

MAKALAH

GUGUS DEPAN PRAMUKA PERGURUAN TINGGI SEBAGAI WADAH
PERSEMAIAN PEMBINA

OLEH :

Drs. Damrah MPd.

Dosen FPOK IKIP Padang

MILIK PERPUSTAKAAN	IKIP PADANG
DITERIMA TGL. :	04 MAR 1997
SUMBER / MASA :	K
KOLEKSI :	KI
NO. INVENTARIS :	58/K/97-G2/2
KLASIFIKASI :	378.197 DAM 1

Di sampaikan Dalam Seminar Sehari Pramuka Gugus Depan
0101-0102 Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Padang

Tanggal 6 Mei 1995

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

MAKALAH

GUDEP PRAMUKA PERGURUAN TINGGI SEBAGAI WADAH PERSEMAIAN PEMBINA

Oleh Drs. Damrah MPd.

Dosen FPOK IKIP Padang

=====

A. PENDAHULUAN

Generasi muda merupakan tulang punggung bangsa dan negara kita. Untuk itu perlulah saat ini mempersiapkan generasi muda agar dapat menjadi kader pimpinan bangsa yang berjiwa Pancasila, disiplin, peka, mandiri, beretos kerja, tangguh dan memiliki idealisme yang kuat, berwawasan kebangsaan yang luas, mampu mengatasi tantangan baik masa kini maupun masa yang akan datang (GBHN : 1993 :292).

Seiring dengan itu gerakan pramuka sebagai lembaga pendidikan sekaligus sebagai wadah generasi muda, berkewajiban membentuk kader pembangunan, yang sanggup dan mampu melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik pembangunan masyarakat, bangsa maupun pembangunan negara sesuai dengan tujuan gerakan pramuka yang tercantum dalam Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka.

Gerakan pramuka dalam menunjang kedua hal tersebut diatas, mengusahakan pembinaan anggotanya, agar dapat menjadi kader pimpinan gerakan pramuka, maupun kader pimpinan bangsa dan negara mulai dari siaga, penggalang, penegak sampai ke pandega.

Gugus depan yang berpangkalan di kampus perguruan tinggi (pandega) merupakan sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi dan merupakan pula potensi yang tinggi untuk pembentuk tenaga kader pimpinan, baik pimpinan gerakan pramuka/pem-

bina maupun pimpinan masyarakat, bangsa dan negara.

Oleh karena itu, pembinaan pramuka pandega yang ada di perguruan tinggi perlu digarap dengan sebaik-baiknya, agar dapat dijadikan sebagai wadah persemaian pembina untuk masa datang. Untuk menggarap hal ini banyak faktor yang harus diperhatikan, antara lain adalah pola pembinaan pandega harus diarahkan, sehingga para pandega mendapat manfaat yang maksimal dalam pengembangan ilmunya. Kebanyakan kegiatan yang dilaksanakannya hanya menggunakan metode pembinaan, seperti yang dilakukan pada golongan sebelumnya (penggalang/penegak). Hal ini jelas akan menimbulkan kejenuhan dan akhirnya dapat menyebabkan keaktifan mahasiswa berkurang dan sekaligus racana pandega yang diharapkan dapat menjadi wadah persemaian pembina tidak dapat berkembang dengan baik. Untuk itu sangatlah wajar bila out-put yang dihasilkan belum mampu berperan di dalam proses pembinaan di masyarakat. Oleh sebab itu perlu dipertanyakan pola pembinaan yang bagaimanakah yang akan dilaksanakan bagi gudep pramuka perguruan tinggi, agar dapat dijadikan sebagai wadah persemaian pembina ?.

Di samping itu faktor lain, yaitu strategi perlu diperhatikan dalam mengembangkan organisasi gudep perguruan tinggi. Selama ini masih terlihat pengorganisasian gudep pramuka perguruan tinggi belum memberikan peluang bagi pengembangan organisasi, yang pada akhirnya menyebabkan kurang efektifnya pembinaan bagi anggotanya. Ketidak efektifan inilah akan dapat mengganggu tujuan gerakan pramuka. Karena itu perlu dipertanyakan strategi pengembangan yang bagaimanakah agar organisasi gudep pramuka perguruan tinggi dapat dijadikan sebagai wadah

persemaian pembina ?.

Kedua permasalahan inilah menjadi fokus penulis dan perlu mendapat perhatian dari semua unsur terkait, terutama dalam rangka menjadikan gugus depan yang berpangkalan di perguruan tinggi sebagai wadah persemaian pembina yang berkualitas.

C. PEMBAHASAN

1. Sistem Pembinaan Gudep Pramuka Perguruan Tinggi

Dalam ulasan terdahulu sudah dijelaskan bahwa Gudep Gerakan pramuka perguruan tinggi merupakan suatu organisasi kepramukaan yang menghimpun dan membina para pemuda yang berusia 21 sampai 25 tahun atau dengan istilah lain dikenal dengan sebutan "Pandega".

Pramuka pandega ini disiapkan untuk menjadi tenaga kader pemimpin, yang dapat me-mandegani (dengan istilah lain memimpin membina dan mengelola) berbagai kegiatan pembangunan. Pandega merupakan gugusan yang paling depan dan ujung tombak dalam melawan kebodohan, kemiskinan dan keterbelakangan. Sebagai gugus depan pramuka yang berpangkalan di perguruan tinggi, pandega harus diarahkan untuk menghasilkan dan membentuk tenaga kader pembina yang mampu berpikir dan bekerja dengan landasan ilmu yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, dan inilah yang membedakan sebenarnya dengan satuan ambalan penegak.

Semua kegiatan ini ditujukan dalam rangka mencapai tujuan gerakan pramuka, yaitu mendidik dan membina anak-anak dan pemuda Indonesia agar mereka menjadi:

1. Manusia berkepribadian, berwatak dan berbudi luhur yang:
 - a. Tinggi, mental, moral, budi pekerti dan kuat keyakinan beragamanya;
 - b. tinggi kecerdasan dan keterampilannya;
 - c. kuat dan sehat jasmaninya.
2. Warga negara Republik Indonesia yang berjiwa Pancasila, setia dan patuh kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta menjadi anggota masyarakat yang baik dan berguna, yang

dapat membangun dirinya sendiri serta mampu menyelenggarakan pembangunan bangsa dan negara (AD/ART Gerakan Pramuka, 1988).

Dengan penjelasan di atas, salah satu jalan yang ditempuh adalah memantapkan fungsi dan tujuan golongan kependegaan yang diarahkan untuk mengisi kekosongan jumlah pembina yang sekarang masih dirasakan sangat dibutuhkan. Terlebih-lebih Rencana Pandega yang berpangkalan di Perguruan Tinggi akan menjadi sumber terpercaya calon pembina yang baik, karena mereka berasal dari apa yang disebut dengan masyarakat ilmiah. Pembina-pembina yang juga sarjana diharapkan akan lebih berbobot dari pada pembina yang bukan berasal dari kampus Perguruan Tinggi. Rencana ini akan menjadi wadah pemersemaian bibit unggul calon pembina pramuka di masa datang.

Dengan pemantapan fungsi dan tujuan ini, golongan kependegaan menempatkan posisi yang unik dan strategis dalam membentuk pembina yang berkualitas. Wadah kependegaan seolah-olah menjadi kawah kader-kader pembina atau Kursus pembina yang berjangka panjang. Isi latihan dan gerakannya lebih ditujukan untuk menyiapkan calon pembina yang tangguh dan terlatih, mulai dari kerja latihan praktek di satuan-satuan, kemudian magang, dalam rangka pengerahan tenaga bantuan pembina yang diorganisasi oleh Kwartir Pramuka, sampai akhirnya ditempatkan sebagai pembina atau pembantu pembina. Untuk mencapai kearah itu para pendega akan mendapatkan latihan kursus Instruktur muda (siaga, penggalang ataupun penegak), latihan calon pembina, kursus orientasi lengkap dan kursus mahir dasar.

Pemantapan fungsi dan tujuan kepandegaan tetap tidak menghalangi keaktifan mereka untuk bergerak dalam keanggotaan satuan-satuan karya yang mereka minati.

Di samping itu bagi satuan yang berpangkalan di kampus masih harus diprogramkan dengan kegiatan Tri Darma Perguruan Tinggi, seperti pertemuan ilmiah, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Secara praktis kegiatan pandega, juga dapat meliputi segala kegiatan kepramukaan, segala kegiatan kehidupan manusia, dan segala segi kehidupan bangsa dan negara, antara lain:

- 1). Para pramuka pandega di ajak berperan serta dalam kegiatan pramuka, baik dibidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, pengawasan penelitian, penyusunan laporan, dan penilaian, sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam gerakan pramuka.
- 2). Para pandega diajak membina dirinya disegala bidang dan segi kehidupan manusia, mulai dari segi mental, moral, spritual, fisik sampai ke kesejahteraannya.
- 3) Para pandega dipersiapkan untuk dapat berperan serta dalam segala segi kehidupan bangsa dan negara, yang meliputi bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan.

Semua ini tentu dibatasi dalam ruang lingkup pendidikan, sesuai dengan tugas dan fungsi gerakan pramuka sebagai lembaga pendidikan non formal.

JENIS-JENIS KEGIATAN PANDEGA

Berdasarkan penjelasan di atas, kegiatan pramuka pandega dapat dikelompokkan pada tiga jenis.

1. Bina Diri

Pandega sebagai peserta didik yang sudah dianggap cukup dewasa, mempunyai kewajiban membina dirinya sendiri, di bawah tanggung jawab pembina. Kegiatan bina diri ini meliputi pembinaan jasmani dan rohaninya, yang meliputi segala segi kehidupan manusia yang telah disebutkan di atas. Kegiatan ini sangat penting dilakukan untuk memperoleh kepercayaan pada diri sendiri, dapat mandiri, dan mampu menguasai dan memimpin dirinya sendiri, sebelum yang bersangkutan terjun ke masyarakat (Ka Kwarnas, 1988).

Untuk itu kegiatan ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a. Dilakukan secara perorangan maupun secara kelompok. Secara perorangan, dapat dilakukan seperti latihan membina satuan, belajar secara teratur, berlatih dalam suatu cabang olahraga tertentu secara kontinu, mengatur makanan dan kesehatan badan, menabung dsb.

Dalam bentuk kelompok antara lain dengan cara berdiskusi, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi seperti koperasi, organisasi olahraga atau kesenian dsb.

b. Melalui pendidikan di dalam gerakan pramuka, seperti:

- (1) pencapaian SKU dan SKK atau syarat pramuka garuda.
- (2) mengikuti berbagai kegiatan gugus depan atau SAKA.
- (3) mengikuti bentuk-bentuk pendidikan/latihan, seperti

Dianpingsat pandega, latihan pengembangan kepemimpinan pandega, kursus pengelola Dewan Racana, Kursus Pramuka Mahir, Kursus Instruktur, Kursus Kader Koperasi, Kursus Pamong Saka, Kursus Teknologi Pedesaan dll.

- c. Mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh ranting, cabang, daerah, nasional ataupun internasional, seperti LT, Jambore, Raimuna dll.
- d. Mengikuti kegiatan pendidikan diluar gerakan pramuka, seperti kursus kejuruan atau keterampilan, seminar, penerangan, lokakarya dan membaca majalah, surat kabar dan kegiatan-kegiatan lainnya.

2. Bina Satuan Pramuka

Pramuka pandega dalam membina dirinya, dapat pula melakukan kegiatan atau membaktikan dirinya dalam satuan pramuka, antara lain :

- a. Sebagai pengurus dewan kerja di pandega, kwartir atau di satuan karya.
- b. Menjadi instruktur yang berkaitan dengan SKU dan SKK.
- c. Menjadi tim penguji SKK di satuan pramuka.
- d. Melatih kecakapan teknis melalui satuan karya, seperti dalam Saka Kencana, dirgantara, bhayangkara, taruma bumi, dll.
- e. Melaksanakan misi kebersihan lingkungan, mesjid dan perkantoran.
- f. Melaksanakan dan membantu keamanan kampus.
- g. Ikut serta dalam hari-hari besar nasional.

- h. Ikut serta dalam kegiatan olahraga dan kesenian, baik yang diadakan di lingkungan kampus, maupun di tempat lain.
- i. Menjadi pembantu pembina di satuan pramuka siaga, penggalang, dan penegak, atau menjadi pamong saka.
- j. Dan kegiatan-kegiatan lain yang dapat membina satuan pramuka.

3. Bina Masyarakat

Bina masyarakat merupakan salah satu unsur yang sangat terkait dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kegiatan ini berujuan untuk memberikan kesempatan pada pandega melatih dirinya menjadi pemimpin masyarakat (Ka Kwarnas, 1988).

Dilihat dari golongannya, kegiatan bina masyarakat ini lebih banyak difokuskan pada:

- a. Tenaga peneliti untuk berbagai bidang dan segi kehidupan masyarakat, seperti meneliti tentang bagaimana pembinaan pramuka di suatu sekolah/masyarakat, meneliti gizi makanan, mencari sumber air bersih, meneliti tentang pertanian, meneliti tentang penggunaan IDT di suatu daerah dsb.
- b. Tenaga penyuluh masyarakat di berbagai bidang, seperti penyuluh kesehatan, pertanian, keluarga berencana, agama, olahraga dsb.
- c. Tenaga pelopor, yang memelopori berbagai kegiatan di lingkungannya, seperti kegiatan olahraga, pramuka, ke-

senian, agama, kebersihan dan keamanan.

- e. Tenaga kader pemimpin di masyarakat, seperti menjadi pengurus organisasi pemuda (karang teruna), pengurus olahraga, pengurus senat mahasiswa dsb, dengan arti kader pemimpin bukan hanya bernaung di bawah panji pramuka saja, tetapi juga dalam bidang-bidang lain. Oleh karena itu dalam membina kepemimpinan kepada pandega hendaknya diusahakan pembina jangan mengambil alih tanggung jawab pandega, berikan kesempatan kepada mereka untuk memimpin.
- f. Tenaga pelaksana sesuai dengan bidang masing-masing, seperti kegiatan penghijauan, kegiatan bakti masyarakat, keamanan kampung dsb.

Semua jenis kegiatan ini pada prinsipnya diprakarsai oleh pandega sendiri, baik secara perorangan, maupun dalam bentuk kelompok-kelompok kecil. Pembina pandega hanya menjadi pemberi restu, petunjuk, pengarahan dan nasihat, dengan istilah lain sebagai konsultan (KMD, 1983).

Dari kegiatan yang cukup banyak tersebut belum dapat menjamin terbentuknya pandega sesuai dengan harapan. Untuk itu ada tiga hal yang perlu diperhatikan bagi pembina:

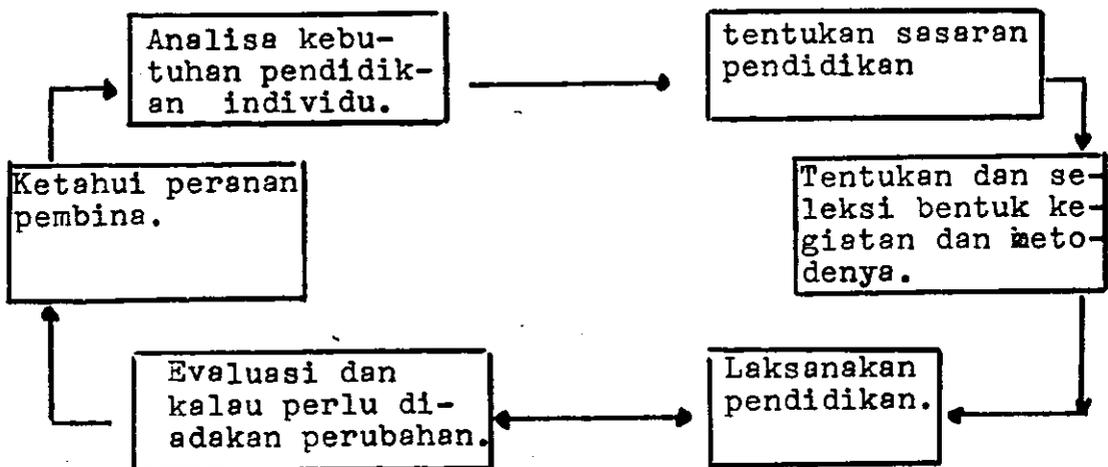
1. Adanya rencana latihan yang terarah, yang disesuaikan berdasarkan pengamatan.
2. Dapatkah latihan tersebut diserap oleh pandega?
3. Adanya pembina yang cukup cakap, berperan dalam melaksanakan program latihan yang telah disusun dengan tertib (Kwarnas, 1988)

Penyerapan bahan latihan oleh pandega dapat dilakukan apabila penyampaian materi tersebut dapat dirasakan manfaat yang maksimal bagi pandega, bukan beban yang dipaksakan harus diterima.

Untuk itu perlu diadakan evaluasi dari pelaksanaan tersebut dengan beberapa pembina serta membicarakannya dan membuat program latihan sesuai dengan perkembangan pandega. Pembina harus mengutamakan usahanya pada hal-hal yang menguntungkan pandega. Perlu diingat sikap pribadi pembina pramuka akan berpengaruh pada pribadi pandega, satuan, orang lain serta dirinya sendiri dalam menerima peran kepemimpinan dan tanggung jawabnya.

Andaikata pembina pandega yakin bahwa kegiatan yang diberikannya kurang memadai dalam beberapa hal, maka ia harus pergi ke andalan urusan latihan untuk memperoleh petunjuk. Kerja sama yang semacam inilah yang akan meningkatkan keefektifan kegiatan.

Oleh sebab itu pendekatan sistematis yang memungkinkan pembina dapat mengembangkan kegiatan tersebut, dapat dilakukan dengan skema berikut:



Di samping itu kebutuhan pendidikan pembina, harus menjadi perhatian, terutama bagi pembina sendiri, antara lain adalah pengertian pokok kepramukaan, kecakapan bergaul, Teknik kepramukaan, kemampuan menyusun perencanaan, dan kemampuan melaksanakan kegiatan.

Kelima hal tersebut dapat dilakukan dengan melatih diri secara terus menerus, melalui pendidikan informal, mengembangkan bakat/minat, belajar dan mengikuti kursus/latihan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 1.

3. Pengembangan Organisasi Gudep Pramuka Perguruan Tinggi

Sebagai suatu organisasi, gudep pramuka perguruan tinggi biasanya dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan perubahan, baik perubahan yang terjadi karena dorongan dari dalam maupun dorongan dari luar. Dorongan dari dalam terjadi karena tuntutan perubahan sistem nilai dan norma yang terdapat dalam gudep, sedangkan dorongan dari luar dapat terjadi karena interaksi gudep itu sendiri dengan lingkungannya.

Dengan kata lain perubahan selalu terjadi dalam setiap organisasi yang dinamis. Hal ini sesuai dengan penekanan yang dikemukakan oleh Baden Pawel, seperti dikutip dalam Kwarnas (1988) bahwa organisasi pramuka itu merupakan suatu gerakan, bukan hanya sekedar organisasi saja. Oleh karena itu Presiden Soekarno pada waktu pembukaan Muker Anpuda II di Jakarta tanggal 7 Agustus 1963 pernah menegaskan bahwa kedudukan gerakan pramuka adalah alat yang penting dari perjuangan bangsa Indonesia, untuk merubah keadaan lama kepada keadaan yang baru. (Kwarnas, 1988).

Dalam proses pengembangan ini, pada umumnya harus didasarkan pada beberapa asumsi:

- a. Unit dasar perubahan adalah kelompok bukan individu.
- b. Tujuan perubahan yang relevan mestilah ditunjuk untuk mengurangi persaingan dan pengembangan kelompok yang mempunyai suasana kerjasama yang lebih besar.
- c. Pengambilan keputusan dalam organisasi yang sehat dilakukan di mana sumber informasi berada dan tidak didasarkan pada peranan dan atau hirarki tertentu.
- d. Kontrol tidak merupakan strategi pengelolaan, melainkan hanya berfungsi sebagai tindakan pencegahan dan,
- e. Tiap anggota harus mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan (Suriasumantri, 1975).

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa pengembangan gudep pramuka perguruan tinggi sebagai suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan penyempurnaan gudep secara keseluruhan. Pencapaian tujuan ini dapat dilakukan dengan beberapa cara:

- a. Meningkatkan keharmonisan hubungan kerja antara pembina/dewan racana dengan anggotanya.
- b. Meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah secara terbuka.
- c. Meningkatkan keterbukaan dalam berkomunikasi.
- d. Meningkatkan semangat kerja para anggota organisasi dan juga kemampuan mengendalikan diri.

STRATEGI PENGEMBANGANNYA

Untuk meningkatkan efektivitas gudep pramuka perguruan tinggi secara keseluruhan dapat dilakukan dengan cara:

1. Latihan laboratorium (Sensitivitas Training)

Strategi ini dapat membantu para pembina atau dewan rencana untuk berhubungan secara lebih baik dan edukatif dengan anggotanya, serta dapat meningkatkan persepsi dan kesadaran anggota untuk ikut berpartisipasi dalam pengembangan gudep perguruan tinggi. Dan juga dapat memberikan cerminan terhadap pembina atau dewan rencana tentang keadaan dirinya dalam membina gudep, apakah dirinya merupakan profil yang simpati, atau profil yang memotivasi dan disegani oleh para anggota atau merupakan idola bagi anggotanya.

Peran laboratorium memang kadang-kadang dapat merupakan hal yang kontroversial, sebab ada beberapa yang mengatakan bahwa keefektifan laboratorium dalam praktek sehari-hari masih dipertanyakan, tetapi ada ahli yang lain mengatakan bahwa peran laboratorium dalam praktek sehari-hari tidak lagi perlu dipertanyakan.

Latihan laboratorium tidak selalu berupa latihan-latihan di dalam laboratorium yang penuh dengan tabung-tabung reaksi, tetapi cukup dengan suatu perencanaan dan kesepakatan bersama, bahwa akan diadakan penilaian antar pribadi dengan cara tertentu, misalnya menilai pradana, maka pradana tidak ikut menilai, agar penilaian dapat obyektif. Kesepakatan hasil penilaian tersebut harus diterima oleh ketua

atau pradana atau orang lain yang dinilai. Untuk kesempatan yang lain dinilai pula anggota yang lain dengan cara yang sama. Begitu seterusnya, sehingga semua anggota menerima umpan balik hasil penilaian tentang dirinya. Namun yang perlu diingat bahwa latihan ini harus disesuaikan dan dilaksanakan dengan menggunakan sistim Among dan atas dasar prinsip dasar metodik pendidikan kepramukaan.

2. Pengembangan kelompok

Melihat kemajuan pembangunan yang begitu pesat, maka salah satu misi dari keberadaan gudep pramuka perguruan saat ini adalah melahirkan pembina-pembina yang terampil, cerdas dan sehat, sesuai dengan tujuan gerakan pramuka yang kita harapkan. Untuk itu diusahakan agar gudep pramuka perguruan tinggi selalu mengefektifkan kegiatan sesuai dengan peran masing-masing, dalam bentuk saling mendukung dan saling bekerja sama dalam mengembangkan rasa percaya diri, rasa berkewajiban, tanggung jawab, disiplin anggota (KMD, 1983). Kelompok yang dimaksud dalam hal ini adalah bidang-bidang yang telah terbentuk dalam kepengurusan gudep pramuka perguruan tinggi.

Usaha pengembangan ini didasarkan pada dua kegiatan:

- a. Setiap anggota kelompok harus dapat mengkoordinasikan dan menggabungkan kegiatan/usahanya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

b. Hendaknya hasil usaha tersebut berlaku secara universal.

Kedua hal di atas dapat dilakukan dengan dua pendekatan

- a. Pendekatan yang menekankan pada proses, seperti pengembangan hubungan kerja dalam kelompok atau pengembangan kemampuan kelompok dalam memecahkan masalah.
- b. Pendekatan yang menekankan pada pembagian tugas-tugas, sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah dibuat, misalnya petugas untuk mencari dana, petugas bidang perlengkapan, kegiatan dsb.

Oleh karena itu peranan pembina yang arif dan bijaksana sangat diharapkan, yaitu pembina yang menerapkan azas kepemimpinan yang dikemukakan Ki Hadjar Dewantara, yaitu :

1. Ing ngarsa Sung Tulada artinya pembina harus dapat berdiri di depan untuk memberikan teladan kepada yang dipimpin.
2. Ing madya mangun karsa artinya pembina harus dapat berdiri ditengah untuk mengerjakan segala potensi yang ada dari anggotanya.
3. Tut wuri Handayani artinya pembina harus dapat berdiri di belakang untuk mendorong dan mengawasi yang dipimpinnya kepada tujuan yang dikehendaki.

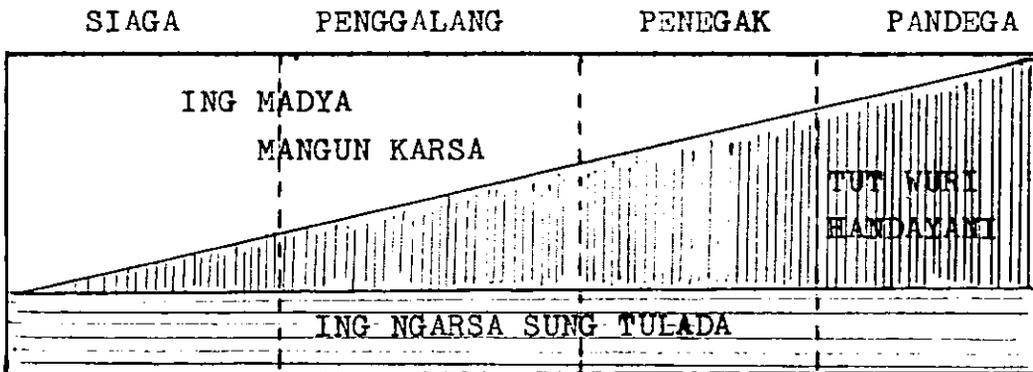
Jika kita bandingkan dengan golongan yang di bawahnya akan terlihat seperti diagram atau Gambar 4 halaman 19

Atas diagram tersebut, maka seharusnya dalam golongan pandega, pembina harus merupakan pendorong dan bila perlu memberi daya kreasi secara tidak langsung, dengan memberikan gambaran berbagai kemungkinan yang mendorong para pan-^{daga}

58/K/97-G2(2)

270-107
17 AM
92

untuk menentukan pilihannya.



Gambar 4. Peranan pembina dalam pembinaan pramuka

Sumber : Kursus Mahir Dasar, PN. Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, Jakarta, 1983 h. 85.

3. Perbaiki hubungan antar anggota atau kelompok.

Dalam suatu gudep sering terjadi perpecahan antar anggota atau kelompok yang ada dalam gudep tersebut. Misalnya persaingan dalam penggunaan dana, perbedaan pendapat antara satu dengan yang lain, kehilangan dsb. Pertentangan semacam itu akan dapat menyulut api konflik di dalam tubuh gudep terutama di dalam gudep yang berpangkalan di perguruan tinggi.

Hubungan yang kurang sehat diantara kelompok atau anggota harus segera diperbaiki dengan cara melatih anggota untuk mempraktekkan semua sifat yang bersumber pada pancasila seperti, latihan kerja sama, musyawarah atau latihan dalam laboratorium. Latihan kerja sama menurut Baden Pawel merupakan suatu jalan yang sangat efektif dalam mencapai keberhasilan (Kwarnas, 1988).

Seiring dengan itu di dalam teori organisasi modern memandang bahwa konflik dalam batas-batas tertentu merupakan sesuatu yang dapat diterima dan bahkan berguna dalam membentuk kedewasaan pribadi pada setiap anggotanya.

4. Kegiatan Pendidikan

Kegiatan pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan bagi anggota yang diharapkan akan banyak memberi sumbangan pada tercapainya tujuan. Seperti mengirimkan anggota untuk mengikuti penataran, seminar, kursus-kursus tertentu yang berkaitan dengan kelancaran organisasi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan setiap anggota.

5. Perencanaan dan Penetapan tujuan

Drucker seperti dikutip dalam Presthus (1985) menekankan bahwa komitmen pribadi terhadap tujuan suatu organisasi yang diputuskan bersama akan dapat mengembangkan kontrol dan motivasi pribadi, dengan demikian anggota secara sukarela akan bekerja bersama-sama, karena tugas itu sesuai dengan kehendak pribadinya.

Untuk itu penyusunan rencana kerja dan penetapan tujuan perlu melibatkan para anggota, sehingga anggota akan merasa terikat dengan apa yang mereka bantu dalam menciptakannya.

Sebagai contoh pada pengurusan dewan racana, semua pengurus mengadakan pertemuan untuk menyusun program kerja. Program dari masing-masing bidang dikemukakan untuk mendapat tanggapan dan masukan dari bidang lain. Setelah program tersebut disempurnakan kemudian diputuskan bersama untuk dilaksanakan secara bersama.

Alternatif pengembangan organisasi di atas dapat dilaksanakan dalam rangka memantapkan proses pembinaan gudep pramuka perguruan tinggi, sehingga dengan pemantapan ini gudep pramuka perguruan tinggi akan dapat dijadikan wadah persemaian pembina yang berkualitas.

C PENUTUP

Dari uraian tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gudep pramuka yang berpangkalan di perguruan tinggi (pandega) merupakan sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi dan juga sangat berpotensi untuk pembentukan tenaga kader pimpinan, baik pimpinan dalam gudep (seperti pembina), maupun pimpinan di masyarakat, bangsa dan negara.
2. Untuk meningkatkan sumber daya manusia ini, pandega dituntut untuk bertindak sebagai pelaksana dan pengamal tri darma perguruan tinggi, tri satya dan dasa darma.
3. Pembinaan terhadap pola pembinaan pandega dan diiringi dengan pengembangan organisasi yang mapat dan terarah akan dapat menambahkan benih-benih pembina baik secara kuantitas maupun kualitas.
4. Pola pembinaan pramuka pandega diarahkan untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab, baik terhadap dirinya, keluarga, masyarakat, bangsa, negara dan Agamanya, yang dilaksanakan atas dasar PDMPK dan sistim among, (seperti pada lampiran 2).
5. Pengembangan organisasi gudep pramuka perguruan tinggi sangat penting dilakukan dalam rangka peningkatan efektivitas dan penyempurnaan gudep secara keseluruhan, sehingga benih yang ditanamkan akan dapat menumbuhkan hasil yang lebih banyak dan berkualitas.

6. Benih-benih yang ditanam perlu diorganisir dengan baik antara lain dengan cara: meningkatkan keharmonisan hubungan kerja, meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah, meningkatkan keterbukaan dalam berkomunikasi, dan meningkatkan semangat kerja dan pengendalian diri. Di samping itu beberapa strategi lain yang memungkinkan adalah dengan latihan laboratorium, pengembangan kelompok, perbaikan hubungan sesama kelompok, latihan/pendidikan dan perencanaan dan pemantapan tujuan.

D. PERPUSTAKAAN

Kwarnas (1988). Bahan pokok KPL, Pn. Kwarnas gerakan pramuka, Jakarta.

Kwarnas (1983). Kursus pembina mahir tingkat dasar, Pn. Kwarnas gerakan pramukan, Jakarta.

Ka Kwarnas (1988). Pembinaan pramuka pandega di gugus yang berpangkalan di kampus perguruan tinggi, IKIP Jakarta.

(1975)
Suryasumantri, Jujun S, Organisation development; A Strategy of change, office of educational and cultural research and development (BP 3 K), Ministry of education and culture, Jakarta.

Presthus, Robert V. (1985). Toward a theory of organization behavior, Administrative science quarterly, Vol. 13.

Damrah, (1990). Kepramukaan, FPOK IKIP Padang.

Sorparman (tanpa tahun). Pedoman kepramukaan, Pn. Kwarnas, Jakarta.

GBHN, (1993), Bahan penataran dan bahan referensi, Ditjen dikti, Jakarta.

MILIK UPB. PUSKAS. AN
IKIP PADANG