

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Gerakan Pramuka merupakan organisasi pendidikan nonformal sebagai garda terdepan untuk menghasilkan seorang pemimpin. Gerakan Pramuka yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Gerakan Pramuka BAB I Pasal 1 yang berstatus badan hukum, dengan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan kepramukaan bagi kaum muda guna menumbuhkan 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 atau organisasi yang dinamakan Dewan Kerja Pramuka sebagai stimulus untuk menciptakan 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 Nomor 005 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Dewan Kerja Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega BAB I Point 5). Di dalam Dewan Kerja Pramuka terdapat ketua yang menjabat sebagai seorang pemimpin yang memimpin organisasi.

Sebuah organisasi tidak akan lepas dengan sosok pemimpin, pemimpin dalam organisasi adalah sosok yang mampu menggerakkan dan mendorong karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting dari seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkup kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Karena pemimpin yang baik adalah mampu mengajak, mempengaruhi, mengatur para anggotanya serta mampu memotivasi setiap anggotanya untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan kehati-hatian dan tanggung jawab (Suradarwansyah & Muazza, 2020). Kepemimpinan diartikan sebagai suatu upaya seseorang untuk mempengaruhi dan mengatur anggota kelompoknya untuk

muwujudkan visi dan misi organisasi (Yamin & Martinis, 2010). Menurut (Thoha M. , 2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut (Yukl, 2010), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan di mana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Kepemimpinan transformasional meliputi karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian individual (Ancok, 2012). Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan atau suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.

Berkenaan dengan hal ini, inovasi pada kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan pada era sekarang. Adanya sosok pemimpin yang bisa mengerti bawahan adalah hal yang sangat diharapkan. Dengan itu akan tercipta suatu manajemen yang selaras dan sesuai dengan visi dan misi. Dengan pemimpin yang bisa menciptakan visi menjadi aksi, dan sosok pemimpin yang imajiner juga diharapkan lahir dengan gaya transformasional. Pada gaya transformasional akan terbuka antara pemimpin dan bawahan, sehingga kritik dan saran akan terdengar langsung oleh pemimpin. Dengan kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan dapat membawa Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi menjadi lebih baik.

Dengan adanya hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisa gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi dengan penelitian kualitatif dan pendekatan Studi Kasus terhadap kondisi yang ada.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi?
2. Apa faktor penghambat gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisa faktor penghambat gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

Temuan dilapangan, peneliti berharap agar temuan memberikan kegunaan secara 2 manfaat:

1. Teoritis
Untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Dewan Kerja Pramuka. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada berbagai pihak khususnya para pemimpin untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi.
2. Praktis
 - a. Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi atau pengetahuan serta masukan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan transformasional di Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi.

- b. Kwartir Daerah, penelitian ini sebagai bahan informasi kepada Kwartir Daerah yang bersangkutan dalam membimbing Dewan Kerja Pramuka semakin baik kedepannya.
- c. Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan serta pengalaman maupun pengetahuan kepada peneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan harapan nantinya dapat bermanfaat bagi organisas-organisasi yang ada serta dapat ikut menyumbangkan pemikiran untuk Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi.