

**PERBEDAAN KEMAMPUAN MEMIMPIN ANTARA
PELAJAR YANG IKUT ORGANISASI DAN YANG
TIDAK IKUT ORGANISASI PRAMUKA
DI SMP NEGERI 22 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana



Oleh

RIVAL FAHMY SARAGIH

NIM : 04 860 0116

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KEMAMPUAN MEMIMPIN ANTARA PELAJAR YANG IKUT DAN TIDAK IKUT ORGANISASI PRAMUKA DI SMP NEGERI 22 MEDAN

NAMA MAHASISWA : RIVAL FAHMI SARAGIH

NIM : 04 860 0116

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

S/H
Suryani Hardjo, S.Psi. MA
Pembimbing I

FD
Istiana, S.Psi. MPd
Pembimbing II

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Rahmi Lubis, S.Psi. M.Psi

Dekan

Dina Minauli, MSi

Tanggal Sidang Meja Hijau

15 APRIL 2010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

15 APRIL 2010

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan

Dra. Hj. Irma Minauli, MSi

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Anna Wati Dewi Purba. S.Psi. MSi

2. Suryani Hardjo. S.Psi. MA

3. Istiana. S.Psi. M.Pd

4. Farida Hanum Siregar. S.Psi. M.Psi

5. Andi Chandra. M.Psi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

ABSTRAK

PERBEDAAN KEMAMPUAN MEMIMPIN ANTARA PELAJAR YANG IKUT ORGANISASI DAN YANG TIDAK IKUT ORGANISASI PRAMUKA DI SMP NEGERI 22 MEDAN

Oleh:
RIVAL FAHMI SARAGIH
04 860 0116

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kemampuan memimpin antara pelajar yang ikut organisasi dan yang tidak ikut organisasi pramuka. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah para siswa SMP Negeri 22 Medan.

Hipotesis penelitian yang berbunyi: Ada ada perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang ikuti organisasi dan yang tidak ikut organisasi pramuka, dengan asumsi bahwa siswa yang ikut organisasi pramuka cenderung memiliki kemampuan memimpin lebih baik dari pada siswa yang tidak ikut organisasi pramuka.

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis data t-test, dimana terdapat dua kelompok yang ingin dilihat perbedaannya dalam hal kemampuan memimpin, yakni kelompok tidak aktif pramuka (berjumlah 40 orang) dan kelompok yang aktif pramuka (berjumlah 40 orang).

Berdasarkan analisis data yang menggunakan teknik t-test, diketahui bahwa 1). Terdapat perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang tidak aktif pramuka dengan siswa yang aktif pramuka. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan t-test $X = -2,453$ dengan koefisien signifikansi atau $p = 0,016$ ($p < 0,050$) Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Diketahui bahwa siswa yang aktif pramuka memiliki kemampuan memimpin yang lebih baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 153,58 daripada siswa yang tidak aktif pramuka dengan nilai rata-rata empirik sebesar 147,23. 3). Bahwa siswa SMP Negeri 22 Medan memiliki kemampuan memimpin yang tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik 150,40 sementara nilai rata-rata hipoteiknya adalah 125.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Kata Kunci: Kemampuan memimpin

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

Motto

“ RENUNGAN KEHIDUPAN “

Hari berganti angin tetap berhembus
Cuaca berubah daun – daun tetap tumbuh
Dan kata hatikupun tak pernah berubah
Berjalan dengan apa adanya

Hiduplah sesukamu !!!
Tapi ingat kau pasti mati.
Cintailah siapa saja yang kau sukai !!!
Tapi ingat kau pasti berpisah dengannya
Buatlah sekehendakmu !!!
Tapi ingat kau pasti mendapat balasannya.

Setiap orang diantaramu adalah pemimpin
Dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya (Bukhari)

Pengsembahan



Kuhadirkan karya sederhana ini
Kepada yang senantiasa
Mendo'akanku, Mendukungku, Mengayangiku
Mencintaiku, dan tak pernah hilang
Dari ingatanku
Ibunda Susilawati
Agahanda Mardi Saragih
dan Adikku Ayu

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam KekasihNya Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayah, Ibu, serta adikku yang telah menjadikan hidupku bermakna dan tiada pernah bosan berdo'a demi kesuksesanku. Kebahagiaan terbesar memiliki kalian dalam hidupku. Semoga Allah SWT membalas semuanya dengan limpahan rahmat dan karuniaNya.
2. Kakek, Om, sepupuku dan seluruh keluargaku yang selalu mendukung dan mendo'akanku agar berhasil dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibunda Dra. Hj. Ina Minauli M.Si, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibunda Anna Wati Dewi Purba. S.Psi. MSi Selaku Ketua sidang Meja Hijau dan Pembimbing Akademik yang turut memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibunda Suryani Hardjo, S.Psi., MA, Selaku Pembimbing I, yang bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberi saran, dan masukan yang sangat berguna bagi peneliti, sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Ibunda Istiana, S.Psi., M.Pd., Selaku Pembimbing II, yang dengan sabar membimbing dan memberi masukan kepada penyusun.
7. Ibunda Rahmi Lubis, S.Psi., M.Psi., Selaku Kepala Bagian Psikologi

8. Bapak Andi Chandra. M.Psi selaku Sekretaris Sidang Meja Hijau, terimakasih atas waktu dan masukannya kepada peneliti.
9. Ibunda Farida Hanum Siregar. S.Psi. M.Psi selaku Dosen Tamu Sidang Meja Hijau, yang turut memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area beserta seluruh karyawan yang telah ikut memperlancar pembuatan skripsi ini.
11. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area makasi sudah membantu penulisan skripsi ini, khususnya Bang Misro' makasi ya atas guyonanya selama ini.
12. Ibunda Dra. Hj. Ratnawaty,S., selaku kepala SMP Negeri 22 Medan yang telah memberi izin pengambilan data dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Bapak Drs, Sangkot Basuki, selaku PKS III Kesiswaan SMP Negeri 22 Medan yang telah memberikan saran dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga cepat selesai ya pak kuliah S2 nya.
14. Sahabatku Andi S.Psi (chencen) terimakasih atas saran dan motivasinya serta mau menjadi tempat curhatku sehingga skripsi ini dapat selesai.
15. Teman seperjuanganku Reza S.Psi, Iqfan "Delon", Hardi "Stronk" yang sudah memberi saran dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Sahabatku Wulan, Yuntel, Yuni, Ratih serta teman – temanku di Fakultas Psikologi UMA angkatan 2004 kls pagi terima akasih atas saran dan motivasinya kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga kebersamaan yang telah terjalin akan selalu indah untuk dikenang.
17. " Adik " yang selalu mendampingiku saat-saat bahagia dan sedihku.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

berbagi, mendo'akanku dan selalu membuatku tersenyum dan membuat hari-hariku selalu ceria dan semangat. Semoga kebersamaan ini akan selalu ada untuk kita.

18. Pakde dan Mas Gugun makasi telah meluangkan waktu untuk bertukar pikiran dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
19. Sahabatku di Pramuka Kak Abdi terimakasih atas pinjaman bukunya, Kak Dani, Kak Lima, Kak Wahyu, Kak Zaky, Kak Iam dan seluruh rekan-rekan di Mts Muallimin terimakasih atas saran dan motivasinya.
20. Seluruh adik-adik pramuka di SMP Negeri 22 Medan, terimakasih atas saran, motivasi dan guyonannya yang membuat peneliti selalu tersenyum.
21. Semua sahabat, teman, adik, abang dan setiap orang yang pernah hadir dalam tiap detik perjalanan hidupku, yang tidak tertulis disini karena “ keterbatasan tempat “, namun tetap tertulis dalam ruang ingatanku. Terimakasih telah membuatku semakin mengerti arti hidup dan rasa bersyukur. Terimakasih telah mengajarkanku banyak hal. Terimakasih atas semua yang pernah ada.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini terdapat kesalahan, banyak kekurangan, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan fikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata tiada yang dapat peneliti berikan sebagai balasan, hanya ALLAH SWT yang dapat membalas segala perbuatan dan keikhlasan Bapak dan Ibu, Saudara dan rekan-rekan berikan. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.....

Medan, Februari 2010

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Memimpin	11
3. Aspek-aspek Kemampuan Memimpin	14
4. Teori – teori Kepemimpinan	16
5. Sebab-sebab Munculnya Pemimpin	19
6. Tipe Kepemimpinan	20
B. Organisasi.....	22
1. Pengertian Organisasi	22

2. Prinsip-prinsip organisasi	23
C. Pramuka	26
1. Pengertian Pramuka	26
2. Aktivitas Pramuka yang Berhubungan Dengan Kepemimpinan	27
3. Aspek-Aspek Dalam Aktivitas Pramuka	32
4. Tingkatan dalam Aktivitas Pramuka	34
5. Struktur Organisasi Pramuka	35
D. Perbedaan Kemampuan Memimpin Antara Siswa yang Ikut Organisasi dan yang Tidak Ikut Organisasi Pramuka	37
E. Hipotesis	39
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	40
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	41
D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Validitas dan Reliabilitas	42
F. Metode Analisis Data	45
BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	46
1. Orientasi Kacah	46
2. Persiapan Penelitian	47
3. Uji Coba Skala	48
B. Pelaksanaan Penelitian	50

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	52
D. Pembahasan	56
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	

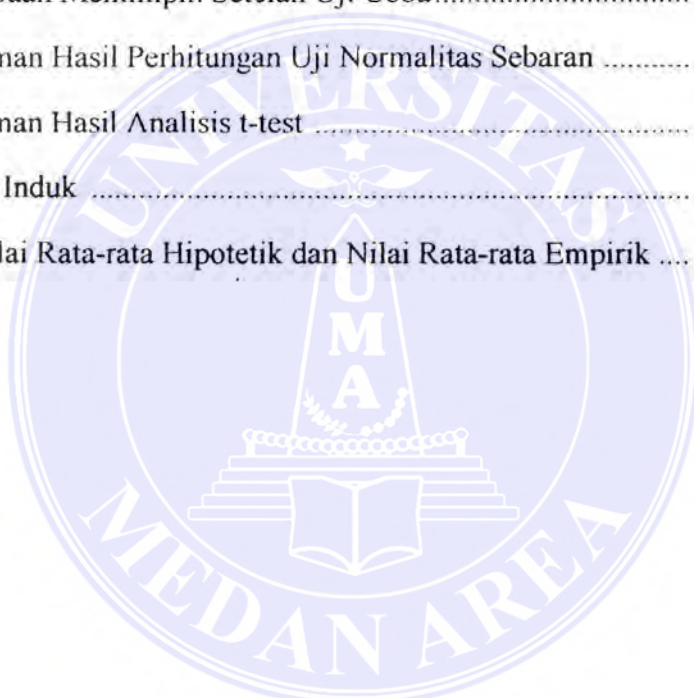


DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kemampuan Memimpin Sebelum Uji Coba.....	48
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kemampuan Memimpin Setelah Uji Coba.....	50
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	53
4. Rangkuman Hasil Analisis t-test	54
5. Statistik Induk	54
7. Hasil Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	56

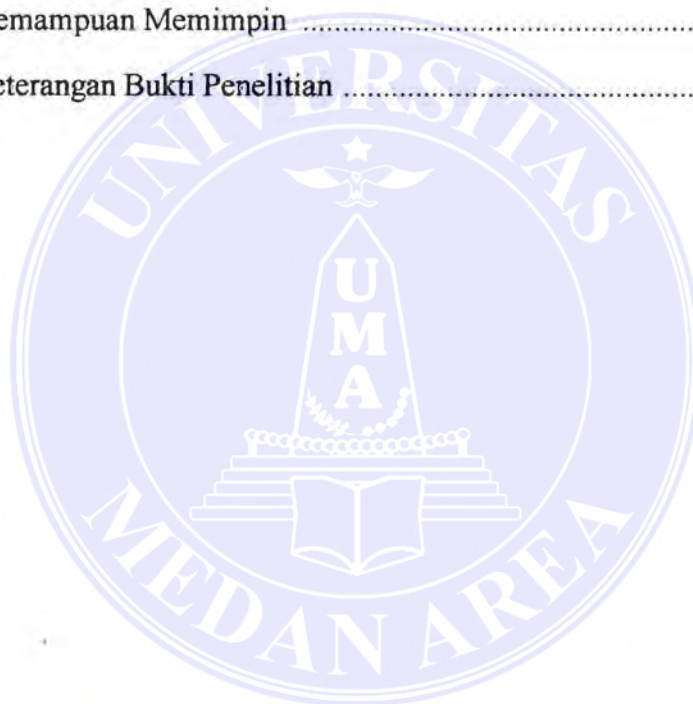


DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran :

A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kemampuan Memimpin.....	65
B. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	69
C. Skala Kemampuan Memimpin	75
D. Surat Keterangan Bukti Penelitian	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Sekarang ini banyak tumbuh organisasi kepemudaan yang bertujuan melahirkan kader yang membangun serta memimpin negeri ini ke arah yang lebih baik. Organisasi tersebut ada yang terdapat pada lingkungan masyarakat luas dan ada yang terdapat pada lingkungan sekolah. Di lingkungan masyarakat luas banyak sekali organisasi-organisasi kepemudaan, seperti Karang Taruna, Organisasi tentang keagamaan, dan lain-lain. Sedangkan di sekolah ada organisasi seperti OSIS, Pramuka dan PMR.

Organisasi seperti yang dikemukakan Suprpto (1998) merupakan sekumpulan orang yang bekerja secara kooperatif di berbagai bidang untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini berarti seorang pemimpin harus mampu memelihara, mengurus, mengelola, mengendalikan, dan mengatur kegiatan organisasi. Mengenai pembagian tugas, cara kerja serta hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain untuk dapat memutuskan adalah merupakan hal yang mendasar dalam diri seorang pemimpin selaku pemimpin organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, maka kemampuan memimpin harus dimiliki oleh setiap orang, karena memimpin pada dasarnya dimulai dari diri sendiri.

Dari berbagai sektor yang ada dalam kehidupan, baik dalam dunia pendidikan, pekerjaan maupun urusan kenegaraan, masalah kepemimpinan sering menjadi tema pembicaraan. Krisis kepemimpinan menjadi permasalahan serius yang berdampak buruk pada keadaan lainnya.

Kepemimpinan seperti diuraikan sebelumnya berawal dari kemampuan individu untuk memimpin diri sendiri. Jika individu tidak memiliki kemampuan memimpin diri sendiri, maka akan mustahil dirinya mampu memimpin orang lain. Begitu pula halnya dengan para remaja sebagai generasi penerus bangsa, harus dari sejak dini mendapat pelatihan mengenai kepemimpinan. Remaja dapat meniru kepemimpinan yang berlangsung, misalnya di rumah, di lingkungan sampai kepada pemimpin negara.

Belakangan ini banyak para remaja yang mengalami krisis kepemimpinan, baik di dalam keluarga, sekolah dan lingkungan masyarakat. Banyak sekarang ini para remaja khususnya para siswa di sekolah tidak berani untuk menghadapi suatu masalah, tidak dapat bekerja sama, tidak dapat memimpin atau menilai dirinya maupun teman-temannya dan ada juga yang tidak berani untuk mengungkapkan atau mengargumentasikan suatu ide atau pendapat.

Banyak faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan atau ketidakberanian remaja mengemukakan pendapat, dimana salah satunya adalah para remaja tidak mau ikut serta ke dalam kegiatan-kegiatan keorganisasian di sekolah. Ketidakmampuan remaja atau para siswa menyampaikan pendapat itu, salah satunya disebabkan tidak diperolehnya dukungan dari guru. Banyak guru yang tidak mempedulikan kegiatan-kegiatan keorganisasian yang ada di sekolahnya.

Melalui kegiatan yang diikuti di sekolah, para siswa dapat belajar cara-cara memimpin. Melalui kegiatan keorganisasian ini para siswa dapat mengembangkan kepemimpinannya. Jiwa anak dapat dikembangkan apabila ada objek yang mendukung untuk mengembangkannya. Perkembangan kepemimpinan seorang anak bisa tercipta apabila ada kemauan dan keseriusan dari dirinya sendiri serta adanya dukungan atau dorongan dari orang yang dekat dengannya.

Sekolah adalah lingkungan pendidikan sekunder. Bagi anak yang sudah bersekolah, lingkungan yang setiap hari dimasukinya selain lingkungan rumah adalah sekolahnya. Anak remaja yang sudah duduk dibangku SMP atau SMA umumnya menghabiskan waktu sekitar 7 jam sehari di sekolahnya. Ini berarti bahwa hampir sepertiga dari waktunya setiap hari dilewatkan remaja (siswa) di sekolah. Tidak mengherankan kalau pengaruh sekolah terhadap perkembangan jiwa remaja (siswa) cukup besar. Pengaruh sekolah itu tentunya diharapkan bersifat positif terhadap perkembangan jiwa remaja, karena sekolah adalah lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan, sebagaimana halnya dengan keluarga, sekolah juga mengajarkan nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Disamping itu, sekolah mengajarkan berbagai keterampilan dan kepandaian kepada setiap siswanya (Sarwono, 2005).

Selanjutnya, masyarakat merupakan lingkungan tersier, dimana lingkungan masyarakat adalah lingkungan yang terluas bagi remaja (siswa) dan sekaligus paling banyak menawarkan pilihan. Dengan maju pesatnya teknologi komunikasi massa, hampir-hampir tidak ada batas-batas geografis, etnis, politis, maupun sosial anatara satu masyarakat dengan masyarakat lainnya (Sarwono, 2005).

Sementara tugas perkembangan pada masa remaja menuntut perubahan besar dalam sikap dan pola perilaku anak, seperti mencapai peran sosial, mengharapkan dan mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab dan mencapai kemandirian emosional (Hurlock, 1990).

Kemauan dan dukungan dari lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat merupakan poin yang sangat penting dalam terciptanya jiwa kepemimpinan seorang anak. Jiwa kepemimpinan itu memang cukup sulit untuk menanamkannya di dalam diri. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia (Rivai 2004).

Lebih lanjut (Toha, 1993), mengemukakan persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Merupakan ungkapan yang menundukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kacakapan di suatu bidang, sehingga individu dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian beberapa tujuan (dalam

Anoraga dan Widiyanti, 1990).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang – orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Abdulgani dalam www.Nursepoint.blogspot.com).

Lebih lanjut Siagian (1998) , mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab akibat dari resiko yang timbul sebagai konsekuensi daripada keputusan yang diambil.

Gerakan pramuka adalah organisasi satu-satunya yang mendidik anggotanya menjadi seorang pemimpin sejak usia 7 tahun. Dimana melalui pendidikan kepramukaan ini para anggotanya dapat menjadi pemimpin (KMD Kwarnas, 2001).

Sejak awal perjuangan bangsa Indonesia organisasi pramuka sudah ada dan organisasi ini disebut sebagai kepanduan. Pramuka merupakan organisasi kepanduan yang ikut berjuang merebut kemerdekaan. Organisasi kepramukaan di Indonesia dimulai oleh adanya cabang-cabang” *Nederlands Padvinders Organisatie* “(NPO) pada tahun 1912, yang pada saat pecah perang dunia pertama memiliki kwartir besar sendiri serta kemudian berganti nama menjadi “ *Nederlands Indesche Padvinders Veegeniging* “(NTPV) pada tahun 1961.

Pramuka mempunyai sikap sosial dan menempah individu di dalamnya menjadi terampil dan mampu untuk memimpin, hal tersebut disampaikan oleh kapten Pol.I.E. Prasetio yang menjabat sebagai kepala kwartir ranting (1999) pada pidato pembukaan Jambore Ranting Medan Tembung (1999).

Gerakan pramuka adalah organisasi pendidikan yang keanggotaannya berifat sukarela, tidak membedakan suku, ras, golongan dan agama. Gerakan pramuka juga melakukan usaha untuk mencapai tujuannya antara lain menumbuhkan pada para anggotanya rasa percaya diri, sikap dan perilaku kreatif serta inovatif, rasa tanggung jawab dan disiplin, serta memupuk dan mengembangkan kepemimpinan.

Hari pramuka ditetapkan pada tanggal 14 Agustus 1961 (Berdasarkan Kepres no. 239 tahun 1961). Sebagai ketua majelis pembimbing gerakan pramuka pertama di Indonesia adalah Sri Sultan Hangkubuwono IX. Di dalam kegiatan atau aktivitas sering menunjukkan pramuka merupakan suatu bentuk organisasi yang handal dan bersifat sosial dan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, yang mana hal tersebut sering ditampilkan dengan adanya kegiatan – kegiatan seperti bakti sosial, jambore, kemah bersama dan lain-lain yang mencerminkan bahwa pramuka memiliki jalinan tubuh organisasi yang berstruktur dan mempunyai skedul jangka panjang.

Kegiatan kepramukaan di SMP Negeri 22 Medan sendiri tergolong aktif yang berdiri pada tanggal 14 Februari 1982 dan memiliki anggota lebih kurang 100 orang. Banyak kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan seperti perkemahan, gladian pinru, bakti sosial, forum diskusi yang dapat melatih para anggotanya menjadi seorang pemimpin, dan melalui pendidikan kepramukaan ini diharapkan para anggotanya dapat memimpin dan mengarahkan teman-temannya yang tidak mengikuti organisasi pramuka.

Tidak semua siswa berkenan atau mau mengikuti kegiatan pramuka.

Berbagai alasan siswa untuk tidak ikut pramuka. Misalnya adalah tidak adanya

minat dalam diri siswa, kurangnya dukungan orangtua dan lain-lain alasan. Siswa yang tidak mengikuti kegiatan Pramuka, belum tentu memperoleh pelatihan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian apakah ada perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang ikut organisasi dan yang tidak ikut organisasi pramuka Di SMP Negeri 22 Medan “.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang ikut organisasi pramuka dengan yang tidak ikuti organisasi pramuka di SMP Negeri 22 Medan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan informasi tentang psikologi khususnya yang membahas mengenai kemampuan memimpin siswa yang ikut organisasi pramuka dengan yang tidak ikut organisasi pramuka. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan kepada para siswa agar dapat mengetahui mengenai betapa penting dan bermanfaatnya memiliki kemampuan dalam memimpin yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, keluarga maupun masyarakat sekitar lingkungan pada kehidupan sehari-hari.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Ketika seseorang sudah mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain maka disini kegiatan kepemimpinan mulai terlihat. Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut *leader*, yang berasal dari kata *to lead* yang berarti bergerak lebih awal, berjalan di depan, dan mengambil langkah pertama (Effendy, 1983).

Kepemimpinan adalah merupakan kekuatan dinamis yang bisa menumbuhkan motivasi, aspirasi, koordinasi dan integrasi pada organisasi yang semuanya sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi, inti kepemimpinan adalah "*human relation*" yang mana baik buruknya *human relation* dari pada diri pemimpin-pemimpin atau orang-orang yang menjalankan kepemimpinan (Martoyo, 1998).

Masalah kepemimpinan ini merupakan salah satu topik *bahasan* yang selalu menarik dalam membicarakan organisasi, banyak ahli sepakat bahwa peranan seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi.

Sogdill (1981), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang yang mampu memimpin, mempengaruhi serta mengkoordinasikan tindakan sejumlah bawahan dalam keadaan tertentu melalui proses komunikasi guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Bass (Blum dan Taylor, 1968) mengemukakan bahwa

kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk merubah tingkah laku

bawahan dengan jalan mengarahkan, memotivasi dan merubah tingkah laku bawahannya.

Menurut Henry (1960), pemimpin dalam arti luas adalah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha (upaya) orang lain atau lebih melalui prestise dan kekuasaan. Lebih lanjut Wekly dan Yulk (1989), mengemukakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan usaha seseorang mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut (anggota) bersedia untuk mengarahkan segala upaya didalam melaksanakan tugas tertentu.

Kemampuan memimpin adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMCK/4a-Organisasi diakses tanggal 19 september 2008).

Di dalam Islam kepemimpinan indentik dengan istilah *khalifa* yang berarti wakil. Pemakaian kata *kalifah* setelah Rasulullah SAW. Wafat menyentuh juga maksud yang terkandung didalam perkataan *amir* (yang jamaknya *umara*) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 30 yang artinya : *(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, " sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifa di muka bumi.*

Kemampuan memimpin secara umum dapat dikatakan suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Effendy, 1972).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Menurut Schimdt (dalam Jarmanto,1983) bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok yang terbentuk di sekitar kepentingan yang sama dan bersikap menurut cara yang telah ditentukan, serta diarahkan pemimpin.

Sementara itu, kemampuan memimpin menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha koperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Selanjutnya dijelaskan kemampuan memimpin ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Kemudian Thoha (1999) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan *human relation* dalam rangka memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengontrol usaha orang lain dengan proses komunikasi, mengarahkan, memotivasi melalui prestise dan kekuasaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Memimpin

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan memimpin. Menurut Abdulgani (dalam www.Nursepoint.blogspot.com - diakses tanggal 4 Januari 2008) yaitu :

1. Ratio

Artinya seseorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang tujuan dan asas organisasi yang dipimpinnya. Memiliki pengetahuan tentang cara-cara

untuk menjalankan organisasi secara efisien. Dan dapat memberikan keyakinan kepada orang-orang yang dipimpin ke arah berhasilnya tujuan.

2. Rohaniah

Artinya seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang memancarkan keluhuran budi, ketinggian moral, dan kesederhanaan watak.

3. Lahiria / jasmaniah

Artinya dengan kelebihan ketahanan jasmaniah ini seorang pemimpin akan mampu memberikan contoh semangat dan prestasi kerja yang sehari-hari baik kepada orang-orang yang dipimpin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Terry (dalam www.Nursepoint.blogspot.com diakses tanggal 4 Januari 2008) yaitu :

1. Kekuatan atau energi

Seorang pemimpin harus memiliki kekuatan lahiriah dan rokhaniah sehingga mampu bekerja keras dan banyak berfikir untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

2. Penguasaan emosional

Seorang pemimpin harus dapat menguasai perasaannya dan tidak mudah marah dan putus asa.

3. Hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin harus dapat mengadakan hubungan yang manusiawi dengan bawahannya dan orang-orang lain, sehingga mudah mendapatkan bantuan dalam setiap kesulitan yang dihadapinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki faktor-faktor yang sesuai dengan karakteristik kepribadian serta latar belakang pendidikan maupun budaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin (Riono dan Zulaihah, 2001).

Selanjutnya Kartono (1991) menyebutkan bahwa kemampuan memimpin dapat dipengaruhi oleh adanya kebutuhan atau tuntutan dari suatu keadaan tertentu yang menyebabkan pemimpin memiliki kecenderungan gaya tertentu.

Lateiner (1971) menegaskan bahwa kemampuan memimpin dapat terbentuk dari faktor eksternal maupun internal, yaitu dari dalam dan luar individu yang mencakup lingkungan sosial.

Teori di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Jarmanto (1983) yang mengatakan faktor keturunan dan faktor tradisi juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Selain faktor bawaan sebagai kemampuan yang didapati seseorang dan secara khusus dari hasil pendidikan yang diterima dari orang tua. Menurut William Foote Whyte (Ahmadi, 1991) terdapat empat faktor yang menentukan kemampuan memimpin seorang atasan :

- a. *Operasional leadership*. Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.
- b. *Popularity*. Orang yang banyak dikenal mempunyai banyak kesempatan untuk menjadi pemimpin.
- c. *The assumed representative*. Orang yang dapat mewakili kelompoknya mempunyai kesempatan besar untuk menjadi pemimpin.
- d. *The Prominent Talent*. Seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.

Kemudian Prajudi (1987) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya kemampuan kepemimpinan yaitu :

- a. Keturunan, dasar kepemimpinan ini menekankan pada karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu.
- b. Lingkungan, bahwa kemampuan memimpin yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai pemimpin dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan memimpin atasan adalah selain faktor internal atau bersifat bawaan, seperti : adanya karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh individu, adanya bakat atau kecakapan yang menonjol. Selain faktor internal yang bersifat bawaan maka kemampuan memimpin juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti : latar belakang pendidikan maupun budaya, adanya popularitas pada diri individu sehingga dapat mewakili kelompoknya, banyaknya inisiatif, menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

3. Aspek-aspek Kemampuan Memimpin

Pada umumnya dikenal 2 aspek kemampuan memimpin, yaitu aspek internal dan eksternal yang sekaligus harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Abdulgani dalam www.Nursepoint.blogspot.com diakses 4 Januari 2008).

a. Aspek internal

Aspek internal adalah pandangan seorang pemimpin ke arah masalah masalah ketata- lembaga yang meliputi: keadaan, gerak tuntutan, dan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Dalam aspek ini harus diperhatikan bahwa :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

1. Pandangan pemimpin terhadap organisasi harus menyeluruh.
2. Pengambilan keputusan harus dilakukan dengan cepat, tepat, dan tegas.
3. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan dilaksanakan dengan baik.
4. Hubungann dengan bawahan harus terbina baik sehingga mudah mendapatkan dukungan dan menggerakkan mereka.

b. Aspek eksternal

Aspek eksternal adalah pandangan seorang pemimpin yang diarahkan ke luar organisasi untuk melihat perkembangan situasi masyarakat

1. Sifat-sifat Kepemimpinan.
2. Tugas-tugas kepemimpinan

Tugas pokok seorang pemimpin sebenarnya telah jelas yaitu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti yang telah disebutkan sebelumnya yang terdiri dari: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinya. Agar orang-orang yang dipimpin mau bekerja secara efektif seorang pemimpin di samping harus memiliki inisiatif dan kreatif harus selalu memperhatikan hubungan manusiawi. Secara lebih terperinci tugas-tugas seorang pemimpin meliputi: pengambilan keputusan menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horisontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang terkandung dalam kemampuan memimpin yaitu aspek internal dimana pandangan seorang pemimpin ke arah masalah masalah ketata- lembaga dan aspek eksternal adalah pandangan seorang pemimpin yang diarahkan ke luar organisasi untuk melihat perkembangan situasi masyarakat.

4. Teori – teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan antara lain :

a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat.

b. Teori Situasional dan Model Kontingensi

Dimulai pada sekitar tahun 1940-an ahli – ahli psikologi sosial mulai meneliti beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya.

c. Teori Jalan Kecil – Tujuan (*Path - Goal Theory*)

Menurut (Martin Evans dan Robert House) secara terpisah telah menulis dalam subjek yang sama. Secara pokok, teori Path – Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

Menurut Terry (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMCK/4a-Organisasi diakses tanggal 19 september 2008 sejumlah teori kepemimpinan antara lain :

1. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan

pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien.

Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.

2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan, bahwa fungsi pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi.

3. Teori Sosiologis

Kepemimpinan ini dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi. Dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerjasama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

4. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan memimpin dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan skillnya, dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

5. Teori *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini ditampilkan oleh seorang tokoh “Ketua Dewan” yang sebenarnya tidak perlu mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung

jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Ia adalah “Ketua” yang bertindak sebagai simbol, dengan macam-macam hiasan atau ornamen yang mentereng.

6. Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu : ia tidak mau melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, dia harus mampu bersikap fleksibel, luwes, bijaksana “tahu gelagat”, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk sesuatu masalah. Sedang masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama didalam runtunan waktu yang berbeda.

7. Teori Sifat Orang-Orang Besar (*Traits of Great Men*)

Sudah banyak usaha yang dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik, yang diharapkan ada pada seorang pemimpin, untuk meramalkan kesuksesan kepemimpinannya.

8. Teori Situasi

Dimulai pada sekitar tahun 1940-an ahli – ahli psikologi sosial mulai meneliti beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya.

9. Teori Humanistik/Populastik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini ialah merelisir kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui ineraksi pemimpin

dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat.

Berdasarkan uraian kemampuan memimpin diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam hal memimpin adalah upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang dalam mencapai tujuan tertentu.

5. Sebab-sebab Munculnya Pemimpin

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1990) ada tiga teori yang menjelaskan munculnya kepemimpinan yaitu :

1. Teori genetik (pembawaan sejak lahir)

Dimasa lalu banyak orang percaya bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena darah atau keturunan. Teori ini biasanya hidup di kalangan bangsawan. Lihat misalnya dalam pewayangan : Mahabrata, Ramayana, Panji, dan sejarah kerajaan-kerajaan hindu dan Islam di Indonesia.

Dalam hal ini hanya keturunan raja saja yang dapat menggantikan kedudukan ayah atau orang tuanya untuk memerintah sebagai seorang pemimpin. Sebaliknya jika orang tuanya bukan atau tidak pernah menjadi pemimpin, anak-anaknya dipandang tidak akan mampu menjadi pemimpin. Dalam alam demokrasi sekarang ini, teori ini banyak ditentang.

2. Teori Sosial

Teori sosial mengatakan bahwa kepemimpinan bukannya diperoleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA tetapi karena pengaruh situasi dan kondisi

masyarakat. Dengan perkataan lain teori ini menyatakan bahwa semua orang dapat saja menjadi pemimpin asal memiliki bakat-bakat yang cukup dapat dikembangkan melalui pendidikan, pengalaman, dan latihan tergantung pula akan ada tidaknya kesempatan serta iklim yang memungkinkannya menjadi pemimpin. Teori sosial ini sekarang lebih banyak dipakai karena lebih sesuai dengan alam demokrasi dan tuntutan hak-hak asasi manusia.

3 Teori *transactional and transformational leadership*

Pertama kali dikembangkan oleh James McGregor Burns tahun 1978 dan kemudian dikembangkan oleh Bass dan lain – lain. Kepemimpinan ini menggunakan pendekatan kepada bawahan dengan menukarkan sesuatu untuk yang lain (dengan menggunakan financial atau status insentif).

Kepemimpinan *transactional* berdasarkan kepada pemikiran memberikan motivasi kepada bawahan melalui bentuk instrument seperti uang atau system reward Bass et al (1987) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah universal dan dapat diaplikasikan tanpa memperhatikan budaya, memberikan semangat kepada bawahan untuk lebih mementingkan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan transformasional lebih mengkonsentrasikan pada pengembangan bawahan daripada pencapaian target.

6. Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas itu dipilah-pilah, akan terlihat kemampuan memimpin dengan polanya masing-masing. Kemampuan memimpin tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

- Kemampuan memimpin yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- Kemampuan memimpin yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.
- Kemampuan memimpin yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe kepemimpinan, yaitu :

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki

UNIVERSITAS MEDAN AREA sebagai aspek-aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan,

kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

B. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan beberapa pendapat sebagai berikut (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/4a-organisasi diakses tanggal 19 September 2008) :

- a. Barnard (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/4a-organisasi diakses tanggal 19 September 2008) dalam bukunya "*The Executive Functions*" mengemukakan bahwa : " Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih" (*I define organization as a system of cooperatives of two more persons*)
- b. Mooney (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/4a-organisasi diakses tanggal 19 September 2008) mengatakan bahwa : "*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*" (Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama)
- c. Dimock (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/4a-organisasi diakses tanggal 19 September 2008), organisasi adalah : "*Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be exercised*

to achive a given purpose" (organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pengertian organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar, yaitu :

- a. Orang-orang (sekumpulan orang),
- b. Kerjasama,
- c. Tujuan yang ingin dicapai,

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

2. Prinsip-prinsip organisasi

Prinsip-prinsip organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya Williams (1965) yang mengemukakan pendapatnya cukup lengkap dalam bukunya "*Organization of Canadian Government Administration*" bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMCK/4a-organisasi diakses 19 September 2008) :

- 1) Organisasi Harus Mempunyai Tujuan yang Jelas.

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian tidak mungkin suatu organisasi tanpa adanya tujuan. Misalnya, organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas sebagai suatu organisasi, mempunyai tujuan yang ingin dicapai antara lain, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan lain lain.

2) Prinsip Skala Hirarkhi.

Dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan sampai pelaksana, sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban, dan akan menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan.

3) Prinsip Kesatuan Perintah.

Dalam hal ini, seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan saja.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang.

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya. Pejabat yang diberi wewenang harus dapat menjamin tercapainya hasil yang diharapkan. Dalam pendelegasian, wewenang yang dilimpahkan meliputi kewenangan dalam pengambilan keputusan, melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya lagi.

5) Prinsip Pertanggungjawaban.

Dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan.

6) Prinsip Pembagian Pekerjaan.

Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya, melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut dapat berjalan optimal maka dilakukan pembagian tugas/pekerjaan yang didasarkan kepada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Adanya kejelasan

wewenang, pertanggungjawaban, serta menunjang efektivitas jalannya organisasi.

7) Prinsip Rentang Pengendalian.

Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional. Rentang kendali ini sesuai dengan bentuk dan tipe organisasi, semakin besar suatu organisasi dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, semakin kompleks rentang pengendaliannya.

8) Prinsip Fungsional.

Bahwa seorang pegawai dalam suatu organisasi secara fungsional harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya.

9) Prinsip Pemisahan.

Bahwa beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dibebankan tanggung jawabnya kepada orang lain.

10) Prinsip Keseimbangan.

Keseimbangan antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, penyusunan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tersebut akan diwujudkan melalui aktivitas/ kegiatan yang akan dilakukan. Organisasi yang aktivitasnya sederhana (tidak kompleks) contoh 'koperasi di suatu desa terpencil', struktur organisasinya akan berbeda dengan organisasi koperasi yang ada di kota besar seperti di Jakarta, Bandung, atau Surabaya.

11) Prinsip Fleksibilitas

Organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi sendiri (*internal factor*) dan juga karena adanya pengaruh di luar organisasi (*external factor*), sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya.

12) Prinsip Kepemimpinan.

Dalam organisasi apapun bentuknya diperlukan adanya kepemimpinan, atau dengan kata lain organisasi mampu menjalankan aktivitasnya karena adanya proses kepemimpinan yang digerakan oleh pemimpin organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan prinsip-prinsip organisasi meliputi : mempunyai tujuan yang jelas, prinsip skala hirarki, prinsip kesatuan perintah, prinsip pendelegasian wewenang, prinsip pertanggungjawaban, prinsip, pembagian pekerjaan, prinsip rentang pengendalian, prinsip fungsional, prinsip pemisahan.

C. Pramuka

1. Pengertian Pramuka

Eksistensi Gerakan Pramuka berdasarkan Surat Keputusan (SK) Presiden Republik Indonesia Nomor 238 tahun 1961 tanggal 20 Mei 1961, dengan tegas pokoknya menyelenggarakan kepramukaan bagi kaum muda guna menumbuhkan tunas bangsa agar menjadi generasi yang lebih baik, yang sanggup bertanggung jawab dan mampu membina serta dapat mengisi Kemerdekaan Nasional. Untuk dapat merealisasikan sangat memerlukan pengabdian Pembina Pramuka yang

kompeten, berwawasan luas dan mempunyai visi jauh kedepan, agar kinerja Pembina Pramuka benar-benar efektif dalam melaksanakan pembinaan Pramuka, perlunya pengertian dan penghayatan apa dan bagaimana kepramukaan itu.

Pramuka merupakan singkatan dari Praja Muda Karana yang artinya :

Praja : Barisan atau kelompok

Muda : Orang – orang muda

Karana : Berkarya

Bila digabungkan praja muda karana berarti “ barisan muda atau kelompok orang-orang muda yang berkarya” (berdasarkan Kepres No. 238 Tahun 1961). Sutomo (1979) menyatakan bahwa pramuka adalah suatu organisasi yang didirikan secara bersama-sama oleh seluruh pemuda bangsa di Indonesia. Medio Agustus (1924) menyatakan bahwa Pramuka adalah organisasi yang memiliki tiga sifat yaitu Nasional, Internasional, dan Universal.

Hamengkubuwono IX (1961) Pramuka adalah suatu organisasi yang memiliki aspek-aspek yang berhubungan erat dengan dirinya, masyarakat dan Tuhannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pramuka adalah suatu organisasi yang didirikan oleh pemuda dan berhubungan dengan dirinya, masyarakat dan Tuhannya.

2. Aktivitas Pramuka yang Berhubungan Dengan Kepemimpinan

Aktivitas pramuka adalah suatu kegiatan yang berkaitan erat dengan kegiatan-kegiatan kepemimpinan. Menurut Resolusi Konferensi Pramuka sedunia di Kopenhagen pada Medio Agustus 1924, yang menyebutkan bahwa pemberian pengertian kepramukaan itu : Nasional, Internasional dan universal.

Dalam kegiatan atau aktivitas pramuka materi – materi yang diberikan adalah materi – materi yang bersifat kognitif, psikomotor, afektif, kreativitas serta apresiasi apa yang dilihat.

Adapun aktivitas pramuka yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Upacara

Upacara adalah serangkaian perbuatan yang ditata dalam suatu ketentuan peraturan yang wajib dilaksanakan dengan khidmat dan tertib, sehingga merupakan kegiatan teratur untuk menciptakan kebiasaan yang mengarah kepada budi pekerti luhur.

Tujuan dan sasaran dari upacara yaitu :

- a. Tujuan upacara dalam gerakan pramuka yaitu untuk membentuk manusia patriot Indonesia yang berbudi pekerti luhur, dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Sasaran dari upacara yaitu :
 1. Memiliki rasa cinta kepada tanah air, bangsa dan agama.
 2. Memiliki rasa tanggungjawab dan disiplin pribadi.
 3. Memiliki jiwa gotong royong dan percaya pada diri sendiri.
 4. Selalu tertib dalam kehidupan sehari-hari.
 5. Dapat memimpin dan dipimpin.

2. Perkemahan

Berkemah dalam kepramukaan adalah suatu rekreasi yang bersifat edukatif yang dilaksanakan di alam terbuka dengan Prinsip Dasar Kepramukaan dan

Metode Kepramukaan serta Sistem Among, dimana terjadi proses pendidikan dalam bentuk pembelajaran interaktif, untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan.

Tujuan dan Sasaran Perkemahan dalam Kepramukaan

- a. Tujuan perkemahan yaitu membina dan mengembangkan, melalui kepramukaan, ketahanan mental/moral/spiritual, fisik, intelektual, emosional dan sosial peserta didik sebagai individu dan anggota masyarakat.
- b. Sasaran berkemah yaitu :
 1. Meningkatkan keyakinan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
 2. Membina mental dan kepercayaan kepada diri sendiri.
 3. Meningkatkan kesehatan dan daya tahan tubuh.
 4. Meningkatkan daya kreasi, ketangkasan dan keterampilan.
 5. Membina kerjasama, gotong royong dan berswadaya (mandiri).

3. Api Unggun

Api unggun merupakan salah satu bentuk kegiatan di alam terbuka khususnya pada malam hari. Pada mulanya api unggun dipakai sebagai tempat pertemuan disamping sebagai penghangat badan dan menjauhkan dari gangguan binatang buas. Pada kegiatan kepramukaan api unggun dilaksanakan dalam acara hiburan dengan suasana yang riang gembira.

Tujuan diselenggarakan api unggun adalah untuk mendidik sehingga menumbuhkan keberanian dan kepercayaan pada diri sendiri melalui cara berpentas.

Nilai pendidikan dari api unggun diantaranya :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

- a. Mempererat persaudaraan
- b. Memupuk kerja sama (gotong royong)
- c. Menambah rasa keberanian dan kepercayaan diri.
- d. Membuat suasana kegembiraan dan kebebasan.
- e. Mengembangkan bakat dan kreativitas.
- f. Memupuk disiplin bagi pelaku dan penonton.

4. Penjelajahan

Penjelajahan bagi pramuka adalah kegiatan di alam terbuka yang menarik, menyenangkan dan menantang yang dapat mengembangkan kecintaan mereka kepada alam dan menambah wawasan tentang lingkungan.

Kegiatan-kegiatan penjelajahan diantaranya :

- a. membaca peta medan/topografi.
- b. menggunakan kompas.
- c. membuat peta pita/peta penjelajahan.
- d. memecahkan sandi dan isyarat.
- e. tanda jejak.
- f. menaksir.
- g. membuat panorama sket.
- h. praktek membalut (P3K).
- i. halang rintang, mountaineering, rapling.

Dalam melaksanakan tugas-tugas di perjalanan selama penjelajahan akan terjadi proses penerapan dan pengembangan :

a. kepemimpinan

b. demokratis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

- c. kekompakan kerja
- d. kematangan berfikir
- e. kemandirian
- f. percaya diri
- g. keterampilan dan ketangkasan
- h. administrasi dan pembagian tugas
- i. pengetahuan dan pengalaman.

5. Forum Pramuka

Forum adalah wadah tempat membicarakan kepentingan bersama, bersidang untuk membahas sesuatu perkara, atau tukar menukar pemikiran tentang suatu masalah.

Forum pramuka adalah wadah tempat membicarakan kepentingan bersama, wadah tukar menukar pikiran tentang sesuatu masalah atau siding untuk membahas suatu perkara, bias juga merupakan media kegiatan bersama bagi pramuka.

Pertemuan besar pramuka diantaranya adalah :

- a. Forum pramuka siaga disebut pesta siaga merupakan kegiatan besar pramuka siaga dimana pada kegiatan ini berbagai kegiatan dilakukan diantaranya karnaval, gerak dan lagu, melukis, bermain kreatif yang diikuti oleh beberapa satuan pramuka siaga.
- b. Forum Pramuka Penggalang, berupa
 - Jambore Penggalang
 - Lomba Tingkat Regu Penggalang (LT)
- c. Forum Pramuka Penegak dan pendega, berupa RAIMUNA merupakan

arena pertemuan besar Pramuka Penegak Pandega

6. Latihan Keterampilan Kepramukaan (*Scouting Skill*)

Latihan keterampilan kepramukaan antara lain :

- a. Gladian Pemimpin Barung Siaga (Dianpinrung)
- b. Gladian Pemimpin Regu Penggalang (Dianpinru)
- c. Latihan Pengembangan Manajemen (LPM) dan Latihan Pengembangan Kepemimpinan (LPM) bagi Pramuka Penegak dan Pandega.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak aktivitas pramuka yang berhubungan dengan kepemimpinan yaitu : upacara, perkemahan, Api unggun, Penjelajahan, forum pramuka, latihan keterampilan kepramukaan.

3. Aspek-Aspek Dalam Aktivitas Pramuka

Menurut Hamengkubuwono IX (1961) Pramuka mengajarkan dari segala aspek. Baik itu dari pola pikir, keterampilan, mental dan fisik, paham hukum sesuai janji pramuka dan kode moral pramuka.

a. Janji Pramuka

Janji pramuka untuk golongan penggalang adalah sebagai berikut :

TRI SATYA

Demi kehormatanku aku berjanji akan bersungguh-sungguh :

- Menjalankan kewajibanku terhadap Tuhan dan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan mengamalkan Pancasila.
- Menolong sesama hidup dan mempersiapkan diri dalam membangun masyarakat.

Menepati dasa dharma
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

b. Kode Moral Pramuka

DASA DARMA

Pramuka itu :

1. Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Cinta alam dan kasih sayang sesama manusia.
3. Patriot yang sopan dan ksatria.
4. Patuh dan suka bermusyawarah.
5. Rela menolong dan tabah.
6. Rajin terampil dan gembira.
7. Hemat, cermat dan bersahaja.
8. Disiplin, berani dan setia.
9. Bertanggung jawab dan dapat dipercaya.
10. Suci dalam pikiran, perkataan dan perbuatan.

c. Untuk usia 7 – 10 tahun atau golongan siaga adalah sebagai berikut :

DWI SATYA

Demi kehormatanku aku berjanji akan bersungguh-sungguh :

- Menjalankan kewajibanku terhadap Tuhan, Negara kesatuan Republik Indonesia dan mengikuti tata krama keluarga.
- Setiap hari berbuat kebajikan.

DWI DARMA

- Siaga berbakti kepada ayah dan bundanya.
- Siaga berani dan tidak putus asa.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 4 aspek dalam aktivitas pramuka yaitu tri satya dan dasa darma untuk golongan penggalang, dwi darma dan dwi satya untuk golongan siaga

4. Tingkatan dalam Aktivitas Pramuka

1. Tingkat Siaga

Kiasan dari perjuangan Budi Utomo (1908) untuk mensiagakan rakyat.

Pramuka siaga berusia 7 – 10 tahun. Tingkatan dalam pramuka siaga yaitu :

- a. Tingkat siaga Mula
- b. Tingkat siaga Bantu
- c. Tingkat siaga Tata

2. Tingkat Penggalang

Kiasan dari perjuangan para pemuda Indonesia dalam menggalang persatuan dan kesatuan bangsa (1928). Pramuka penggalang berusia 11 – 15 tahun. Tingkatan dalam pramuka penggalang yaitu :

- a. Tingkat penggalang ramu
- b. Tingkat penggalang rakit
- c. Tingkat penggalang terap.

3. Tingkat Penegak

Kiasan dari kemerdekaan Republik Indonesia yaitu 17-8-45 ditegakkanlah Negara kesatuan Republik Indonesia. Pramuka penegak berusia 16 – 20 tahun.

Tingkatan pramuka penegak :

- a. Tingkat penegak bantara.
- b. Tingkat penegak laksana.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

4. Tingkat Pandega

Kiasan dari setelah kemerdekaan cipta pandegani pembangunan. Pramuka pandega berusia 21 – 25 tahun.

5. Tingkat Pembina

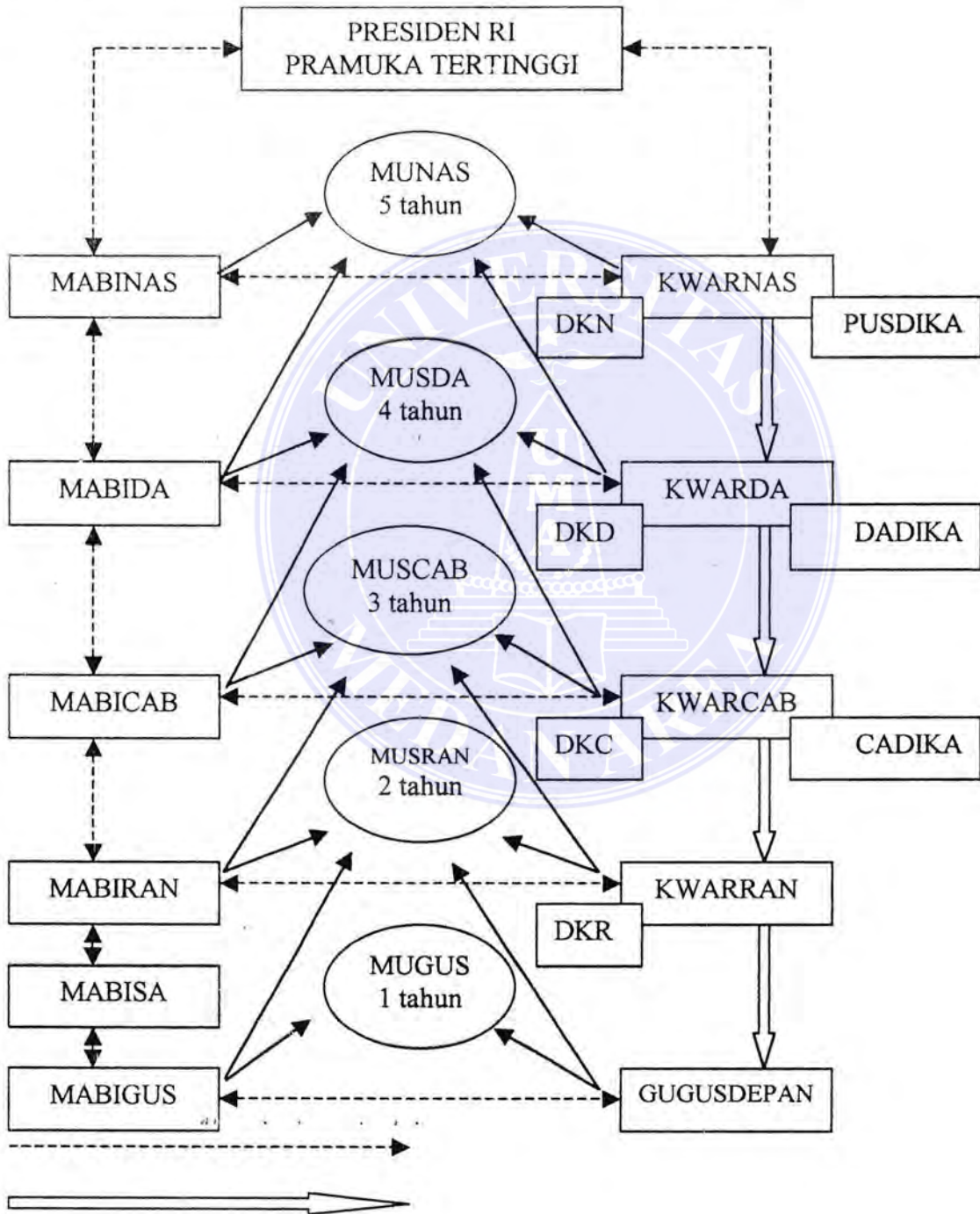
Anggota pramuka yang bertugas sebagai pimpinan atau pemangku adat, serta sebagai Pembina gugus depan atau gudep dan sudah dilantik. Usia Pembina adalah 25 tahun ketas atau sudah menikah.

5. Struktur Organisasi Pramuka

Struktur organisasi ini telah dibuat dan ditetapkan sesuai dengan surat keputusan KEPRES. No. 238 tahun 1961 yang mana struktur organisasi gerakan pramuka dikepalai oleh Presiden Republik Indonesia yang mana pada saat itu dipimpin oleh Presiden Soeharto. Semua keputusan harus disetujui oleh Presiden Republik Indonesia, Dan yang mengepalai setiap daerah mempunyai garis konsultasi, garis bimbingan dan pengendalian serta perwakilan (Sutomo, 1929).

Bila diambil contoh secara mendasar, gugus depan adalah tingkatan untuk disekolah, yang mana kepala sekolah merangkap sebagai Mabigus. Diatas gugus depan ada KWARAN (Kwartir Ranting), KWARCAB (Kwartir Cabang), KWARDA (Kwartir Daerah), KWARNAS (Kwartir Nasional). Prospek jangka panjang untuk perubahan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART), organisasi gerakan pramuka dilakukan dengan sesuai bagiannya, misalnya MUGUS (Musyawarah Gugus Gepan), setiap 1 tahun sekali, MUSRAN (Musyawarah Ranting) yang dilakukan setiap 2 tahun sekali, MUSCAB (Musyawarah Cabang) yang dilakukan 3 tahun sekali, MUSDA (Musyawarah Daerah) yang dilakukan 4 tahun sekali dan puncak dari musyawarah dilakukan

oleh organisasi gerakan pramuka se-Indonesia adalah MUNAS (Musyawarah Nasional) yang dilakukan 5 tahun sekali. Struktur organisasi pramuka adalah sebagai berikut:



Keterangan :

: Garis konsultasi

: Garis bimbingan dan pengendalian

: Garis perwakilan

D. Perbedaan Kemampuan Memimpin Antara Siswa yang Ikut Organisasi dan yang Tidak Ikut Organisasi Pramuka

Sekarang ini banyak tumbuh organisasi kepemudaan yang bertujuan melahirkan kader yang membangun serta memimpin negeri ini ke arah yang lebih baik. Namun belakangan ini banyak para remaja yang mengalami krisis kepemimpinan, baik di dalam keluarga, sekolah dan lingkungan masyarakat. Banyak sekarang ini para remaja khususnya para siswa di sekolah tidak berani untuk menghadapi suatu masalah, tidak dapat bekerja sama, tidak dapat memimpin atau menilai dirinya maupun teman-temannya. Dan ada juga yang tidak berani untuk mengungkapkan atau mengargumentasikan suatu ide atau pendapat.

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. (www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMCK/4a-Organisasi diakses 19 september 2008).

Sementara itu sekolah adalah lingkungan pendidikan sekunder. Bagi anak yang sudah bersekolah, lingkungan yang setiap hari dimasukinya selain lingkungan rumah adalah sekolahnya. Anak remaja yang sudah duduk dibangku

SMP atau SMA umumnya menghabiskan waktu sekitar 7 jam sehari di sekolahnya. Ini berarti bahwa hampir sepertiga dari waktunya setiap hari dilewatkan remaja (siswa) di sekolah. Tidak mengherankan kalau pengaruh sekolah terhadap perkembangan jiwa remaja (siswa) cukup besar. Pengaruh sekolah itu tentunya diharapkan bersifat positif terhadap perkembangan jiwa remaja, karena sekolah adalah lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan, sebagaimana halnya dengan keluarga, sekolah juga mengajarkan nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Disamping itu, sekolah mengajarkan berbagai keterampilan dan kemampuan kepada setiap siswanya (Sarwono, 2005).

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (www.Nursepoint.blogspot.com diakses tanggal 4 Januari 2008)

Gerakan pramuka adalah organisasi satu-satunya yang mendidik anggotanya menjadi seorang pemimpin sejak usia 7 tahun. Dimana melalui pendidikan kepramukaan ini para anggotanya dapat menjadi pemimpin yang demokratis (Kursus Pembina Pramuka Kwarnas, 2001).

Tetapi tidak sedikit siswa yang dapat memimpin dan mengawasi teman-teman sekolahnya setelah ia mengikuti kegiatan keorganisasian di sekolahnya. Ini berarti kemampuan memimpin dapat dipelajari baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa siswa yang mengikuti organisasi pramuka akan memiliki kemampuan memimpin yang lebih baik daripada siswa yang tidak mengikuti organisasi pramuka.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis bahwa “ ada perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang ikut organisasi dan yang tidak ikut organisasi pramuka”. Dengan asumsi bahwa siswa yang ikut organisasi pramuka cenderung memiliki kemampuan memimpin lebih baik dari pada siswa yang tidak ikut organisasi pramuka.



BAB III METODE PENELITIAN

Pembahasan pada metode penelitian akan diuraikan mengenai masalah (A) Identifikasi Variabel, (B) Defenisi Operasional Variabel, (C) Populasi dan Metode Pengambilan Sampel, (D) Metode Pengambilan Data, (E) Validitas dan Reliabilitas, (F) Metode Analisis Data

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : Keaktifan Pramuka
- a. Ikut organisasi pramuka
 - b. Tidak ikut organisasi pramuka
2. Varibel Terikat : Kemampuan Memimpin

B. Definisi Operasional Variabel

1. Keaktifan Pramuka

a. Ikut Organisasi Pramuka

Remaja yang mengikuti Pramuka adalah peserta didik yang ikut serta dalam organisasi yang bernama Gerakan Pramuka yang diikutinya yang didirikan di sekolah maupun diluar sekolah. Data ini diperoleh melalui dokumentasi pihak sekolah, yang mendata jumlah siswa yang terdaftar sebagai anggota pramuka.

b. Tidak Ikut Organisasi Pramuka

Remaja yang tidak mengikuti Pramuka adalah anak didik yang tidak atau belum pernah sama sekali mengikuti kegiatan atau organisasi gerakan Pramuka.

Data ini diperoleh melalui identitas yang tertera pada skala kemampuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
memimpin

2. Kemampuan Memimpin

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2005). Dalam penelitian ini yang diambil sebagai populasi adalah siswa-siswi kelas VIII SMP Negeri 22 Medan Tahun Ajaran 2009/2010 yang berjumlah 320 orang. Dari sejumlah siswa ini, 40 orang siswa yang mengikuti organisasi pramuka.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sekelompok subjek berdasarkan adanya tujuan tertentu dan sampel memiliki ciri atau sifat tertentu yang mempunyai hubungan yang erat dengan ciri-ciri atau sifat yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 2000).

Adapun ciri - ciri sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Siswa-siswi SMP Negeri 22 Medan Tahun Ajaran 2009/2010
2. Siswa-siswi kelas VIII
3. Mengikuti pramuka tingkat penggalang dan yang tidak ikut organisasi pramuka

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala, yaitu dengan menyebarkan angket yang menggunakan pernyataan pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa agar dapat mengungkapkan hal-hal yang belum diteliti atau diketahui.

Skala kemampuan memimpin ini dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek internal dan aspek eksternal seperti yang dikemukakan oleh Abdulgani dalam www.Nursepoint.blogspot.com diakses tanggal 4 Januari 2008. Aspek internal dimana pandangan seorang pemimpin ke arah masalah masalah ketatalaksanaan dan aspek eksternal adalah pandangan seorang pemimpin yang diarahkan ke luar organisasi untuk melihat perkembangan situasi masyarakat.

Skala kemampuan memimpin disusun berdasarkan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

E. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data kasar, data yang diolah itu harus berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir aitem (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas

Proses validitas yang dimaksud untuk mengetahui sejauh mana butir soal menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang Dituntut dan Diakses 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Secara singkat validitas (*validity*) mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan (dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain) alat ukur yang melakukan fungsinya. (Azwar, 1997). Lebih lanjut Hadi (2004) menyatakan bahwa validitas didefinisikan sebagai kemampuan alat ukur untuk mengungkapkan dengan tepat obyek atau sasaran yang hendak diukur.

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud digunakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi aitem dengan skor total
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap butir dengan skor total
- $\sum x$: Jumlah skor keseluruhan subjek tiap aitem
- $\sum y$: Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y
- N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap aitem (koefisien r_{xy} *pruduct moment*) sebenarnya masih perlu diloreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena

skor aitem yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total

dan hal ini menyebabkan koefisien r_{xy} menjadi lebih besar. Formula yang dipakai untuk membersihkan kelebihan bobot ini adalah formula *Part Whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{pq} = \frac{(r)(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{pq} : Koefisien r setelah dikorelasi
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikorelasi
 SD_x : Standart deviasi skor aitem
 SD_y : Standart deviasi skor total

2. Reliabilitas

Menurut Suryabrata, 2002 (dalam Jenny, 2007) reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat ukur tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf konsentrasi skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat ukur yang setara pada kondisi yang berbeda. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

- S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2
 S_x^2 = Varians skor skala

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

test, dimana dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yang ingin dilihat

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

perbedaannya dalam hal kemampuan memimpin. Dua kelompok yang dimaksud adalah kelompok tidak aktif pramuka (berjumlah 40 orang) dan kelompok yang aktif pramuka (berjumlah 40 orang). Berikut adalah rumus dari t-test.

$$t\text{-test} = \frac{\bar{X}A_1 - A_2}{\sqrt{\left[\frac{X^2 A_1 + X^2 A_2}{NA_1 + NA_2 - 2} \right] \left[\frac{1}{NA_1} + \frac{1}{NA_2} \right]}}$$

Keterangan :

- t-test : Koefisien perbedaan kemampuan memimpin
- A₁ : Kelompok tidak aktif pramuka
- A₂ : Kelompok aktif pramuka
- 1 : Bilangan konstanta
- N : Jumlah subjek penelitian

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik t-test, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (kemandirian) menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang tidak aktif pramuka dengan siswa yang aktif pramuka. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan t-test $X = -2,453$ dengan koefisien signifikansi 0,016. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan kemampuan memimpin antara siswa yang tidak aktif dengan siswa yang aktif dalam kegiatan pramuka, diterima.
2. Melihat nilai rata-rata yang telah diperoleh diketahui bahwa siswa yang aktif dalam kegiatan pramuka memiliki kemampuan memimpin yang lebih baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 153,58 daripada siswa yang tidak aktif dalam kegiatan pramuka dengan nilai rata-rata empirik sebesar 147,23.
3. Bahwa para siswa SMP Negeri 22 Medan memiliki kemampuan memimpin yang tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik atau yang diperoleh adalah sebesar 150,40 sementara nilai rata-rata hipotetiknya adalah 125. Bilangan SD atau SB diketahui sebesar 11,938. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, diketahui bahwa nilai rata-rata empirik dengan nilai rata-rata hipotetik memiliki selisih

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Para Orangtua

Melihat ditemukannya perbedaan nilai rata-rata kemampuan memimpin antara siswa yang aktif dengan yang tidak aktif dalam organisasi pramuka, maka disarankan kepada para orangtua untuk lebih mempertimbangkan keaktifan anak sehari-hari, sebab berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa siswa yang aktif dalam kegiatan pramuka memiliki kemampuan memimpin yang lebih baik dibandingkan dengan siswa yang tidak aktif pramuka. Sebagai masukan bagi orangtua, diketahui bahwa keaktifan seorang anak dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh dalam hal kemampuan memimpin.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian diharapkan agar lebih dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin, sebab dengan meningkatnya kemampuan memimpin tersebut para siswa akan lebih mudah dalam meraih apa yang diinginkan di masa-masa yang akan datang.

3. Saran Kepada Pihak Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa para siswa tergolong memiliki kemampuan memimpin yang tinggi. Berpedoman pada hasil ini, maka disarankan kepada pihak sekolah, diantaranya para guru, guru BK/BP agar terus berupaya mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkembangkan jiwa kepemimpinan para siswa, misalnya perlombaan-perlombaan yang dilakukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

dengan menggunakan kelompok-kelompok. Hal ini bertujuan agar siswa yang bergabung dalam suatu kelompok, akan dapat belajar untuk tampil menjadi pemimpin.

4. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa setiap penelitian memiliki kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kemampuan memimpin, seperti memperhatikan karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh individu, adanya bakat atau kecakapan yang menonjol, latar belakang pendidikan maupun budaya, adanya popularitas pada diri individu sehingga dapat mewakili kelompoknya, dan kemampuan berinisiatif. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini hasil penelitian dapat menjadi lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga P dan Widiyanti. N, 1990 *Psikologi Dalam Perusahaan* ; Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian* Jakarta. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas & Validitas*. Edisi ke tiga. Jogjakarta. Pustaka Pelajar
- Hadi, S. 2004. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kartini K. 1982. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar. 2001. *Gerakan Pramuka*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.
- Marwan, 2004. Hubungan Antara Persepsi Anggota Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Penilaiannya Terhadap Cara Pengambilan Keputusan Pimpinan Unit Kegiatan Mahasiswa Atau UKM di Universitas Medan Area. *Skripsi* (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Powell, Lord Baden, *Memandu Untuk Pramuka*, Kwarnas Gerakan Pramuka, Jakarta, 1998.
- Santrock, J.W.2002.*Life Span Development*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sarwono S.W. 2006. *Psikologi Remaja*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J.M.1981.Syarat – syarat dan Gambar TKK. Jawa Tengah : Glora Plaza
- Siagian, S.P. 1990. *Teori dan Motivasi* ; Jakarta PT Gunung Agung
- Thoha, Miftah 1983, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Tri Malinda, 2000, Perbedaan Sikap Pro-sosial Anggota Pramuka Terhadap Anak Jalanan Ditinjau Dari Senioritas Mengikuti Aktivitas Pramuka di Cudep 13291-13292 Medan. *Skripsi* (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Veithzal Riviai, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wexly N K, dan Yulk A G. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta PT Bina Aksara.

www.nursepoint.blogspot.com. (4 Januari 2008)

www.damandiri.or.id/file/setiabudiiipbtinjauanpustaka (20 September 2008)

www.kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/4a-Organisasi (19 september 2008)

