



**PEMBINAAN KWARTIR CABANG PADA KOMPETENSI PEMBINA  
PRAMUKA PASCA-KMD DI KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

**Oleh :**

**Tresno Ady Saputra**

**3301410009**

**JURUSAN POLITIK DAN KEWARGANEGARAAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Unnes pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 4. Februari 2015

Mengetahui,  
Ketua Jurusan  
Politik dan Kewarganegaraan



Drs. Slamet Sumarto, M.Pd  
NIP. 196101271986011001

Pembimbing



Andi Suhardiyanto S.Pd., M.Si  
NIP. 197610112006041002

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di dalam Sidang Panitia Ujian Skripsi  
Jurusan Politik dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri  
Semarang pada:

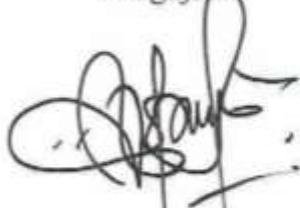
Hari : Rabu  
Tanggal : 22 April 2015.

Penguji I



Drs. Tijan, M.Si.  
NIP 196211201987021001

Penguji II



Puji Lestari, S.Pd., M.Si.  
NIP 197707152001122008

Penguji III



Andi Suhardivanto, S.Pd., M.Si.  
NIP 197610112006041002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial

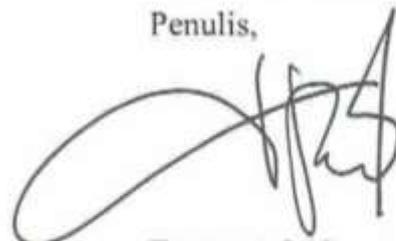
Dr. Subagyo, M.Pd.  
NIP. 19510808 1980031003

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari hasil karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lainnya yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Januari 2015

Penulis,



Tresno Ady Saputra  
NIM. 3301410009

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

- Satyaku ku darmakan, darmaku ku baktikan
- *Fa'inna ma'al-'usr yusran. Inna ma'alusri yusran* (Al-Quran: 95, 5-6)
- *The power of giveing*-Menata hati, menata kehidupan (Ustd.Yusuf Mansyur-Wisata Hati)
- *Fast track*, mungkin kita baru anak kemaren sore tapi kita pilih untuk mampu berlari cepat, diwalai tobat. (Ustd.Riyad Ahmad-Santren delik, kampung tobat)
- Idealisme, orang yang baik akan hidup dalam ketersaingan (So Ho Gie)
- Kesatria wijaya, bersemangat baja dan berhati sutera (Racana Wijaya)
- Kepedulian itu tidak penting, kecuali orang yang tau akan arti kepedulian (Bem Fis 2013)
- Curiga pada diri sendiri, cepat sadari, tidak ada kata terlambat untuk meningkatkan kompetensi

### PERSEMBAHAN

- Bapak Bangun Sudadi dan Ibu Sopri Wati, orang tua terkasih yang selalu memberikan curahan cinta, semangat, materi dan doanya dalam setiap langkahku
- Adik Aninggar Trisnani beserta mbah Warsini yang selalu menjadi motivasiku dan penyemangat untuk selalu berjuang menyelesaikan tugas akhir ini
- Bapak Andi Suhardiyanto yang selalu memberikan bimbingan dan pengetahuan baru.
- Rekan-rekan seperjuangan PGMK 2011, SRSC 2012, BEM FIS 2013 serta Racana Wijaya dan F-UKM 2014
- Sahabat-sahabat Corola manajemen, Santren Delik dan Wisata Hati
- Almamater dan teman-teman PKn 2010

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan kasih dan kemurahan-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka Pasca-KMD di Kota Semarang”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan, kerjasama, dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Drs. Slamet Sumarto, M.Pd, Ketua Jurusan PKn Universitas Negeri Semarang.
2. Andi Suhardiyanto, S.Pd., M.Si, pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan saran dalam penyusunan skripsi ini dengan sabar.
3. Seluruh staf dan karyawan Jurusan PKn, Fakultas Ilmu Sosial yang banyak membantu.
4. Bapak Bangun Sudadi dan Ibu Sopri Wati yang selalu mendoakan saya demi kelancaran skripsi ini.
5. Keluarga dan saudara-saudara tercinta yang telah memberi semangat, motivasi, serta curahan doanya di Pemalang; Aninggar Trisnani, mbah.Warsini, Andang Setiawan, Diaz Zaki M, Anjar M.P, keluarga bapak Jamaludin, keluarga bapak Wanto dan keluarga bapak Kasdu,
6. Keluarga dan saudara-saudara tersayang di Purwokerto bapak Roch. edi S.Alm dan ibu Yusiya, Gita Saiful A beserta adik.

7. Pelatih dan Andalan Kwartir Cabang Kota Semarang yang telah memberikan izin penelitian dan banyak memberikan informasi dan membantu penulis saat penelitian.
8. Mentor Kehidupan Bapak Cahyo Budi Utomo, bapak Wagiran, bapak Noor Rochmat, Ibu Rafika Bayu dan ibu Puji Lestari, Ustad Yusuf Mansur, Ustad Riad Ahmad, Ustad Saifudin Zuhri selaku pendamping organisasi dan perkumpulan yang penyabar dan visioner yang pernah membina saya.
9. Laboratorium kehidupanku di Wisata hati dan Santen Delik, yang selalu memberikan semangat dan inspirasi.
10. Rekan rekan Seperjuangan PGMK 2011 dan BEM FIS 2013 Racmat Riyadi Tri Wibowo, Akhwani, Fuji Astutik, Ika listanti, Siti Nur Elisa, Willy Orianto, Helen cornelia F, Nining P, Nur Hidayat.
11. Rekan rekan Seperjuangan Racana Wijaya 2012, Yoga Wika F, Ahmad Rouf, Imam N.H, Ika Zuliana, Heski Elmia, Heni P, Tomo M, Amin W, Febri Z, Amin W, A. Sultoni, P.J sabar, Satya Y, Fahmi, Setiana, Agus Warsito, Teguh Mulyo, Heni K da Saifur R.Z dan F-UKM dan Corola Manajemen 2014 Niamur, Susan Nita, Tiwi, Primanda, M. Era.
12. Seluruh teman-teman PKn angkatan 2010, terima kasih atas bantuan, dukungan, dan doanya Wiwik, Denis A, Deka W, Keswiati, Zull Fadli.

13. Seluruh pihak dan instansi yang telah mendukung terselesainya penulisan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta semua pihak yang memiliki kaitan dengan bidang kajian ini.

Semarang, November 2014

Penulis

## SARI

**Saputra, T. Ady.** 2015. *Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD oleh Kwartir Cabang Kota Semarang*, Skripsi. Jurusan Politik dan Kewarganegaraan. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Andi Suhardiyanto, S.Pd, M.Si.

**Kata kunci:** Kompetensi, Pembina Pramuka, KMD, Nara Karya I, Supervisi

Anggota Pramuka sebagai lulusan KMD di lingkungan Kota Semarang pada tahun 2013 sampai dengan November 2014 tercatat mencapai angka 4.484 orang peserta. Besarnya potensi ini tidak terlepas dari fungsi dan tanggung jawab Kwartir Cabang dalam menjalankan pembinaan kepada anggotanya. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kwartir Cabang berdasar keputusan Kwartir nasional (Kwarnas) nomor 179 Tahun 2010 menyebutkan fungsi lembaga untuk meningkatkan jumlah dan mutu anggota Gerakan Pramuka. Pembinaan kompetensi menjadi urgen pada bentuk kemampuan pribadian dan kemampuan fungsional Pembina Pramuka, keputusan Kwarnas nomor 201 tahun 2011. Sehingga selain peningkatan jumlah anggota, pembinaan kompetensi lulusan KMD perlu mendapat perhatian yang baik. Perlu dikawal dan diarahkan menjadi Pembina profesional untuk mendukung suksesnya Gerakan Pramuka yang berkelanjutan.

Berdasarkan latarbelakang tersebut, permasalahan yang diambil adalah upaya-upaya apa yang telah dilakukan Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD? dan hambatan apa saja yang ditemui Kwartir Cabang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD di Kota Semarang?. Manfaat penelitian yang diperoleh berupa manfaat teoritis untuk acuan dan atau referensi pembinaan kompetensi Pembina Pramuka, khasanah pengetahuan tentang kedudukan dan peran Pusdiklat Cabang serta referensi penelitian selanjutnya. Manfaat praktis untuk anggota Gerakan Pramuka, Pembina Pramuka, Kwartir Cabang serta bagi Peneliti dan almamater.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di lingkungan Kwartir Cabang Kota Semarang. Fokus penelitian adalah; manajemen organisasi; pelaksanaan sisdiklat; implementasi sisdiklat Nara Karya I; dan supervisi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi (sumber dan alat). Analisis data menggunakan *Interaktiv model of analysis* yang berpangkal pada pengumpulan data, *data reduction, display, data dan concluding drawing*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan lulusan KMD belum berjalan. Secara umum tahapan manajemen internal adalah *Plan, Do, Ceck, dan Action*. Langkah-langkah dilakukan terencana dan sistematis, serta dijalankan secara *colectif colegeal* melibatkan Andalan dan Pelatih. Upaya pembinaan lulusan KMD sesuai dengan peraturan melalui Nara Karya I dan supervisi. Prinsip program Nara Karya I adalah melakukan Pembinaan dengan mengelola satuan Pramuka dalam masa bakti enam bulan. Rencana Tindak Lanjut (RTL) belum tertuang secara tererinci sesuai dengan dokumen peraturan yang ada. Supervisi belum dilakukan oleh Pihak Kwartir Cabang kepada Gugus depan, sehingga manfaat supervisi belum dirasakan lulusan KMD. Implementasi Keputusan Kwartir Nasional Nomor 179 Tahun 2010 baru pada tataran meningkatkan jumlah anggota. Implementasi keputusan Kwartir Nasional nomor 201 tahun 2011 yang memuat indikator-indikator kompetensi Pembina Pramuka belum berjalan pada lulusan KMD. Hambatan berpangkal pada proses komunikasi dan distribusi informasi yang kurang. Kwartir Cabang kurang dalam menjalin kerjasama dengan Gugus depan, menimbulkan kurangnya pemahaman oleh lulusan KMD. Kurangnya peran aktif lulusan KMD dalam Gerakan Pramuka. *Rolling* jadwal Pembina dan Pelatih belum berjalan maksimal. Fokus kerja organisasi Kwartir Cabang terhadap pembinaan kompetensi

menjadi prioritas kedua setelah akreditasi Gugus depan. Konsisten dalam melaksanakan RTL yang rinci sesuai dengan peraturan yang ada. Pemberian Ijasah dan SHB yang belum sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Pelaksanaan kebijakan yang kurang konsisten menimbulkan program Nara Karya I masih minim partisipan.

Melalui penelitian ini disarankan agar meningkatkan kerjasama antar komponen dalam organisasi Gerakan Pramuka baik kepada Kwartir maupun Gugus depan. Pusdiklat Cabang memaksimalkan kebijakan yang dimiliki serta konsisten dalam mengawal implementasi RTL Nara Karya I disertai proses supervisi nyata. Pelatih dan Andalan meningkatkan intensitas komunikasi dan distribusi informasi tentang pembinaan kompetensi kepada lulusan KMD. Pelatih dan Andalan meningkatkan motivasi lulusan KMD untuk melaksanakan Nara Karya I dan berperan aktif. Peningkatan tertib administrasi dengan pembagian Ijasah dan SHB sesuai dengan aturan yang berlaku.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. RumusanMasalah .....	7
C. TujuanPenelitian .....	7
D. ManfaatPenelitian.....	7
E. BatasanIstilah .....	9
AB II KAJIAN PUSTAKA .....	11
A. Pendidikan Nasional dan Gerakan Pramuka .....	11
1. Sistem Pendidikan Nasional .....	11
2. Sistem Organisasi Gerakan Pramuka .....	12
a. PengertianOrganisai .....	12
b. Pokok-Pokok Gerakan Pramuka .....	15
c. FungsiGerakanPramuka .....	16
3. Pusat Pendidikan dan Latihan Tingkat Cabang.....	17
a. Pengertian Pusklat Cabang .....	17
b. Tugas Pokok dan Fungsi .....	18
c. Susunan Organisasi .....	18

4.	Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa .....	19
B.	Kompetensi Pembina Pramuka .....	20
C.	Sistem Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka .....	21
1.	Sasaran dan Tujuan Pembinaan .....	21
a.	Ketentuan Umum .....	22
b.	Pensekatan Sistematis Pelatihan dan Pertemuan Anggota Dewasa .....	23
2.	Kurus Mahir Pembina Pramuka Tingkat Dasar (KMD) .....	24
D.	Model Pembinaan Pembina Pramuka pasca-KMD .....	28
E.	Supervisi .....	31
F.	Penelitian yang Relevan .....	37
G.	Kerangka Berpikir .....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		44
A.	Pendekatan Penelitian .....	44
B.	Lokasi Penelitian.....	46
C.	Fokus Penelitian.....	47
D.	Sumber Data.....	49
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
F.	Uji validitas Data .....	53
G.	Metode Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		56
A.	Hasil Penelitian .....	56
1.	Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	56
a.	Profil kwartir Cabang Kota Semarang .....	56
b.	Visi dan Misi .....	58
c.	Gambaran Sumber Daya Manusia.....	60
d.	Profil peserta KMD .....	
e.	Fasilitas.....	
2.	Upaya Pembinaan Pembina Lulusan KMD.....	63
a.	Manajemen Organisasi Kwartir Cabang .....	63
1)	Peran Kwartir Cabang .....	65

2) Peran Pusdiklat Cabang.....	70
3) Peran Pelatih.....	74
b. Upaya Pembinaan melalui Nara Karya I.....	79
1) Implementasi Nara Karya I .....	80
2) Tahapan Nara Karya I .....	95
3) Supervisi.....	100
3. Hambatan Pembinaan Kompetensi Pasca-KMD.....	104
B. Pembahasan .....	107
1. Manajemen Organisasi Kwartir Cabang Kota Semarang.....	107
a. Peran Kwartur Cabang .....	108
b. Peran Pusdiklat Cabang.....	111
2. Upaya Pembinaan melalui Nara Karya I.....	115
a. Implementasi Nara Karya I .....	115
b. Tahapan Nara Karya I .....	118
c. Supervisi.....	120
3. Hambatan Pembinaan Kompetensi Pasca-KMD.....	121
BAB V PENUTUP.....	126
A. Simpulan.....	126
B. Saran .....	128
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Rekap Jumlah Peserta KMD 2013.....	7
2. Tabel 1.2 Rekap Jumlah Peserta KMD 2014.....	7
3. Tabel 2.1 Kurikulum Dalam KMD.....	36
4. Tabel 2.2 Delapan Langkah Pemecahan Masalah dihubungkan dengan Fungsi Organisasi .....	44
5. Tabel 3.1 Rekap Jumlah Lulusan KMD 2013 .....	56
6. Tabel 3.2 Rekap Jumlah Lulusan KMD 2014 .....	57
7. Tabel 3.7 Fungsi Organisasi Dalam Tubuh Kwartir Cabang Kota Semarang .....	108
8. Tabel 3.8 Manajemen Organisasi Dalam Tubuh Kwartir Cabang Kota Semarang.....	112

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1.1 Struktur Organisasi Gerakan Pramuka.....	16
2. Gambar 1.2 Skema Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa.....	21
3. Gambar 1.3 Siklus Perencanaan Kegiatan .....	33
4. Gambar 1.4 Kerangka Berfikir .....	55
5. Gambar 2.1 Citra Satelit Lokasi Penelitian.....	58
6. Gambar 2.2 Fokus Penelitian .....	60
7. Gambar 2.3 Teknik Triangulasi Sumber.....	66
8. Gambar 2.4 <i>Interaktiv Model Of Analysis</i> (Analisis model interaktif).....	68
9. Gambar 3.1 Peran Manajemen Organisasi dan Sisdiklat.....	95
10. Gambar 3.2 Bagan Peran Organisasi dalam Sisdiklat.....	91
11. Gambar 3.3 Sekema Proses Nara Karya I.....	107

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran;

1. Surat Usulan Topik Skripsi
2. Surat Pengajuan Judul Skripsi
3. Surat Keputusan tentang Dosen Pembimbing Skripsi
4. Surat Ijin Observasi
5. Instrumen Penelitian
6. Hasil wawancara
7. Dokumentasi
8. Visi dan Misi Gerakan Pramuka Kwartir Cabang Kota Semarang
9. Struktur Organisasi Pusdiklat Kwartir Cabang
10. Susunan Pengurus/ Andalan Kwartir Cabang Masa Bakti 2009-2014
11. Notulen Musyawarah Kerja Binawasa Cakra Baswara 2014
12. Program Kegiatan 2014
13. Panduan Rencana Tindak Lanjut
14. Pedoman Pelaksanaan Nara Karya Kwartir Cabang Kota Semarang

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Gerakan Pramuka memiliki dasar hukum Undang-Undang Nomor 12 tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka. Landasan yuridis ini sebagai cermin revitalisasi kependuan Indonesia, yang sudah ada sejak 14 Agustus 1961. Sekaligus memberikan orientasi dan arah yang kian jelas tentang bagaimana seorang Pramuka berperan aktif dalam pendidikan. Kewajiban melekat pada setiap anggota Pramuka, yang diharapkan memiliki andil dalam mensukseskan tujuan sistem pendidikan nasional melalui Gerakan Pramuka. Pendidikan dalam Gerakan Pramuka disebut Kepramukaan, memiliki tujuan yang serupa serta konstruktif dengan sistem pendidikan nasional. Tercantum dalam Pasal 4 bab II (asas, fungsi dan tujuan) Gerakan Pramuka:

“Membentuk setiap anggota Pramuka agar memiliki kepribadian yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berjiwa patriotik, taat hukum, disiplin, menjunjung tinggi nilai-nilai luhur bangsa, dan memiliki kecakapan hidup sebagai kader bangsa dalam menjaga dan membangun Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), mengamalkan Pancasila, serta melestarikan lingkungan hidup”

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dasar yuridis dibentuk untuk mencapai salah satu tujuan nasional yaitu Mencerdaskan Kehidupan Bangsa, sebagaimana yang terumuskan pada pasal 1 ayat (1):

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Amanah bangsa Indonesia dalam hal pentingnya pendidikan tersusun dalam peraturan ini, memaknai bahwa pendidikan di Indonesia sebagai suatu upaya yang bernilai urgen, sistematis dan terarah. Revitalisasi Gerakan Pramuka yang makin konstruktif dengan sistem pendidikan nasional, membuahkan perihalan yang membanggakan. Namun demikian, rasa bangga karena memiliki payung hukum serta kebijakan kependidikan yang semakin baik sesuai dengan perkembangan pendidikan tidak akan berjalan maksimal jika belum didukung peran aktif masyarakat. Siti Musdah Mulia, dalam Karakter Manusia Indonesia mengungkapkan rasa bangga harus diikuti dengan rasa kritis dan rasional sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dan konstruktif bagi kemajuan dan kejayaan bangsa Indonesia (Siti Musdah, 2013:29). Adanya kesadaran bersama dalam sistem pendidikan nasional akan mempermudah mencapai tujuan nasional, dan karenanya bukan tanggung jawab pemerintah semata.

Warga negara tidak hanya berperan sebagai objek kebijakan, namun warga negara juga dapat berperan aktif dengan menjadi tenaga kependidikan yang profesional. Sebagaimana terkandung dalam pasal 1 ayat (6) menerangkan bahwa:

“Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”

Kontribusi positif masyarakat dapat disalurkan melalui Gerakan Pramuka, dengan menjadi Pembina Pramuka. Menjadi Pembina Pramuka sebagaimana dalam

Keputusan Kwartir Nasional Nomor 201 tahun 2011 Tentang Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa adalah, mencapai umur minimal dan cakap kompetensi. Syarat memasuki umur 25 tahun dan cakap kompetensi dengan telah menempuh Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD) yang diselenggarakan Kwartir Cabang. Program ini tercantum dalam suatu program kerja kwartir Cabang Kota Semarang masa bakti 2009-2014. KMD adalah program yang melibatkan banyak anggota Pramuka dewasa muda sebagai calon Pembina. Tahun 2013 sampai per-November 2014 sambutan signifikan dari peserta. Lulusan KMD di lingkungan Kota Semarang mencapai angka 4.484 orang peserta.

Tabell.1 Rekap jumlah peserta KMD 2013

<i>NO</i>	<i>BULAN</i>	<i>PENYELENGGARA</i>	<i>JUMLAH</i>
1.	Januari	PGSD FIP UNNES	442
2.	Februari	IKIP PGRI SMG	320
3.	Maret	UNDIP	40
4.	Maret	UNWAHAS	126
5.	April	UNNES PPG SM3T	302
6.	April	KEL.KERJA KEPRAMUKAAN	61
7.	Juni	UNNES	233
8.	Agustus	IKIP PGRI SEMARANG	489
9.	September	IKIP PGRI SEMARANG	189
10.	Oktober	UNWAHAS	157
11.	November	IAIN WALISONGO	102
12.	Desember	IKIP VETERAN SEMARANG	34
13.	Desember	KWARCAB KOTA SEMARANG	91
<i>Total</i>			<b>2586</b>

Tabel 1.2 Rekap jumlah peserta KMD 2014

<i>NO</i>	<i>BULAN</i>	<i>PENYELENGGARA</i>	<i>JUMLAH</i>
1.	Februari	IKIP PGRI SEMARANG GEL I	226
		IKIP PGRI SEMARANG GEL II	280
2.	Februari	PGSD FIP UNNES	310
		GEL I	
		PGSD FIP UNNES	225
		GEL II	
DOSEN PGSD UNNES	13		
3.	Maret	UNWAHAS	133
4.	Juni	FIS UNNES	151
5.	Agustus	IKIP PGRI SEMARANG	189
6.	Agustus	MIPA UNNES	40
7.	Agustus	PPG SM3T	174
8.	Agustus	FPIPS IKIP PGRI SEMARANG	98
9.	November	KW. BANYUMANIK	59
<i>Total</i>			<b>1898</b>

Sumber : Kwartir Cabang Kota Semarang 2014

Pembina Pramuka harus memiliki kompetensi sebagai Pembina maupun tenaga kependidikan. Terkait kompetensi seorang pendidik Muhibin Syah dalam buku berjudul Profesi Kependidikan oleh Oding Supriadi, memiliki pandangan dasar tentang kompetensi. kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Kompetensi berkaitan dengan Profesionalisme (Oding Supriyadi, 2011:49). Pembina yang profesional adalah Pembina yang kompeten (berkemampuan). Karena itu kompetensi profesionalisme seorang Pembina Pramuka dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan Pembina Pramuka dalam menjalankan profesi dengan kemampuan tinggi. Kompetensi yang harus dimiliki dalam membina terdiri atas kemampuan pribadi terdiri dari sikap tegas, ketegasan, aktif mendengar, menyimak, pengelolaan waktu, kreatifitas, kepemimpinan, apresiasi, sadar diri, menghadapi lingkungan, kepercayaan, komitmen, aktualisasi diri dan

sebagainya. Kemampuan fungsional terdiri atas teknik-teknik kepramukaan, penyajian program, perencanaan, pengenalan dan analisis kebutuhan, pengelolaan sumberdaya, pengumpulan dan pengerahan dana, teknik-teknik latihan, ketrampilan pendidikan, komunikasi dan sebagainya (Keputusan Kwartir Nasional nomor 202 tahun 2011).

Urgennya kompetensi seorang pendidik sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan hal tersebut, diungkapkan Salmeto tentang peran sentral pendidik bagi pembelajaran dan peserta didik dalam *International Journal of Information and Education Technology* *By becoming a critical and inspiring teacher expected a figure that is able to motivate and to inspire the students, so that students are able to optimize the potential of their critical thinking that is useful for the future* (<http://PNRI.org>.Salmeto, 2014: 161-166). Bagaimanapun keberhasilan proses pembinaan bertolak pada peran Pembina itu sendiri dalam lingkungan pendidikan. Selain hal tersebut, diungkapkan pula Jimmy Cupriadi tentang pentingnya peningkatan kompetensi dalam *Journal Asian Social Science*:

*“Teachers have to effectively deal with the problems in teaching and learning through a willingness to change and make improvements in the teaching process. Recognizing the importance of teacher competency for good teaching and learning, teachers need to recognize the importance of participating in professional development measures from time to time”*  
(<http://PNRI.org>. J cupriadi, 2013:180)

Meningkatkan kompetensi dari waktu ke waktu akan mengurangi kesukaran dalam proses pembelajaran, serta mempermudah tercapainya tujuan pembinaan peserta didik dan proses administrasi yang baik di Gugus depan. Pembinaan peserta didik bergantung pada peran sentral seorang Pembina Pramuka dalam melakukan

pembelajaran, pengelolaan latihan dan proses pembinaan itu sendiri. Kompetensi sebagai pembina yang mumpuni dan Profesional harus dimiliki pembina pramuka.

Mutu anggota Pramuka dan kompetensi Pembina menjadi hal yang penting sehingga perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut terdapat Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka. Keputusan Kwartir Nasional Nomor 179 tahun 2010 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang, menyebutkan :

“Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang selanjutnya disingkat (Pusdiklat) merupakan satuan pelaksana pendidikan dan pelatihan Kepramukaan guna mengembangkan sumberdaya manusia Gerakan Pramuka di Kwartir Cabang. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang merupakan bagian integral dari Kwartir Cabang yang berfungsi sebagai wadah dan pelaksana pendidikan dan pelatihan Kepramukaan guna meningkatkan jumlah dan mutu anggota Gerakan Pramuka”

Peran Kwartir Cabang dalam urgensi pembinaan kompetensi sumber daya Pramuka yang besar harus selaras dengan upaya-upaya yang dijalankan. Serta dengan landasan Organisasi Gerakan Pramuka yang sistematis serta kuat, Pusdiklat Cabang tidak boleh menyimpang atau tidak selaras dengan fungsi Pusdiklat Cabang itu sendiri. Dimana fungsi yang dimiliki lembaga ini adalah sebagai pusat pendidikan bagi anggota Gerakan Pramuka yang tidak hanya meningkatkan pada sisi jumlah namun juga mutu dari Pembinaan Pramuka yang dilakukan secara berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penelitian “PEMBINAAN KOMPETENSI PEMBINA PRAMUKA PASCA-KMD OLEH KWARTIR CABANG KOTA SEMARANG” menjadi penting untuk melihat

besarnya potensi sumber daya Pramuka lulusan KMD diwadahi, dikawal dan diarahkan menjadi Pembina-pembina profesional untuk mendukung suksesnya Gerakan Pramuka yang berkelanjutan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah disampaikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Upaya-upaya apa yang telah dilakukan Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD?
2. Hambatan apa saja yang ditemui Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD.
2. Mengetahui hambatan-hambatan yang ditemui Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis maupun manfaat secara praktis.

### **1. Manfaat teoritis**

- a. Sebagai acuan dan atau referensi program pembinaan kompetensi bagi calon dan lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan

(LPTK) sebagai Pembina Pramuka pada umumnya dan penguatan program pembinaan yang dilakukan Pusdiklat Kwartir Cabang Kota Semarang pada khususnya.

- b. Menambah sumber khasanah pengetahuan tentang kedudukan, peran Pusdiklat dalam sistem pendidikan dan pembinaan kompetensi Gerakan Pramuka.
- c. Dapat dijadikan acuan atau referensi penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi anggota Gerakan Pramuka penelitian ini dapat memberikan informasi berbagai bentuk kegiatan dan model-model Pembinaan kompetensi Pembina Pramuka setelah Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD), sehingga dapat ditemui bentuk Pembinaan kompetensi yang makin baik.
- b. Bagi pusdiklat penelitian ini diharapkan mampu Memberikan masukan bagi pusat pendidikan dan latihan Kepramukaan beserta Kwartir Cabang dalam melaksanakan tugas pendidikan Kepramukaan.
- c. Bagi calon dan Pembina Pramuka, penelitian ini diharapkan mampu menambah acuan dalam mengembangkankompetensi profesionalisme diri sebagai profesional guru sekaligus sebagai Pembina Pramuka yang menjalankan Pembinaan Gerakan Pramuka di Gugusdepan.

- d. Bagi peneliti, menambah pengalaman dalam meneliti, Pembinaan kompetensi Pembina Pramuka setelah Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD).
- e. Bagi almamater peneliti, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan tambahan informasi dan wawasan, khususnya kepada mahasiswa yang ingin menyusun penelitian dengan topik berkaitan.

#### **E. Batasan Istilah**

Batasan istilah dalam penelitian berikut ini bertujuan supaya tidak terjadi ambivalensi pengertian yang dapat mengakibatkan bias judul penelitian yang diteliti. Selain itu, juga dimaksudkan untuk membatasi ruang yang ditelaah dari objek penelitian.

##### **1. Pusdiklat Kwartir Cabang (Kwarcab) Kota Semarang**

Organisasi Gerakan Pramuka yang memiliki kebijakan, kewenangan dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan Kepramukaan, program pembinaan kompetensi terhadap Pembina Pramuka yang berada di lingkungan Kota Semarang.

##### **2. Pembinaan**

Upaya dan tindakan baik berupa program-program, pendidikan, pelatihan dan pertemuan yang dilakukan melalui sistem pendidikan Linier (Nara Karya I) di sertai dengan program pendamping Nara Karya I secara non-Lin yang diberikan kepada Pembina Pramuka, dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan keterampilan.

### **3. Kompetensi Profesional**

Kecakapan atau kemampuan aktif yang dimiliki seorang Pembina Pramuka dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga kependidikan Gerakan Pramuka di lingkungan Kota Semarang dengan kemampuan kerja yang terbaik, meliputi indikator-indikator pada kompetensi kepribadian; kompetensi profesional; kompetensi pedagogik; serta kompetensi sosial.

### **4. KursusMahir Pembina Pramuka Tingkat Dasar (KMD)**

Syarat minimal untuk menjadi Pembina Pramuka, dilakukan dengan mengikuti program lembaga Pendidikan dan Latihan Kwartir Cabang Kota Semarang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pendidikan Nasional dan Gerakan Pramuka**

##### **1. Sistem Pendidikan Nasional**

Pengertian pendidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan;

- a. Pasal 1 ayat (1), Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara;
- b. Pasal 1 ayat (2), Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman;
- c. Pasal 1 ayat (3), Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional;

Pengertian tenaga kependidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan;

- a. Pasal 1 ayat (5), Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan;
- b. Pasal 1 ayat (6), Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai Guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan;
- c. Pasal 1 ayat (7), Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan;

Tujuan pendidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan dalam pasal (3);

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

## 2. Sistem Organisasi Gerakan Pramuka

### a. Pengertian Organisasi

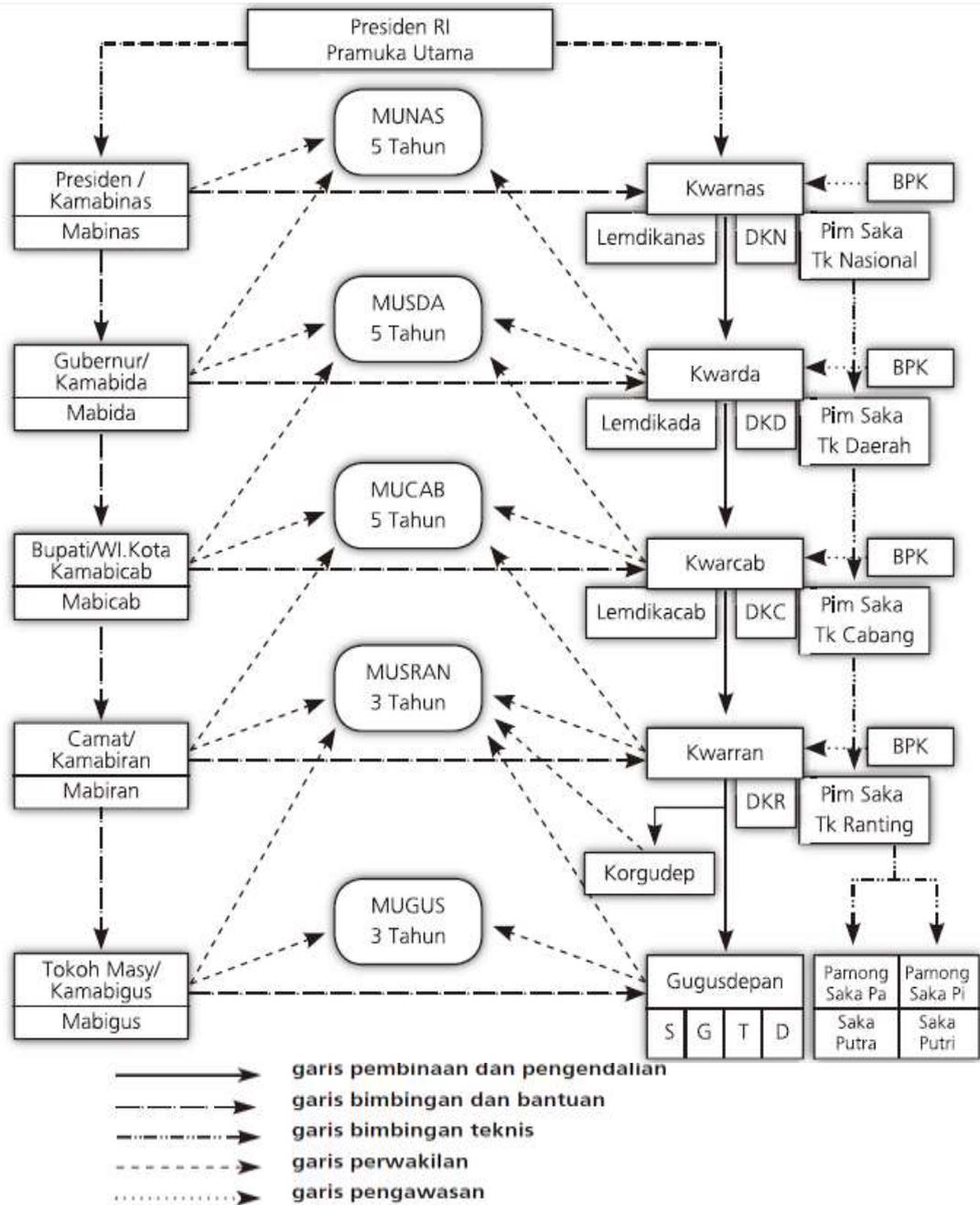
Dalam kehidupan sosial yang semakin moderen suatu tujuan yang baik harus dikemas dalam suatu bentuk lembaga atau organisasi yang baik pula. Tidak lain untuk mewujudkan tujuan tersebut dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Olive solden berpendapat tentang organisasi, *organization is the process combining the work which individualis or groups have to perform with the faculties necesseary for it execution that the duties, so formed, provide, the best channel for the efficient, systematic, positive, and of the coordinated avaliabile efort.* Organisasi adalah proses penggabungan kerja para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia (Sutarto, 2012:22).

Ernest Dale, dalam Sutarto menyebutkan pengertian organisasi sebagai “*Planing And Developing The Company Organization Structure*”. *Organization is planinng proses. It is concerned with setting up, developing and maintaining a structure or pattern of working relationship of the people within enterprise.* Organisasi adalah suatu proses perencanaan, ini bertalian dengan hal menyusun mengembangkan dan memelihara suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam badan usaha (Sutarto, 2012:25).

James G. March dan Herbert A. Simon, *Organization are assemblags of interacting human being and they largst assemblags in our society that have anything resembling a central coordinative system.* Adalah himpunan-himpunan saling berpengaruh pada manusia dan mereka merupakan himpunan-himpunan paling luas didalam masyarakat kita yang memiliki sesuatu yang sama sistem koordinasi pusat (Sutarto, 2012:27

Organisasi dan sistem kerja ini dirangkum dalam KeputusanKwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 220 Tahun 2007 tentang Petunjuk PenyelenggaraanPokok-Pokok Organisasi Gerakan Pramuka.Memiliki sistem menyeluruh dan mendasar serta struktur yang terpadu pada tingkat nasional. Kwartir Nasional (Kwarnas) pada tingkat pusat, Kwartir Daerah (Kwarda) pada tataran Provinsi, Kwartir Cabang (Kwarcab) dan Kwartir Ranting (Kwaran)

pada tingkat Kabupaten/Kota dan Kecamatan serta menyentuh satuan tingkat sekolah yang disebut dengan Gugus Depan (Gudep).



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Gerakan Pramuka

Sumber: Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 220 Tahun 2007

## **b. Pokok-Pokok Gerakan Pramuka yang**

- 1) Kepanduan (scouting), adalah proses pendidikan di luar lingkungan sekolah dan di luar lingkungan keluarga dalam bentuk kegiatan menarik, menyenangkan, sehat, teratur, terarah, praktis yang dilakukan di alam terbuka dengan prinsip dasar dan metode pendidikan yang baku, yang sasaran akhirnya pembentukan watak, akhlak, dan budi pekerti luhur.
- 2) Kepramukaan, adalah proses pendidikan di luar lingkungan sekolah dan di luar lingkungan keluarga dalam bentuk kegiatan menarik, menyenangkan, sehat, teratur, terarah, praktis yang dilakukan di alam terbuka dengan Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kepramukaan, yang sasaran akhirnya pembentukan watak, akhlak dan budi pekerti luhur.
- 3) Kepramukaan adalah system pendidikankepanduan yang disesuaikan dengan keadaan, kepentingan dan perkembangan masyarakat dan bangsa Indonesia.
- 4) Gerakan Pramuka adalah organisasi pendidikan nonformal yang menyelenggarakan kepramukaan bagi kaum muda guna menumbuhkan tunas bangsa agar menjadi generasi yang lebih baik, bertanggung jawab, mampu membina dan mengisi kemerdekaan nasional serta membangun dunia yang lebih baik. Gerakan Pramuka adalah Gerakan Kepanduan Nasional Indonesia.
- 5) Kaum muda adalah anak-anak dan pemuda Indonesia yang berusia 7 tahun sampai dengan 25 tahun.
- 6) Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kepramukaan adalah dua unsur proses pendidikan terpadu yang harus diterapkan dalam setiap kegiatan dan merupakan ciri khas yang membedakan kepramukaan dari pendidikan lain.
- 7) Kode Kehormatan adalah Kode Etik anggota Gerakan Pramuka baik dalam kehidupan pribadi maupun bermasyarakat sehari-hari yang diterimanya dengan sukarela serta ditaati demi kehormatan dirinya.
- 8) Kode Kehormatan Pramuka terdiri atas janji yang disebut Satya dan ketentuan moral yang disebut Darma, merupakan satu unsur dari Metode Kepramukaan dan alat pelaksanaan Prinsip Dasar Kepramukaan.
- 9) Kwartir adalah Pengurus Gerakan Pramuka di tiap tingkat/wilayah pemerintahan dari pusat sampai daerah.
- 10) Jajaran adalah satuan pada tingkatan organisasi Gerakan Pramuka
- 11) Musyawarah adalah pertemuan yang diselenggarakan dalam satu masa bakti kwartir/satuan/gudep antara para andalan kwartir/pembina penyelenggara dengan andalan kwartir jajaran di bawahnya/pembina, dalam rangka penyampaian pertanggungjawaban kwartir/pembina dalam satu masa bakti,

- penyusunan perencanaan, dan pemilihan pengurus baru untuk masa bakti yang akan datang
- 12) Pramuka adalah sebutan bagi pesertadidik Gerakan Pramuka untuk golongan Siaga, Penggalang, Penegak, dan Pandega.
  - 13) Gugusdepan adalah suatu kesatuan organik terdepan dalam Gerakan Pramuka yang merupakan wadah untuk menghimpun anggota Gerakan Pramuka dalam penyelenggaraan kepramukaan.
  - 14) Dewan Kerja adalah wadah pembinaan dan pengembangan kaderisasi kepemimpinan masa depan Gerakan Pramuka.
  - 15) Pembina Pramuka disingkat Pembina adalah anggota dewasa Gerakan Pramuka yang melaksanakan kepramukaan di gugusdepan.
  - 16) Pelatih Pembina Pramuka disingkat Pelatih adalah anggota dewasa Gerakan Pramuka yang memberikan pelatihan dalam rangka peningkatan mutu pembina pramuka.
  - 17) Andalan adalah anggota dewasa yang menjadi pengurus Kwartir Gerakan Pramuka.
  - 18) Majelis Pembimbing adalah badan yang bertugas memberikan bimbingan dan bantuan moril, organisatoris, material, dan finansial kepada kwartir, gugusdepan, dan satuan karya pramuka.

### c. Fungsi Gerakan Pramuka

Dalam Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 220 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pokok-Pokok Organisasi Gerakan Pramuka Gerakan Pramuka mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Kegiatan menarik bagi anak atau pemuda
- 2) Kegiatan menarik disini dimaksudkan kegiatan yang menyenangkan dan mengandung pendidikan. Karena itu permainan harus mempunyai tujuan dan aturan permainan, jadi bukan kegiatan yang hanya bersifat hiburan saja. Karena itu lebih tepat kita sebut saja kegiatan menarik.
- 3) Pengabdian bagi orang dewasa
- 4) Bagi orang dewasa kepramukaan bukan lagi permainan, tetapi suatu tugas yang memerlukan keikhlasan, kerelaan, dan pengabdian. Orang dewasa ini mempunyai kewajiban untuk secara sukarela membaktikan dirinya demi suksesnya pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Alat (*mean*) bagi masyarakat dan organisasi
- 6) Kepramukaan merupakan alat bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, dan juga alat bagi organisasi

untuk mencapai tujuan organisasinya. Jadi kegiatan kepramukaan yang diberikan sebagai latihan berkala dalam satuan Pramuka itu sekedar alat saja, dan bukan tujuan pendidikannya.

### **3. Pusat Pendidikan dan Latihan Tingkat Cabang**

#### **a. Pengertian Pusdiklat Cabang**

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 179 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Organisasi Dan Tata Kerja Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang.

“Gerakan Pramuka sebagai lembaga pendidikan nonformal, melengkapi pendidikan keluarga serta pendidikan sekolah, memerlukan Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang mampu mencetak Pembina Pramuka serta Pelatih Pembina Pramuka yang handal. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang merupakan bagian integral dari Kwartir Cabang yang berfungsi sebagai wadah dan pelaksana pendidikan dan pelatihan kepramukaan guna meningkatkan jumlah dan mutu anggota Gerakan Pramuka. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang dapat memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan kepramukaan bagi masyarakat Pengertian”.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang selanjutnya adalah :

- 1) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang selanjutnya disingkat (Pusdiklatcab) merupakan satuan pelaksana pendidikan dan pelatihan kepramukaan guna mengembangkan sumberdaya manusia Gerakan Pramuka di Kwartir Cabang.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan kepramukaan meliputi pendidikan nilai-nilai kepramukaan dan pelatihan keterampilan.
- 3) Nilai-nilai kepramukaan tercantum dalam Satya dan Darma

## **b. Tugas Pokok dan Fungsi**

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat

Cabangselanjutnya bertugas:

- 1) Menjabarkan kebijakan pendidikan dan pelatihan kepramukaan yang ditetapkan oleh Kwartir Cabang.
- 2) Melaksanakan program pendidikan dan pelatihan kepramukaan.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat

Cabang selanjutnya Memiliki fungsi;

- 1) Menjabarkan dan melaksanakan program Kwartir Cabang Gerakan Pramuka di bidang pendidikan dan pelatihan kepramukaan;
- 2) Memasukkan materi pendidikan muatan lokal yang dapat mendukung dan meningkatkan proses pendidikan dan pelatihan;
- 3) Meningkatkan kualitas dan kompetensi Pelatih serta Pembina Pramuka;
- 4) Meningkatkan kualitas materi, metode, dan sarana pendidikan dan pelatihan;
- 5) Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan kepramukaan.

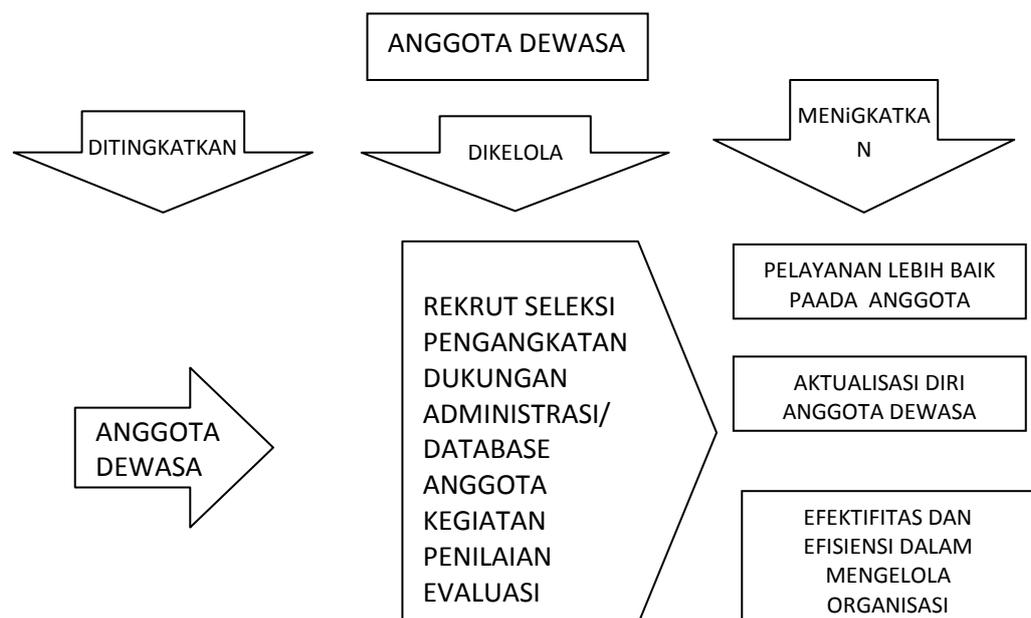
## **c. Susunan Organisasi**

Organisasi Pusdiklat Cabangmenyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan kepramukaan dilaksanakan atas dasar kaidah ilmiah, nirlaba, persahabatan dan persaudaraan dengan menerapkan prinsip koordinasi, sinkronisasi dan prioritas secara terarah efektif dan efisien serta berkesinambungan berlandaskan tujuan, prinsip dasar dan metode kepramukaan. Dan Organisasi Pusdiklat tersusun sebagai berikut:

- 1)Kepala Pusdiklatcab.
- 2)Wakil Kepala Pusdiklatcab.
- 3)Sekretaris Pusdiklatcab.
- 4)Urusan Tata Usaha & Keuangan.

- 5) Urusan Rumah Tangga, Sarana dan Prasarana
- 6) Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepramukaan.
- 7) Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepramukaan Minat Kesakaan.
- 8) Badan Pertimbangan Pendidikan dan Pelatihan Kepramukaan yang secara *ex-officio* diketuai oleh Kepala Pusdiklatcab, beranggotakan para pelatih dan pakar pendidikan.

#### 4. Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa



Gambar 1.2 Skema Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa

Dalam lampiran Keputusan Kwarnas Gerakan Pramuka Nomor 201 Tahun 2011 Pedoman Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa Gerakan Pramuka, Fungsi anggota dewasa dalam Gerakan Pramuka adalah sebagai Pembina, Pembantu, dan lain sebagainya. Setiap Bagian memiliki tugas, Wewenang dan tanggungjawab di setiap satuannya maupun dalam Kwartirnya. Syarat umum umum dan Khusus Lampiran Keputusan Kwarnas Gerakan Pramuka Nomor 201 Tahun 2011 Pedoman Pengelolaan dan Pengembangan Anggota Dewasa Gerakan Pramuka ;

- a. Sehat jasmani rohani
- b. Memiliki kepedulian terhadap masa depan pemuda
- c. Memiliki kemampuan Ketrampilan dan Pengalaman yang dibutuhkan dalam Gerakan Pramuka
- d. Menyetujui dan memahami Undang-undang Nomor 12 tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka, Anggaran Dasar, Anggaran rumahtangga, dan ketentauam dalam Gerakan Pramuka
- e. Memiliki bukti keanggotaan yang masih berlaku
- f. Memiliki keteladanan, kepemimpinan dan kepeloporan.
- g. Dan syarat khusus dengan sekurang-kurangnya memiliki I ijasah KMD dan memiliki SHB

Fungsi anggota dewasa adalah memberikan kontribusi untuk membina kaum muda dan mendukung misi Gerakan Pramuka. Anggota dewasa Gerakan Pramuka dalam proses pendidikan Kepramukaan mempunyai kualifikasi dan tugas yang berbeda sesuai dengankedudukannya. Salah satunya dengan fungsi dan peran dalam penyelenggaraan pendidikan adalah; anggota dewasa sebagai Pembina maupun Pamong saka berhubungan langsung dengan peserta didik. Melalui anggota dewasa program anggota muda tersebut (*Youth Programe*).

## **B. Kompetensi Pembina Pramuka**

Kemampuan yang harus dimiliki Pembina Pramuka sebagai anggota dewasa Gerakan Pramuka harus sesuai dengan standar kompetensi yang ada sehingga dalam melakukan tugas dan pengabdianya dapat berjalan secara optimal. Kompetensi yang perlu dimiliki secara umum adalah kemampuan pribadi maupun kemampuan fungsional. Dalam Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka nomor 201 tahun 2011 tentang pembinaan dan pengembangan sumber daya anggota dewasa Gerakan Pramuka menyebutkan kemampuan pribadi terdiri dari:

1. tegas,
2. ketegasan,
3. aktif mendengar,
4. menyimak,
5. pengelolaan waktu,
6. kreatifitas,
7. kepemimpinan,
8. apresiasi,
9. sadar diri,
10. menghadapi lingkungan,
11. kepercayaan,
12. komitmen,
13. aktualisasi diri dan sebagainya.

Kemampuan fungsional terdiri atas;

1. teknik-teknik kepramukaan,
2. penyajian program,
3. perencanaan, pengenalan dan analisis kebutuhan,
4. pengelolaan sumberdaya,
5. pengumpulan dan pengerahan dana,
6. teknik-teknik latihan,
7. ketrampilan pendidikan,
8. komunikasi dan sebagainya.

### **C. Sistem Pendidikan dan Latihan Gerakan Pramuka**

#### **1. Sasaran dan Tujuan Pembinaan**

Generasi muda adalah pusat dari pembinaan Gerakan pramuka.

Membina generasi muda dalam hal ini adalah mendidik dengan metode dan sistem pendidikan Gerakan Pramuka. Menyiapkan tunas muda dengan dasar Revitalisasi gerakan pramuka yang dimulai sejak peringatan hari pramuka ke 45 pada 14 Agustus 2006 dan di kuatkan pada Pasal 4 bab II (asas, fungsi dan tujuan) Undang-Undang GerakanPramuka.

”Membentuk setiap anggotaPramuka agar memiliki kepribadian yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berjiwa patriotik, taat hukum, disiplin, menjunjung tinggi nilai-nilai luhur bangsa, dan memiliki kecakapan hidup sebagai kader bangsa dalam menjaga dan

membangun Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), mengamalkan Pancasila, serta melestarikan lingkungan hidup”.

Gerakan Pramuka mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan. Kepramukaan bagi kaum muda, guna menumbuhkan tunas bangsa agar menjadigenerasi yang lebih baik, yang sanggup bertanggungjawab dan mampu membina sertamengisi kemerdekaan nasional. Dalam pelaksanaannya diperlukan dukungan anggotadewasa. Untuk mencapai tujuan tersebut diadakan sebuah Sistem dan mekanisme pendidikan kepramukaan yang melibatkan dukungan anggota Pramuka dewasa.(Sistem Pendidikan Dan Latihan Gerakan Pramuka, Nomor 202 Tahun 2011:1).

**a. Ketentuan umum**

Ada beberapa pengertian dalam sisdiklat ini ;

- 1) Sistem adalah sekumpulan komponen atau bagian yang saling berkaitan, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan.
- 2) Pendidikan dan pelatihan adalah upaya yang terarah untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja seseorang.
- 3) Sisdiklat Gerakan Pramuka adalah sistem pendidikan bagi anggota muda Gerakan Pramuka dan pelatihan kepramukaan untuk meningkatkan kinerja anggota dewasa dalam Gerakan Pramuka.
- 4) Anggota muda dalam Sisdiklat Gerakan Pramuka adalah Pramuka golongan Siaga, Penggalang, Penegak, dan Pandega.
- 5) Anggota Dewasa dalam Sisdiklat Gerakan Pramuka adalah Pembina Pramuka, Pelatih Pembina Pramuka, Pamong Saka, Instruktur Saka, Pimpinan Saka, Andalan, Anggota Majelis Pembimbing, Pimpinan Satuan Komunitas (Sako), dan Anggota Gugus Darma.
- 6) Pelatihan dan pertemuan adalah bentuk pendidikan kepramukaan yang diberikan untuk anggota Gerakan Pramuka yang memiliki tujuan, sasaran, kurikulum, dan metode.

Dimana sisdiklat merupakan suatu sistem yang dilaksanakan berjenjang dan tidak berjenjangsesuai dengan kemampuan dan minat anggota Gerakan Pramuka, erbagi atas :

- 1) Sistem secara linier adalah pelaksanaan kegiatan pendidikan, pelatihan dan pertemuan secara berurut dan berjenjang.
- 2) Sistem secara non-linier adalah pelaksanaan kegiatan pendidikan, pelatihan dan pertemuan yang tidak berurut dan berjenjang.
- 3) Sistem secara modular (terbuka) adalah pelaksanaan kegiatan pendidikan, pelatihan,dan pertemuan yang sesuai dengan kemampuan dan minat anggota GerakanPramuka.

#### **b. Dalam Anggaran dasar Gerakan Pramuka**

Dinyatakan bahwa Prinsip Dasar dan Metode Kepramukaan adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kepramukaan  
Adalah dua unsur proses pendidikan terpadu yang harus diterapkan dalam setiap kegiatan dan merupakan ciri khas yang membedakan kepramukaan dari pendidikan lain.
- 2) Prinsip Dasar (PDK)  
Prinsip Dasar Kepramukaan sebagai norma hidup seorang anggota Gerakan Pramuka,
- 3) Ditanamkandan ditumbuhkembangkan melalui proses penghayatan oleh dan untuk diri pribadinya, bagi peserta didik dibantu oleh Pembina, sehingga pelaksanaan dan pengamalannya dilakukan dengan penuh kesadaran, kemandirian, kepedulian, tanggungjawab serta keterikatan moral, baik sebagai pribadi maupun anggota masyarakat. Prinsip tersebut adalah (AD/ART Gerakan Pramuka):
  - a) Iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
  - b) Peduli terhadap bangsa dan tanah air, sesama hidup dan alam seisinya.
  - c) Peduli terhadap diri pribadinya.
  - d) Taat kepada Kode Kehormatan Pramuka.
- 4) Metode Kepramukaan (MK)  
Sistem pendidikan diri sendiri yang progresif berdasarkan interaksi sejumlah elemen, sistem berkelompok, kehadiran orang dewasa yang menstimulasi, sistem tujuan dan aktivitas

yang progresif, belajar dengan mengerjakan langsung (*learning by doing*), kepatuhan kepada janji dan ketentuan moral (Satya dan Darma), kiasan dasar, kehidupan di alam, belajar melalui bermain dan melayani orang lain.

- 5) Metode Kepramukaan pada hakekatnya tidak dapat dilepaskan dari Prinsip Dasar Kepramukaan. Keterkaitan itu terletak pada pelaksanaan Kode Kehormatan. Metode Kepramukaan merupakan penjabaran dari prinsip dasar Pramuka. Hal itu dijabarkan dalam beberapa cara berikut ini:
  - a) pengamalan Kode Kehormatan Pramuka.
  - b) belajar sambil melakukan.
  - c) sistem berkelompok.
  - d) kegiatan yang menantang dan meningkat serta mengandung pendidikan yang sesuai dengan perkembangan rohani dan jasmani peserta didik.
  - e) kegiatan di alam terbuka.
  - f) sistem tanda kecakapan.
  - g) sistem satuan terpisah untuk putera dan untuk putri.
  - h) sistem among.

## 2. **Kursus Mahir Pembina Pramuka Tingkat Dasar (KMD)**

Kursus Mahir Pembina Pramuka Tingkat Dasar (KMD) adalah salah satu jenjang kursus Pembina Pramuka. Bertujuan memberikan pengetahuan dasar-dasar pengalaman praktiss ebagai bekal untuk membina peserta didik dan mengelola satuan(Perindukan, Pasukan, Ambalan dan Racana), setelah mengikuti KMD Pembina dianggap telah memiliki pengetahuan untuk membina peserta didik di Gugusdepan, dan secara terusmenerus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sebagai Pembina. Pengembangan kemampuan dengan pendidikan pramuka melalui Prinsip Dasar dan Metode Kepramukaan.

“Tujuan Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar, disingkat KMD, adalah untuk memberi bekal pengetahuan dasar dan pengalaman praktis membina Pramuka melalui kepramukaan dalam Satuan Pramuka ialah Perindukan Siaga, Pasukan Penggalang, Ambalan Penegak dan Racana Pandega”. (Petunjuk Pelaksanaan

Kursus Mahir Pembina Pramuka Tingkat Dasar Nomor 090 tahun 2001).

Sasaran peserta setelah mengikuti Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar, mampu:

- a. menjelaskan apa, mengapa, bagaimana, sasaran dan tujuan Kepramukaan serta perkembangannya;
- b. menerapkan kepramukaan secara efektif dan efisien dalam membina Pramuka sesuai dengan golongannya;
- c. menjelaskan apa, mengapa, bagaimana sasaran dan tujuan Prinsip Dasar Kepramukaan, Metode Kepramukaan, Kode Kehormatan Pramuka, Kiasan Dasar Kepramukaan dan Motto Kepramukaan serta menerapkannya dalam membina Pramuka sesuai dengan golongannya;
- d. mendidihkan Prinsip Dasar Kepramukaan, Kode Kehormatan Pramuka kepada Pramuka sesuai dengan golongannya sehingga sikap dan perilakunya mencerminkan perwujudan pengamalan Prinsip Dasar Kepramukaan dan Kode Kehormatan Pramuka;
- e. membina dan mengembangkan mental, fisik, intelektual, emosional dan sosial sesuai dengan golongannya sehingga dia mampu berperan positif dalam masyarakat lingkungannya;
- f. menerapkan Sistem Among dan menerapkan Prinsip Dasar Kepramukaan dan Kode Kehormatan Pramuka dalam hidup bermasyarakat sehingga dirinya menjadi panutan peserta didik dan masyarakat;
- g. menerapkan kepemimpinan yang dijiwai dan bersumber pada Prinsip Dasar Kepramukaan dan Kode Kehormatan Pramuka;
- h. mengelola Program Kegiatan Peserta Didik ( Prodik ) sesuai dengan golongannya;
- i. menerapkan ketrampilan komunikasi dan ketrampilan bergaul secara efektif;
- j. menganalisis dan menghayati sifat dan watak peserta didiknya.
- k. mengelola satuannya;
- l. membina dan mengembangkan sumber daya/potensi yang dimilikinya;
- m. memahami, Menghayati dan melaksanakan AD & ART Gerakan Pramuka.

Persyaratan Peserta KMD dapat diikuti oleh semua anggota dewasa Gerakan Pramuka, Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega yang membantu membina Satuan Pramuka serta anggota masyarakat dewasa yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Sehat rohani dan jasmaninya.
- b. Bersedia dan sukarela menjadi Pembina Pramuka.
- c. Berpendidikan formal minimal setingkat SMU.
- d. Mendapat rekomendasi dari Gudep/Kwartir.
- e. Telah berusia sekurang-kurangnya 19 tahun.
- f. Bersedia mengikuti KMD secara penuh.
- g. Bersedia membayar biaya kursus.
- h. Mengisiformulir biodata.

Tabel.2.1 Kurikulum dalam KMD

<b>Materi Kursus</b>	<b>Alokasi Waktu</b>
<b>Modul 1 : PENGANTAR</b>	
1.1. Upacara Pembukaan Kursus	1 jam Pelajaran
1.2. Orientasi Kursus	1 jam Pelajaran
1.3. Dinamika kelompok	1 jam Pelajaran
1.4. Pengembangan Sasaran Kursus	1 jam Pelajaran
<b>Modul 2 : KEPRAMUKAAN, PRINSIP DASAR&amp;METODE</b>	
2.1. Penghayatan AD & ART Gerakan Pramuka	3 jam Pelajaran
2.2. KePramukaan	2 jam Pelajaran
2.3. Pendidikan dalam KePramukaan	2 jam Pelajaran
2.4. Prinsip Dasar KePramukaan	2 jam Pelajaran
2.5. Metode KePramukaan	3 jam Pelajaran
2.6. Kode Kehormatan Pramuka	1 jam Pelajaran
2.7. Motto Gerakan Pramuka	2 jam Pelajaran
2.8. Kiasan Dasar dalam KePramukaan	2 jam Pelajaran
<b>Modul 3 : PROGRAM KEGIATAN PESERTA DIDIK (PRODIK)</b>	
3.1. Program Kegiatan Peserta Didik (PRODIK)	3 jam Pelajaran
3.2. Dewan Satuan Pramuka	2 jam Pelajaran
3.3. Forum S,G,T,D,	6 jam Pelajaran
3.4. Memahami Peserta Didik dan	2 jam Pelajaran
3.5. Menciptakan Kegiatan yang Menarik, Menantang dan Mengandung Pendidikan	2 jam Pelajaran
<b>Modul 4 : CARA MEMBINA</b>	
4.1. Membina Pramuka	2 jam Pelajaran
4.2. Sistem Among	2 jam Pelajaran
4.3. Komunikasi dan Bergaul dengan Peserta didik	2 jam Pelajaran
4.4. Mengelola Satuan Pramuka	2 jam Pelajaran
4.5. Peran, Tugas dan Tanggung jawab Pembina Pramuka	2 jam Pelajaran
<b>Modul 5 : ORGANISASI</b>	
5.1. Struktur Organisasi Gerakan Pramuka	2 jam Pelajaran
5.2. Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka	1 jam Pelajaran
5.3. Organisasi dan Administrasi Gugus Depa Pramuka	2 jam Pelajaran
<b>Modul 6 : KEGIATAN SEBAGAI ALAT PENDIDIKAN</b>	
6.1. SKU/TKU, SKK/TKK, SPG/TPG	3 jam Pelajaran
6.2. Upacara sebagai Alat Pendidikan	2 jam Pelajaran
6.3. Pelantikan sebagai Alat Pendidikan	2 jam Pelajaran
6.4. Api Unggun sebagai Alat Pendidikan	2 jam Pelajaran
<b>Modul 7 : KEGIATAN DI ALAM TERBUKA</b>	
7.1. Berkemah	2 jam Pelajaran
7.2. Keterampilan KePramukaan	4 jam Pelajaran

7.3. Penjelajahan	6 jam Pelajaran
<b>Modul 8 :KEWIRAUSAHAAN</b>	
8.1. Pengembangan Kewiraan	2 jam Pelajaran
8.2. Pengembangan Kewirausahaan	2 jam Pelajaran
8.3. Satuan Karya Pramuka (SAKA)	2 jam Pelajaran
<b>Modul 9 :PELENGKAP</b>	
9.1. Lambang Gerakan Pramuka, WOSM dan WAGGGS	2 jam Pelajaran
9.2. Pakaian Seragam, Tanda Pengenal, Tanda Jabatan dan Tanda Penghargaan Pramuka	2 jam Pelajaran
<b>Modul 10:PENUTUP</b>	
10.1. Forum Terbuka	2 jam Pelajaran
10.2. Rencana Tindak Lanjut (RTL)	2 jam Pelajaran
10.3. Evaluasi	1 jam Pelajaran
10.4. Upacara Penutupan Kursus	1 jam Pelajaran
<b>Jumlah</b>	<b>90jam Pelajaran</b>

Sumber: Materi KMD 2012

Alokasi waktu Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD) diselenggarakan dengan alokasi waktu selama 7 hari dimana pelaksanaannya 4 hari dalam kelas dan 3 hari dalam perkemahan. Pelaksanaan dalam kelas dapat diatur sesuai dengan kondisi peserta. Penyajian Modul 1 s.d. Modul 5 dengan alokasi waktu 51 jampel dilaksanakan di Kelas. Penyajian Modul 6 s.d. Modul 10 dengan waktu 39 jampel dilaksanakan dalam perkemahan.

Materi KMD disajikan dengan pendekatan Andragogi, berfokus pada pembelajaran diri interaktif progresif dengan melibatkan peserta secara langsung dalam proses belajar mengajar dengan menggunakan metode, diantaranya :

- a. Diskusi kelompok,
- b. Curah gagasan,
- c. Metta Plan/Country Fair,
- d. Study kasus,
- e. Kerja kelompok,
- f. Demonstrasi,
- g. Bermain peran,

- h. Presentasi,
- i. Rencana Tindak Lanjut (RTL)/"Action Plan".

#### **D. Model Pembinaan Pembina Pramuka pasca-KMD**

Pembinaan secara umum adalah proses pengembangan manajemen sumberdaya manusia (SDM). Bertujuan menjaga dan meningkatkan kualitas, kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi. Gerakan pramuka melalui model pendidikan Kepramukaan berdasar PDK dan MK melihat bahwa kemampuan bagi seorang pembina dan anggotanya harus selalu di kembangkan.

Program pengembangan formal melalui lembaga dan program yang diadakannya. Pasca-KMD akan dilaksanakan Kegiatan pada Masa Pematapan KMD untuk mendapatkan tanda jasa pertama bagi seorang pembina dilakukan dengan Panduan Nara Karya I. Nara Karya I idealnya adalah dengan prosesnya mengelola Satuan Pramuka dengan tugas satu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan satuan pramuka binaannya; dua, mengadministrasikan kegiatan satuan:

- a. program kegiatan tahunan, dalam satu tahun;
- b. catatan harian kegiatan satuan;
- c. daftar inventaris satuan;
- d. keuangan satuan & iuran anggota;
- e. presensi anggota satuan;
- f. keuangan satuan & iuran anggota;
- g. presensi anggota satuan;
- h. data pribadi anggota satuan/buku induk.

tiga, mengadakan kunjungan dan kegiatan bersama dengan satuan lain segolongan dengan satuan pramuka binaannya, dengan tujuan dapat melihat

dari dekat bagaimana penyelenggaraan kegiatan di satuan lain, sehingga dapat digunakan sebagai pembanding atas pengelolaan pada satuannya sendiri.

Pada pelaksanaan masa pemantapan KMD Pusdiklat Cabang menetapkan; satu, Pelatih Pembina Pramuka sebagai Konsultan lapangan Kepramukaan yang akan memberi bimbingan pada para peserta pada masa Pemantapan KMD; dua, Konsultan Lapangan Kepramukaan memberikan bimbingan, melalui beberapa kegiatan supervisi; empat, masa Pemantapan KMD dilaksanakan selama sedikitnya enam bulan; lima, peserta menyusun laporan ke Lemdikcab melalui Pelatih Konsultan Lapangan. Selesai mengikuti masa pemantapan KMD peserta mendapat Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh Pusdiklat Cabang, dan yang bersangkutan diberi hak untuk mengikuti KML atas rekomendasi Pembina Gugusdepan.

Sumber dari Kwartir Cabang Kota Semarang, menurut keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 201 Tahun 2011 pada tanggal 28 Oktober 2011, tentang Sistem Pendidikan dan Pelatihan dalam Gerakan Pramuka, Kursus Pembina Gerakan Pramuka Mahir adalah Kursus bagi anggota Dewasa agar dapat membina peserta didik, terbagi menjadi 2 jenjang dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Jenjang pertama kursus bagi Pembina Pramuka adalah Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD).

“KMD diselenggarakan bagi anggota dewasa dan pramuka Pandega yang akan membina anggota muda di gugus depan. Lulusan KMD wajib mendapatkan Surat Keputusan dan Sertifikat Narakarya I, setelah melakukan masa pengembangan bagi lulusan KMD dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan setelah seseorang menyelesaikan KMD. Lulusan KMD memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas

sebagai Pembina minimal selama enam bulan didampingi seorang pelatih Pembina yang ditugaskan oleh Kwarcabnya, Setelah menyelesaikan Narakarya I, berhak mendapatkan Surat Keputusan dan Sertifikat Narakarya I dan Surat Hak Bina (SHB).”

Jenjang kedua Kursus bagi Pembina Pramuka adalah Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Lanjutan (KML). Seseorang dapat mengikuti KML dengan persyaratan telah menyelesaikan Narakarya I yang dibuktikan dengan Sertifikat dan Surat Keputusan Narakarya I yang dikeluarkan oleh Kwartir. Lulusan KML wajib mendapatkan Surat Keputusan dan Sertifikat Narakarya II, sebagai bukti pelaksanaan masa pementapan bagi lulusan KML dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan setelah seseorang menyelesaikan KML. Lulusan KML memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai Pembina minimal selama enam bulan didampingi oleh seorang Pelatih Pembina yang ditugaskan oleh Kwarcabnya. Tujuan dilaksanakannya penempuan Narakarya I dan II adalah:

- a. Sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan kursus bagi Pembina (KMD/KML);
- b. Agar lulusan KMD dan KML dapat mempraktekan pengetahuan dasar kepramukaan dalam satuannya masing-masing;
- c. Mendapat pengalaman praktis membina satuan Pramuka sesuai golongannya.

Kegiatan penempuan Narakarya I dan II tersusun sebagai berikut:

- a. Lulusan KMD/KML melaporkan diri ke Kapusdiklatcab, dengan menyertakan foto copy ijazah KMD/KML dan Surat Pengajuan diri untuk mengikuti Narakarya I/II
- b. Lulusan KMD/KML mendapat pemberitahuan dari Kwartir Cabang (Pusdiklatcab) sebagai peserta Narakarya I/II, yang kemudian akan ditunjuk Pelatih Konsultan Lapangan.
- c. Peserta Narakarya I/II membuat Program Kegiatan Gugusdepan, terdiri atas :

1. Program Kerja Tahunan Gugusdepan,
  2. Program Semester Satuan Binaan, dan
  3. Rencana Kegiatan Mingguan.
- d. Peserta Narakarya I/II melaksanakan kegiatan sebagaimana rencana atau program yang telah disusun. Dalam pelaksanaan kegiatan ini, Pelatih Konsultan Lapangan melakukan supervisi dan coaching (panduan) kepada peserta Narakarya I/II.
  - e. Peserta Narakarya I/II membuat Lookbook untuk mencatat semua aktifitas kegiatannya yang berkaitan dengan Pengembangan diri, Bina Satuan dan Bina Masyarakat
  - f. Setelah selesai melaksanakan program kegiatan selama 6 bulan, peserta Narakarya I/II Membuat Laporan dan Evaluasi Kegiatan kepada Pelatih Konsultan Lapangan.

#### **E. Supervisi**

Organisasi yang baik berupaya selalu meningkatkan kemampuan setiap bagian di dalam organisasi salahsatu hal yang dilakukan adalah supervisi. Supervisi selaras dengan upaya pembangunan organisasi secara berkesinambungan. Semata supervisi bukan hanya bagian dari fungsi organisasi setelah *Planing, Organizing, Actuating, Controlling, Evaluating* melalui supervisi memastikan program yang sudah dibuat secara kelembagaan dan individu dapat disempurnakan. Harapan ideal dengan adanya sistem mutu jasa dan produksinya dapat semakin baik, efektif dan efisien. Perbaikan ini akan menimbulkan kebaikan bagi semua aspek organisasi, sistem dan tujuan.

Pembinaan salahsatunya dilakukan dengan supervisi ,dimana supervisi adalah langkah-langkah menuntun secara berkesinambungan. Hal ini tentu saja dimiliki oleh setiap organisasi kepada anggotanya. Hal ini diungkapkan oleh Kadim Masaong (2012:1). Pengawasan dan supervisi merupakan terjemahan dari salah satu fungsi manajemen yaitu fungsi *Controlling*. Dengan menelisik fungsi organisasi, *Plan, Do, Check, dan Action*(PDCA). Tertuang dalam

delapan langkah pemecahan masalah khususnya dalam *quality circle*. Kedelapan langkah tersebut mengandung nilai-nilai budaya Indonesia.

Tabel 2.2 Delapan Langkah Pemecahan Masalah Dihubungkan Dengan Fungsi Organisasi.

<b>Fungsi Organisasi</b>	<b>Proses Pengampilan Keputusan</b>	<b>8 Langkah Pemecahan Masalah.</b>
Plan	1. Identifikasi masalah	1. Menentukan prioritas masalah 2. Menjelaskan masalah itu di prioritaskan
	2. Pengembangan alternatif	3. Mengenali status masalah 4. Susun langkah-langkah perbaikan
Do	3. Pemilihan alternatif	5. Melaksanakan langkah-langkah perbaikan
	4. Implementasi	
Check	5. Evaluasi	6. Periksa hasil perbaikan
Action		7. Mencegah terulangnya masalah
		8. Menggarap masalah selanjutnya

Sumber: Malayu S.P. Hasibuan, 2005:228

Sergiovani mengungkapkan konsep serupa tentang supervisi, sebagai usaha mendorong, menstimulir, serta menuntun pertumbuhan profesi Guru secara berkelanjutan disuatu sekolah baik secara individual maupun kelompok agar lebih efektif melaksanakan fungsi-fungsi pembelajaran” (Kadim Masaong, 2012:3).

“Ditambahkannya ada empat aspek penting dalam supervisi (1) untuk meningkatkan kualitas diri Guru; (2) untuk mengembangkan profesional Guru; (3) untuk memotivasi Guru; (4) pelaksanaan dapat berupa individual atau kelompok.” (Jasmani Asf, 2013:15).

Willes, Supervisi adalah bantuan untuk mengembangkan situasi belajar yang lebih baik. Bregs dan Justman mendefinisikan supervisi sebagai usaha yang dilakukan secara sistematis untuk mendorong secara berkelanjutan dan

mengarahkan pertumbuhan dan mengembangkan para guru agar berbuat lebih efektif dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan.

Depdiknas ada tahun 1994 dalam Jasmani Asf, pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkansituasi belajar mengajar yang lebih baik. *Ministry of Educational Republic of Turkey 2002*, Supervisi pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memonitor, membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja guru disekolah.

Handari Nawawi, Supervisi pelayanan yang diberikan oleh atasan kepada Guru agar menjadi Guru yang profesional, cakap dan terampil sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi (Jasmani Asf, 2013:16). Dapat ditarik sebuah simpulan, supervisi adalah upaya peningkatan kualitas tenaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal, diberikan suatu lembaga secara sistematis dan berkesinambungan.

Beberapa model supervisi dalam Kadim Nasaong (2012) adalah sebagai berikut ;

#### **1. Model CPD (*Cooperative Profesional Development*)**

Merupakan supervisi klinis secara bergantian, mendiskusikan inovasi-inovasi dalam pembelajaran, saling mengunjungi, dan sharing tentang problem yang diawasi. Pemikiran Heller, dikemukakan pula beberapa keuntungan dari penerapan model supervisi Pendidikan (CPD), diantaranya:

- a. Merupakan wahana bagi guru untuk mengetahui pekerjaan guru lainnya.

- b. Memberikan suatu mekanisme bagi mereka untuk saling berkomunikasi mengenai belajar dan pembelajaran.
- c. Kegiatan yang bersifat kontinyu akan sangat meningkatkan motivasi belajar bagi guru.
- d. Interaksi intelektual akan memberi efek induksi karena akan terjadi saling menerima dan saling memberi informasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- e. Melalui Cooperative Profesional Development akan menimbulkan kesan adanya upaya perbaikan perilaku inovatif, disiplin, dan *self control* dalam pelaksanaan tugas-tugas mengajar.
- f. Menunjukkan bahwa guru-guru banyak belajar dari teman guru lain dan mempercayai satu sama lain sebagai sumber ide baru dan membagi masalah yang mereka hadapi

## 2. Model CS/Supervisi Klinis

Richard Waller memberikan definisi tentang supervisi klinis sebagai berikut: Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara rasional. Beberapa ciri Supervisi Klinis:

- a. Fokus supervisi klinis adalah perbaikan cara mengajar, bukan mengubah kepribadian Guru.
- b. Dalam supervisi klinis, bantuan yang diberikan bukan bersifat intruksi atau memerintah. Tetapi tercipta hubungan manusiawi, sehingga Guru-guru memiliki rasa aman. Dengan timbulnya rasa aman diharapkan adanya kesediaan untuk menerima perbaikan.
- c. Ada kesepakatan antara supervisor dengan Guru yang akan disupervisi tentang aspek perilaku yang akan diperbaiki.
- d. Satuan tingkah laku mengajar yang dimiliki Guru merupakan satuan yang terintegrasi. Harus dianalisa sehingga terlihat kemampuan apa, keterampilan apa yang spesifik yang harus diperbaiki.
- e. Ada unsur pemberian penguatan terhadap perilaku Guru terutama yang sudah berhasil diperbaiki, sehingga muncul kesadaran betapa pentingnya bekerja dengan baik serta dilakukan secara berkelanjutan.
- f. Suasana dalam pemberian supervisi adalah suasana yang penuh kehangatan, kedekatan, dan keterbukaan.

- g. Supervisi yang diberikan tidak saja pada keterampilan mengajar tapi juga mengenai aspek-aspek kepribadian guru, misalnya motivasi terhadap gairah mengajar.
- h. Adapun prinsip supervisi klinis berdasarkan pada inisiatif para guru. Pelaku supervisor harus teknis sehingga guru-guru terdorong untuk berusaha meminta bantuan kepada supervisor dan bisa menciptakan hubungan yang bersifat interaktif dan sejawat. Secara umum supervisi klinis bertujuan untuk memberikan tekanan pada proses pembentukan dan pengembangan profesional Guru.

i.

### 3. Model IPD (*Individualized Professional Development*)

Menekankan pada komitmen pembina dalam meningkatkan Profesinya, model ini menggantungkan pada kemampuan pribadi seorang Guru dalam meningkatkan kompetensinya. Melalui studi lanjut, meneliti, mengadakan kunjungan ke sekolah lain maupun kegiatan lainnya. Pengembangan ini cocok dilakukan dengan pembina yang akan mengembangkan profesinya secara satu tahun program pengembangan kompetensi. Langkah-langkahnya adalah;

- a. Perangkat target.
- b. Meninjau kembali perangkat tujuan.
- c. Pertemuan pembicaraan perangkat tujuan.
- d. Proses penilaian.
- e. Ringkasan penilaian.

### 4. Model IP (*Informal Supervision*)

Meskipun supervisi formal sering dilakukan, model ini tetap bisa dilakukan dengan spontan untuk meninjau kembali keadaan yang sebenarnya. Sehingga umpan balik dalam proses pembinaan bisa lebih cepat terserap. Tanpa memperdulikan kunjungan formal dilakukan terencana atau sengaja. Mencatat hasil dari kunjungan, mencatat siapa yang dikunjungi, tanggapan terhadap persoalan yang dihadapi, catatan tidak perlu panjang,

tidak mencantumkan nama dan tanggal, dan beberapa catatan tentang keadaan yang sedang terjadi.

Tujuan diadakannya supervisi dalam dunia pendidikan adalah sebagai mana diungkapkan beberapa tokoh. Tujuan supervisi pendidikan adalah membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya, mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Pada kenyataannya supervisi dapat dilakukan dengan kebijakan manajemen Kwartir Daerah dan Kwartir Cabang sebagai perwujudan proses manajemen dalam hal *Controlling*. Pelatih, Andalan fungsionaris Kwartir dan dewan pembina sebagai supervisor hendaknya melakukan beberapa hal ideal seperti penelitian, penilaian, perbaikan, peningkatan. Serupa dengan yang di sampaikan Ametembun dalam Jasmani Asf, Seorang supervisor hendaknya melakukan fungsi-fungsinya sebagai berikut (Jasmani Asf, 2013:41):

1. Penelitian,
  - untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan objektif tentang suatu situasi pendidikan maka perlu diadakan penelitian yang saksama terhadap situasi itu:
    - a. Menentukan pokok masalah yang akan diteliti.
    - b. Mengumpulkan data.
    - c. Pengolahan data.
    - d. Konsultasi hasil penelitian.
2. Penilaian,
 

Supervisor dalam hal ini dapat menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian yang diselidiki. kesimpulan merupakan tanggapan terhadap suatu masalah itu dan terus melakukan penelitian. Dalam hal ini supervisi sebagai evaluasi hal-hal yang di tekankan pada aspek-aspek positif dari aspek-aspek negatif.
3. Perbaikan,
 

hasil dari penelitian itu, supervisor dapat mengetahui bagaimanana keadaan suatu situasi pendidikan pada umumnya dan pengajaran pada khususnya, serta fasilitas dan daya upaya yang diperlukan, apakah baik atau buruk, memuaskan atau tidak, mengalami kemajuan atau kemunduran, atau mengalami kemacetan dan sebagainya.

4. Peningkatan,

bagaimana dengan situasi yang sudah baik, sudah memuaskan, telah mengalami kemajuan itu. Situasi yang demikian harus ditingkatkan atau dikembangkan apa yang sudah memuaskan itu supaya lebih memuaskan lagi.

Pada kegiatan membina sangat di perlukan agar dalam membina tidak asal-asalan dilakukan. Perlu adanya mentalitas sebagai pendidik, kecakapan dan partisipatif dari pihak penyelenggara pendidikan dan pusat pendidikan kepramukaan beserta pelatih dan pembina sebagai lulusan KMD.

**F. Penelitian yang Relevan**

Dalam Implementasi, proses pembinaan kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD yang dilakukan di lingkungan Kwartir Cabang Kota Semarang ada beberapa jurnal dan penelitian yang mendukung bagian proses penelitian ini. Khususnya pada hal pembinaan melalui proses supervisi, manfaat supervisi serta kompetensi profesional dan urgensi peningkatan kompetensi profesional, sebagai berikut :

1. Jimmy Cupriadi, pada penelitiannya *The Implementation of Lesson Study Programme for Developing Professionalism in Teaching Profession* dalam Jurnal Asian Social Science 2013. Serta pandangan Slameto pada Jurnal of Information and education Tecnology 2014, *Developing Critical Thinking Skills trugh School Teacher Training 'Training and Development Personel' Model and Their Determination of Success*. Membahas tentang urgensi pembinaan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidikan yang harus ditingkatkan dari waktu kewaktu, karena pendidik adalah pusat dari proses pendidikan. Bagi peserta didik, kelas

belajar dan satuan pendidikan pendidik, guru atau pembina memiliki peran yang sentral dalam kesuksesan proses pendidikan. Seperti yang telah disampaikan dan di gunakan Peneliti sebagai salah satu latar belakang penelitian ini.

2. Oding Supriadi dalam buku dan Jurnal Tabularasa PPS Unimed tahun 2009 tentang Pengembanagan Profesionalisme Guru sebagaimana telah disampaikan dalam kajian Pustaka diatas.
3. Ahmad Fatah Yasin tentang Pengembangan Kompetensi Pedagogik. Dalam Jurnal el-Qudwiah volume 1, April 2011. Langkah-langkah Pengembangan Kompetensi Kedagogik Guru melalui :
  - a. Evaluasi diri dan Analisis Kebutuhan
  - b. Menyusun Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru
  - c. Melaksanakan Rencana Peningkatan Kompetensi Pedagogik
  - d. Melakukan Evaluasi Perkembangan Kompetensi Pedagogik
  - e. Target pencapaian pengembangan Kompetensi Pedagogik

Selain menyusun perencanaan pengembangan yang didasarkan pada evaluasi diri terhadap kemampuan guru. Melaksanakan pengembangan kompetensi pedagogik guru melalui berbagai kegiatan pelatihan, wokhshop, seminar, diskusi, lokakarya, mendatangkan ahli, pertemuan rutin antar guru yang berkaitan dengan tema dan aspek pengelolaan pembelajaran, aktif melakukan penelitian dan sekaligus melanjutkan ke jenjang pendidikan. Pengembangan kompetensi pedagogik guru tersebut dilakukan oleh pihak terkait seperti pemerintah, sekolah dan

terutama sekali oleh guru yang bersangkutan. Hasil penelitian berimplikasi pada perbaikan proses pembelajaran sesuai dengan tuntutan dunia pembelajaran modern. Serta, telah terjadi perbaikan kinerja guru dalam pembelajaran sehingga berimplikasi pada mutu/prestasi hasil belajarpeserta didik, baik akademik maupun non-akademik.

4. Barinto 2012, Hubungan Kompetensi Guru Dan Supervisi Akademik Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan dalam jurnal Tabularasa PPS Unimed. Menyatakan, Untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan , guru harus memiliki kompetensi yang memadai. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional dan (4) kompetensi sosial. Guru yang telah memiliki kompetensi yang telah ditetapkan diatas akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki kompetensi yang telah ditentukan diatas. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Amstrong (1998 : 15) yang menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; (1) motivasi kerja, (2) kompetensi, (3) kejelasan dan penerimaan tugas dan (4) kesempatan untuk bekerja. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru. Sementara Mitrani, Daiziel, dan Fitt (1992) menyatakan terdapat empat faktor yang

mempengaruhi kinerja yaitu: (1) sumber motivasi individual, (2) penetapan pekerjaan, (3) gaya manajemen, (4) iklim organisasi.

5. Salimudin 2010, Supervisi Klinis sebagai Alternatif peningkatan Kemampuan Guru di Gugus Cut Nya Dien Kecamatan Wanasari kabupaten Brebes. Memberikan pandangan, dalam melaksanakan pengembangan kompetensi guru harus lebih berinovasi, lebih menrekomendasikan supervisi dilakukan secara klinis dilingkungan pendidikan, pengawas di harapkan mampu memberikan pengarahan yang lebih baik melalui supervisi klinis kepada Guru dalam mengembangkan kemampuan profesional, serta diharapkan kepada lembaga yang menaungi pengawas dan guru memberi motivasi dan dorongan yang lenih untuk menjalankan supervisi terprogram dan berkelanjutan

6. Pengeruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi terhadap Kinerja Guru oleh H. Maryadi Syarif pada 2011 dalam Jurnal Media Akademika. Mengungkapkan, Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam kaitan ini pendidikan dapat dipandang sebagai *public goods* yang dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks pembangunan, pendidikan berfungsi sebagai penyedia sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai input tenaga kerja dalam kegiatan pembangunan sehingga pendidikan dapat memacu produktivitas dalam pembangunan.

Guru adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan dari aktivitas pendidikan harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran guru dimarjinalkan. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, maka kinerja seorang guru harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Tujuan pendidikan akan sulit tercapai apabila kinerja guru lemah. Memberikan pandangan tentang peningnya komunikasi interpersonal dari endefinisikan komunikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi dapat dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Dalam pengertian ini keberhasilan komunikasi sangat tergantung dari penguasaan materi dan pengaturan cara-cara penyempaiannya, sedangkan pengirim dan penerima pesan bukan merupakan komponen yang menentukan.
2. Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dari seseorang kepada orang lain. Pengertian ini secara implisit menempatkan pengirim pesan sebagai penentu utama keberhasilan, sedangkan penerima pesan dianggap objek yang negatif.
3. Komunikasi diartikan sebagai proses penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan. Pengertian ini memberikan pesan yang seimbang antara pengirim pesan, dengan pesan yang disampaikan dan penerima pesan, yang merupakan tiga komponen utama dalam proses komunikasi. Pesan dapat

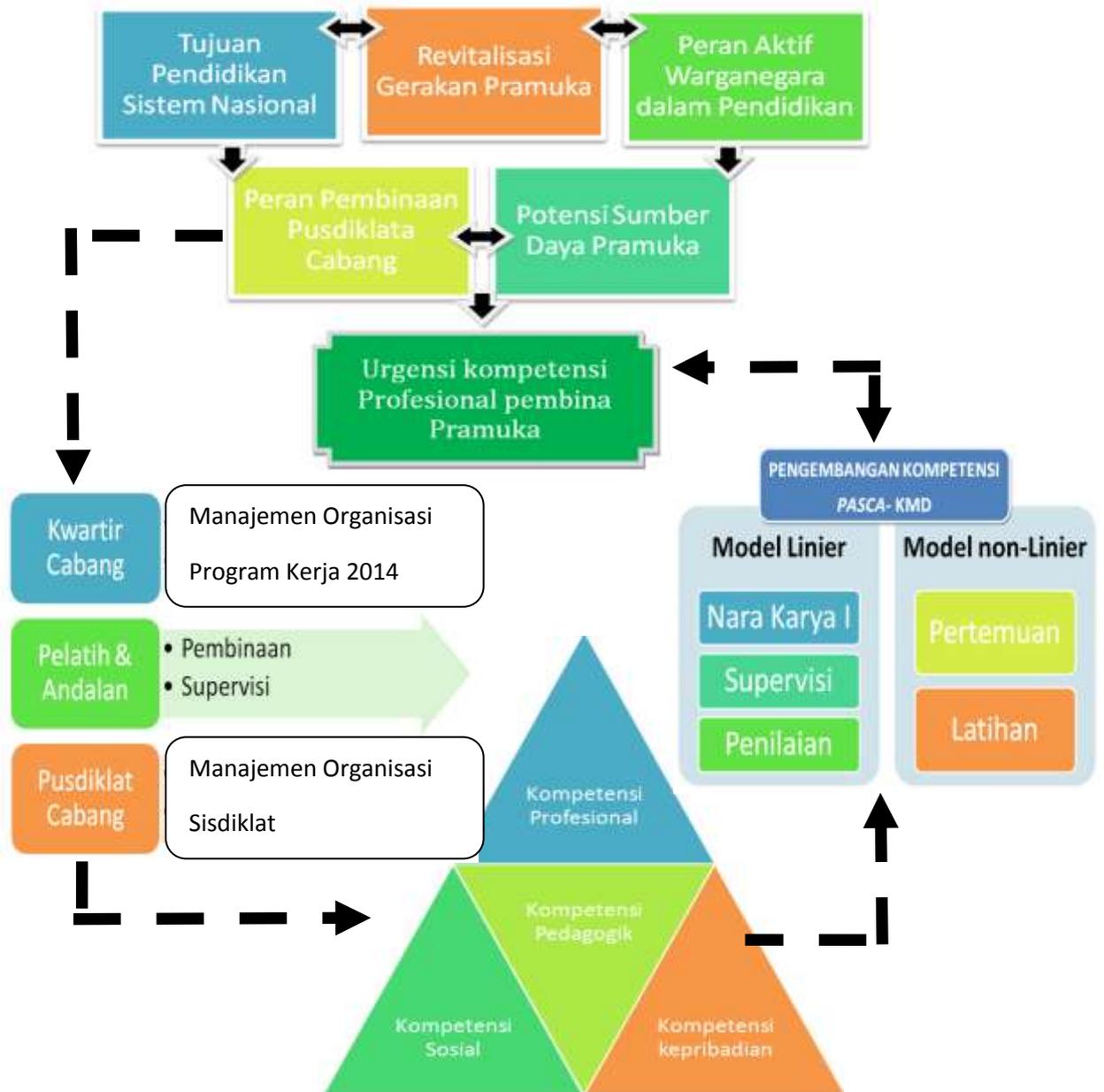
disimpulkan dengan berbagai media, namun pesan itu hanya punya arti jika pengirim dan penerima pesan menciptakan arti tersebut.

#### **G. Kerangka Berfikir**

Mengetahui gambaran mengenai penelitian ini, maka diperlukan sebuah kerangka pemikiran. Pendekatan penelitian yang sistematis untuk memecahkan masalah. Kondisi dan potensi Sumber Daya Pramuka yang besar pada program KMD, harus dikawal sekaligus dikelola oleh Kwartir Cabang Kota Semarang sebagai cermin organisasi yang membangun sumber daya secara berkelanjutan.

Kwartir Cabang, Pusdiklat Cabang, Pelatih serta Andalan memiliki tugas pokok dan fungsi. Mulai dari peran pengelolaan manajemen organisasi, mengawal program kerja 2014, menjalankan sistem pendidikan dan latihan serta pembinaan dan supervisi peningkatan kompetensi kepada Pembina Pramuka. Sistem pendidikan dan latihan Gerakan Pramuka bagi Pembina pasca-KMD. Pertama adalah Nara karya I yang terdiri dari supervisi oleh Pelatih dan penilaian masa bakti enam bula di Gugus depan. Kedua Sisdiklat model non-linier dimana dilakukan secara tidak berjenjang seperti Nara Karya I namun di lakukan melalui pertemuan dan latihan. Dalam dua proses sisidiklat tersebut, akan dilihat kekurangan atau hambatan yang dimiliki. Pembina sebagai peserta sisidiklat akan mendapatkan hasil dari peningkatan kompetensi yang mencakup empat aspek kompetensi profesional bagi tenaga kependidikan. Peningkatan kompetensi yang sudah didapat saat KMD mencakup kompetensi kepribadia, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi

profesional yang akan menjadikan Premmbina pasca-KMD sebagai Pembina Pramuka yang semakin profesional.



Gambar 1.4 Kerangka Berfikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dalam Penelitian**

Dalam penelitian Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD di Kwartir Cabang Kota Semarang, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong, memaparkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data dekriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu-individu atau perilaku yang diamatinya (Moleong, 2009:4).

“Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan, pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden; dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi” (Moleong, 2009: 9-10).

Pertimbangan penulis menggunakan penelitian kualitatif ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Lexy Moleong:

1. Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Metode ini secara tidak langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.
3. Metode ini lebih peka dan menyesuaikan diri dengan manajemen.

Ciri khas dari penelitian kualitatif adalah tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, namun peranan penelitilah yang menentukan seluruh skenarionya (Moleong, 2009:163).

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrumen aktif dalam upaya mengumpulkan data-data di lapangan. sedangkan instrumen pengumpulan data yang lain selain manusia adalah berbagai bentuk alat-alat bantu dan berupa dokumen-dokumen lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang keabsahan hasil penelitian, namun berfungsi sebagai instrumen pendukung. Oleh karena itu, kehadiran peneliti secara langsung di lapangan sebagai tolak ukur keberhasilan untuk memahami kasus yang diteliti, sehingga keterlibatan peneliti secara langsung dan aktif dengan informan dan atau sumber data lainnya di sini mutlak diperlukan.

Data ini di kumpulkan melalui beberapa cara antara lain: observasi, wawancara, intisari dokumen yang kemudian diproses sebelum siap digunakan melalui pencatatan, pengetikan, penyutingan atau alih tulis. Tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun dalam teks yang diperluas merupakan paparan dari Miels (Munawar Syamsudin, 2013:7) . Semua itu dimaksudkan agar dapat menggambarkan keadaan real di lapangan.

Penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui upaya-upaya apa yang telah dilakukan Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD, serta hambatan apa saja yang ditemui Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD. Upaya ini berkaitan dengan program-program dan kebijakan yang di

adakan untuk meningkatkan dan menjaga profesionalitas Pembina Pramuka. Baik pembinaan kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian serta kompetensi sosial.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Sanggar Gerakan Pramuka Kwartir Cabang Kota Semarang. Lokasi penelitian beralamat di jalan Prof. Dr. Hamka Nomor 234 Ngaliyan Semarang.



Sanggar Gerakan Pramuka Kwartir Cabang Kota Semarang  
 Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka 234 Ngaliyan, Semarang

Gambar 2.1 Citra Satelit Lokasi Penelitian

Kwartir Cabang Kota Semarang merupakan bagian dari struktur organisasi Gerakan Pramuka Nasional yang terdapat di Kota Semarang. Lembaga ini berada dibawah organisasi Kwartir Daerah XI Jawa Tengah namun, masih mempunyai hak dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Peraturan ini menggantikan keputusan kwartir nasional gerakan pramuka Nomor 208 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Pendidikan Kader Gerakan Pramuka yang terlebih dahulu ada.

Kwartir Cabang kota Semarang selain memiliki jumlah peserta program KMD yang besar, juga memiliki kelengkapan sistem organisasi Lembaga Pendidikan dan latihan serta Korp Pelatih. Kelengkapan dan struktur organisasi Kwartir Cabang Kota Semarang merupakan kepaduan sistem organisasi Gerakan pramuka di seluruh wilayah kerja administrasi di Kota Semarang. Kwartir Cabang Kota Semarang telah menerima berbagai penghargaan atas prestasi yang diraih, diakui Kwartir Daerah XI Jawa Tengah pada hari Pramuka tahun 2014. Dengan demikian, Penelitian tentang Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD sangat sesuai dilakukan di Kwartir Cabang Kota Semarang

### C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian sebagai wahana pembahasan studi. Seperti yang di Paparkan Moleong :

“Setiap penelitian pasti memiliki orientasi teorinya sendiri yang berhubungan dengan pengetahuan sebelumnya ataupun berdasarkan pengalaman. Terlalu luasnya masalah maka perlu membatasi masalah agar tujuan dan penelitian tercapai. Dalam penelitian kualitatif, fokusnya tidak berupa variabel-variabel melainkan secara holistik atau menyeluruh” (Moleong,2010:78).



Gambar 2.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada upaya dan hambatan apa saja yang dilakukan dalam rangka membina kompetensi pembina pramuka yang dilakukan oleh kwarda kota Semarang, dengan mencakup :

1. Manajemen organisasi Kwartir Cabang dan Pusdiklat Cabang dan langkah organisasi dalam tahapan kerja. Sebagai pihak yang terlibat dalam pembinaan kompetensi Pembina Pasca-KMD.
2. Pelaksanaan sistem pendidikan dan latihan pembinaan kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD Nara Karya I dan non-Linier yang dilakukan Pembina Pramuka, kekurangan serta hambatan yang ada.
3. Melihat bagaimana hasil dari Implementasi sisdiklat oleh Pelatih Lapangan terhadap pembinaan kompetensi Profesional kepada Pembina Pramuka, meliputi kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian serta kompetensi sosial.
4. Proses supervisi dan manfaat supervisi.

#### **D. Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009: 137). Sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan serta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya (Moleong, 2009: 112).

Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang Pembinaan Kompetensi pada Pembina Pramuka Pasca-KMD di Kota Semarang. Yang menjadi informan utama adalah Pelatih sebagai orang yang menajalankan program pembinaan kompetensi kepada Pembina Pramuka dan Para pimpinan lembaga di dalam organisasi Kwartir Cabang Kota Semarang.

## **2. Data Sekunder**

Sumber diluar kata dan tindakan merupakan sumber selain sumber data primer. Sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dokumen resmi (Moleong, 2009: 113). Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, tetapi melalui orang lain atau dengan dokumen (Sugiyono, 2009: 137).

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari literatur-literatur relevan yang mendukung data penelitian meliputi kajian-kajian tentang Pendidikan Nasional dan sistem Gerakan Pramuka, Kompetensi Pembina Pramuka, Sistem Pendidikan dan Latihan dalam Gerakan Pramuka, Supervisi serta Model Pembinaan bagi Pembina Pramuka pasca-KMD. Dokumen kebijakan Nara Karya I, Laporan Peserta Nara Karya I dan data Peserta KMD, profram kerja 2014.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

### **1. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik, yakni tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sutrisno Hadi mengatakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2009: 145). Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

“Observasi sebagai alat pengumpul data dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Sedangkan observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi” (Sugiyono, 2009: 146).

Observasi ini, tentang bagaimana implementasi pembinaan kompetensi pada Pembina Pramuka pasca-KMD di Kota Semarang. Upaya-upaya apa yang telah dilakukan Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD, serta hambatan apa saja yang ditemui Kwartir Cabang Kota Semarang dalam membina kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD.

## 2. Wawancara

Teknik wawancara mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (*self-report*), atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang harus dilakukan peneliti apabila ia ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit” (Sugiyono, 2009: 137).

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2009: 186). Di samping memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data, dengan metode interview peneliti harus memikirkan tentang pelaksanaannya. Memberikan angket kepada responden menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka.

“Teknik wawancara yang dilakukan untuk meneliti pelaksanaan pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka di Kwartir Cabang kota Semarang adalah wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya” (Sugiyono, 2009: 140).

Kaitannya dengan penelitian ini, wawancara dilakukan untuk memperoleh data dan informasi Manajemen organisasi Kwartir Cabang

Kota Semarang, Pelaksanaan model sistem pendidikan dan latihan yang dijalankan kepada Pembian Pramuka, Hasil prmbinaan terhadap Kompetensi Profesional yang telah di terapkan serta Proses supervisi dan manfaat yang didapat. Wawancara ini dilakukan dengan:

- a. Pelatih-pelatih Konsultan lapangan.
- b. Pimpinan lembaga Pusdiklat Cabang (ketua dan sekretaris).
- c. Humas kwartir Cabang Kota semarang.

### **3. Dokumentasi**

Guba dan Lichon (dalam Moleong 2009: 216-217) mendefinisikan dokumen dan record seperti berikut:

“Record adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting. Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik”

Teknik dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi pribadi dan dokumentasi resmi. Dokumen pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Dokumen resmi dibagi menjadi dokumen internal dan dokemen ekstenal.

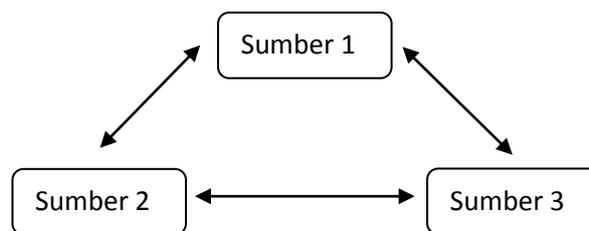
Dalam dokumen internal berupa memo, pengumuman, instruksi, aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang digunakan dalam kalangan sendiri. Sedangkan dokumen eksternal berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga sosial, misalnya majalah, pernyataan, dan berita (Moleong, 2011: 219).

#### 4. Catatan Lapangan

Seperti diungkapkan oleh Bodgan dan Bikle dalam Moleong bahwa catatan lapangan adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif

#### F. Uji Validitas Data

Keabsahan data diterapkan dalam rangka membuktikan kebenaran temuan hasil penelitian dengan kenyataan di lapangan. Menurut Lincoln dan Guba (Moeloeng, 2009: 324), untuk memeriksa keabsahan data pada penelitian kualitatif antara lain dengan digunakan taraf kepercayaan data (*creadibility*). Teknik yang digunakan untuk melacak *creadibility* dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi (*triangulation*).



Gambar 2.3 Teknik Triangulasi Sumber

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara;
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi;

3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu;
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan;
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moeleong, 2011: 330-331).

## G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data di atas maka peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis secara interaktif.

Menurut Hiberman dan Miles dalam MunawarSyamsudin, (2013: 213-217) dalam menganalisis data pada penelitian kualitatif terdiri atas beberapa tahap; (1) Reduksi Data/ *Data Reduction*; (2) PenyajianData/ *Display Data* dan ;(3) Gambaran Konklusi/ *Concluding Drawing*. Semua tahap tersebut dilakukan setelah data data terkumpul.

### 1. Reduksi

Reduksi data bias diartikan dengan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi data yang ada dalam *fieldnote*. Proses ini berlangsung selama proses penelitian. Proses reduksi ini berlangsung sampai tersusunnya laporan akhir riset. Dengan kata lain reduksi data adalah penyusunan kembali data agar lebih setrategis dan lebih mudah dan lebih terorientasikan demi analisis proses berikutnya. Pedomannya

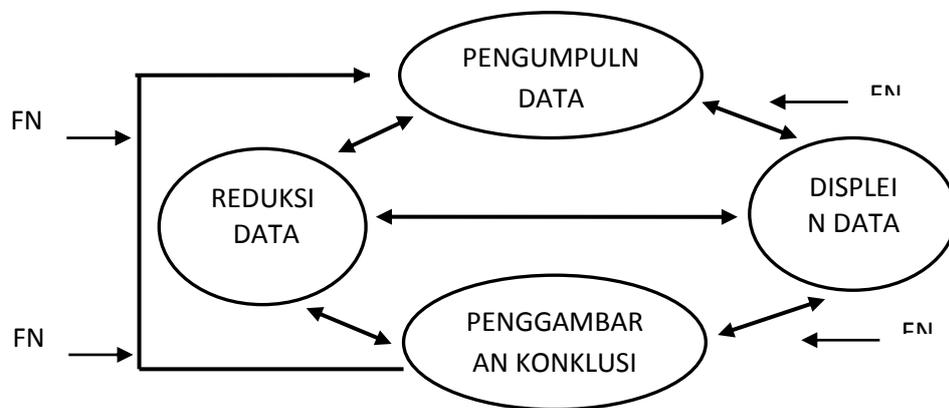
ditentukan oleh periset, tujuan, dan maksud riset yang didasari oleh dasar-dasar yang dianut oleh periset kualitatif.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu peta perakitan atau pengorganisasian tertentu dalam menginformasikan data yang menginformasikan kesimpulan digelar atau dilukiskan, juga untuk lebih memfasilitasi dan member kemudahan proses analisis data pada tahap-tahap berikutnya.

## 3. Gambaran Konklusi

Gambaran konklusi sesudah selesai tahapan ketiga, penggambaran kesimpulan, barulah jelas lebih mengarah pada induksi untuk pengambilan kesimpulan, teknik *interaktiv model of analysis* gambaran data jangan sampai mereduksi substansi, esensi data kualitatif tersebut.



Gambar 2.4 *Interaktiv Model Of Analysis* (Analisis model interaktif)  
Sumber: Munawar samsudin, 2013:217

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada skripsi yang berjudul “Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka Pasca-KMD oleh Kwartir Cabang Kota Semarang”, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Pembinaan kompetensi bagi lulusan KMD yang dilakukan di lingkungan Kwartir Cabang Kota Semarang belum berjalan dengan baik. Kwartir Cabang dalam membina melibatkan Andalan dan Pelatih. Manajemen organisasi yang berpangkal dari *Plan, Do, Ceck, dan Action* secara internal berjalan baik. Masing-masing langkah tersebut dilakukan secara terencana dan sistematis serta dijalankan secara *colectif colegeal*. Upaya pembinaan lulusan KMD sesuai dengan peraturan yang ada melalui Nara Karya I dan supervisi. Prinsip program Nara Karya I adalah melakukan Pembinaan dengan mengelola satuan Pramuka dalam masa bakti enam bulan. Pembuatan Rencana Tindaklanjut (RTL) belum diterapkan secara rinci dan diimplentasikan sesuai aturan yang ada. Supervisi belum dilakukan oleh Pihak Kwartir Cabang kepada Gugus depan, sehingga manfaat supervisi belum dirasakan lulusan KMD. Implementasi Keputusan Kwartir Nasional Nomor 179 Tahun 2010 baru pada tataran meningkatkan jumlah anggota saja, belum melaksanakan pembinaan mutu dengan berkelanjutan. Implementasi Keputusan Kwartir Nasional nomor 201 tahun 2011 yang

memuat indikator-indikator kompetensi Pembina Pramuka belum berjalan pada lulusan KMD.

2. Hambatan yang muncul pada upaya pembinaan lulusan KMD berpangkal pada proses komunikasi dan distribusi informasi yang kurang diantara dua belah pihak. Kwartir Cabang kurang dalam menjalin kerjasama dengan Gugus depan dalam rangka memberikan informasi dan sosialisasi Nara Karya I kepada lulusan KMD. Hal ini menimbulkan kurangnya pemahaman oleh lulusan KMD, tentang urgency pembinaan kompetensi yang notabene merupakan kebutuhan seorang Pembina Pramuka. Disisi lain jika kesadaran ini tidak terpupuk dengan baik akan berdampak lebih jauh, yaitu kurangnya peran aktif lulusan KMD dalam Gerakan Pramuka. Meskipun latar belakang Pelatih dan Andalan merupakan praktisi pendidikan tidak menjadikan *rolling* jadwal pembinaan berjalan maksimal, memberi perhatian lebih kepada institusi dimana mereka bekerja. Fokus kerja organisasi Kwartir Cabang terhadap pembinaan kompetensi menjadi prioritas kedua setelah akreditasi Gugus depan, untuk penguatkan Gerakan Pramuka melalui struktur organisai. Konsistensi dalam melaksanakan proses tertib administrasi, pemberian Ijasah dan SHB yang belum sesuai dengn peraturan dan kebijakan yang berlaku.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, faktor penghambat dari pembinaan kompetensi Pembina Pramuka pasca-KMD yang dilakukan di lingkungan

Kwartir Cabang Kota Semarang diatas Peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Kwartir Cabang meningkatkan kerja sama antar komponen dalam organisai Gerakan Pramuka baik kepada Kwartir maupun Gugus depan.
2. Pusdiklat Cabang memaksimalkan kebijakan yang dimiliki serta konsisten dalam mengawal implementasi RTL pada Nara Karya I yang disertai proses supervisi nyata.
3. Pelatih dan Andalan meningkatkan intensitas komunikasi dan distribusi informasi tentang pembinaan kompetensi kepada lulusan KMD.
4. Pelatih dan Andalan meningkatkan motivasi lulusan KMD untuk melaksanakan pembinaan kompetensi berkelanjutan pada khususnya Nara Karya I dan berperan aktif dalam Gerakan Pramuka pada umumnya.
5. Peningkatan tertib administrasi, terkait pembagian Ijasah dan SHB sesuai dengan aturan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Munawir Syafrudin. 2013. *Resolusi Neo-Metode Riset*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Daryanto, Rachma Wattutik. 2010. *Penilaian Kerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta. Gavamedia
- Fatoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta
- Hasanah, Aan. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung. Pustaka Setia
- Huberman, Michael. 1992 . *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. UI Pers
- Katamsi, Amarso dkk. 2001. *40 Tahun Gerakan Pramuka*. Jakarta. Kwartir Nasional Gerakan Pramuka
- Lemdiknas Candradimuka. 2008. *Bahan Serahan KMD*. Jakarta. Lemdiknas
- Masaong, Kadim. 2012. *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung. Alfabeta
- Musdah, Siti. 2013. *Karaktermanusis Indonesia*. Bandung. Nuansa Cendekia.
- Mustafa Saiful, Jasmani Asf. 2012. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta. Ar Muzzmedia.
- Moleong, J. Lexy. 2010. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung. Rosda
- Ramayulis. 2013. *Profesi Dan Etika Keguruan*. Jakarta. Kalam Mulia
- Samho, Bartolomeus. 2013. *Visi Pendidikan Kihajar Dewantara, Tantangan Dan Relevansijakarta*. Bandung. Pacar Karya Ilmu.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R And D*. Alfabeta. Bandung
- Sunardi, Andri Bob. 2001. *Boy Men*. Bandung. Muansamuda
- Supriadi, H. Oding. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung. Laksbang
- Sutarto. 2012. *Dasar- Dasar Organisasi*. Yogyakarta. Gajahmada University Perss

Wiji, Suwarno. 2013. *Kebijakan Pendidikan Nasional*. Bandung. Pustaka Cendekia.

***Jurnal Skripsi/Tesis/Laporan Penelitian***

Barinto. 2012. *Hubungan Kompetensi Guru Dan Supervisi Akademik Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan*. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED. Volume 9, Desember: 201. Diunduh pada 23 Mei 2014

Cupriadi, Jimmy. 2013. *The Implementation of Lesson Study Programme for Developing Professionalism in Teaching Profession*. Jurnal Asian Social Science. Volume 9, September: 176.

Fatah, Yasin Ahmad. 2011. *Pengembangan Kompetensi Pedagogik*. Jurnal el-Qudwiah. Volume 1, April: 157. Diunduh pada 23 Mei 2014. Diunduh pada 25 Mei 2014

Salimudin. 2010. *Supervisi Klinis sebagai Alternatif peningkatan Kemampuan Guru di Gugus Cut Nya Dien Kecamatan Wanasari kabupaten Brebes*. Program Magister Linguistik Undip. Volume Desember: 108. Diunduh pada 32 Mei 2014.

Slameto. 2014. *Developing Critical Thinking Skills trugh School Teacher Training 'Training and Development Personel' Model and Their Determination of Success*. Jurnal of Information and education Tecnology. Volume 4, April: 161. Diunduh pada 25 Mei 2014.

Supriadi, Oding. 2009. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED. Volume 6, Juni: 27. Diunduh pada 23 Mei 2014

Syarif, H. Maryadi. 2011. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Media Akademika. Diunduh pada 23 Mei 2014

***Peraturan perundang-undangan***

Undang-Undang Nomor 12 tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Keputusan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2009 tentang Anggaran Dasar Gerakan Pramuka

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 203 Tahun 2009 tentang n  
AnggaraRumah Tangga Gerakan Pramuka Gerakan Pramuka

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomora 140 Tahun 2003 tentang  
Kebijakan Anggota Dewasa

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 90 tahun 2011 tentang  
Panduan Kursus Pembina Pramuka Mahir

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka nomor 141 Tahun 2003 tentang  
Pembinaan dan Pengembangan Anggota Dewasa.

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 179 Tahun 2010 tentang  
Petunjuk Penyelenggaraan Organisasi Dan Tata Kerja Pusat Pendidikan  
Dan Pelatihan Gerakan Pramuka Tingkat Cabang

KeputusanKwartir Nasional Gerakan PramukaNomor 220 Tahun 2007 tentang  
Petunjuk Penyelenggaraan Pokok-Pokok Organisasi

**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**PEMBINAAN KOMPETENSI PEMBINA PRAMUKA PASCA-KMD DI KOTA SEMARANG**  
**RANCANGAN INSTRUMEN WAWANCARA**

<i>NO</i>	<i>FOKUS PENELITIAN</i>	<i>INDIKATOR</i>	<i>ITEM PERTANYAAN</i>	<i>SUBYEK PENELITIAN</i>
1	Manajemen organisai	a. Peran dan Fungsi Kwartir Cabang	1) Bagaimana Gambaran SDM yang mengisi jabatan dalam menjalankan Kwar Cabang periode 2010 -2014 ? 2) Manajemen organisasi pada tahapan awal dijalankan seperti apa? 3) Metode apa yang digunakan dalam menjalankan peran organisasi dalam gerakan pramuka? 4) Fungsi organisasi menyangkut <i>Actuating</i> , dijalankan seperti apa terhadap Pusklat?	Pihak Kwartir Cabang

			<p>5) Fungsi organisasi menyangkut <i>Controlling</i>, dijalankan seperti apa terhadap Pusdiklat?</p> <p>6) Hambatan apa saja yang ditemui pada pelaksanaan fungsi organisasi?</p> <p>7) Siapakah yang bertanggungjawab jika ada evaluasi dari program KMD?</p> <p>8) Bagaimana cara mendapatkan umpan balik dari Pusdiklat dan Pelatih?</p>	
2		b. Peran dan fungsi Pusdiklat Cabang	<p>1) Bagaimana Gambaran SDM yang mengisi jabatan dalam menjalankan Kwar Cabang periode 2010 -2014 ?</p> <p>2) Bagaimana proses menjalankan kebijakan Kwarcab yang menyangkut Peran dan kewajiban Kwartir Cabang secara umum sekarang ini ?</p> <p>3) Metode apa yang digunakan dalam menjalankan peran</p>	Pihak Kwartir Cabang

			<p>organisasi dalam gerakan pramuka?</p> <p>9) Fungsi organisasi menyangkut <i>Actuating</i>, dijalankan seperti apa terhadap Pusdiklat?</p> <p>10) Fungsi organisasi menyangkut <i>Controlling</i>, dijalankan seperti apa terhadap Pusdiklat?</p> <p>11) Seberapa jauh hak dan tanggung jawab Pusdiklat dalam menjalankan program <i>pasca</i>-KMD bagi Pembina Pramuka?</p> <p>12) Sebagai ujung tombak pelaksana program peningkatan kompetensi seorang Pembina Pramuka kendala apa yang dihadapi sejauh ini ?</p> <p>13) Bagaimana cara mengevaluasinya?</p> <p>14) Siapa yang bertanggung jawab jika terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan tugas atau tujuan organisasi?</p> <p>15) Bagaimana cara mendapatkan umpan balik dari tim pelatih?</p>	
--	--	--	--	--

3		c. Peran dan fungsi Pelatih	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Gambaran ideal seorang pelatih menurut anda seperti apa ?</li> <li>2) Dalam menjalankan kebijakan bagaimana anda untuk melaksanakannya?</li> <li>3) Sebagai pelatih yang profesional sejauh mana anda terlibat dalam <i>pasca</i>-KMD bagi Pembina Pramuka periode 2010 -2014?</li> <li>4) Sejauhmana efektifitas kebijakan kwarcab dan pusdiklat dalam melaksanakan <i>pasca</i>-KMD bagi Pembina Pramuka?</li> <li>5) Bagaimana cara anda memastikan tugas dan fungsi kepelatihan berjalan maksimal dalam setiap program ?</li> <li>6) Pengorganisasian seperti apa yang dilakukan seorang pelatih agar diperoleh hasil yang baik dari yang dilatihnya ?</li> <li>7) Hambatan apa yang ditemui dalam pelaksanaan program kerja <i>pasca</i>-KMD bagi Pembina Pramuka?</li> <li>8) Pertimbangan apa saja yang dilakukan dalam melakukan</li> </ol>	Andalan/ Pelatih Konsultan Lapangan
---	--	-----------------------------	---	--

			evaluasi ?	
			9) Bagaimana bentuk hasil evaluasi ?	
4	Implementasi Sistem pendidikan dan latihan	a. Implementasi program model linier, Nara Karya I Sebagai pembinaan kompetensi .	<p>1) Bagaimana pelaksanaan/ implementasi Nara Karya I?</p> <p>2) Apasajakah tahapan yang perlu diperhatikan dalam Nara Karya I?</p> <p>3) Bagaimana prospek dalam pengembangan kompetensi melalui Nara Karya I ini ?</p> <p>4) Melalui Nara Karya I Kompetensi apa saja yang bisa dikembangkan ?</p> <p>5) Metode apa yang perlu digunakan oleh Pembina Pramuka dalam menjalankan Nara Karya I ?</p> <p>6) Kapan dan dimana dilaksanakan Nara Karya I?</p> <p>7) Apa keuntungan bagi pembina pramuka melalui Program Nara Karya I ?</p> <p>8) Apa kekurangan dari program Nara Karya I yang sudah berjalan</p>	<p>Pihak kwarcab,</p> <p>Pihak pusdiklat,</p> <p>Pelatih</p> <p>Konsultan Lapangan</p>

			<p>?</p> <p>9) Apa kelebihan dari program Nara Karya I yang sudah berjalan ?</p> <p>10) Faktor- Faktor apa saja yang menghambat Nara Karya I yang berjalan selama ini ?</p> <p>11) Bagaimana cara mengevaluasi peserta program Nara Karya I?</p> <p>12) Bagaimana cara mengolah hasil evaluasi tersebut?</p> <p>13) Apa tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut?</p> <p>14) Bagaimana cara mengembangkan program Nara Karya I?</p>	
5	Implementasi pembina terhadap Kompetensi Profesional	b. Implementasi tahapan-tahapan Nara Karya I Sebagai pembinaan	<p><i>Merencanakan,</i></p> <p><i>Melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan satuan Pramuka binaannya</i></p> <p>1) Hal- hal apa saja yang perlu diperhatikan dalam merencanakan Pembinaan satuan yang baik ?</p>	Pihak kwarcab, Pihak pusdiklat, Pelatih Konsultan

		kompetensi Profesional, Pedagogik, Kepribadian dan Sosial.	2) Kemampuan apa yang diperlukan dalam tahapan ini ? 3) Indikator apa saja yang dijadikan acuan sebagai proses perencanaan yang baik ? 4) Hambatan apa saja yang dihadapi pada tahapan ini ? 5) Bagaimana cara mengevaluasi perencanaan pembinaan satuan yang baik ? 6) Apa tindak lanjut setelah diadakannya evaluasi? <i>Pengadministrasian Gugus depan</i> 7) Hal- hal apasaja yang termasuk dalam administrasi satuan yang baik? 8) Kompetensi apa yang bisa ditingkatkan dalam tahapan ini ? 9) Indikator apa yang dijadikan acuan sebagai prosesadministrasi yang baik ?	Lapangan
--	--	--	--	----------

			<p>10) Hambatan apa yang biasanya di peroleh dari tahapan ini ?</p> <p>11) Bagaimana cara mengevaluasi adminstrasi pembinaan satuan yang baik ?</p> <p>12) Apa tindak lanjut setelah diadakannya evaluasi? <i>Kunjungan dan kegiatan bersama dengan satuan lain</i></p> <p>13) Apasaja yang diperlukan dalam merencanakan kunjungan satuan yang baik ?</p> <p>14) Kemampuan apa yang di perlukan dalam tahapan ini ?</p> <p>15) Indikator apa yang dapat dijadikan acuan sebagai proses kunjungan yang baik ?</p> <p>16) Hambatan apa saja yang dihadapi pada tahapan ini ?</p> <p>17) Bagaimana cara mengevaluasi kunjungan pembinaan satuan yang baik ?</p>	
--	--	--	---	--

			<p>18) Apa tindak lanjut setelah diadakannya evaluasi?</p> <p>19) Hal- hal apa saja yang perlu diperhatikan dari kegiatan ini?</p> <p><i>Masa Pemantapan KMD</i></p> <p>20) Indikator apa yang dapat dijadikan acuan sebagai proses implementasi yang baik ?</p> <p>21) Hambatan apa dihadapi pada tahapan ini ?</p> <p>22) Bagaimana cara mengevaluasi pembinaan secara berkala yang baik ?</p> <p>23) Apa tindak lanjut setelah diadakannya evaluasi?</p> <p><i>Penyuseunan Laporan Nara Karya I</i></p> <p>24) Apa saja yang perlu disiapkan ketika berkonsultasi ?</p> <p>25) Indikator apa yang dapat dijadikan acuan sebagai proses laporan/ pemantauan yang baik?</p>	
--	--	--	--	--

			<p>26) Model bimbingan apa saja yang sudah diterapkan selama ini?</p> <p>27) Metode apakah yang digunakan pelatih dalam melakukan bimbingan?</p> <p>28) Hambatan apa saja yang dihadapi dari tahapan ini ?</p> <p>29) Bagaimana cara mengevaluasi perencanaan pembinaan satuan yang baik?</p> <p>30) Apa tindak lanjut setelah dilakukan evaluasi?</p>	
6		<p>c. Model pembinaan non-linier, Pertemuan-pertemuan Pembina.</p>	<p>1) Bagaimana implementasi dari kegiatan pertemuan- pertemuan Pembina yang selama ini berjalan?</p> <p>2) Hal- hal apa saja yang perlu diperhatikan dalam Pertemuan-pertemuan Pembina ?</p> <p>3) Kompetensi apa saja yang bisa dibentuk melalui Pertemuan-pertemuan Pembina?</p> <p>4) Model apa yang perlu di gunakan oleh Pembina Pramuka dalam</p>	<p>Andalan/ Pelatih ,Panitia</p>

			<p>menjalankan Pertemuan- pertemuan Pembina?</p> <p>5) Metode apa yang perlu di gunakan oleh Pembina Pramuka dalam menjalankan Pertemuan- pertemuan Pembina?</p> <p>6) Apa kelebihan dari pertemuan- pertemuan pembina tersebut?</p> <p>7) Apa kekurangan dari pertemuan- pertemuan pembina tersebut?</p> <p>8) Faktor- Faktor apa saja yang menghambat ?</p> <p>9) Apa tindak lanjut yang dilakukan setelah diadakannya evaluasi?</p> <p>10) Bagaimana prospek dalam pengembangan kompetensi melalui Pertemuan- pertemuan Pembina ini ?</p>	
7	Supervisi	a. Tahapan supervisi	<p>9. Bagaimana cara pelatih mengumpulkan data mengenai hambatan yang dihadapi pembina pramuka?</p> <p>10. Dalam tahapan <i>Menentukan</i> prioritas masalah- masalah apa yang sering muncul?</p> <p>11. Bagaimana menjelaskan masalah itu di prioritaskan ?</p>	Ka Pusdik, pihak kwarcab, Pelatih

			<p>12. Dalam langkah pengambilan alternatif pemecahan masalah, bagaimana cara untuk mengenali hal tersebut?</p> <p>13. Apasaja yang perlu disusun dalam langkah-langkah perbaikan ?</p> <p>14. Faktor- Faktor apa saja yang menghambat ?</p> <p>15. Kapan dilakukan pelaksanaan langkah-langkah perbaikan?</p> <p>16. Bagaimana cara memeriksa hasil perbaikan setelah diperbaiki?</p> <p>17. Apasaja langkah untuk mencegah terulangnya masalah?</p>	
8		b. Manfaat Supervisi	<p>1) Apasaja yang didapatkan ketika supervisi juga dilakukan sebagai proses penelitian pendidikan ?</p> <p>2) Sebagai sebuah penelitian bagi lembaga pendidikan apa yang perlu di persiapkan ?</p> <p>3) Dengan siapa saja hasil supervisi dikonsultasikan?</p> <p>4) Bilamana supervisi ditujukan untuk tujuan penilaian apa saja</p>	Ka Pusdik, pihak kwarcab, Pelatih

			<p>yang bisa didapatkan ?</p> <p>5) Indikator apa yang digunakan sebagai acuan penilaian?</p> <p>6) Hasil penilaian dikemas dalam bentuk seperti apa ?</p> <p>7) Bagaimana penyampaian penilaian jika hasil penilaian yang didapat kurang baik ?</p> <p>8) Supervisi bertujuan sebagai perbaikan, perbaikan apasaja yang sudah diterapkan ?</p> <p>9) Metode apa yang digunakan untuk memperbaiki hasil penilaian ?</p> <p>10) Apa saja yang perlu diperhatikan dalam proses perbaikan pembina pramuka ?</p> <p>11) Setelah dilakukan penilaian, bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas?</p> <p>12) Langkah apasaja yang di gunakan untuk meningkatkan kemampuan Pembina Pramukaagar kekurangannya tidak</p>	
--	--	--	--	--

			terulang kembali? 13) Untuk mencapai tingkat memuaskan, upaya apa yang dijalankan untuk menjadikan pembina selalu memiliki progres yang baik ?	
--	--	--	---	--

**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**PEMBINAAN KOMPETENSI PEMBINA PRAMUKA PASCA-KMD DI KOTA SEMARANG**  
**RANCANGAN INSTRUMEN DOKUMENTASI**

<i>NO.</i>	<i>FOKUS</i>	<i>INDIKATOR</i>	<i>BENTUK DOKUMENTASI</i>
1	Manajemen Organisasi	Peran dan Fungsi organisai Kwartir cabang, Pusdiklat Cabang, Pelatih	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendokumentasikan pihak-pihak yang terkait dalam Pembinaan Kompetensi Pmbina pramuka.</li> <li>2. Buku / notulis profil kwarcab kota semarang.</li> <li>3. Dokumen yang memuat data/ jumlah pelatih .</li> </ol>
2	Sistem pendidikan dan Latihan (Sisdiklat)	Model Pelaksanaan Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program kerja kwarcab/ pusdiklat cabang 2014</li> <li>2. Notulis</li> </ol>

3	Implementasi pembinaan terhadap Kompetensi Profesional	Bagaimana model Pelaksanaan Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka dilaksanakan melalui Nara Karya I	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Dokumen yang memuat jumlah peserta/lulusan KMD</li><li>2. Mendokumentasikan indikator- indikatoir dari setiap kompetensi yang sudah terdapat dalam program pembinaan.</li></ol>
4	Supervisi	Hasil dari Sistem pendidikan dan Latihan (Sisdiklat) yang sudah dilaksanakan melalui Supervisi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Contoh laporan Nara karya I yang sudah dilakukan evaluasi oleh pelatih</li><li>2. Panduan sisdiklat Narakarya I</li></ol>

**HASIL WAWANCARA**  
**Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka *Pasca*-KMD**  
**di Kota Semarang**

Nama Narasumber : Gunawan Surendro  
 Jabatan : Wakil Ketua Kwartir Cabang  
 Sub bahasan : Manajemen Organisasi  
 Pelaksanaan : Selasa, 11 November 2014

**1. Peran dan Fungsi Kwarcab**

Pw : “Bagaimana Gambaran SDM yang mengisi jabatan dalam menjalankan program *pasca*-KMD bagi Pembina Pramuka yang terdapat dalam program kerja Kwarcab periode 2010 -2014 ?”.

Ns : “Kwartir cabang Kota Semarang adalah bagian dari gerakan pramuka hampir sebagian besar yang memilih menjadi pelatih sudah terlibat dalam kegiatan pramuka semenjak kecil, secara tidak langsung keorganisasian terdiri dari orang yang berkompeten sekaligus mencintai kepanduan. Pada saat ini kwartir memiliki 90.an pelatih yang berada di semarang, karena dari jumlah 120an sudah ada yang purna tugas bahkan sudah almarhum. Minimal untuk menjadi pelatih di kota semarang sudah KPD dahkan banyak Yang sudah KPL.”

Pw : “Hambatan apa saja yang ditemui pada pelaksanaan fungsi organisasi ?”

Ns : “Ogrganisasi ini adalah organisai bertujuan mendidik melalui permainan dan kecintaan terhadap lingkungan sekitar, selaikgus pelatih untuk melakukan tugas-tugas diadakan pelatihan dan , penempaan sedemikian rupa. Pelaksanaan tugas melalu struktur kerja

dan rasa kekeluargaan setelah mendapatkan kemampuan profesional akan memberikan jalan yang baik untuk pelaksanaan program yang efisien, positif, dan terkoordinasi.”

Pw : “Fungsi organisasi menyangkut *Actuating*, dijalankan seperti apa terhadap Pusdiklat ?”

Ns : “Tugas pokok Gerakan Pramuka adalah menyelenggarakan kepramukaan bagi kaum muda guna menumbuhkan tunas bangsa agar menjadi generasi yang lebih baik, sehingga kami menempatkan pelatih pelatih yang baik bertanggung jawab, mampu membina dan menjalankan fungsi organisai. Sengan juga rekomendasi dan pembinaan dai ka kwarcab pembina pembina serta dari majelis pembimbing yang kami miliki”

Pw : “Fungsi organisasi menyangkut *Controlling*, dijalankan seperti apa terhadap Pusdiklat?”

NS : “Controlong dengan melakukan data dari setiap pelatih dan melakukan kegiatan pendataan dengan melibatkan kwartir ranting karena kebanyakan pelatihpun aktif di gugus depan dan di kwaran.”

Pw : “Siapakah yang bertanggungjawab jika ada evaluasi dari program KMD ?”

Ns : “semua pihak memiliki bagian hak dan kewajibanya masing masing baik kami kwarcab, pelatih dan pusdiklat. Bergantung hasil evaluasi tersebut. Poin poin ealuasi juga kami kembangkan dalam kegiatan kepelatihan tahun 2014. Diantaranya Pitaran Pelatih Mei 2014

Menstandarkan Pengetahuan Kursus Pengelola Kwartir Pelatih Oktober 2014 Menyamakan Persepsi Mengelola.”

Pw : “Bagaimana cara mendapatkan umpan balik dari pusdiklat ?”

Ns : “untuk wadah mempertemukan dan mempersatukan, serta membina persahabatan dan persaudaraan para pelatih pramuka, tempat untuk saling bertukar pengalaman, pengetahuan dan kecakapan diantara para pembina pramuka sehingga terwujud sarana untuk menyampaikan informasi/penjelasan dari kwartir kepada para pembina pramuka, serta sarana komunikasi timbal balik.”

**HASIL WAWANCARA**  
**Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka *Pasca*-KMD**  
**di Kota Semarang**

Nama Narasumber : YCH. Suwardi, BA.  
 Jabatan : Ketua Pusdiklat Kwartir cabang  
 Sub bahasan : Manajemen Organisasi  
 Pelaksanaan : Kamis, 13 November 2014

**2. Peran dan fungsi Pusdiklat Cabang**

Pw : “Bagaimana proses menjalankan kebijakan Kwarcab yang menyangkut Peran dan kewajiban Pusdiklat secara umum sekarang ini ?”

Ns : “Pusat Pendidikan dan Pelatihan Gerakan Pramuka (Pusdiklatcab) merupakan satuan pelaksana pendidikan dan pelatihan kepramukaan didirikan dengan tujuan mengembangkan sumber daya manusia Gerakan Pramuka di Kwartir Cabang, selain itu kwarcab sebagai bagian integral dari Kwartir Cabang yang berfungsi sebagai wadah dan pelaksana pendidikan dan pelatihan kepramukaan. Apada akhirnya dapat meningkatkan mutu dan jumlah anggota Pramuka”

Pw : “Hambatan apa saja yang ditemui pada pelaksanaan fungsi organisasi?”

Ns : “tidak terlalu banyak dijumpai kami selama ini bekerjasama dengan baik dan tetep dalam tugas kami memberikan pelayanan dan pembinaan yang baik, namaun kendala kecil seperti proses admistrasi pembina dan akreditasi gugus depan walaupun secara tidak langsung menjadi tugas kwarcab kita harus mempersiapkannya”

- Pw : "Fungsi organisasi menyangkut *Actuating*, dijalankan seperti apa terhadap tim Pelatih ?"
- Ns : "Beberapa kegiatan seperti penyegaran , pitara pelatih kami adakan sehingga proses kepelatihan bisa di terapkan dengan baik."
- Pw : "Fungsi organisasi menyangkut *Controlling*, dijalankan seperti apa terhadap tim Pelatih ?"
- Ns : "sekaligus kegiatan tersebut kami adakan untuk menyerapa aspirasi dan memberikan arahan."
- Pw : "Siapakah yang bertanggung jawab jika ada evaluasi dari program KMD?"
- Ns : "kegiatan pembinaan menjadi tanggungjawab pelatih dan kegiatan kepelatihan semuanya berpusat pada pimpinan pusdiklat. Dimana pusdikmat bertanggungjawab kepada ketua kwartir cabang, begitu pula pada tingkat daerah dan tingkat nasional, karena tujuan pembinaan dan pelatihan ini satu tujuan Gerakan Pramuka sesuai dengan sata dan darma pramuka"
- Pw : "Metode apa yang digunakan dalam menjalankan peran organisasi dalam gerakan pramuka?"
- Ns : "sebisa mungkin kami bekerja profesional Taat azaz dan menggunakan struktur kerja yang sudah ada"
- Pw : "Seberapa jauh hak dan tanggungjawab Pusdiklat dalam menjalankan program *pasca*-KMD bagi Pembina Pramuka?"

- Ns : “lebih jauh nanti dipelajari kwartir nasional gerakan pramuka nomor 179 tahun 2010 tentang petunjuk penyelenggaraan organisasi dan tatakerja pusat pendidikan dan pelatihan gerakan pramuka tingkat cabang.”
- Pw : “Sebagai ujung tombak pelaksana program peningkatan kompetensi seorang Pembina Pramuka kendala apa yang dihadapi sejauh ini ?”
- Nsa : “Dari dulu hingga sekarang kendala memang ada namun demikian setiap pelatih karena sudah di persiapkan dan menjalankan kegiatan sebagai satu pola pembinaan yang berulang tidak akan mengalami banyak kendala, selain itu ini adalah tanggung jawab secara kolektif dan keorganisasian dijalankan bersama sehingga kekurangan yang ada didempurnakan satu sama lainnya.”
- Pw : “Siapa yang bertanggung jawab jika terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan tugas atau tujuan organisasi?”
- Ns : “dalam struktur organisasi kami ada banyak bagian, wakil kepala pusdiklatcab, sekretaris pusdiklatcab, urusan tata usaha & keuangan, urusan rumah tangga, sarana dan prasarana urusan tata usaha & keuangan, urusan rumah tangga, sarana dan prasarana serta badan pertimbangan pendidikan dan pelatihan kepramukaan yang *secara ex-officio* diketuai oleh kepala pusdiklatcab, beranggotakan para pelatih dan pakar pendidikan.”
- Pw : “Bagaimana cara mengevaluasinya?”

- Ns : “melalui pemberian pertimbangan terhadap penerapan kurikulum dan metode pendidikan dan pelatihan kepramukaan, serta jaminan mutu dalam berbagai kegiatan kepramukaan serta memberi masukan hasil pengkajian tentang nilai-nilai kearifan lokal dan keterampilan muatan lokal di Semarang.”
- Pw : “Dari hasil evaluasi, inovasi apa yang telah atau akan diambil untuk program-program *pasca*-KMD bagi Pembina Pramuka periode 2010 - 2014?”
- Ns : “Penyelenggaraan dengan format yang lebih baik, sistem administrasi yang semakin tertata sehingga bisa dilihat di web kami puji syukur bisa mendapat beberapa penghargaan dalam upacara hari pramuka kemarin.”
- Pw : “Bagaimana cara mendapatkan umpan balik dari tim pelatih?”
- Ns : “setelah kegiatan usai pelatih yang menyelenggarakan kegiatan menyerahkan laporan pertanggungjawaban dan laporan kegiatan, dari sanalah bisa di peroleh umpan balik dari pelaksana kegiatan.”

**HASIL WAWANCARA**  
**Pembinaan Kompetensi Pembina Pramuka *Pasca*-KMD**  
**di Kota Semarang**

Nama Narasumber : Sujinarto, S.Pd, M.Pd  
 Jabatan : Pelatih Konsultan Lapangan  
 Sub bahasan : Manajemen Organisasi  
 Pelaksanaan : Kamis, 20 November 2014

**3. Peran dan fungsi Pelatih**

Pw : “Gambaran ideal seorang pelatih menurut anda seperti apa ?”

Ns : “pandangan saya tentang pelatih yang ideal secara pendidikan dan pembinaan kepramukaan sudah melaksanakan minimal KPD dan KPL baik itu untuk Golongan sebagai kehususannya S/G/T/P. Secara kepribadian sanggup menjalankan tugas yang di berikan kepadanya. Gembira inovatif namun tetap berwibawa dengan tetap menerapkan PDK dan MK dalam pelatihan dan selalu taat terhadap satya darman Pramuka.”

Pw : “Dalam menjalankan kebijakan bagaimana anda untuk melaksanakannya ?”

Ns : “Setelah kami bergabung dalam Kepelatihan baik itu rekrut atau mengajukan diri, dengan proses yang ada kami mendapatkan SK. Dalam kegiatan kami diberikan konfirmasi kesediaan menjadi pelatih kalo KMD ya minimal dari Kami sudah KPD begitu juga saat KML kebanyakan pelatih yang membina dan menjadi pemateri yang sudah KPL. Menjalankan prosedur kerja pada jadwal yang di dapatkan dari

sekretaris pusdiklat dan mengikuti evaluasi dan memberikan pandangan-pandangan tentang kegiatan yang sudah jalankan”

Pw : “Sebagai pelatih yang profesional sejauh mana anda terlibat dalam *pasca*-KMD bagi Pembina Pramuka periode 2010 -2014?”

Ns : “menjadi pembina konsultan lapangan.”

Pw : “Sejauhmana efektifitas kebijakan kwarcab dan pusdiklat dalam melaksanakan *pasca*-KMD bagi Pembina Pramuka?”

Ns : “yang namanya kebijakan kan nda selalu tertulis kemampuan mengarahkan dalam sistem organisasi sikap pimpinan dan pemberian kepercayaan kepada saya dan para pelatih sudah kami rasa sangat apresiasi, kwarcab, pusdiklat memperhatikan kami dengan baik dan rasa kekeluargaan kami menjadi terasa kompak.”

Pw : “Bagaimana cara anda memastikan tugas dan fungsi kepelatihan berjalan maksimal dalam setiap program ?”

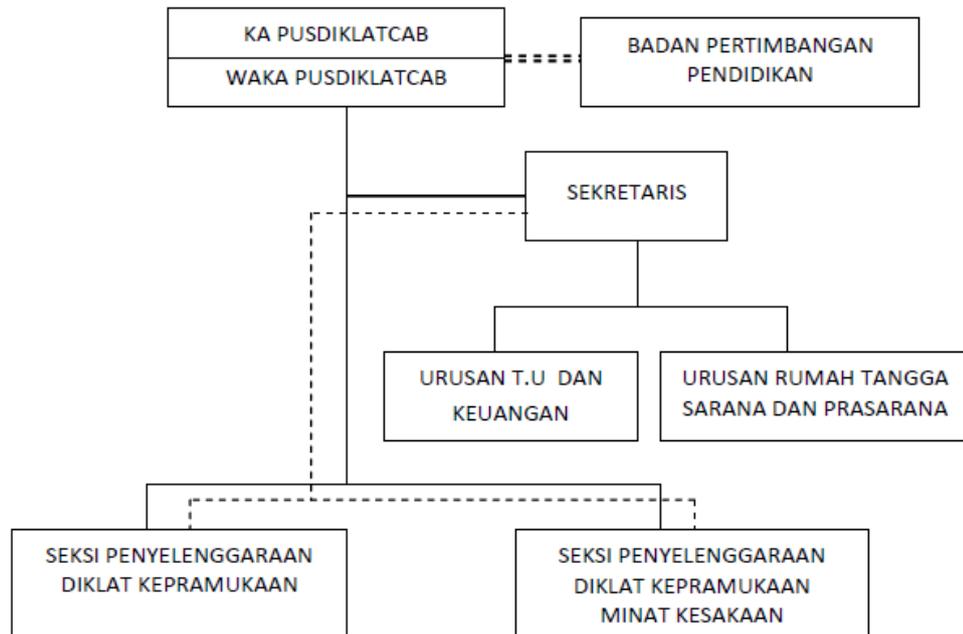
Ns : “tugas ini kan sudah menjadi keseharian karena prosesnya berulang kami saling mengunjugu, memephatikan satu dengan yang lain dan tidak hanya berkomunikasi saat bertugas sehingga kekompakan sebagai modal dasar kami melatih sebagai tim bisa terjaga.”

Pw : “Pengorganisasian seperti apa yang dilakukan seorang pelatih agar diperoleh hasil yang baik dari yang dilatihnya ?”

Ns : “ya dalam kelas kelas KMD kami mengorganisasikan tidak hanya didalam kelas namun juga di luar keas praktek ketrampilan dan keorganisasian pramuka dengan klasikal maupun sistem satuan.”

- Pw : “Hambatan apa yang ditemui dalam pelaksanaan program kerja *pasca*-KMD bagi Pembina Pramuka?”
- Ns : “kalau dari pelatih kami tidak merasa ada hambatan, tapi saya lihat kalau semakin banyak KMD seperti tahun tahun iki kami semakin banyak waktu bertemu dan semakin banyak kekompakan yang terjalin”
- Pw : “Pertimbangan apa saja yang dilakukan dalam melakukan evaluasi ?”
- Ns : “Evaluasi sebagai gambaran keberhasilan program pertimbangan membina sebagai pelatih dengan dasar semangat dan kerja keras, kadang peserta nara karya I kurang kurang sedikit dalam praktek dan administrasi. Melihat semangat dan konsistensinya kami apresiasi agar secepatnya mendapat SHB dan setelah menjadi pembina mampu meningkatkan kelebihanannya dan meminimalisir kekurangan pada saat bina.”
- Pw : “Bagaimana bentuk hasil evaluasi ?”
- Ns : “Hasil bentuk evaluasi kepada pembina ya perbaikan laporan dan penyerahan Narakarya I, kepada organisasi ya laporan telah selesai pada kegiatan bina Narakarya I.”

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GERAKAN PRAMUKA**  
**KWARTIR CABANG KOTA SEMARANG**



*Keterangan:*

*\_\_\_\_\_ garis komando*

*- - - - - garis koordinasi*

*===== garis konsultasi*

**VISI DAN MISI GERAKAN PRAMUKA  
KWARTIR CABANG KOTA SEMARANG**

**I. VISI**

GERAKAN PRAMUKA SEBAGAI WADAH PILIHAN UTAMA DAN SOLUSI  
HANDAL MASALAH-MASALAH KAUM MUDA

**II. MISI**

**A. Mempramukakankaumuda**

MempramukakantidakberartibahwaseluruhkaummudaitudimasukkasebagaianggotaGera  
kanPramukatetapilebihpadatataranjiwadanprilakukaummuda yang  
sesuaidenganpramukasebagaibagiandarimasyarakatIndonesia.

**B. Membinaanggota yang berjiwadanberwatakPramuka, berlandaskanImandantaqwa (Imtaq)  
sertaselalumengikutiperkembanganilmupengetahuandanteknologi (Iptek).**

Semuasendi program pendidikan yang  
dilaksanakanGerakanPramukaharusdilandaskanpadaImandantaqwadanselalumengikutiper  
kembanganilmupengetahuandanteknologisehinggaapapun yang  
dilakukanperlumengikutiperkembangan yang disesuaikandengankebutuhanpadaeranya.

**C. Membentukkaderbangsa patriot pembangunan yang memilikijiwabela Negara.**

Gerakanpramukamilikisalahsatutugasnyaknimenyiapkankaderbangsasehinggadiperluka  
nadanypendidikan yang khusus.Untukitu,  
karenadisadariahwaperlunyapendidikanbelanegarasebagaibagiandarikebutuhanbangsada  
nnegara.

**D. MenggerakkananggotadanorganisasiGerakanPramuka agar  
pedulidantanggapterhadapmasalah-masalahkemasyarakatan.**

Hal  
inidilakukanuntukmemantapkanjatidiriGerakanPramukamelaluikekehormatannyadanse  
kaligussebagaipencerminananggotaPramuka yang  
tanggapterhadapmasalahpadalingkungansekitarnya.

**NOTULEN MUSYAWARAAH KERJA  
BINAWASA DAN PUSDIKLATCAS CAKRABASWARA  
KOTA SEMARANG TAHUN 2014**

---

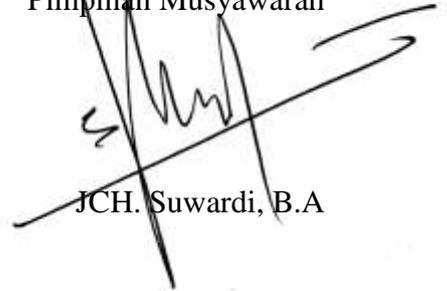
Hari/Tanggal	: Minggu, 10 Januari 2014
Waktu	: Pukul 09.00 – 14.00
Tempat	: Disanggar Kwardcab XI.33 Jl. Prof. DR. Hamka 234 Semarang
Agenda	: Penyusunan Program Kerja Bid.Binawasa/Pusdik th 2014
Pimpinan Mus	: Drs.Bambang Sukono,MM Waka Kwardcab Bid.Binawasa
Susunan Acara	: 1. Pembukaa 2. Paparan Agenda Musyawarah oleh Waka Bid.Binawasa
	3. Pembahasan Materi 4. Penetapan Program Kegiatan Tahun 2014 5. Istirahat 6. Penutup

Jalannya Musyawarah :

- I. Musyawarah dibuka dengan doa dipimpin langsung oleh Waka Kwardcab Bidang Binawasa dengan paparan sbb:
  1. Program Kegiatan disesuaikan dengan program kegiatan Binawasa Kwarda dan Program Kwardcab secara keseluruhan.
  2. Buat program yang realitis sesuai kemampuan dan fasilitas yang kita miliki.
  3. Tingkatkan kerja sama, saling membantu, saling melengkapi, agar program bila terlaksana dan menjawab kebutuhan Kwardcab Kota Semarang.
- II. Musyawarah menetapkan program untuk dibahas bersama yaitu : Kursus KMD, KML, Peningkatan Mutu Pelatih, Kegiatan Partisipasi, Ketrampilan dan Kerokhanian.

- III. Setelah dilaksanakan pembahasan secara rinci dan cermat maka ditetapkan program kegiatan tahun 2014 sebagaimana terlampir.
- IV. Pesan Waka Kwarcab Bid. Binawasa agar program ini segera disosialisasikan kepada seksi-seksi terkait untuk dicermati dan ditindak lanjuti.
- V. Musyawarah diakiri dengan dua dan diteruskan dengan makan bersama terus bubar.

Semarang, 10 Januari 2014  
Pimpinan Musyawarah

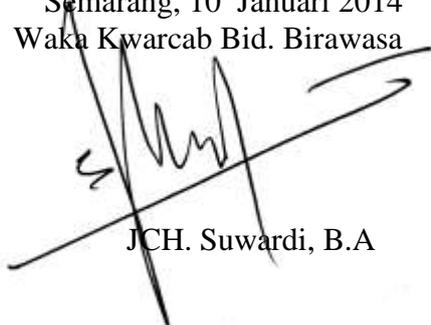
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JCH. Suwardi', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

JCH. Suwardi, B.A

**DAFTAR HADIR**  
**MUSYAWARAH KERJA**  
**BINAWASA DAN PUSDIKLATCAB CAKRABASWARA**  
**KOTA SEMARANG TAHUN 2014**

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Drs. Bambang Sukono, MM.	Waka Kwarcab Bid.Binawasa	1.
2.	J.C.H.Suwardi, BA.	Ka. Pusdiklatcab	2.
3.	Busroni, S.Pd I.	Waka Pusdiklatcab	3.
4.	Kurniawan S, SPd,MPd.	Sekretaris Pusdiklatcab	4.
5.	Ristinah, SPd.	KaUr TU dan Keuangan	5.
6.	Jumadi,S.Pd, MPd.	KaUr Rumah Tangga dan Sarpras	6.
7.	Drs.Sugiono	Sie Diklat Kepramukaan	7.
8.	Drs.H.Zainudin	Sie Diklat Kesakaan	8.
9.	Drs.Agus Suyono,MPd.	Binawasa Putra	9.
10.	Lusi Suwarsi,SPd.	Binawasa Putri	10.
11.	H.Sukarno, Sag.	Kerokhanian	11.
12.	Supandi RH, BA.	Ka Badan Pertimbangan Pendidikan	12.
13.	Sapto Budi Utama,SPd, MPd	Ketua Korp Pelatih Cabang	13.
14.			14.
15.			15

Semarang, 10 Januari 2014  
Waka Kwarcab Bid. Birawasa

  
JCH. Suwardi, B.A

**PROGRAM KEGIATAN  
PUSDIKLATCABCAKRABASWARA GERAKAN PRAMUKA  
KWARCAB KOTA SEMARANG  
TAHUN 2014**

NO	URAIAN KEGIATAN	WAKTU	TEMPAT	SASARAN	LUARAN	CATATAN
	<b>A. <u>KURSUS</u></b>					
1.	KMD Korwil I, II, III	SEP. 2014	SMP Negeri	Guru SD, SMP, SMA, SMK	Meningkatkan Kwantitas	
2.	KMD Kwardcab	DES. 2014	SMP Negeri	se Kota Semarang	Pembina	
3.	KMD Perguruan Tinggi	JAN-OKT 2014	Kampus		Meningkatkan Kualitas	
	<b>B. <u>PENINGKATAN MUTU</u></b>		Masing-		Pembina Mahir	
1.	Pitaran Pelatih	MEI. 2014	masing	Pelatih Kota Semarang	Menyiapkan Pembina	
2.	Kursus Pengelola Kwartir	OKT. 2014	SMP Negeri	Pengurus Kwaran	Berkwalitas	
	<b>C. <u>PARTISIPASI</u></b>		SMP Negeri			
1.	KPD	SEP. 2014		Pembina Lulusan KML	Menstandarkan Pengetahuan	
2.	KPL	DES. 2014	Kwarda XI	Pelatih Lulusan KPD	Pelatih	
3.	Pitaran Pelatih	FEB. 2014	Kwarda XI	Anggota Pelatih	Menyamankan Persepsi	
4.	Kursus Pengelola Kwartir	MAR. 2014	Kwarda XI	Andalan Cabang terkait	Mengelola Kwartir	
	<b>D. <u>KURSUS</u></b>		Kwarda XI			

1.	<b><u>KETRAMPILAN</u></b>	NOV. 2014		Lulusan Tk I	Tersiapan Regenerasi Pelatih	
2.	Jurnalistik	NOV. 2014	Sanggar	Pembina, Penegak, Pandega	Peningkatan Kemahiran Pelatih	
	Wirausaha		Kwarcab		Standarisasi Kepelatihan	
1.	<b><u>E. KEROKHANIAN</u></b>	AGT. 2014	Sanggar	Pengurus Andalan +	Pemantapan Tenaga Pengelola	
	Siraman Rokhani		Kwarcab	Kwaran	Kwartir	
			Sanggar		Peningkatan Kualitas	
			Kwarcab		Mencintai Lingkungan	
					Hikmah Puasa diteruskan buka bersama	

## **RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)**

### **MASA PENGEMBANGAN (NARAKARYA 1 - PASCA KMD)**

Seorang Pembina yang telah dinyatakan lulus KMD, maka kepadanya diberikan kesempatan untuk melakukan masa pengembangan selama minimal 6 bulan, terhitung sejak dikeluarkannya ijazah KMD-nya.

Pengembangan tersebut merupakan prasyarat untuk bisa melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya yaitu Kursus Pembina Pramuka Mahir tingkat Lanjutan (KML). Apabila telah menyelesaikan masa pengembangan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan tersebut kepada Kwarcab (Pusdiklat), maka kepada yang bersangkutan diusulkan untuk bisa memperoleh sertifikat NARAKARYA 1.

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan NARAKARYA 1 adalah sebagai berikut:

1. Aktif membina salah satu satuan Siaga, Penggalang, Penegak, atau Pandega.
2. Dapat memberi contoh penerapan nilai-nilai dan kecakapan bagi peserta didiknya.
3. Dapat membuat program latihan secara berkesinambungan menurut prosedur yang ada dan dapat melaksanakan program tersebut dengan baik.
4. Pembina Siaga sedikitnya dapat membentuk seorang Siaga Tata dengan lima TKK, Tiga orang Siaga Bantu dengan masing-masing tiga TKK, dan lima orang Siaga Mula dengan masing-masing satu TKK.
5. Pembina Penggalang sedikitnya dapat membentuk seorang Penggalang Terap dengan lima TKK, tiga orang Penggalang Rakit dengan masing-masing tiga TKK, dan lima orang Penggalang Ramu dengan masing-masing satu TKK.
6. Pembina Penegak, sedikitnya dapat membentuk seorang Penegak Laksana dengan lima TKK, dua orang Penegak Bantara dengan masing-masing tiga TKK, dan tiga orang Penegak yang telah menyelesaikan separuh SKU Penegak Bantara dengan masing-masing satu TKK.
7. Pembina Pandega, sedikitnya dapat membentuk seorang Pandega dengan lima TKK, dua orang Pandega yang telah menyelesaikan 75% SKU Pandega dengan masing-masing tiga TKK, dan lima orang Pandega yang telah menyelesaikan 50% SKU Pandega dengan masing-masing satu TKK.

Kepada Pembina yang telah menyelesaikan persyaratan di atas, dapat diberikan Sertifikat Narakarya I yang dikeluarkan oleh Kwartir Cabang, dan diberi hak untuk mengikuti Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Lanjutan.

Selamat berjuang, semoga niat baik Kakak mendapatkan kemudahan dan barokah dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Amien.

**PUSDIKLATCAB CAKRABASWARA**

**GERAKAN PRAMUKA KWARTIR CABANG**

**KOTA SEMARANG**

**PEDOMAN PELAKSANAAN NARAKARYA**  
**GERAKAN PRAMUKA KWARTIR CABANG KOTA SEMARANG**  
**TAHUN 2014**

**Oleh : Kurniawan Sutrisnadi, S.Pd., M.Pd**

**(Sekretaris Pusklatcab Cakrabaswara Kwarcab Kota Semarang)**

**I. PENDAHULUAN.**

Menurut keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka : Nomor 201 Tahun 2011 pada tanggal 28 Oktober 2011, tentang Sistem Pendidikan dan Pelatihan dalam Gerakan Pramuka, Kursus Pembina Gerakan Pramuka Mahir adalah Kursus bagi anggota Dewasa agar dapat membina peserta didik, terbagi menjadi 2 jenjang dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

- F. Jenjang pertama kursus bagi Pembina Pramuka adalah Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD). KMD diselenggarakan bagi anggota dewasa dan pramuka Pandega yang akan membina anggota muda di gugus depan.

Lulusan KMD wajib mendapatkan Surat Keputusan dan Sertifikat Narakarya I, setelah melakukan masa pengembangan bagi lulusan KMD dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan setelah seseorang menyelesaikan KMD. Lulusan KMD memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai Pembina minimal selama 6 bulan didampingi seorang pelatih Pembina yang ditugaskan oleh Kwarcabnya, Setelah menyelesaikan Narakarya I, berhak mendapatkan :

- 1) Surat Keputusan dan Sertifikat Narakarya 1; dan
- 2) Surat Hak Bina (SHB).

- G. Jenjang kedua Kursus bagi Pembina Pramuka adalah Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Lanjutan (KML). Seseorang dapat mengikuti KML dengan persyaratan telah menyelesaikan Narakarya I yang dibuktikan dengan Sertifikat dan Surat Keputusan Narakarya I yang dikeluarkan oleh Kwartir.

Lulusan KML wajib mendapatkan Surat Keputusan dan Sertifikat Narakarya II, sebagai bukti pelaksanaan masa pemantapan bagi lulusan KML dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan setelah seseorang menyelesaikan KML.

Lulusan KML memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai Pembina minimal selama 6 bulan didampingi oleh seorang Pelatih Pembina yang ditugaskan oleh Kwarcabnya.

---

## II. TUJUAN.

Tujuan dilaksanakannya penempuhan Narakarya I dan II adalah:

- a. Sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan kursus bagi Pembina (KMD/KML);
- b. Agar lulusan KMD dan KML dapat mempraktekan pengetahuan dasar kepramukaan dalam satuannya masing-masing;
- c. Mendapat pengalaman praktis membina satuan Pramuka sesuai golongannya.

## III. MACAM KEGIATAN.

Kegiatan penempuhan Narakarya I dan II tersusun sebagai berikut:

- a. Lulusan KMD/KML melaporkan diri ke Kapusdiklatcab, dengan menyertakan foto copy ijazah KMD/KML dan Surat Pengajuan diri untuk mengikuti Narakarya I/II (contoh surat Pengajuan Diri terlampir).
- b. Lulusan KMD/KML mendapat pemberitahuan dari Kwartir Cabang (Pusdiklatcab) sebagai peserta Narakarya I/II, yang kemudian akan ditunjuk Pelatih Konsultan Lapangan.
- c. Peserta Narakarya I/II membuat Program Kegiatan Gugusdepan, terdiri atas :
  1. Program Kerja Tahunan Gugusdepan,
  2. Program Semester Satuan Binaan, dan
  3. Rencana Kegiatan Mingguan.
- d. Peserta Narakarya I/II melaksanakan kegiatan sebagaimana rencana atau program yang telah disusun. Dalam pelaksanaan kegiatan ini, Pelatih Konsultan Lapangan melakukan supervisi dan *coaching* (panduan) kepada peserta Narakarya I/II.
- e. Peserta Narakarya I/II membuat Lookbook untuk mencatat semua aktifitas kegiatannya yang berkaitan dengan Pengembangan diri, Bina Satuan dan Bina Masyarakat
- f. Setelah selesai melaksanakan program kegiatan selama 6 bulan, peserta Narakarya I/II Membuat Laporan dan Evaluasi Kegiatan kepada Pelatih Konsultan Lapangan.

## IV. LAPORAN AKHIR NARAKARYA.

Setelah selesai melaksanakan kegiatan dengan supervisi dan *caoaching* (panduan) dari Pelatih Konsultan Lapangan, peserta Narakarya I/II membuat Laporan Kegiatan, dengan susunan laporan sebagai berikut :

**Halaman Judul (contoh terlampir)**

**Halaman Pengesahan (contoh terlampir)**

**Halaman Daftar Isi**

**Halaman Daftar Tabel (jika ada)**

---

**Halaman Daftar Gambar (jika ada)****Bab I.****PENDAHULUAN.**

- A. Latar Belakang (adalah latar belakang disusunnya laporan)
- B. Tujuan (adalah tujuan disusunnya laporan)
- C. Sasaran (adalah target ketercapaian program yang seharusnya bisa diraih)

**Bab II.****ANALISIS KONDISI GUGUSDEPAN.**

Analisis kondisi gugusdepan dilakukan dengan menggunakan pendekatan sistematis analisis yang telah ada dan sering digunakan, seperti :

- Strength, Weakness, Opportunities and Threat (SWOT);
- Analisis Konteks;
- Analisis Manajemen Gugus Kendali Mutu; dll

**Bab III.****LAPORAN HASIL PELAKSANAAN PROGRAM.**

- A. Perencanaan Program.
- B. Pelaksanaan Program.
- C. Ketercapaian Program.
- D. Kesulitan yang dihadapi dan upaya penyelesaiannya.

**Bab IV.****PENUTUP.**

- A. Simpulan
- B. Saran.

Lampiran-lampiran, terdiri atas :

1. Daftar Pustaka  
Susunan daftar pustaka menyesuaikan sistem penulisan baku dalam karya ilmiah atau laporan sejenis.
-

2. Dokumentasi kegiatan, berupa :
    - a. Susunan Program Kegiatan (Prota, Promes, Program Bulanan, Program Mingguan);
    - b. Jadwal pelaksanaan Program Kegiatan;
    - c. Materi pelaksanaan Program Kegiatan;
    - d. Daftar hadir peserta kegiatan;
    - e. Daftar hadir Pembina;
    - f. Catatan khusus Pembina;
    - g. Alat ukur ketercapaian pelaksanaan program (tes dan atau non tes);
    - h. Hasil pengukuran ketercapaian pelaksanaan program;
    - i. Foto-foto kegiatan; dan
    - j. Surat rekomendasi dari Kamabigus atas pelaksanaan program kegiatan
-