

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keadaan penduduk Indonesia dengan pertumbuhan 2,34 % diperkirakan pada tahun 2000 akan mencapai 210.233.700 orang. Bahkan menurut World Development Report 1998) pada tahun 2000 penduduk Indonesia diperkirakan akan mencapai 212 juta orang (Kompas, 2 Januari 1999). Sedangkan Soepardjo Adikusumo (1998) mengemukakan bahwa dalam tahun 2000 kita akan mempunyai penduduk sebanyak 250 juta jiwa dan orang mengatakan bahwa tahun 2000 pulau Jawa ini sudah akan merupakan kota pulau.

Jika dikaji dari aspek sumber daya manusia, jumlah yang cukup besar ini merupakan modal potensial dalam pembangunan. Itulah sebabnya, keberhasilan pembangunan yang dicita-citakan hanya dapat dicapai apabila kualitas sumber daya manusianya dapat dibina, dikembangkan dan dimanfaatkan dalam pelaksanaan pembangunan tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud menurut Soepardjo Adikusumo (1998) bahwa :

Istilah kualitas itu jangan diartikan sempit dalam pengertian ekonomi atau kemampuan intelektual. Kualitas sumber daya manusia harus dipahami dalam pengertian kesadaran manusia terhadap eksistensi dirinya atau keberadaannya. Kesadaran akan eksistensinya itu tercermin pada ikhtiar untuk memperkuat ketahanan dirinya

Pandangan tersebut diatas mengisyaratkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama diarahkan pada upaya penemuan jati dirinya atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sebagai manusia yang memiliki potensi.

Menghadapi perubahan kehidupan dalam masyarakat yang semakin akseleratif, maka keterandalan kualitas sumber daya manusia ini semakin dipacu agar menjadi pelaku-pelaku pembangunan yang dapat diandalkan. Jika tidak demikian, maka jumlah penduduk yang cukup besar ini akan menjadi beban dan tanggung jawab negara yang akan membawa dampak terhambatnya pelaksanaan pembangunan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1983) bahwa jika suatu bangsa tidak mampu mengembangkan sumber daya manusianya, negara itu tidak akan dapat membangun negaranya, oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu syarat yang paling penting bagi pembangunan. Pandangan tersebut jelas mempertegas bahwa sumber daya manusia bagi suatu bangsa mutlak harus dibina dan dikembangkan untuk dimanfaatkan demi kemajuan bangsa. Upaya untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia ini diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan yang sungguh-sungguh dari semua pihak baik pemerintah maupun masyarakat.

Kemudian mengenai ciri penduduk dan masyarakat Indonesia antara lain dikemukakan oleh Emil Salim (1986) sebagai berikut :

Masalah kependudukan kita adalah bahwa sebagian besar penduduk kita berusia muda, dan 68% dari penduduk seluruhnya berusia dibawah 30 tahun. Sampai akhir abad kedua puluh ini sebanyak 83,2 juta jiwa atau kira-kira 34% dari seluruh jumlah penduduk tahun 2000 akan berusia 0-14 tahun. Penduduk berusia muda itu berakibat bahwa kelompok penduduk produktif antara 15-55 tahun

harus menopang keperluan penduduk usia muda dan usia tua.

Nampaknya, mereka yang berusia muda harus menjadi sasaran, karena mereka adalah merupakan potensi sumber daya manusia yang dipersiapkan akan mengisi pembangunan. Dalam rangka menanggulangi serta membangun manusia Indonesia seutuhnya, diperlukan adanya model pendidikan atau latihan yang memadai untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan bagi warga masyarakat. Pendidikan atau latihan tentunya diprioritaskan kepada generasi mudanya untuk dapat menjadi pemuda yang kreatif. Model pendidikan atau latihan ini merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, dan berlangsung tidak hanya disekolah, akan tetapi juga berlangsung di luar sekolah, sebagaimana dilakukan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), sebagai unit pelaksana teknis Ditjen Diklusepora.

Salah satu wadah bagi pembinaan generasi muda untuk dapat menjadi pemuda yang kreatif, diantaranya ditempuh melalui gugus depan gerakan pramuka, dengan berbagai bentuk kegiatan latihan kepramukaan yang ada di dalamnya. Keberadaan latihan kepramukaan dalam wadah gugus depan gerakan pramuka adalah merupakan usaha pembinaan dan pengembangan kreativitas generasi muda sebagai ujud partisipasinya dalam rangka mengisi pembangunan masyarakat secara menyeluruh dan utuh. Menyadari akan makna dan hakekat pendidikan atau latihan, maka berhasil tidaknya program pembangunan secara keseluruhan, faktor manusia tentunya memegang peranan kunci yang menentukan. Pentingnya pendidikan atau latihan sebagai modal pembangunan dijelaskan oleh Santoso S. Hamijoyo (1974) sebagai berikut :

Pendidikan atau latihan adalah penting sekali sebagai sarana pembangunan ekonomi sekarang dan yang akan datang, bahkan merupakan sarana pokok dalam pembangunan bangsa. Pendidikan merupakan komponen pokok dalam pembinaan modal social-overhead. Bahkan dalam situasi ekonomi yang belum maju, belum banyak didasarkan pada IPTEK yang tinggi, yang daya serap ekonomi modern masih sangat terbatas, pendidikan umum maupun kejuruan praktis (latihan) perlu diperluas dan diperdalam, di sekolah dan di luar sekolah (masyarakat).

Dengan demikian pendidikan atau latihan merupakan investmen atau modal paling utama bagi setiap manusia melalui pembangunan di bidang pendidikan (Emil Salim, 1989). Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu melalui pendidikan (Nasution, 1982).

Gugus depan gerakan pramuka sebagai salah satu wadah pembinaan generasi muda dengan berbagai kegiatan latihan kepramukaan yang ada di dalamnya akan menambah berbagai pengetahuan, keterampilan dan kualitas kepribadian lainnya yang memungkinkan berperan sebagai manusia yang penuh kreativitas. Karena itu konsep investasi pada pendidikan disebut investmen in human capital atau modal dasar sumber daya manusia untuk jangka panjang. Teori tentang manusia sebagai modal dasar (Human Capital Theory) yang diterapkan dalam pendidikan luar sekolah dikemukakan oleh Paulston (H.D. Sudjana, 1988) yaitu bahwa manusia itu sendiri adalah pemilik modal dasar berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Teori ini menekankan bahwa faktor pendidikan luar sekolah akan memainkan peranan utamanya untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang terlatih, memiliki sikap inovatif, wirausaha, pengembangan diri.

Yang perlu bagi negara-negara berkembang termasuk Indonesia adalah bagaimana mengembangkan proses akumulasi sumber daya manusia (human capital formation), dalam arti menambah jumlah dan kualitas manusia, terutama generasi muda yang kreatif, yang diperlukan bagi pembangunan bangsa dan negara. Sebagai salah satu upaya pembinaan dan pengembangan kreativitas generasi muda, latihan kepramukaan mengemban tugas pokok untuk menumbuhkan tunas-tunas bangsa agar menjadi generasi pewaris yang lebih baik, yang sanggup bertanggung jawab dan mampu membina serta mengisi kemerdekaan yang telah diperjuangkan secara nasional itu.

Gerakan Pramuka dilahirkan dengan surat keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 238 tahun 1961 yang kemudian dipertegas dengan Kepres Nomor 12 tahun 1971 dan Kepres Nomor 46 tahun 1984, dalam anggaran dasarnya menyatakan bahwa :

Gerakan Pramuka bertujuan mendidik anak-anak dan pemuda Indonesia dengan metode pendidikan kepanduan yang pelaksanaannya diserasikan dengan keadaan dan perkembangan bangsa Indonesia, agar supaya :

1. Menjadi manusia yang berkepribadian dan berwatak luhur, serta :
  - a. tinggi mental, moral, budi pekerti dan kuat keyakinan beragamanya,
  - b. tinggi kecerdasan dan keterampilannya,
  - c. kuat dan sehat fisiknya.
2. Menjadi warga negara Indonesia yang ber-Pancasila, setia dan patuh kepada negara kesatuan Republik Indonesia, sehingga menjadi anggota masyarakat yang sanggup dan mampu menyelenggarakan pembangunan bangsa dan negara.

Generasi muda khususnya yang tergabung dalam gerakan pramuka merupakan potensi besar bagi kelangsungan pembangunan, akan tetapi menjadi hambatan manakala tidak ditangani secara dini dan berencana. Dengan jelas Garis-Garis Besar

Haluan Negara menyebutkan bahwa masalah penduduk atau manusia sebagai subyek. Sebagai subyek, tidak hanya sebagai modal dasar pembangunan, akan tetapi juga merupakan faktor dominan yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menentukan kebijaksanaan serta prioritas penanganannya.

Dilihat dari segi kebutuhan pembangunan, gerakan pramuka melalui kegiatan latihan kepramukaan diharapkan dapat melahirkan kader-kader bangsa yaitu generasi muda yang kreatif sekaligus berkualitas. Karena generasi muda yang kreatif adalah sumber tenaga kerja di masa mendatang dan sebagai sumber insani dan potensi bangsa yang perlu dipersiapkan untuk berpartisipasi dan memberikan sumbangan nyata kepada pembangunan bangsa dan negara. Peranan penting dari generasi muda, disadari bahwa masa depan adalah kepunyaan generasi muda dan pemuda yang kreatif merupakan cita-cita serta harapan bangsa. Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan kreativitas generasi muda melalui latihan kepramukaan harus dilihat sebagai investasi manusia, terutama generasi mudanya, dalam rangka pembangunan bangsa yang didasarkan atas gagasan pembangunan manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Banyak faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dari suatu latihan kepramukaan di setiap gugus depan pramuka. Latihan kepramukaan merupakan suatu sistem yang komponen-komponennya terdiri atas input (masukan), proses (proses) dan keluaran (output) serta umpan balik (feedback). Keseluruhan komponen tersebut harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh agar tujuan yang hendak dicapai dapat benar-benar menjadi kenyataan.

Untuk menyiapkan perangkat kerja dari komponen-komponen itu, diperlukan orang dewasa yang merasa terpanggil untuk dapat memberikan bekal latihan kepada anak-anak dan remaja Indonesia agar mereka menjadi pribadi yang lebih baik, penuh kreativitas. Orang dewasa itulah yang biasanya disebut pelatih, atau disebut pembina dalam gugus depan gerakan pramuka. Masih langkanya orang dewasa yang terpanggil untuk ikut membina anak-anak dan remaja di lingkungan pendidikan luar sekolah, juga memerlukan perhatian khusus dalam usaha pembinaan generasi muda kita dewasa ini. Orang dewasa yang sekaligus sebagai pelatih atau pembina merupakan bagian dari input sangat menentukan dalam pengelolaan proses yang terjadi untuk mencapai tujuan (output) yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya pembinaan yang terus-menerus dan terpadu. Upaya membina ini sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0323/U/1978 tentang Pola Dasar Pembinaan dan Pengembangan Generasi Muda, adalah melaksanakan upaya pendidikan baik formal maupun non formal secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, minat, keinginan serta kemampuannya sebagai bekal untuk selanjutnya atas prakarsa sendiri menambah, meningkatkan, mengembangkan diri sesamanya dan lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang kreatif, optimal dan pribadi yang mandiri. Kondisi ideal tersebut diperkuat dengan dicantulkannya dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, yang berbunyi bahwa

pendidikan menjangkau program-program luar sekolah yaitu pendidikan yang bersifat kemasyarakatan, termasuk kepramukaan, latihan-latihan keterampilan dan pemberantasan buta huruf, memerlukan kuantitas dan kualitas pelatih, agar dengan demikian dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Latihan kepramukaan kebanyakan dilakukan dalam pendidikan luar sekolah memerlukan kepemimpinan, yang dalam hal ini para pelatih atau pembina pramuka yang mampu mengembangkan kreativitas warga belajarnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan model pembelajaran yang optimal dalam suatu latihan kepramukaan. Penyelenggaraan pembelajaran dalam latihan kepramukaan tidak akan terlepas dari peranan pelatih atau pembina, walaupun proses pembelajarannya ditekankan pada belajar sendiri (mandiri). Peranan pelatih atau pembina sangat penting dan menentukan dalam proses pembelajaran. Untuk itu seorang pelatih atau pembina sebagai pemimpin dituntut memiliki kemampuan atau kompetensi profesional yang memadai, sehingga mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik. Kemampuan mengelola pembelajaran ini antara lain dicerminkan melalui tiga tugas pokok yang berkaitan dengan tahap-tahap pembelajaran yaitu : (1) perencanaan pembelajaran yang meliputi mendiagnosis kebutuhan belajar, merumuskan tujuan belajar, membuat rencana kegiatan belajar, (2) pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pemilihan dan penggunaan materi, teknik, metode, alat atau media pembelajaran, (3) evaluasi atau penilaian pembelajaran yang meliputi alat, cara atau prosedur.



Disamping faktor pelatih atau pembina pramuka yang berperan sebagai pengelola, warga belajar itu sendiri juga sangat mewarnai keberhasilan proses pembelajaran, baik itu partisipasinya dalam proses pembelajaran, interaksi dengan pelatih atau pembina, maupun reaksi yang muncul atau timbul dari dalam dirinya yang bersifat pribadi atau kelompok. Proses pembelajaran pada dasarnya meliputi kegiatan-kegiatan antara lain sebagai berikut : (1) belajar sendiri (mandiri) dengan bantuan sedikit dari tenaga pelatih atau pembina yang ada di sekitar warga belajar, (2) saling belajar antara sesama warga belajar dalam kelompok maupun antar kelompok dengan bimbingan atau bantuan pelatih atau pembina. Kesemuanya itu bertujuan untuk membantu memecahkan kesulitan belajar warga belajar secara cepat dan tepat (efektif).

Ciri (karakteristik) kepemimpinan seorang dewasa, sebagai pelatih ataupun pembina pramuka dalam mengelola proses pembelajaran di dalam kelas maupun di lapangan tentunya berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang antara lain oleh faktor kepribadian, latar belakang pendidikan dan pengalaman serta karakteristik bahan program yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu perlu ditelaah modus ciri atau karakteristik kepemimpinan yang paling cocok/sesuai dengan program kegiatan yang akan dilaksanakan.

Latihan kepramukaan dalam wadah gugus depan gerakan pramuka memiliki banyak jenis kegiatan yang antara lain meliputi : upacara pembukaan dan penutupan latihan, api unggun, permainan, pendalaman pengetahuan umum termasuk sejarah, tali-temali, P3K, PBB, navigasi, morse, semaphore, perjalanan (wide game), bhakti sosial, dan sebagainya. Dari semua jenis kegiatan tersebut tentunya memiliki cara dan

ciri (karakteristik) yang berbeda-beda penanganannya antara yang satu dengan yang lainnya, walaupun kesemuanya itu merupakan satu paket kegiatan latihan kepramukaan, yang sistem penyampaianya melalui suatu proses pembelajaran.

Para ahli yang mendalami berbagai aspek, masalah dan pendekatan tentang kepemimpinan yang efektif pada umumnya telah sepakat bahwa salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan menganalisis kepemimpinan berdasarkan ciri ideal yang menjadi idaman seseorang yang menduduki jabatan pemimpin. Tetapi kesepakatan demikian tidak mendapat konsensus bulat tentang ciri-ciri ideal tersebut, ciri-ciri tersebut merupakan hal yang perlu diusahakan kepemilikannya secara terus menerus oleh semua orang yang mendapat kesempatan menjadi pemimpin. Pada saat seseorang menjabat sebagai pemimpin, dapat dipastikan bahwa orang tersebut memiliki hanya sebagian ciri-ciri (karakteristik), selebihnya merupakan hal yang harus diusahakan kepemilikannya selama seseorang meniti karirnya. Dengan usaha yang sungguh-sungguhpun tidak ada jaminan keseluruhan ciri-ciri itu telah dimilikinya pada waktu yang bersangkutan mengakhiri masa pengabdianya. Bahkan dapat dipastikan bahwa salah satu sumber kepuasan psikologis bagi seorang pemimpin tidak terletak pada terwujudnya keinginan untuk memiliki ciri-ciri ideal tersebut, melainkan pada pengetahuan dan keyakinan bahwa ia telah melakukan usaha maksimal untuk memiliki sebanyak mungkin ciri-ciri kepemimpinan yang ideal. Perlu juga diyakini dan diketahui bahwa dalam prakteknya tidak ada seorang pemimpinpun yang secara konsisten bertipe atau menggunakan gaya dan sifat kepemimpinan tertentu. Situasi, kondisi, waktu dan tempat yang berbeda sangat mungkin menggunakan berbagai tipe,

sikap atau gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin. Sondang P. Siagian (1988) mengatakan bahwa aneka ragam fungsi/tugas yang harus diselenggarakan oleh seorang pemimpin sering menuntut adanya tipe atau gaya, sifat dan peran kepemimpinan yang berbeda-beda. Demikian halnya dengan seseorang yang ditugaskan sebagai pelatih atau pembina pramuka. Mereka dituntut sebagai pemimpin yang mampu menggunakan fungsi atau tugas kepemimpinan itu sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Dari sekian banyak ciri-ciri kepemimpinan yang ideal tersebut, akan segera nampak bahwa tidak ada seorangpun yang memiliki ciri-ciri tersebut secara keseluruhan dipahami, mengingat kepemimpinan bukanlah merupakan sesuatu yang gaib dan mistis. Kepemimpinan adalah keseluruhan dari sikap (attitude) dan keterampilan (skill) yang di dapatnya dari belajar, sehingga akan memunculkan tipe atau gaya, sifat, dan peranan dari fungsi kepemimpinan itu sendiri. Hal yang perlu diperhatikan dan diketahui bahwa kemampuan seseorang untuk mempelajari sesuatu keterampilan dan bersikap yang positif adalah terbatas (Gerungan, 1986).

Apakah ciri (karakteristik) kepemimpinan untuk semua jenis kegiatan yang memiliki karakteristik berbeda-beda itu dalam satu paket pendidikan atau latihan memiliki kesamaan atau perbedaan ?. Apakah diperlukan kepemimpinan yang khas ?. Untuk dapat menemukan ciri-ciri kepemimpinan yang paling sesuai, kiranya perlu diadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, dalam hal ini adalah kepemimpinan pembina pramuka yang secara langsung mengelola proses pembelajaran dalam latihan kepramukaan itu.



Latihan kepramukaan dengan bimbingan pelatih atau pembina, apabila dilakukan dengan cara atau teknik-teknik tertentu, tentunya akan berdampak bagi pengembangan kreativitas dan kualitas warga belajarnya, berdampak positif maupun negatif. Jika pelatih terlalu kaku dengan suatu cara atau teknik tertentu, kreativitas anak didik akan mendapat hambatan untuk berkembang secara optimal. Cara atau teknik tersebut akan menunjukkan tipe atau gaya, sifat dan peranan kepemimpinan seorang pelatih atau pembina. Untuk itu perlu kiranya diteliti mengenai ciri atau karakteristik kepemimpinan pembina yang bagaimanakah yang paling sesuai dengan jenis latihan kepramukaan di sebuah gugus depan pramuka yang berpangkalan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Purwokerto, propinsi Jawa Tengah. Dipilihnya SKB Purwokerto sebagai kasus penelitian dengan pertimbangan antara lain sebagai berikut : kegiatan latihan kepramukaan mendapat pengakuan baik (dari penilaian BPKB), gugus depan gerakan pramuka telah lama berdiri (tahun 1996), aktivitas latihan yang relatif tinggi (jum'at dan sabtu), sering mendapat kejuaraan dalam lomba bidang kepramukaan (antara lain : juara I lomba kecakapan pramuka, juara II dalam kemah bhakti 1999, juara III dalam kemah bhakti 2000), pembina relatif banyak (5 orang pembina puteri dan 7 orang pembina putera), keaktifan yang relatif tinggi dari pembina dalam memotivasi anak didik (rendahnya absensi), ketersediaannya sarana dan prasarana pendukung latihan (alat dan media relatif lengkap, prasarana ruangan atau gedung dan lapangan terbuka atau tempat berkemah ada). Disamping itu SKB Purwokerto secara keseluruhan mendapat ranking pertama (tipe A) dari 26 SKB yang ada di Jawa

Tengah. Itulah beberapa alasan yang merupakan kelebihan dari SKB Purwokerto jika dibandingkan dengan SKB lainnya di Jawa Tengah

## **B. Identifikasi Masalah**

Atas dasar latar belakang masalah sebagaimana dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

**1. Tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka**, yakni masih perlu dikaji tentang bagaimanakah standar tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka yang berpangkalan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Adapun tipe atau gaya kepemimpinan ideal ialah yang humanis dan demokratis dengan bercirikan : bertindak manusiawi dan akrab serta hangat, tugas dan perintah dikompromikan atau dibicarakan, memberikan kesempatan kepada warga belajar untuk saling berinteraksi secara terbuka, mau menerima usul dan saran serta pertimbangan dari warga belajar, dan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada warga belajar untuk berekspresi-berinisiatif-berkreatif.

**2. Sifat kepemimpinan pembina pramuka**, yakni masih perlu dikaji tentang bagaimanakah standar sifat kepemimpinan pembina pramuka yang berpangkalan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Sedangkan sifat pemimpin yang ideal yaitu : memiliki pengetahuan umum yang luas, berkemampuan untuk tumbuh dan berkembang, memiliki sifat yang inkuisitif, memiliki kemampuan analitik, memiliki daya ingat yang kuat, berkepastian integratif, mampu berkomunikasi secara efektif, berketerampilan mendidik, memiliki sifat rasional, memiliki sifat obyektif, bersifat pragmatis, mampu menentukan peringkat prioritas, mampu membedakan yang urgen

dan yang penting, memiliki naluri tepat waktu, memiliki rasa kohesi yang tinggi, memiliki rasa relevansi yang tinggi, memiliki keteladanan, mampu menjadi pendengar yang baik, bersifat adaptif, memiliki sifat fleksibel, memiliki ketegasan, memiliki keberanian, berorientasi ke masa depan, memiliki sifat yang antisipatif dan proaktif.

**3. Pengelolaan pembelajaran**, yakni perlu dikaji tentang bagaimanakah standar pengelolaan pembelajaran oleh pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Pengelolaan pembelajaran yang ideal yaitu selalu melibatkan warga belajar dalam : mendiagnosis kebutuhan belajar, merumuskan tujuan belajar, memilih bahan atau materi belajar, memilih dan menggunakan teknik pembelajaran, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, memilih dan menggunakan alat atau media pembelajaran, melaksanakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

**4. Interaksi dalam upaya membimbing warga belajar**, yakni masih perlu dikaji tentang bagaimanakah standar interaksi dalam upaya membimbing warga belajar pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Adapun interaksi dalam membimbing warga belajar yang ideal yaitu diupayakan : agar latihan dapat menarik minat, untuk menambah kecakapan teknis, untuk melatih tanggung jawab dan kedisiplinan, untuk mencapai Syarat Kecakapan Umum (SKU), agar mau menepati kode kehormatan, agar mau berintegrasi dengan masyarakat.

**5. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pembina pramuka**, yakni mencakup pendidikan (pengalaman), motivasi, imbalan atau honor (penghargaan), sarana-prasarana (fasilitas), dan suasana (iklim) yang kondusif. Hal itu perlu kiranya dikaji lebih jauh.

### C. Fokus (Rumusan) Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada “ *Bagaimanakah ciri-ciri (karakteristik) kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ?*”. Agar penelitian lebih terarah, maka masalah penelitian secara terinci difokuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ?.
2. Bagaimanakah sifat kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ?.
3. Bagaimanakah pengelolaan pembelajaran oleh pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ?.
4. Bagaimanakah interaksi pembina pramuka dalam upaya membimbing warga belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ?.
5. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ?.

### D. Definisi Operasional

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah seni memimpin, yang dalam hal ini yaitu kemampuan seseorang dalam suatu kelompok untuk mempengaruhi orang lain agar ikut dengannya mencapai tujuan secara bersama. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pencerminan dari perilaku seseorang (pemimpin) yang ditunjukkan dalam upayanya

mempengaruhi segala proses kegiatan dari orang yang dipimpinnya (warga belajar). Kepemimpinan pada dasarnya bergerak dari kontinum tipe atau gaya kepemimpinan otoriter di salah satu kutub kepada tipe atau gaya kepemimpinan demokratis di kutub lainnya, sebagaimana dijelaskan oleh Tannenbaum dan Warren H., yang dikutip oleh Nurlan Kusmaedi (1992). Sedangkan tipe atau gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) sebenarnya masih berada dalam kontinum tipe kepemimpinan demokratis, hanya pada tipe ini peranan pemimpin tidak begitu dominan. Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini membolehkan seluruh anggota kelompoknya melakukan apa yang diinginkan. Faktor kepemimpinan menurut Stogdill sebagaimana dikutip oleh Harsono (1988) ditentukan oleh empat kondisi yang meliputi : (a) suatu kumpulan orang yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan satu diantaranya dituakan, (b) adanya tugas atau usaha bersama, (c) adanya faktor tertentu pada diri pemimpin sehingga berpengaruh terhadap orang lain, (d) tanggung jawab yang berbeda dalam memimpin anggotanya. Beberapa ahli seperti Sondang P. Siagian (1988) dan Gerungan (1986) mengatakan, bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan pada kemampuan menguasai sebanyak mungkin dari ciri-ciri ideal kepemimpinan.

Berdasarkan pada pandangan sebagaimana dikemukakan di atas, maka pengertian kepemimpinan dibatasi pada : (1) tipe atau gaya kepemimpinan, (2) sifat kepemimpinan, (3) peranan pemimpin dalam pengelolaan pembelajaran, (4) interaksi pemimpin dalam upaya membimbing anggota (warga belajar), (5) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan.

**2. Tipe atau gaya kepemimpinan yang dimaksud meliputi bagaimanakah**



keakraban dan kehangatannya dengan warga belajar, apakah tugas atau perintah selalu dibicarakan dengan warga belajar, apakah memberikan kesempatan pada warga belajar untuk saling berinteraksi, apakah mau menerima usul dan saran serta pertimbangan dari warga belajar, dan apakah memberikan kebebasan sepenuhnya kepada warga belajar untuk berekspresi-berinisiatif dan berkreatif.

3. **Sifat kepemimpinan** yang dimaksud meliputi kemampuan untuk tumbuh dan berkembang, pengetahuan umum yang dimiliki, sifat yang inkuisitif, kemampuan analitik, daya ingat yang dimilikinya, kemampuan komunikasi aktif, kepastian integratif, keterampilan mendidik, sifat rasional, sifat obyektif, sifat yang pragmatis, kemampuan menentukan skala prioritas, kemampuan untuk membedakan yang urgen dan yang penting, kepemilikan akan sifat naluri tepat waktu, rasa kohesi, rasa relevansi, sifat keteladanan, menjadi pendengar yang baik, sifat yang adaptif, sifat fleksibel, ketegasannya, keberaniannya, kecenderungan orientasi, dan kepemilikan akan sifat yang antisipatif dan proaktif.

4. **Peranan pemimpin dalam pengelolaan pembelajaran** pada dasarnya mencakup kegiatan dalam mendiagnosis kebutuhan belajar, dalam merumuskan tujuan pembelajaran, dalam pemilihan materi (bahan) belajar, dalam pemilihan dan penggunaan teknik, dalam pemilihan dan penggunaan metode, dalam pemilihan dan penggunaan alat atau media, dan dalam pelaksanaan evaluasi atau penilaian.

5. **Interaksi pemimpin dalam upaya membimbing warga belajar** meliputi upaya bimbingan : agar latihan dapat menarik minat, untuk menambah kecakapan teknis, untuk melatih tanggung jawab dan kedisiplinan, untuk mencapai syarat

kecakapan umum (SKU), agar mau menepati kode kehormatan, terhadap warga belajar yang tidak maju, agar dapat berintegrasi dengan masyarakat.

6. **Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan** yaitu meliputi pendidikan atau pengalaman, motivasi, imbalan atau honor (penghargaan), sarana dan prasarana (fasilitas), serta suasana (iklim) pembelajaran.

#### 7. **Pembina Pramuka**

Pembina pramuka menurut Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka (1983) ialah orang dewasa yang karena kesukarelaannya ditugaskan sebagai pelatih atau pembina Pramuka. Seorang pembina pramuka bertugas mengasuh anak/remaja yang penuh idealisme di sebuah gugus depan pramuka (pangkalan). Pangkalan gugus depan pramuka banyak dijumpai di sekolah-sekolah maupun di lembaga atau instansi di luar sekolah. Sebagai seorang pembina pramuka hendaknya mampu bersikap *ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (Ki Hajar Dewantoro). Pembina pramuka merupakan sebutan bagi orang dewasa yang memimpin dan membina pramuka di tingkat satuan/pasukan ke atas. Dengan demikian pembina pramuka, sebagai seorang pemimpin hendaknya memiliki ciri-ciri (karakteristik) kepemimpinan yang ideal sebagaimana dipersyaratkan.

#### 8. **Latihan Kepramukaan**

Kepramukaan yaitu suatu bentuk kegiatan atau latihan yang diselenggarakan dalam wadah gugus depan gerakan pramuka. Latihan ialah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat

kecakapan umum (SKU), agar mau menepati kode kehormatan, terhadap warga belajar yang tidak maju, agar dapat berintegrasi dengan masyarakat.

6. **Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan** yaitu meliputi pendidikan atau pengalaman, motivasi, imbalan atau honor (penghargaan), sarana dan prasarana (fasilitas), serta suasana (iklim) pembelajaran.

#### **7. Pembina Pramuka**

Pembina pramuka menurut Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka (1983) ialah orang dewasa yang karena kesukarelaannya ditugaskan sebagai pelatih atau pembina Pramuka. Seorang pembina pramuka bertugas mengasuh anak/remaja yang penuh idealisme di sebuah gugus depan pramuka (pangkalan). Pangkalan gugus depan pramuka banyak dijumpai di sekolah-sekolah maupun di lembaga atau instansi di luar sekolah. Sebagai seorang pembina pramuka hendaknya mampu bersikap *ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (Ki Hajar Dewantoro). Pembina pramuka merupakan sebutan bagi orang dewasa yang memimpin dan membina pramuka di tingkat satuan/pasukan ke atas. Dengan demikian pembina pramuka, sebagai seorang pemimpin hendaknya memiliki ciri-ciri (karakteristik) kepemimpinan yang ideal sebagaimana dipersyaratkan.

#### **8. Latihan Kepramukaan**

Kepramukaan yaitu suatu bentuk kegiatan atau latihan yang diselenggarakan dalam wadah gugus depan gerakan pramuka. Latihan ialah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat

dan dengan metode yang lebih mngutamakan praktek (Moekijat, 1981). Sedangkan Zainudin Arif (1986) mengemukakan, bahwa latihan sebagai salah satu upaya untuk memecahkan permasalahan serta dapat membantu untuk membuat suatu organisasi dapat berjalan lebih efektif. Berkaitan dengan pengertian dari latihan tersebut diatas, hampir semua sekolah, badan atau lembaga yang berkompeten pernah melaksanakan kegiatan atau latihan pramuka. Ini merupakan upaya pembinaan kreativitas generasi muda yang dilakukan oleh orang dewasa sebagai pelatih dan sekaligus sebagai pembina. Mereka merasa terpenggil untuk dapat memberikan bekal latihan agar warga belajar dapat menjadi pribadi yang penuh kreativitas.

Kepramukaan atau latihan pramuka yang dilaksanakan di setiap gugus depan pramuka, termasuk di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) akan lebih menarik hendaknya dengan menyiapkan program kegiatan yang bermutu, sehingga anak/remaja akan terlibat penuh dan betah mengikutinya. Dengan adanya latihan parmuka hendaknya mampu menguji kemampuan fisik dan psikis warga belajar. Kepramukaan atau latihan pramuka yang biasanya diselenggarakan di gugus depan pramuka, kegiatannya antara lain meliputi : (a) upacara pembukaan dan penutupan latihan, (b) api unggun, (c) permainan, (d) pendalaman pengetahuan umum termasuk sejarah, (e) P3K, (f) PBB, (g) tali-temali, (h) navigasi, (i) morse, (j) semaphore, (k) perjalanan (wide game), (l) cara mendirikan tenda, (m) tehnik menentukan tempat berkemah, (n) tehnik persami, (o) macam-macam sandi, (p) tehnik survival, (q) persiapan dan perlengkapan perjalanan, (r) tehnik menaksir, (s) pengetahuan peta, (t) kemah bhakti dan bhakti sosial, dan lain sebagainya.

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis mengadakan penelitian ini antara lain :

1. Ingin mengungkap dan mendeskripsikan tentang tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).
2. Ingin mengungkap dan mendeskripsikan mengenai sifat kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).
3. Ingin mengungkap dan mendeskripsikan tentang peranan pembina pramuka dalam pengelolaan pembelajaran di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).
4. Ingin mengungkap dan mendeskripsikan mengenai interaksi pembina pramuka dalam upaya membimbing warga belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).
5. Ingin mengungkap dan mendeskripsikan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

## **F. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dan kegunaan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Adapun harapan penulis :

1. **Secara Teoritis**, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya kajian tentang ciri-ciri (karakteristik) kepemimpinan pembina pramuka yang ideal, baik mencakup tipe atau gaya, sifat, dan peranannya. Juga sebagai bahan kajian tentang pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya mengenai ketenagaan pendidikan luar sekolah.
2. **Secara Praktis**, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan dalam rangka

peningkatan fungsi kepemimpinan pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), khususnya dalam penyelenggaraan kegiatan atau latihan pramuka (kepramukaan). Disamping itu sebagai upaya pembinaan dan pengembangan kreativitas sekaligus kualitas generasi muda, dalam hal ini warga belajar yang menjadi binaannya. Juga sebagai bahan informasi kajian yang berminat untuk penelitian lebih lanjut tentang masalah ini. Disamping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan feedback untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan-kelemahan yang ada atau terjadi, khususnya bagi para pelatih atau pembina pramuka. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu, sehingga bagi para peneliti lain yang akan mencoba meneliti hal-hal yang berhubungan dengan masalah ini dapat merupakan sumber kepustakaan, bahkan diharapkan hasil penelitian ini dapat menyempurnakan atau memperkaya konsep-konsep praktis yang ada.

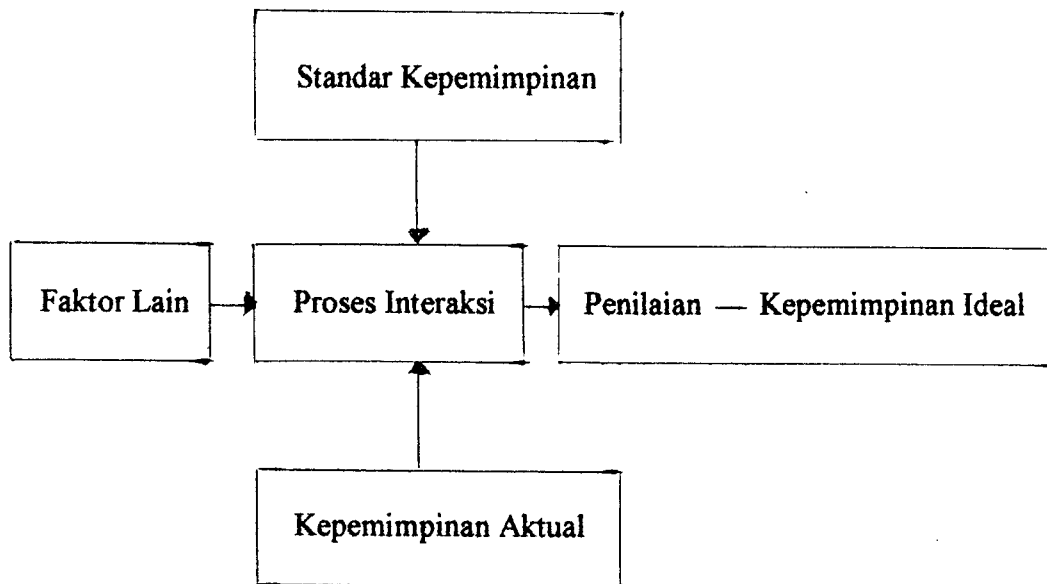
#### **G. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang akan dicoba dikemukakan sebagai asumsi dasar dalam penelitian ini yaitu : (1) hakekat penilaian tentang ciri-ciri (karakteristik) kepemimpinan pembina pramuka yang ideal, ini berkaitan erat dengan fokus masalah penelitian, (2) follow up hasil penelitian. Secara lebih terinci mengenai kedua kerangka pemikiran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

### **1. Hakekat penilaian (analisis) tentang ciri (karakteristik) kepemimpinan pembina pramuka yang ideal**

Hakekat penilaian mengenai ciri-ciri kepemimpinan yang ideal ialah perilaku dari seseorang yang muncul atau diperlihatkan dalam suatu proses interaksi dengan anggotanya (warga belajar). Jadi merupakan perbandingan antara hasil kepemimpinan aktual dengan standar yang telah ditetapkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Standar yang digunakan sesuai dengan fokus penelitian adalah beberapa pandangan ahli tentang tipe atau gaya kepemimpinan yang ideal, sifat kepemimpinan yang ideal, peranan pemimpin yang ideal (baik dalam pengelolaan pembelajaran dan dalam upaya membimbing warga belajar). Juga dikaitkan dengan faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pemimpin, yaitu berkaitan dengan pendidikan/pengalaman, motivasi, imbalan/honor (penghargaan), sarana-prasarana (fasilitas), dan suasana (iklim) pembelajaran.

Hasil penilaian tentang ciri-ciri (karakteristik) kepemimpinan ideal yang sesuai dengan fokus masalah penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembina pramuka di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Pemikiran tersebut secara lengkap dapat digambarkan sebagai berikut :



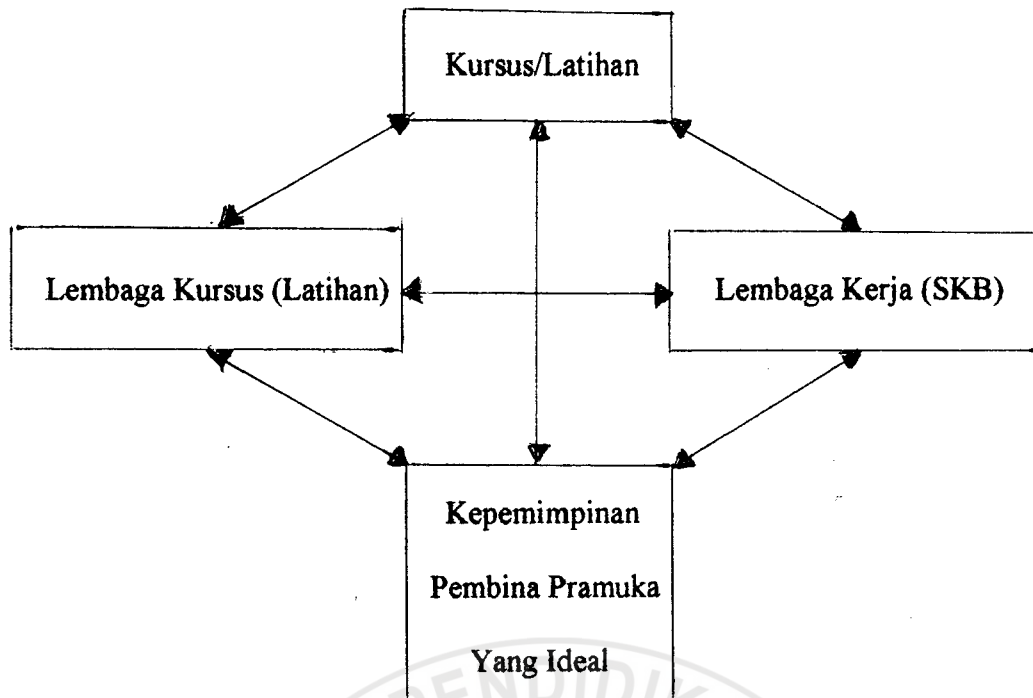
Gambar 1

### Penilaian Tentang Ciri (Karakteristik) Kepemimpinan Ideal

#### 2. Follow up hasil penelitian

Kepemimpinan pembina pramuka yang ideal di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) akan “*kurang berarti atau bahkan tidak berarti sama sekali*”, apabila tanpa mendapat dukungan beberapa komponen terkait yang saling melengkapi. Untuk itu peran komponen tersebut keberadaannya sangatlah diperlukan. Komponen itu meliputi : (1) komponen kepemimpinan pembina pramuka yang ideal, (2) komponen lembaga tempat kursus (latihan) pembina pramuka, (3) komponen kursus/latihan itu sendiri, dan (4) komponen lembaga kerja pembina pramuka. Keterkaitan beberapa komponen tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar 2

## Follow Up Hasil Penelitian

Latihan kepramukaan merupakan salah satu program kerja yang ada di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), termasuk pula di Gudep Pramuka SKB Purwokerto, Propinsi Jawa Tengah. Keberhasilan latihan kepramukaan secara dominan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan pelatih atau pembina pramuka. Berbicara tentang pelatih atau pembina pramuka sebagai seorang pemimpin pembelajaran dalam latihan kepramukaan di gugus depan SKB tentunya memiliki karakteristik tersendiri, apabila menginginkan suatu keberhasilan yang optimal. Latihan kepramukaan di gugus depan pramuka SKB Purwokerto kiranya dapat dijadikan teladan dengan

kelebihan-kelebihan (ciri ideal) yang dimilikinya, terutama bila ditinjau dari ciri (karakteristik) kepemimpinan pelatih atau pembina pramukanya. Ciri-ciri ideal yang dimaksud tentunya tidak muncul dengan sendirinya. Untuk itu perlu suatu kursus (latihan) yang berkesinambungan. Kursus atau latihan itu tentunya dengan bobot materi yang dibutuhkan oleh masing-masing pembina pramukanya. Dengan demikian diperlukan suatu sistem latihan atau kursus yang memenuhi standar kualitas. Standar kualitas yang dimaksud yaitu kursus atau latihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para pembina pramuka, tentunya dalam upaya menguasai sebanyak mungkin ciri ideal itu. Kursus atau latihan tersebut perlu kiranya dilembagakan secara formal, apakah dalam lingkup SKB ataukah di luar SKB. Pada akhirnya akan berimplikasi positif terhadap lembaga kerja, dimana pembina pramuka mengabdikan dirinya yaitu di Sanggar Kegiatan Belajar.

Dengan memperhatikan beberapa keterangan tersebut, dapat dikemukakan bahwa antara komponen kepemimpinan pembina pramuka yang ideal, komponen kursus atau latihan, komponen lembaga kursus atau latihan, dan komponen lembaga kerja, pada dasarnya merupakan komponen yang sulit dipisahkan satu dengan yang lainnya, dikarenakan kesemuanya komponen itu saling berpengaruh. Jadi apabila salah satu komponen kurang mendukung, akan tidak berarti atau sangat tidak berarti sebagai suatu sistem yang utuh.

