

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan merupakan usaha sadar dan juga 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. Pendidikan itu tentu ada jenjang yang terdiri dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan juga Sekolah Menengah Atas (SMA).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 66 tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan pemerintah No. 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. Sekolah Menengah Atas adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs. Pengembangan potensi peserta didik yang harus diasah dan juga dikembangkan. Pengembangan potensi ini dapat dikembangkan melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler dapat mengembangkan minat dan juga bakat siswa serta mampu mengembangkan kemampuan komunikasi dan kerjasama siswa dengan orang lain.

Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler termasuk dalam rencana kerja tahunan satuan pendidikan, dan kegiatan ekstrakurikuler perlu pelaksanaannya setiap semester oleh satuan pendidikan. Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilakukan peserta didik diluar jam belajar yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, kemandirian maupun kepemimpinan peserta didik.

Perkembangan zaman yang sangat pesat ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan juga harus lebih produktif. Selain itu, peserta didik juga harus bisa belajar bertanggung jawab dan memiliki kualitas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara penanaman jiwa kepemimpinan. Banyak cara penanaman jiwa kepemimpinan yang dapat

dilakukan pada peserta didik salah satunya dengan melalui kegiatan ekstrakurikuler Pramuka yang merupakan wadah pembinaan dan juga pengembangan generasi muda melalui berbagai kegiatan yang kreatif dan inovatif dengan menggunakan prinsip teknik dasar kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan, situasi, dan kondisi masyarakat sekarang ini. UU No. 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka menjelaskan dimana Pramuka berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan yaitu membentuk setiap anggota agar memiliki kepribadian yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berjiwa patriotik dan memiliki jiwa pemimpin yang baik.

Pemimpin didalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan juga mempengaruhi para bawahannya. Pemimpin juga merupakan seseorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi dan misi. Pemimpin pasti tidak mudah mengolah anggota terlebih jika ada sebagian anggotanya tidak sependapat. Komitmen anggota dalam sebuah organisasi akan terbentuk apabila pemimpin organisasi tersebut dapat membuat anggotanya nyaman. Penurunan anggota ataupun tidak adanya komitmen dalam diri anggota juga ada hubungannya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin juga tentu harus memiliki ciri khas tersendiri ataupun gaya kepemimpinan yang dapat membuat para anggota menjadi nyaman dan betah didalam organisasi yang dipimpinya.

Apabila anggota organisasi tersebut merasa aman dan nyaman maka ia pun akan tetap berkomitmen untuk berada didalam organisasi ini. Komitmen organisasi merupakan sebuah keterikatan sebagaimana anggota untuk tetap bertahan didalam sebuah organisasi. Hal ini juga dapat dikatakan oleh Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan anggota organisasi terhadap suatu organisasi untuk terus melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi dan juga memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada serta menjadi anggota didalam organisasi tersebut.

Nijhof, dkk (1998) menyatakan ada faktor-faktor organisasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri yaitu faktor gaya kepemimpinan. Menurut faktor ini jelas dikatakan bahwa adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Tidak menutup kemungkinan bahwa banyak sekali anggota yang tidak sejalan dengan pemimpin dalam sebuah organisasi. Banyak anggota yang tidak merasa dihargai bisa dari pendapat, perbuatan, ataupun hal-hal

yang telah anggota kerjakan. Bahkan jika mereka pun sudah berkomitmen untuk tidak keluar dari sebuah organisasi tersebut. Sehingga gaya kepemimpinan dapat membuat anggota menjadi susah berkomitmen.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan ataupun cara seseorang untuk memimpin dan mengayomi anggotanya. Menurut Arifin (2012) juga menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat mendorong ataupun mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama. Seorang pemimpin harus bisa menjadi inspirasi anggotanya. Pemimpin juga mengkomunikasikan segala hal dengan anggotanya serta pemimpin memfokuskan anggotanya agar anggotanya dapat tetap berkomitmen dan juga menjalankan tujuan dari organisasi itu sendiri. Abasilim, dkk (2019) melaporkan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peranan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Tabitha & Harjanti, 2015). Salah satu penelitian yang dilakukan di BEM KM UNMUL oleh Jessica (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap komitmen organisasi anggota di Universitas tersebut.

Organisasi Pramuka merupakan organisasi yang mendidik dan menciptakan sumber daya manusia yang berkarakter. Fenomena ini juga berlaku di SMA Negeri 19 Palembang. Organisasi Pramuka juga harus memiliki seorang pemimpin yang berkarakter, menginspirasi, simulasi intelektual, dan juga memperhatikan anggota. Namun, pemimpin di Pramuka SMA Negeri 19 Palembang ini kurang memberikan inspirasi dan juga kurang berkomunikasi dengan anggotanya. Pemimpin pramuka ini sering mengalihkan pertanyaan anggota kepada rekan temannya dan sulitnya dalam mengajak berdiskusi. Selain itu, pemimpin di Pramuka SMA Negeri 19 Palembang juga kurang memiliki karisma. Hal ini terjadi karena pembawaan pemimpin yang selalu ingin bermain-main dan jarang sekali terlihat serius. Hal ini yang dapat memicu anggota kesulitan untuk berkomunikasi dengan pemimpinnya.

Pada hasil Observasi yang dilakukan organisasi Pramuka ini juga memiliki masalah terlebih tentang komitmen untuk tetap bertahan. Organisasi Pramuka ini peneliti melihat sedikit diantaranya yang memiliki keluhan terhadap pemimpin dimana adanya senioritas dan rasa kurang percaya antara sesama anggota baik yang muda maupun yang tua. Organisasi Pramuka ini terlihat sekali kesenjangan bahkan kurangnya kedekatan antar satu sama lain. Mereka masih mementingkan egonya

masing-masing, dan juga hanya mementingkan dirinya sendiri serta tidak adanya ikut andil partisipasi dalam mengajarkan anggotanya. Organisasi Pramuka ini memiliki anggota yang banyak namun dari hari ke hari anggota nya menjadi sedikit dan juga banyak yang berhenti. Hal ini menjadi pemicu masalah apa yang menjadi penyebab anggota Pramuka yang tidak ingin berkomitmen atau tetap didalam organisasi ini. Bahkan setelah mereka menjalani selama setahun menjadi anggota ketika mereka naik tingkatan masih ada saja anggota yang ingin berhenti dari organisasi ini. Selain itu juga ada anggota yang sempat ingin berhenti dikarenakan kecewa dengan tindakan pemimpin. Ini lah yang menjadi pemicu masalah dalam komitmen anggota Pramuka.

Menurut hasil observasi diatas peneliti melakukan wawancara terhadap anggota pramuka.

Pertama, wawancara pada subjek RS (22 September 2021 di SMA Negeri 19 Palembang, pukul 14.00-14.20 WIB), Hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek RS ini juga menilai bahwa gaya kepemimpinan ketua terdapat masalah dimana sifat dari pemimpin tersebut yang dianggap kurang tegas dan sering menunda waktu dan kurangnya mengayomi anggota sehingga anggota banyak yang berhenti.

Banyak anggota yang malah lah berenti kak. Kemaren junior tuh banyak yang berenti dak lagi latihan. Dak tau ngapo tibo-tibo dio tuh berenti. Kami nih jugo bingung kak, ngapo banyak nian yang berenti tuh. Apo karno dak betah apo cak mano. Kalo denger-denger tuh karno dak biso dikerasi. Tapi cak mano kak kan memang kalo ngehukum tuh lah dari tradisi dulu-dulu cak itu. Asak dak kami hukum mereka nyo nambah lemak bae nah kalo kami hukum mereka dak betah kak.

Mano jugo ketuonyo nih dak tegas jugo kak. Teros asak diajak kompol ketuonyo nih telat kak, galak jugo nunda pekerjaan kak asak disuruh begawe. Dem tuh kurang serius bawaannyo nih. Sikok lagi kak mudah dak kelemahan uongnyo jadi susah kak.

Kedua, wawancara pada subjek A (22 September 2021 di SMA Negeri 19 Palembang, pukul 14.20-14.40 WIB), Hasil wawancara menunjukkan bahwa Subjek A ini merasa bahwa ada kesalahan yang terjadi sehingga banyak anggota yang tidak mau melanjutkan estafet keorganisasian. Ditambah dengan ketua nya yang suka melemparkan pekerjaan pada orang lain sehingga membuat anggota menjadi tidak nyaman.

Iyo kak banyak anggota nih kemaren pas masih awal-awal jadi junior lumayan banyak anggota nyo tapi dak tau ngapo kak tibo-tibo sepi berangsur-angsur mundur. Kalo diajak latihan tuh males kak, banyak nian alesannyo dak pacak lah banyak gawelah. Padahal kak dulu mereka nih rajen-rajen kak latihan.

Nah sudah tuh jugo susah nyo ketuo nih ngatur anggota yang seangkatan kak jadi dak biso marah ketuo nih padahal salah kak angkatan kami nih yang seharusnya ngelatih tuh kan senior. Samo seangkatan beh dak tegas kak apolagi samo angkatan bawah. Nah galak tuh ketuo nih dak tau tempat nak maen bae. Sudah tuh galak ngelempari gawean tulah kak.

Ketiga, wawancara pada subjek VAF (22 September 2021 di SMA Negeri 19 Palembang, pukul 14.41-15.01 WIB), Hasil wawancara menunjukkan bahwa Subjek VAF merasa capek dan kesal melihat ketua memperlakukannya seperti tidak adil. Bahkan subjek juga sempat ingin berhenti namun masih ia tahan. Serta tidak adanya musyawarah dari ketua jika anggota ada masalah.

Kami nih kadangan males kak latihan. Asak latihan iyolah keno marah, dikit-dikit dihukum kak padahal kami nih dak tau salah apo. Inilah kadangan kak kami males latihan. Asak latihan keno marah dak latihan nambah keno marah kak.

Ketuo kami nih jugo cak itu nian kak. Asak nak nanyo bukannya diagoki malah dilempar. Kadangan barang pribadi kami dipinjem kami ngadu ke ketuo malah dak diagokinyo kak kami. Mano dak cape kak kami asak mak ini teros.

Keempat, wawancara pada subjek ADP (22 September 2021 di SMA Negeri 19 Palembang, pukul 15.01-15.21 WIB), Hasil wawancara menunjukkan bahwa Subjek ADP merasakan bahwa banyak sekali anggota yang tua marah-marah dan justru ketua hanya diam padahal subjek merasa bahwa tidak memiliki masalah dengan anggota lainnya. Subjek juga merasa tidak nyaman ketika bertanya dengan ketua tentang pekerjaan dan ketua mengalihkan pada orang lain.

Aku capek kak asak latihan langsung keno oceh. Kadangan kak yeh lah lamo aku nak berenti kak karno dimarahi samo senior tapi itulah kak masehke tulah kak aku nih salah. Laju sungkan kak aku latihan kadangan tuh dak pernah ado benernyo.

Teros asak kami nak betanyo dengan ketuo kami dio nih galak dak jawab kak malah di lemparnya samo kawannyo yang laen

kan kami nih butuh jawaban dari dio kak. Dak pernah jugo kak serius, nak bemaen pulo kak.

Kelima, wawancara pada subjek DOP (22 September 2021 di SMA Negeri 19 Palembang, pukul 15.22-15.42 WIB), Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa Subjek DOP mengalami keluhan terhadap anggota lainnya dan juga ketua yang sedang memimpin sekarang. Bahkan subjek pun merasa capek bahkan ada niat dari subjek yang ingin berhenti berkomitmen.

Ado masalah angkatan jugo kak penyebab ngapo banyak berenti, ado jugo kak senior tuh kapan dijingok sinis nian nak marah terus mano nak nyaman kak kami asak disiniske teros salah dikit langsung dihukum samo senior. Mangkonyo kak kami nih capek asak teros-terosan cak ini. Ini beh aku sempet kak malah nak berenti tapi maseh kutahanke.

Sudah tuh susahnyo ngomong ke ketuo kak, kalo betanyo tuh susah nian kak. Mano pulo kak cak-cak dak tau kak ketuo nih asak lagi ado masalah susah kadangan tuh nak ngomong samo ketuo nih.

Suherman (2019) menyatakan bahwa pemimpin memiliki peranan penting dalam mengarahkan anggotanya. Oleh sebab itu, diperlukan sosok seorang pemimpin untuk dapat mengelola organisasi agar tercapai tujuannya. Seorang pemimpin juga memiliki efek positif dan negatif dalam memimpin anggota. Jika pemimpin dapat mengajak anggotanya dan membuat anggotanya nyaman maka anggota tetap akan bertahan dan berkomitmen sampai masa keanggotaan selesai. Pemimpin yang memiliki efek positif biasanya di senangi oleh anggotanya. Namun, pemimpin yang berdampak negatif akan membuat anggota tidak nyaman dan memilih untuk berhenti. Pemimpin yang semena-mena dan tidak peduli pada anggotanya akan membuat anggota berpikir untuk tidak melanjutkan komitmennya. Hal ini juga terjadi didalam hasil wawancara dimana anggota banyak yang merasa tidak nyaman dengan cara seorang pemimpin yang ada di organisasi ini. Beberapa anggota juga mengatakan bahwa pembawaan dari pemimpin pramuka ini juga terlalu santai dan tidak pernah serius. Inilah yang menjadi pemicu anggota merasa jenuh dan berfikir untuk tidak mau melanjutkan berkomitmen.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan dan perlu dikaji sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Peneliti ingin

mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada anggota pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengkaji dengan judul "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat peneliti rumuskan permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara gaya Kepemimpinan dengan komitmen Organisasi pada Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara gaya Kepemimpinan dengan komitmen Organisasi pada Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan bahwa mendapatkan hasil yang bermanfaat bagi semua orang baik bagi organisasi Pramuka, bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dan bagi diri peneliti sendiri. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam keilmuan psikologi, terkhusus pada bidang psikologi pendidikan. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen pada Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- a. Bagi Peneliti, Penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan, wahana menambah ilmu pengetahuan dan informasi bagi peneliti, dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.

- b. Subjek penelitian (Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang), hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan komitmen anggota untuk bertahan didalam organisasi ini.
- c. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan dengan komitmen. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan organisasi.

1.5. Keaslian Penelitian

Adapun sebagai bahan pertimbangan, penulis juga menemukan beberapa penelitian yang telah lebih dahulu juga mengangkat tema yang mirip dengan tema yang diangkat oleh peneliti. Namun ada beberapa perbedaan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Pertama, dalam penelitian Darmawan dan Putri (2017) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini untuk mengetahui adanya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi berjumlah 214, sampel penelitian ini berjumlah 144 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,713. Skala Kepuasan Kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,814. Skala Komitmen Organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,842. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi, analisis jalur dan sobel test. Hasil uji hipotesis diterima.

Kedua, dalam penelitian Desianty (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS INDONESIA (PERSERO) Semarang. Analisis kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda dengan uji hipotesis yang ditetapkan pada tingkat signfikansi 5 %. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,636X_1 + 0,184X_2$ dari persamaan tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* dan kepemimpinan *transaksional* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen oraganisasi.

Ketiga, dalam penelitian Aviesha (2015) yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik (Kasus Bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang). Responden penelitian ini merupakan semua karyawan bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang yang berjumlah 43 orang, dari hasil keluaran program SPSS di atas didapatkan nilai t hitung sebesar 9,814. Jadi t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu $9,814 > 2,020$. Dengan didapatkannya t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu "Diduga ada hubungan Gaya Kepemimpinan (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang "dapat diterima".

Keempat, dalam penelitian Abasilim, dkk (2019) yang berjudul *Leadership Styles and Employess' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen di Nigeria. Populasi penelitian ini adalah 140 karyawan saat ini di Komisi Layanan Sipil Negara Bagian Lagos Nigeria, sedangkan 97 karyawan dijadikan sampel melalui penggunaan teknik sampling sistematis. Instrumen untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen karyawan ($P = 0.000, p < 0.05$).

Kelima, dalam penelitian Aghashahi, dkk (2013) yang berjudul *The Relationship Between Leadership Style and Organizational Commitment: a Survey in a Malaysian Contact Centre*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi dalam *setting contact center*. Populasi penelitian ini sebanyak 300 orang dan sampel sebanyak 162 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Adapun perbedaan dari penelitian-penelitian diatas dengan penelitian yang akan diteliti bila ditinjau dari judul, jenis penelitian, populasi, sampel, tempat penelitian dan metode penelitian. Judul yang akan diteliti adalah Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk melihat dan mengetahui hubungan dari gaya

kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Adapun variabel *Independent* penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, serta variabel *Dependent* penelitian ini adalah komitmen organisasi. Subjek penelitian ini yaitu anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang yang merupakan siswa dan siswi SMA.