampuan diri sendiri. Dengan lebih dengan memiliki <i>growth mindset</i> ya kita nggak <i>underestimate</i> diri sendiri nggak membatasi diri sendiri yang akhirnya mungkin ketika kita ingin coba sesuatu, cari pengalaman baru, jadi kita pengen nge-<i>stop-in</i> diri sendiri, misalnya kita malu, kita nggak percaya diri. Dengan memiliki mindset tersebut, ya kita jadi lebih berani, lebih tegas, dan lebih mengerti dengan keadaan sih. (3)</p>	
<p>Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan Beswan Djarum 2021/2022, setelah mengikuti rangkaian Leadership Development dan Nation Building, para informan merasa ada perubahan yang terjadi dalam cara berpikirnya. Walaupun Informan 1 merasa kurang dalam perubahan pola pikir menjadi <i>growth mindset</i>, namun materi Leadership Development memberikan dorongan baginya untuk mempelajari ilmu tentang <i>mindset</i>. Informan 1 mengatakan:</p> <p>“Dari materi <i>growth mindset</i> dari materi itu aku ngerasanya masih kurang, jadi aku beli buku lagi tentang mindset untuk mempelajari tentang <i>growth mindset</i> itu sendiri. Nah salah satu pemantik untuk mempelajari itu kan dari LD itu ya jadi aku rasa di aku tuh dapat banget buat ‘ayo kamu mau belajar lagi buat coba pelajari’.”</p> <p>Berbeda dengan Informan 1, Informan 2 Anggani menjelaskan ia mengalami perubahan dari cara berpikirnya yang semakin luas dan ada perubahan dari cara ia memandang suatu tantangan tidak akan menjadi ancaman.</p> <p>“...tapi setelah pelatihan-pelatihan hal-hal pola pikir seperti itu lebih matang di aku karena ketika kita menghadapi pola pikir yang berbeda sama kita aku ngerasa itu bukan sebagai ancaman pola pikir yang aku pegang gitu aku tidak melihat itu sebagai ancaman lagi, tapi sebagai <i>insight</i> baru yang mungkin bisa meng-<i>improve</i> kalau pikir yang sudah aku punya gitu.”</p>		

Tak hanya itu saja, Informan 3 juga mengalami perubahan dari pola pikirnya, ia menyampaikan:

“Perubahannya lebih ke arah percaya sama kemampuan diri sendiri. Dengan lebih dengan memiliki *growth mindset* ya kita nggak *underestimate* diri sendiri nggak membatasi diri sendiri yang akhirnya mungkin ketika kita ingin coba sesuatu, cari pengalaman baru, jadi kita pengen nge-*stop-in* diri sendiri, misalnya kita malu, kita nggak percaya diri. Dengan memiliki mindset tersebut, ya kita jadi lebih berani, lebih tegas, dan lebih mengerti dengan keadaan.”

Dari hasil wawancara dengan para informan, peneliti menyimpulkan setelah mengikuti program pelatihan *soft skill* Djarum Beasiswa Plus, para informan mengalami perubahan dari cara mereka ingin belajar, memandang suatu hal, dan lebih berani.

Apa kelebihan dari Djarum Beasiswa Plus yang kamu rasakan selama masa program pelatihan?

<p>Informan 1</p>	<p>Menurutku kelebihannya untuk kelas online ya ini tuh aku ngerasanya bukan kayak kelas online web mentoring pada umumnya (1) gitu loh itu salah satu kelebihan yang diberikan oleh Djarum itu kayak menunjukkan jati diri ini kita pemberi beasiswa kamu tuh selayak ini loh buat kamu dapetin materi gitu yang benar-benar proper. Host-nya berdiri ngasih pointer kayak kita ngelihat dosen yang lagi ngajar terus kita ngelihat benar-benar <i>whole gaya bahasa</i> mereka gitu dari bahasa tubuh dan cara penyampaian (2) itu benar-benar di tata sama Djarum sedemikian rupa sehingga terlihat baik kayak gitu di depan kita. Jadi ya rasanya itu keren banget sih dari pas LD sampai nation building ini pun juga kayak gitu kan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbeda dari kelas online lainnya, Djarum Beasiswa Plus mampu memberikan platform pelatihan dengan interaktif. 2. Materi tersampaikan dengan jelas, gaya bahasa dan bahasa tubuh para pemateri mendorong Beswan untuk lebih memperhatikan,
<p>Informan 2</p>	<p>Kelebihan LD dari segi materi menurut aku keren dan apa narasumbernya pun <i>prestigious</i> semua jadi lebih ke ngeboost kita untuk lebih merhatiin materinya (2) Djarum untuk menyediakan platform tersebut untuk materi kita yang mungkin ada orang-orang</p>	

	yang berpikir ‘sama aja kayak webinar dong’, tapi menurut aku enggak gitu karena interaktif jadi aku suka, dari dari LD gitu. (1)
Informan 3	Kelebihannya Djarum Beasiswa Plus mampu menyediakan walaupun yang kita lakukan secara online tapi mereka mampu memberikan semuanya yang terbaik gitu dari mulai kemasan materi dan bahkan <u>materinya pun tersampaikan dengan sangat jelas</u> (2) yang mana mungkin ketika kita pernah melakukan kelas <i>online</i> atau lainnya itu kan kayak hambar aja biasa, tapi pihak Djarum ini berusaha juga walaupun kita melakukan secara daring kita tetap mendapatkan pelatihan yang seharusnya kita dapat nggak yang esensinya. (1) Ya, pasti ada kurangnya sih dibandingkan melakukan secara langsung cuma menurut saya dengan apa yang dilakukan apalagi dengan Nation Building yang sangat baik itu jadi semuanya tersampaikan dengan baik gitu sih.
<p>Kelebihan yang dirasakan oleh para informan adalah dengan adanya pelatihan soft skill yang berlangsung secara online, pelaksanaannya berbeda dengan webinar pada umumnya. Djarum Beasiswa Plus mengemas program dengan baik, salah satunya dengan adanya pemateri yang ditampilkan seluruh tubuhnya, memperlihatkan gaya bahasa, dan cara penyampaian materi yang interaktif. Informan 1 menyampaikan:</p> <p>“Menurutku kelebihan untuk kelas online ya ini tuh aku ngerasanya bukan kayak kelas online web mentoring pada umumnya.”</p> <p>Memiliki kesan yang sama, Informan 2 mengatakan:</p> <p>“...Menyediakan <i>platform</i> tersebut untuk materi kita, yang mungkin ada orang-orang yang berpikir ‘sama aja kayak webinar dong’, tapi menurut aku enggak gitu karena interaktif jadi aku suka dari LD.”</p> <p>Mendukung kesan yang dirasakan oleh Informan 1 dan Informan 2, Informan 3 juga menyampaikan pendapat yang sama:</p>	

“...yang mana mungkin ketika kita pernah melakukan kelas *online* atau lainnya itu kan kayak hambar aja biasa, tapi pihak Djarum Beasiswa Plus ini berusaha juga walaupun kita melakukan secara daring kita tetap mendapatkan pelatihan yang seharusnya kita dapat, nggak yang kurang esensinya atau gimana.”

Peneliti menyimpulkan implementasi program secara *online* berjalan dengan baik dan berhasil tampil beda dari webinar-webinar atau kelas lainnya yang dilakukan secara *online*.

Apakah ada kekurangan yang terjadi selama masa program pelatihan?

Informan 1	Waktu itu aku sedikit merasa apa ya kurang itu tuh ketepatan waktu dalam memulai acara (1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu, yaitu ketepatan waktu dan pembagian waktu agar tidak membuat lelah. 2. Menyusun strategi untuk Beswan yang susah sinyal di daerah. 3. Kegiatan tidak berlangsung secara offline.
Informan 2	Kalau kekurangan mungkin ya dari segi waktu bisa lebih diatur-atu lagi biar gimana caranya kita bisa fokus sampai akhir gitu biar nggak capek duduk (1) mungkin atau kemarin juga aku dengar ada yang apa istilahnya Djarum enggak punya solusi untuk teman-teman kita yang di Papua yang benar-benar enggak ada sinyal yang bahkan udah sampai ngadain LD-nya di tengah sawah gitu, nyari sinyal yang kayak gitu tuh menurut aku jadi suatu kelemahan yang mungkin jika hal-hal tersebut terjadi bisa diakalin (3) lagi apakah waktunya yang disesuaikan atau misalnya keringanan apa gitu yang walaupun misalnya mereka enggak ikut tapi nilai-nilainya tetap dapat gitu mungkin yang gitu-gitu sih.	
Informan 3	Nggak ada waktu buat ngelakuin kegiatan langsung aja sih. (4)	

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, terdapat beberapa kekurangan yang mereka rasakan selama mengikuti rangkaian program pelatihan *soft skill* Djarum Beasiswa Plus.

1. Masalah ketepatan waktu dan pembagian waktu (saat Leadership Development) untuk bisa disusun lebih maksimal supaya berjalan tepat waktu dan memberikan jeda waktu istirahat yang lebih panjang ketika rangkaian kegiatan memakan waktu banyak.
2. Menyusun strategi untuk Beswan yang berada di daerah Papua dan sekitarnya yang memiliki kendala sinyal.
3. Tidak ada kesempatan melakukan kegiatan secara langsung.

CONTROLLING

Bagaimana cara Program Associate Djarum Beasiswa Plus melakukan melihat pelaksanaan ini sesuai nggak sih sama perencanaan gitu, itu kan ada pengukurannya kan, pengukur keberhasilan gitu. Nah itu gimana sih Kak Sandi dan menilai keberhasilan dari implementasinya

<p>Key Informan</p>	<p>Leadership Oke yang pertama kalau masih ingat untuk LD khususnya itu dulu yang pertama mengisi <i>microsite</i>. (1) Bagaimana pemateri ya kan menilai, itu satu. Yang kedua, indikatornya setiap batch jumlah beswan yang bertanya inisiatif ya, (2) inisiatif bertanya berapa banyak terus kemudian beswan yang menjawab pertanyaan dari pemateri. Maksudnya yang misalkan ditunjuk gitu ya itu seberapa dia nangkap materi yang disampaikan gitu ya. Itu dari dua itu. Pada saat Nation building, nah yang ketiga adalah kehadiran, (3) ploting kehadirannya kan apakah ada yang lupa atau misalkan mendadak pindah batch gitu kan itu kan salah satu indikator kita untuk memastikan hal tersebut.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsite. 2. Indikator pertanyaan/menjawab pertanyaan pemateri. 3. Kehadiran. 4. Bentuk pertanyaan.
	<p>Nation Building Nah kalau Nation building adalah kehadiran, (3) kehadiran teman-teman pada saat kegiatan Nation Building itu apakah sesuai dengan jadwal, yang kedua adalah kembali lagi seperti LD jumlah pertanyaan yang masuk. (2) Jumlah</p>	

	pertanyaan yang masuk secara jumlah dulu. yang kedua adalah bentuk pertanyaan (4) kalau pertanyaannya cuma “oh Arjuna Kok bisa sih kayak gitu” Nah itu mah pertanyaan basa-basi sih itu ya namanya	
--	---	--

Cara Program Associate Djarum Beasiswa Plus mengukur keberhasilan dengan cara sebagai berikut:

1. Beswan Djarum mengisi feedback post-event di website microsite.
2. Melihat jumlah keaktifan Beswan Djarum pada sesi pertanyaan, baik dalam bertanya maupun menjawab pertanyaan pemateri pada saat Leadership Development.
3. Kehadiran Beswan Djarum dalam menghadiri kegiatan dan ketepatan waktu.
4. Bentuk pertanyaan yang diajukan dinilai apakah pertanyaannya berbobot atau hanya formalitas saja.

Bagaimana Program Associate mengevaluasi kegiatan?

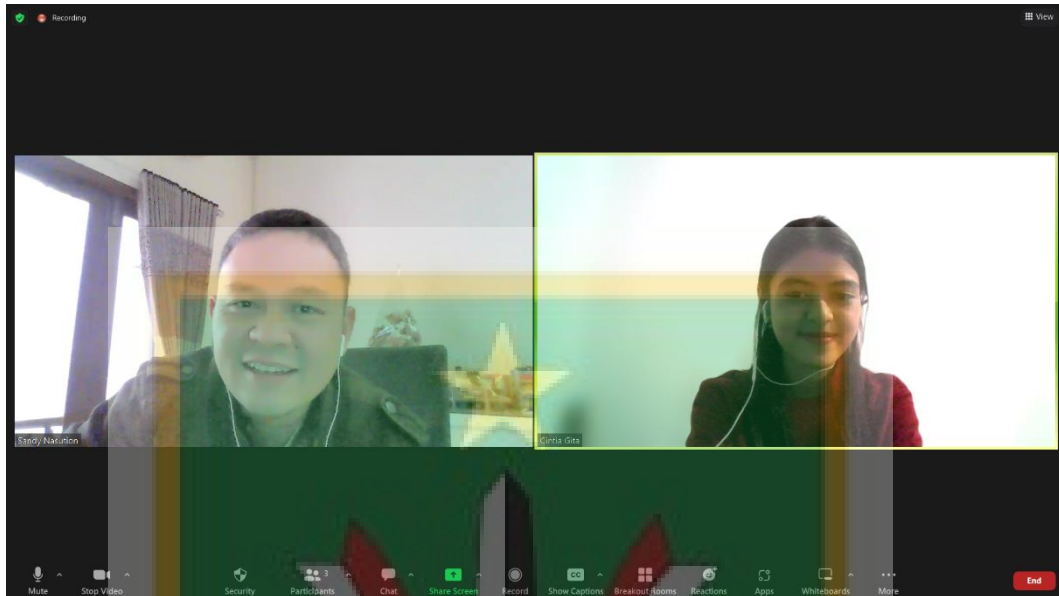
Key Informan

Kalau program untuk evaluasi masukkan dari Beswan sih sejauh ini masukan yang muncul itu hanya **sifatnya lisan** dari Beswan.

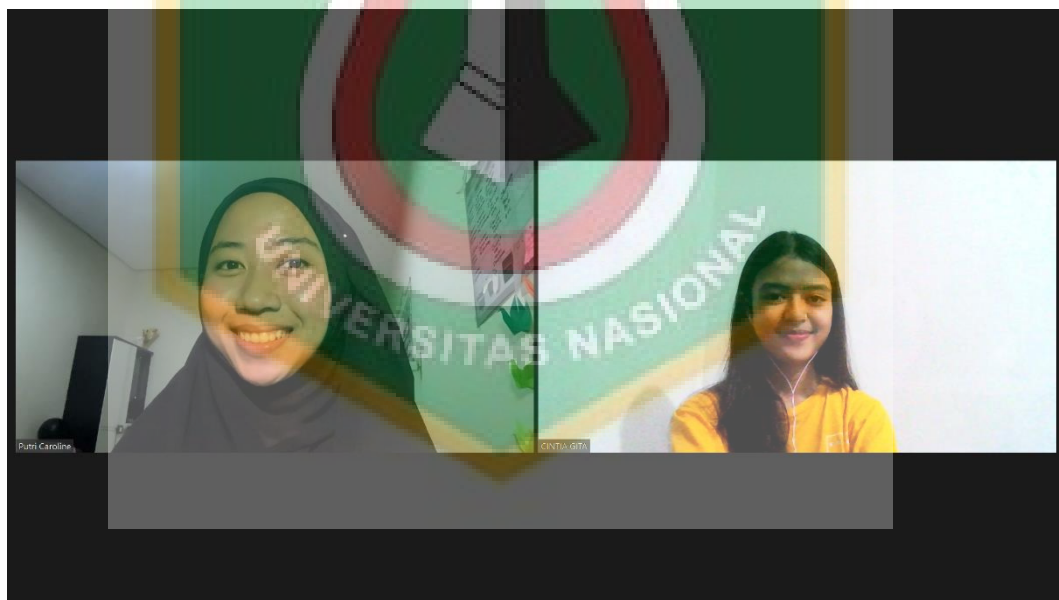
1. Evaluasi lisan.

Program Associate menjelaskan dalam mengevaluasi kegiatan, belum ada survey atau alat pengukur secara statistik melainkan hanya mendengarkan evaluasi berupa masukan-masukan secara lisan dari Beswan Djarum 2021/2022.

Lampiran V (5): Bukti Wawancara *Online*



Wawancara Online dengan Key Informan Sandy Yudha (Program Associate Djarum Beasiswa Plus)



Wawancara Online dengan Informan 1 Putri Caroline (Beswan Djarum 2021/2022)



Wawancara dengan Informan 2 I Gusti Ayu Agung Anggani (Beswan Djarum 2021/2022)



Wawancara dengan Informan 3 Ares Wahyu Triadi (Beswan Djarum 2021/2022)

Lampiran VII: Surat Penelitian



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Nomor : 247/WD/II/2023 Jakarta, 8 Februari 2023
Lamp : -
Perihal : Permohonan Penelitian dan Informasi Data

Kepada Yth : Bapak Sandy Nasution
Program Associate Djarum Beasiswa Plus

Dengan hormat,

Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat mahasiswa di bawah ini:

Nama : Cintia Gita Pramesi
Nomor Induk Mahasiswa : 193516516210
Prodi/Konsentrasi : Ilmu Komunikasi/Public Relations
Alamat Rumah : Jl. Trembesi 1,4 Deji, Depok, Jawa Barat
HP : 08514/543415

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "*Manajemen Program CSR Djarum Beasiswa Plus dalam Mengembangkan Soft Skill Beswan Djarum 2021/2022 (Studi Kasus Program Leadership Development dan Nation Building)*" dengan Dosen Pembimbing Yayu Sriwartini, S.Sos., M.Si

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatiannya dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan,

Dr. Bhakti Nur Avianto, M.Si