

---

**LITERASI**

---

**LITERASI****ISSN: 2085-0344****e-ISSN: 2503-1864****Journal homepage: [www.ejournal.almaata.ac.id/literasi](http://www.ejournal.almaata.ac.id/literasi)****Journal Email: [literasi.almaata@gmail.com](mailto:literasi.almaata@gmail.com)**

---

**Analisis Gaya Kepemimpinan Dewan Kerja Pramuka Dalam Kaderisasi Kepemimpinan**

Titin Aria Leader, Muazza, Marzul Hidayat

[titinbungo@gmail.com](mailto:titinbungo@gmail.com) , [muazza@unja.ac.id](mailto:muazza@unja.ac.id), [mhiday@yahoo.com](mailto:mhiday@yahoo.com)

Universitas Jambi

**ABSTRAK**

Gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam bentuk, sehingga masing-masing pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin pastinya akan berhubungan dengan pertumbuhan kaderisasi di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi sangat berpengaruh pada output yang dihasilkan dalam organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam membawa bahawannya, maka akan menciptakan output/ kaderisasi organisasi yang baik. Dengan adanya hal tersebut, maka peneliti akan menganalisa gaya kepemimpinan Dewan Kerja Pramuka dalam mempersiapkan kaderisasi kepemimpinan di Provinsi Jambi dengan penelitian kualitatif dan pendekatan Studi Pustaka terhadap kondisi yang ada. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru untuk dapat membawa Dewan Kerja Pramuka sebagai kader pemimpin di Provinsi Jambi.

**KATA KUNCI:** gaya kepemimpinan; pramuka**ABSTRACT**

*Leadership styles have various forms, so that each leader has a different style to achieve the goals they want to achieve. The leadership style used by a leader will certainly be related to the growth of cadres in an organization. The leadership style of a leader in an organization greatly influences the output produced in the organization. The better a leader's leadership style is in bringing his subordinates, the better the output/cadre of the organization will be. With this in mind, the researcher will analyze the leadership style of the Scout Work Council in preparing leadership cadre formation in Jambi Province using qualitative research and a literature study approach to existing conditions. It is hoped that the results of this research will provide new knowledge to be able to bring the Scout Work Council as a leadership cadre in Jambi Province.*

**KEYWORDS :** *leadership style; scout*

---

**PENDAHULUAN**

Kehadiran sosok pemimpin menjadi sangat penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi (Soekarso, 2010). Dalam mencapai tujuan bersama yang tergabung dalam organisasi perlu menjalin kebersamaan dengan

mengikuti arahan dari pemimpinnya. Hal-hal seperti perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan, dan lain-lain dapat dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Sehingga pemimpin menjadi

individu yang dapat mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hemphill & Coons, 1957) dalam (Yulk, 2010).

Kepemimpinan sebagai usaha seseorang untuk mempengaruhi dan mengatur anggotanya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Yamin & Martinis, 2010). Seorang pemimpin mempunyai pola memimpin yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Hal ini mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Setiap yang dilakukan tentunya mempunyai tantangan dan hambatan, namun dengan adanya gaya kepemimpinan organisasi yang baik akan menyebabkan para anggota lebih terpacu dalam bekerja sehingga dapat tercapai kinerja yang diharapkan yang nantinya akan menciptakan kaderisasi yang handal dalam bidang apapun (Satyawati & Suartana, 2014).

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur tentang penyediaan layanan pendidikan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dilayani melalui satuan pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan pada kedua ini merupakan upaya nyata dari perwujudan tanggung jawab dan komitmen pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satunya pembinaan dan pengembangan kepemimpinan yang dapat dilaksanakan oleh institusi pendidikan formal ataupun pendidikan nonformal. Pembinaan dan pengembangan kepemimpinan pada lembaga formal dijalankan dalam bentuk kegiatan belajar. Sedangkan pada pendidikan nonformal, pembinaan dan pengembangan kepemimpinan dilaksanakan melalui ekstrakurikuler ataupun organisasi seperti contohnya Gerakan Pramuka.

Gerakan Pramuka merupakan organisasi pendidikan nonformal sebagai garda terdepan

untuk menghasilkan kader-kader pemimpin. Gerakan Pramuka yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka mempunyai undang-undang tersendiri, serta terdapat tugas pokok menyelenggarakan pendidikan kepramukaan untuk anak muda guna menciptakan tunas bangsa yang berkarakter agar menjadi generasi yang lebih baik, bertanggungjawab, mampu membina, dan mengisi kemerdekaan serta membangun dunia yang lebih baik.

Gerakan Pramuka hadir dengan memberikan wadah pembinaan yang dinamakan Dewan Kerja Pramuka sebagai stimulus untuk mewujudkan kader-kader pemimpin bangsa yang baik sebagai komponen dari Kwartir (Negara/ Provinsi) yang diberikan wewenang untuk mengorganisir program dan kegiatan Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega di wilayahnya (Surat Keputusan Kwartir Nasional No. 005 Tahun 2017 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Dewan Kerja Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega).

Selanjutnya, para pakar telah banyak menyampaikan berbagai teori tentang gaya kepemimpinan dengan menggunakan cara pandang yang berbeda. Namun pada akhirnya sepakat bahwa masing-masing pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk menganalisa "Gaya Kepemimpinan Dewan Kerja Pramuka dalam Kaderisasi Kepemimpin".

## **GERAKAN PRAMUKA**

Gerakan Pramuka merupakan nama organisasi pendidikan non formal yang melaksanakan pendidikan kepanduan yang

dilaksanakan di Indonesia. Kata “Pramuka” merupakan singkatan dari Praja Muda Karana, yang artinya orang muda suka berkarya. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 Bab I Pasal I Ayat I, Gerakan pramuka sebagai wadah anggota gerakan pramuka dalam melaksanakan pendidikan kepramukaan yang dibentuk oleh pramuka.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2014 tentang fungsi kepramukaan antara lain, kegiatan kependidikan yang menyenangkan bagi kaum muda, pengabdian bagi orang dewasa yang secara sukarela mengabdikan dirinya untuk tercapainya tujuan organisasi, serta sebagai alat organisasi dan masyarakat untuk mencakup keinginan masyarakat setempat serta bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut UU RI Nomor 12 Tahun 2010 tentang gerakan pramuka, gerakan pramuka berfungsi sebagai wadah dalam memenuhi tujuan pramuka seperti: 1) pengabdian masyarakat dan orang tua; 2) permainan yang berorientasi pada pendidikan; 3) pelatihan pramuka; 4) pengembangan pramuka.

Gerakan Pramuka mempunyai yang disebut Dewan Kerja, sebagai tempat pembinaan dan pengembangan kaderisasi kepemimpinan di tingkat Kwartir (Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega Putri Putra), maksud dibentuk Dewan Kerja Pramuka adalah untuk memberikan kesempatan kepada anggota pramuka dalam menambah pengetahuan dan pengalaman dibidang organisasi serta menumbuhkan bakat kepemimpinan. Tujuan dibentuknya Dewan Kerja Pramuka adalah memberikan kesempatan kepada anggota pramuka untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam pengelolaan organisasi, pengembangan bakat kepemimpinan dalam rangka upaya

pengembangan pribadi dan pengabdianya kepada Gerakan Pramuka, masyarakat, bangsa dan Negara.

## KEPEMIMPINAN

Menurut (Kartini & Kartono, 2014), kepemimpinan merupakan kemampuan memberikan pengaruh yang konstruktif kepada seseorang untuk melakukan usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut (Handoko, 2009) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut (Robbins, 2001), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok (Hidayat, 2019), yaitu fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian. Pemimpin dapat diartikan sebagai seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang. Sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi tercapainya suatu tujuan.

Menurut (Kartini & Kartono, 2014), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Menurut (Handoko, 2009) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut (Robbins, 2001),

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan peran sangat terpenting bagi suatu instansi. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk mengikuti perintahnya demi tercapainya tujuan yang ingin di capai.

## **GAYA KEPEMIMPINAN**

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dalam memimpin bawahan. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut (Mattayang, 2019):

### *1. Gaya Kepemimpinan Demokratis*

Yaitu kemampuan membuat orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan kegiatan yang dapat dilakukan secara bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya ini disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin berkonsultasi kepada bawahannya untuk membuat suatu putusan bersama.

### *2. Gaya Kepemimpinan Delegatif*

Gaya ini memungkinkan pemimpin memberi wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk membuat keputusan, namun pemimpin tetap bertanggung jawab atas keputusan. gaya ini menuntut bawahan mampu menganalisis situasi dan kondisi, mampu menetapkan apa yang perlu dilakukan,

dan bagaimana melakukannya. Gaya ini akan bersifat efektif jika bawahan memiliki motivasi tinggi dan mempunyai rasa memiliki yang tinggi. Ciri-cirinya yaitu pemimpin jarang memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya (Mahmud, 2015).

### *3. Gaya Kepemimpinan Birokratis*

Gaya ini memimpin berdasarkan adanya peraturan. Tingkah laku yang dibuat dengan adanya keketatan pelaksanaan peraturan yang telah berlaku untuk pemimpin dan bawahannya. Gaya ini akan membuat suatu keputusan berdasarkan peraturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Semua kegiatan terpusat bagi pemimpin dan juga sedikit diberikan kebebasan untuk orang lain dalam berkreasi dan bertindak.

### *4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire*

Gaya ini akan mendorong kemampuan Yaitu memotivasi bawahan agar dapat mengambil inisiatif. Gaya ini merupakan nama lain dari “Laissez Faire” yang disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran kebijaksanaan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau sama sekali membiarkan bawahannya untuk berbuat sesuka hatinya (Dilapanga & Mantiri, 2021).

### *5. Gaya Kepemimpinan Otoriter*

Pemimpin otoriter terkadang merasa

bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahannya.

#### 6. *Gaya Kepemimpinan Kharismatik*

Kelebihan dari gaya ini ialah dapat menarik orang. Seseorang akan terpesona dengan cara komunikasi yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan.

#### 7. *Gaya Kepemimpinan Diplomatis*

Seringkali orang selalu melihat dari satu sisi, pada sisi keuntungan dirinya. selebihnya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya. Hanya pemimpin dengan menggunakan kepribadian ini yang hanya bisa melihat kedua sisi dengan jelas, Apa yang dapat menguntungkan dirinya dan juga dapat menguntungkan lawannya. Kesabaran dan kepasifan merupakan kelemahan pemimpin dengan menggunakan gaya diplomatis ini.

#### 8. *Gaya Kepemimpinan Moral*

Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini, mereka hangat dan sopan untuk semua orang. Mereka mempunyai empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebajikan-kebajikan ada dalam diri pemimpin tersebut.

#### 9. *Gaya Kepemimpinan Administratif*

Gaya kepemimpinan administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Dengan demikian, dapat dibangun sistem

administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya.

#### 10. *Gaya Kepemimpinan Analitis*

Tipe ini biasanya untuk mengambil suatu keputusan yang didasari pada suatu proses analisis, terutama dengan analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan. Gaya ini akan berorientasi pada hasil dan akan lebih menekankan pada rencana-rencana rinci serta berdimensi jangka panjang. Kepemimpinan model ini sangatlah mengutamakan logika dengan menggunakan beberapa pendekatan-pendekatan yang masuk akal serta kuantitatif.

## KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan pada hakikatnya sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam bentuk, sehingga masing-masing pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berkenaan dengan hal ini, gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi sangat berpengaruh pada output/kader yang diciptakan dalam organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam membawa bawahannya, maka akan menciptakan output/ kaderisasi organisasi yang baik.

Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru untuk dapat membawa Dewan Kerja Pramuka sebagai kader pemimpin di Provinsi Jambi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dilapanga, A., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hemphill, & Coons. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire*. Columbus: Bureau for Business Research Ohio State University.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: YPSIM.
- Kartakusumah, B. (2006). *Pemimpin Adiluhung Genealogi Kepemimpinan Kontemporer*. Jakarta: Teraju.
- Kartini, & Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Persada.
- Kwartir Nasional (2017). *Petunjuk Penyelenggaraan Dewan Kerja Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega Nomor: 005 Tahun 2017*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.
- Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2010). *Undang-Undang Gerakan Pramuka Nomor 12 Tahun 2010 Bab I Pasal 1 Ayat I*. Jakarta: Kwarnas.
- Mahmud, H. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Mattayang, B. (2019). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. JEMMA: JURNAL OF ECONOMIC, M A N A G E M E N T A N D ACCOUNTING, 48-51.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo.
- Satyawati, N. R., & Suartana, I. W. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan*. Akuntansi Universitas Udayana, 2.
- Soekarso. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media, 4.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Yamin, & Martinis. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Yulk. (2004). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.