

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah salah satu komponen yang memiliki peranan penting bagi suatu Negara. Pendidikan diperlukan untuk menghasilkan individu yang berkualitas dan merupakan usaha untuk mendapatkan pengetahuan. Menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pendidikan dapat diartikan sebagai 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.

Menurut UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003 Jalur Pendidikan di Indonesia terbagi menjadi 3, yaitu jalur pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Kegiatan Pramuka merupakan salah satu dari bentuk pendidikan nonformal karena merupakan sebuah aktivitas belajar diluar sistem persekolahan. Pramuka dikemas dalam bentuk kegiatan yang menarik, menantang, menyenangkan, sehat, teratur, dan terarah dengan menerapkan prinsip dasar kepramukaan dan metode pendidikan kepramukaan. Walaupun kegiatan pramuka merupakan jenis pendidikan nonformal, tetapi perannya sangat dibutuhkan untuk membentuk karakter peserta didik yang disiplin.

Pramuka merupakan singkatan dari Praja Muda Karana, yang artinya Rakyat Muda Yang Suka Berkarya. Pendidikan Kepramukaan merupakan suatu proses pendidikan dalam bentuk kognitif dan psikomotorik yang menyenangkan bagi anak-anak dan pemuda dibawah tanggung jawab orang dewasa yang dilaksanakan di luar sekolah dan keluarga, oleh karena itu kegiatan pramuka di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka. Kegiatan ini mempunyai peran besar dalam pembentukan kepribadian generasi muda sehingga memiliki pengendalian diri dan kecakapan hidup untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

Gerakan pramuka sebagai organisasi kepanduan yang berkecimpung dalam dunia pendidikan yang bersifat non formal berusaha membantu guru dan masyarakat dalam membangun kesejahteraan bangsa. Dengan adanya kegiatan pramuka diharapkan peserta didik bisa memperoleh manfaat dan bisa menerapkan di dalam perilaku sehari-hari. Kegiatan ekstrakurikuler Pramuka di maksudkan untuk mempersiapkan generasi muda sebagai pemimpin bangsa yang memiliki watak, kepribadian, dan akhlak mulia serta keterampilan hidup prima (Ji-had, 2010). Banyak sekali penelitian yang menjelaskan mengenai manfaat dan dampak positif yang bisa diperoleh dalam kegiatan kepramukaan. Dalam penelitian Laksono dan Widagdo (2018) diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dari ekstrakurikuler pramuka terhadap kedisiplinan dan kemandirian siswa. Hal ini membuktikan bahwa dengan kegiatan yang sudah direncanakan dan dikemas dalam kegiatan pramuka bisa menjadikan peserta didik lebih disiplin dan mandiri.

Pramuka dalam era modern ini sangat penting. Terutama dalam mengembangkan sifat patriotisme dan nasionalisme di kalangan remaja sekarang (Humaida 2019). Dimana di dalam organisasi tersebut bisa menumbuhkan rasa kebersamaan antar anggota. Peran pramuka di masa sekarang juga bisa menyalurkan bakat yang dimiliki oleh para anggotanya. Pramuka juga dapat membentuk karakter pribadi seseorang. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 81 A 2013 menyebutkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler memberikan sumbangan dalam perkembangan peserta didik, melalui partisipasinya dalam kegiatan ekstrakurikuler. Peserta didik dapat belajar dan mengembangkan kemampuan berkomunikasi, bekerjasama dengan orang lain, serta menemukan dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Kegiatan ekstrakurikuler juga memberikan manfaat sosial yang besar.

Menurut Gazali (2019) banyak manfaat dari kegiatan yang dilaksanakan dalam ekstrakurikuler pramuka. Diantaranya, bisa membentuk karakter siswa, membuat siswa menjadi lebih menghargai sesama, melatih mental dan juga moral dari peserta didik. Bisa ditarik kesimpulan bahwa ekstrakurikuler pramuka merupakan suatu kegiatan yang positif. Kegiatan ini sangat berperan penting dalam

membentuk karakter peserta didik yang merupakan calon pemimpin Bangsa Indonesia.

Selama ini, Pramuka merupakan ekstrakurikuler yang wajib diikuti oleh seluruh siswa. Namun peraturan Kemendikbudristek Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kurikulum pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan menengah menjelaskan bahwa Pramuka tidak lagi menjadi ekstrakurikuler yang wajib diikuti. Namun setiap sekolah tetap wajib menjadikan Pramuka sebagai salah satu ekstrakurikuler pilihan. Dalam aturan tersebut, keikutsertaan peserta didik terhadap semua kegiatan ekstrakurikuler termasuk pramuka bersifat sukarela. Aturan ini sekaligus menghapus Permendikbud nomor 63 Tahun 2014 tentang Pendidikan wajib pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Keputusan Kemendikbudristek menghapus Pramuka sebagai ekstrakurikuler wajib disekolah memicu banyak tanggapan dari beberapa pihak. Banyak pihak yang menyayangkan keputusan tersebut karena Pramuka dinilai merupakan kegiatan yang positif. Ketua Komisi X DPR RI Syaiful Huda merupakan salah satu pihak menyayangkan keputusan tersebut. Selama ini, Pramuka telah terbukti memberikan dampak positif bagi upaya pembentukan sikap kemandirian, kebersamaan, cinta alam, kepemimpinan, serta keorganisasian bagi peserta didik. (Kompas.com, 2024)

Didalam dunia pendidikan di Indonesia, terdapat beberapa unsur yang menjalankan roda pendidikan, diantaranya unsur subjek yang dibimbing (peserta didik), interaksi antara peserta didik dan pendidik (interaksi edukatif), ke arah mana bimbingan ditujukan (tujuan pendidikan) dan pengaruh yang diberikan bimbingan (materi didik), cara yang digunakan dalam bimbingan (alat dan metode didik), dan yang tak kalah penting yaitu unsur tenaga pendidik sebagai orang yang membimbing (Tirtarahardja & Sulo, 2005).

Pembina Pramuka adalah anggota dewasa yang memiliki komitmen tinggi terhadap prinsip-prinsip dalam Pendidikan Kepramukaan, secara sukarela bergiat bersama peserta didik, sebagai mitra yang peduli terhadap kebutuhan peserta didik, dengan penuh kesabaran memotivasi, membimbing, membantu serta memfasilitasi

kegiatan pembinaan peserta didik. Pembina Pramuka sekurang-kurang telah mengikuti Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD).

Pembina pramuka merupakan tenaga pendidik Gerakan Pramuka yang bertugas melatih (membina) peserta didik di gugus depan (Polmekbindega No.176 Tahun 2013). Dalam proses pembentukan karakter peserta didik dibutuhkan Pembina yang berkualitas agar apa yang menjadi tujuan pembelajaran bisa berjalan sebagaimana mestinya. Pembina pramuka harus memiliki kompetensi yang berkualitas guna mendidik peserta didik yang berkepribadian luhur, tangguh, dan bisa sigap menghadapi perkembangan zaman. Selain itu, Pembina pramuka harus memiliki sikap positif yang baik dan ditampakkan kepada peserta didik agar dapat ditiru atau dicontoh oleh para peserta didik.

Saat ini Pembina Pramuka yang diambil dari internal sekolah maupun eksternal belum memiliki standar gaji yang pasti. Meskipun hanya sebatas ekstrakurikuler yang hanya dilakukan satu minggu sekali, namun Pramuka memegang peranan yang besar dalam dunia pendidikan. Pendidikan yang hanya mengedepankan kecerdasan intelektual tanpa diimbangi dengan pendidikan karakter tentunya akan menjadi sebuah permasalahan. Saat ini sudah banyak persoalan terkait moral, budi pekerti, watak dan karakter generasi muda.

Pengorbanan Pembina Pramuka yang mengajar selama bertahun-tahun dengan upah yang sangat minim perlu di apresiasi. Kesetiaan dan loyalitas itu tidak dibuat-buat agar terlihat seperti nyata. Loyalitas muncul dari dedikasi yang ditunjukkan melalui perbuatan dan pengabdian mereka terhadap gugus depan dan peserta didik. Hal ini sejalan dengan Trianasari (2005) bahwa untuk mempertahankan efektivitas dan produktivitas dari sebuah organisasi maka diperlukan SDM yang berdedikasi, berkomitmen, taat terhadap peraturan, memiliki rasa tanggung jawab dan kemauan bekerja sama serta suka terhadap pekerjaannya, yang juga disebut sebagai loyalitas.

Selain itu loyalitas pada Pembina Pramuka dibutuhkan agar apa yang akan disampaikan ke peserta didik bisa optimal. Sehingga tujuan yang diharapkan juga bisa berjalan dengan semestinya. Karena hal tersebut juga sebagai penentu

keberhasilan Pembina Pramuka dalam mengelola dan membina peserta didik untuk mencintai Pramuka sebagai kegiatan pembentuk karakter kedisiplinan.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas sering dipahami sebagai kesetiaan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Poerwadarminta (dalam Hamzah, 2013), menjelaskan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas yang dimaksud disini selain terhadap gugus depan juga terhadap komitmen Pembina pramuka untuk menjadikan peserta didik sebagai generasi yang unggul dan berbudi luhur. Kesetiaan ini harus selalu dipupuk dan dikembangkan agar tercapainya tujuan dan harapan yang diinginkan.

Menurut Reichheld (dalam Widayati, 2020) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Pembina pramuka dituntut untuk selalu berkreaitivitas dan berkarya sebagai mana dari kata “Pramuka” itu sendiri yang artinya Praja Muda Karana, yaitu rakyat dan kaum muda yang suka berkarya. Semangat kreatif untuk mencapai keberhasilan dan menciptakan karya-karya dan produk baru, inovatif, serta bermanfaat dalam mengatasi persoalan-persoalan yang ada dalam setiap langkah kehidupan memerlukan usaha keras dan waktu yang tidak sedikit.

Sters dan Porter (dalam Yulianto dan martina 2018), menjelaskan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu: 1) karakteristik pribadi yang meliputi usia, motivasi, jenis kelamin, dan masa kerja, 2) karekteristik pekerjaan, 3) karakteristik desain organisasi, 4) pengalaman kerja.

Sedangkan menurut Jusuf (2010), Loyalitas dapat timbul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, 1) faktor rasional yang menyangkut

hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti kompensasi, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan, 2) faktor emosional yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti lingkungan kerja, gaya seorang pemimpin, budaya kerja, dan penghargaan dalam bekerja, dan 3) faktor kepribadian yang menyangkut sifat, karakter, dan motivasi. Dan salah satu faktor yang mendasar pada loyalitas adalah motivasi (Mehta, 2010). Menurut Rikasari (2021) pemberian motivasi dengan tepat akan mendorong seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik, dan akan menimbulkan loyalitas kerja.

Menurut Moorhead & Graffin (dalam Nuraini, 2021), motivasi adalah serangkaian dorongan yang berasal dari dalam diri suatu individu dan mengakibatkan berperilaku tertentu. Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan 2006). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Apabila Pembina Pramuka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka tugas dan kewajibannya akan bisa dilakukan dengan baik. Dengan begitu, tujuan yang diharapkan juga pasti akan tercapai.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian yang sejalan dengan motivasi kerja dilakukan oleh Kartini dan Kristiawan (2019) dengan judul “pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Muara Sugihan. Dengan motivasi kerja yang baik, menyebabkan guru memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap suatu masalah.

Sedangkan penelitian yang sejalan dengan Loyalitas dilakukan oleh Fauzan (2017) dengan judul “Membangun Loyalitas tenaga Pendidik”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa untuk membangun loyalitas tenaga pendidik adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dengan loyalitas yang tinggi dari orang-orang yang terlibat dalam lembaganya, maka akan memudahkan proses pencapaian tujuan pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik berhubunga dengan beberapa kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme orang-orang yang berada dalam lembaga pendidikan agardapat berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan motivasi dan loyalitas dilakukan oleh Nuraini (2018) dengan judul “Faktor-faktor Motivasional dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Anggota OSIS. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap loyalitas anggota OSIS di SMA Negeri Se-Kota Malang. Dapat diartikan bahwa meningkatnya motivasi dapat meningkatkan perilaku loyalitas pada anggota OSIS.

Motivasi kerja pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, guru yang mempunyai motivasi kerja akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas dengan subjek dan permasalahan yang berbeda, yaitu pada Pembina pramuka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas pada pembina pramuka.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pada Pembina pramuka.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangsih pemikiran dalam mengkaji permasalahan sosial melalui penerapan ilmu psikologi sosial dan psikologi pendidikan. Selain itu, hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan acuan serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan psikologi sosial maupun psikologi pendidikan yang membahas mengenai motivasi kerja dan loyalitas pada Pembina pramuka.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan loyalitas yang dimiliki oleh Pembina pramuka, sehingga mereka dapat meningkatkan dan mempertahankan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi dan menyelesaikan segala tantangan serta hambatan yang di hadapi agar tercapainya tujuan pembelajaran yang baik dan efisien.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi, saran, serta masukan kepada instansi yang terkait untuk mempertimbangkan manfaat dari kegiatan ekstrakurikuler pramuka dalam kontribusinya untuk membentuk karakter kedisiplinan peserta didik. Diharapkan pihak sekolah lebih menyadari dan juga memprioritaskan hal ini sama seperti pendidikan akademik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas variabel sejenis yaitu motivasi kerja dan loyalitas, dan juga subjek penelitian yaitu Pembina pramuka. Selain

itu, penelitian ini juga diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang relevan.

