

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 12, January 2026, P. 141-146
E-ISSN: 2986-6340
Licensed by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18079756>

Manajemen Pendidikan Kepemimpinan dan Keorganisasian Dewan Kerja Ranting (DKR) Tegalwaru, Purwakarta

Leadership Education and Organizational Management of the Dewan Kerja Ranting (DKR) Tegalwaru, Purwakarta

Abdillah Haqiqi¹, Adam Fauzan N², Ratna Dewi³, Thohal Arobi⁴, Akhmad Jasrudin⁵, Rizki Ahmadi⁶, M.S. Ridwanullah⁷

STAI Dr Kh Ez Muttaqieen

EMAIL : haqiqiabdillah2@gmail.com , adamfauzannugraha@gmail.com , ratnadewi03043@gmail.com , thohalarobi7@gmail.com, akhmadjasrudin12345@gmail.com, rizkiahmadi947@gmail.com, kemongsiliwangi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pendidikan kepemimpinan dan keorganisasian pada Dewan Kerja Ranting (DKR) Tegalwaru, Purwakarta. Fokus penelitian meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kepemimpinan serta dinamika keorganisasian yang dijalankan oleh DKR sebagai wadah pembinaan kader Pramuka Penegak dan Pandega di tingkat ranting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan dengan memadukan konsep manajemen pendidikan, kepemimpinan organisasi, dan temuan empiris dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan kepemimpinan di DKR Tegalwaru telah berjalan secara sistematis melalui program kerja terstruktur, meskipun masih menghadapi kendala pada aspek konsistensi pelaksanaan dan penguatan kapasitas kader. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan pengembangan manajemen organisasi kepemudaan berbasis pendidikan kepemimpinan.

Kata kunci: *manajemen pendidikan, kepemimpinan, keorganisasian, Dewan Kerja Ranting, Pramuka*

Abstract

This study aims to analyze leadership education management and organizational management at the Dewan Kerja Ranting (DKR) Tegalwaru, Purwakarta. The research focuses on the planning, implementation, and evaluation of leadership programs, as well as the organizational dynamics carried out by DKR as a forum for developing Scout Penegak and Pandega cadres at the branch level. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, and document studies. The analysis integrates concepts of educational management, organizational leadership, and empirical findings from previous research. The results indicate that leadership education management at DKR Tegalwaru has been implemented systematically through structured work programs, although challenges remain in terms of implementation consistency and cadre capacity building. This study is expected to serve as a reference for developing youth organization management based on leadership education.

Keywords: *educational management, leadership, organization, Dewan Kerja Ranting, Scouts*

Article Info

Received date: 19 December 2025

Revised date: 22 December 2025

Accepted date: 29 December 2025

PENDAHULUAN

Organisasi kepemudaan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kepemimpinan, dan kemampuan sosial generasi muda. Dalam konteks Gerakan Pramuka, Dewan Kerja merupakan unsur penting yang berfungsi sebagai wadah pembinaan kepemimpinan Penegak dan Pandega. Dewan Kerja Ranting (DKR) sebagai struktur organisasi di tingkat kecamatan memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola program pendidikan kepemimpinan dan keorganisasian secara efektif dan berkelanjutan.

Manajemen pendidikan kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencetak kader yang berintegritas, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara kolektif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan organisasi sangat dipengaruhi oleh perencanaan program, pola komunikasi, serta sistem evaluasi yang diterapkan secara konsisten. Oleh

karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada bagaimana manajemen pendidikan kepemimpinan dan keorganisasian DKR Tegalwaru dilaksanakan dalam praktik.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan proses pengelolaan sumber daya pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan nonformal seperti kepramukaan, manajemen pendidikan berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membina peserta didik agar memiliki kompetensi kepemimpinan, karakter, dan keterampilan sosial. Manajemen pendidikan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses pembelajaran nilai yang berkelanjutan.

Kepemimpinan merupakan konsep sentral dalam manajemen organisasi, termasuk organisasi pendidikan dan kepemudaan. Secara umum, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Secara klasik, teori kepemimpinan berkembang dari *Great Man Theory* yang memandang kepemimpinan sebagai bakat bawaan. Teori ini beranggapan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk. Namun, dalam perkembangan selanjutnya, teori ini banyak dikritik karena mengabaikan peran pendidikan dan lingkungan.

Perkembangan berikutnya melahirkan *Trait Theory* yang menekankan pada karakteristik atau sifat-sifat tertentu yang dimiliki pemimpin, seperti kepercayaan diri, kecerdasan, integritas, dan kemampuan komunikasi. Teori ini relevan dalam konteks pendidikan kepemimpinan karena menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dapat diidentifikasi dan dikembangkan melalui pembinaan yang terarah. Selanjutnya, muncul *Behavioral Theory* yang memfokuskan pada perilaku pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Teori ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan semata-mata siapa pemimpin itu, tetapi bagaimana ia bertindak. Dalam konteks DKR, perilaku kepemimpinan terlihat melalui cara ketua memimpin rapat, membagi tugas, dan membangun komunikasi dengan anggota.

Dalam konteks organisasi pendidikan dan kepemudaan, *Situational Leadership Theory* menjadi salah satu grand theory yang relevan. Teori ini menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan kematangan anggota. Pemimpin dituntut fleksibel dalam menerapkan gaya direktif, konsultatif, partisipatif, atau delegatif sesuai kondisi organisasi.

Selain itu, *Transformational Leadership Theory* menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi anggota untuk mencapai potensi terbaiknya. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dengan pendidikan kepramukaan karena berorientasi pada pembentukan karakter, nilai, dan visi bersama, bukan sekadar pencapaian target kegiatan.

Dalam konteks keorganisasian DKR, kepemimpinan transformasional dan partisipatif berpadu dalam praktik musyawarah, pembagian tugas berbasis kapasitas, serta penanaman nilai disiplin dan tanggung jawab. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, tetapi sebagai proses pendidikan yang membentuk kepribadian anggota.

Kepemimpinan dan Pendidikan Kepramukaan

Pendidikan kepramukaan menempatkan kepemimpinan sebagai kompetensi inti yang dibentuk melalui pengalaman langsung. Sistem Dewan Kerja merupakan wahana kaderisasi kepemimpinan yang memberikan ruang belajar bagi Pramuka Penegak dan Pandega untuk mempraktikkan nilai kepemimpinan secara nyata. Proses ini sejalan dengan prinsip *learning by doing* yang menjadi ciri khas pendidikan kepramukaan.

Kepemimpinan dalam DKR tidak bersifat otoriter, melainkan kolektif dan edukatif. Setiap anggota diberi kesempatan untuk memimpin, bertanggung jawab, dan mengambil keputusan secara

bersama. Dengan demikian, DKR berfungsi sebagai institusi pendidikan kepemimpinan nonformal yang strategis dalam membentuk generasi muda yang berkarakter, mandiri, dan bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian adalah pengurus DKR Tegalwaru, pembina, serta pihak terkait lainnya. Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur kepada pengurus inti DKR. Teknik ini bertujuan untuk menggali informasi secara komprehensif terkait:
 - a. Konsep dan visi kepemimpinan DKR;
 - b. Proses perencanaan program pendidikan kepemimpinan;
 - c. Pola pengambilan keputusan dan pembagian tugas;
 - d. Kendala dan solusi dalam pelaksanaan manajemen organisasi
2. Observasi dilakukan secara partisipatif pasif, yaitu peneliti hadir dalam kegiatan dan rapat organisasi tanpa terlibat langsung dalam pengambilan keputusan. Observasi difokuskan pada:
 - a. Pola kepemimpinan yang ditampilkan pengurus;
 - b. Proses koordinasi dan komunikasi organisasi;
 - c. Kedisiplinan, partisipasi, dan tanggung jawab anggota;
 - d. Implementasi program kerja kepemimpinan
3. Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data tertulis yang relevan, meliputi:
 - a. Struktur organisasi DKR;
 - b. Program kerja tahunan;
 - c. Laporan kegiatan dan evaluasi;
 - d. Notulen rapat dan arsip organisasi lainnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pendidikan Kepemimpinan

DKR Tegalwaru menyusun perencanaan pendidikan kepemimpinan melalui musyawarah ranting dan rapat kerja tahunan. Program dirancang berbasis kebutuhan anggota dan disesuaikan dengan kebijakan kwartir. Perencanaan ini mencerminkan prinsip manajemen partisipatif

Pelaksanaan Dan Program Keorganisasian

Pelaksanaan program kepemimpinan dilakukan melalui kegiatan latihan kepemimpinan, pengabdian masyarakat, serta kegiatan kepramukaan lainnya. Pola kepemimpinan yang diterapkan bersifat kolektif-kolegial, namun masih terdapat kendala pada kedisiplinan waktu dan konsistensi kehadiran anggota.

Evaluasi Dan Pengawasan

Evaluasi dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi dan laporan pertanggungjawaban. Evaluasi ini berfungsi sebagai sarana refleksi untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan kepemimpinan di masa mendatang.

Temuan Lapangan Berdasarkan Observasi 4 pertemuan bersama DKR

1. Observasi Pertemuan Pertama: Struktur Organisasi dan Pola Rekrutmen Kepemimpinan

Hasil observasi pada pertemuan pertama menunjukkan bahwa Dewan Kerja Ranting (DKR) Tegalwaru dibentuk melalui mekanisme musyawarah resmi di tingkat ranting (Musppanitera). Proses ini melibatkan perwakilan Pramuka Penegak dan Pandega dari berbagai gugus depan, sehingga mencerminkan prinsip demokratis dan partisipatif dalam pembentukan kepemimpinan organisasi.

Struktur organisasi DKR disusun berdasarkan pedoman Gerakan Pramuka dan disahkan oleh Kwartir Ranting (Kwarran). Pola kepemimpinan yang terlihat bersifat objektif dan berbasis seleksi kapasitas anggota. Masa bakti kepengurusan ditetapkan selama tiga tahun dengan tanggung jawab pelaporan kegiatan dan keuangan kepada Kwarran.

2. Observasi Pertemuan Kedua: Pengorganisasian Program Kerja dan Pembagian Tugas

Pada pertemuan kedua, fokus kegiatan diarahkan pada pengorganisasian program kerja dan pembagian tugas kepanitiaan. DKR Tegalwaru mendiskusikan rencana pembinaan, termasuk penyusunan jadwal pembinaan Dewan Galang dan pelatihan keterampilan kepramukaan seperti PBB, pioneering, dan semaphore.

Pembagian tugas dilakukan secara proporsional sesuai minat dan kemampuan anggota, meliputi seksi perlengkapan, konsumsi, serta publikasi dan dokumentasi. Diskusi internal berjalan aktif dan terbuka, menunjukkan adanya komunikasi organisasi yang baik serta upaya penguatan koordinasi antaranggota.

3. Observasi Pertemuan Ketiga: Dinamika Kepemimpinan dan Penguatan Disiplin Organisasi

Pertemuan ketiga dipimpin langsung oleh Ketua DKR dan difokuskan pada pemantapan program kerja serta evaluasi pelaksanaan kegiatan. Ketua DKR menunjukkan kepemimpinan yang komunikatif, tegas, dan mampu mengarahkan diskusi secara kondusif. Pola komunikasi yang dibangun bersifat dua arah, di mana pimpinan tidak hanya menyampaikan arahan, tetapi juga membuka ruang dialog dan partisipasi aktif dari seluruh anggota.

Anggota DKR terlibat aktif dalam penyampaian pendapat, usulan, serta tanggapan terhadap program yang direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan bersifat partisipatif dan edukatif, sehingga mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Setiap keputusan yang diambil merupakan hasil musyawarah bersama, bukan keputusan sepihak, sehingga meningkatkan legitimasi dan komitmen anggota dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, pada pertemuan ketiga terdapat penekanan yang kuat terhadap aspek kedisiplinan dan tanggung jawab organisasi. Ketua DKR menegaskan pentingnya kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai kesepakatan, serta komitmen terhadap amanah jabatan. Penegasan ini tidak disampaikan dalam bentuk instruksi otoriter, melainkan melalui pendekatan persuasif yang menanamkan kesadaran kolektif. Dengan demikian, disiplin tidak hanya dipahami sebagai aturan, tetapi sebagai bagian dari nilai kepemimpinan dan pendidikan karakter.

Analisis Manajemen Pendidikan Kepemimpinan DKR Tegalwaru

Analisis terhadap praktik kepemimpinan di DKR Tegalwaru menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat dengan beberapa teori kepemimpinan yang relevan dalam kajian manajemen pendidikan dan organisasi kepemudaan. Pertama, dari perspektif *Situational Leadership Theory* (Hersey dan Blanchard), gaya kepemimpinan Ketua dan pengurus inti DKR bersifat fleksibel dan adaptif. Pemimpin mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan tingkat kesiapan, kedewasaan, dan pengalaman anggota. Dalam situasi anggota yang masih membutuhkan arahan, pemimpin bersikap direktif, sedangkan pada anggota yang telah menunjukkan kemandirian, pemimpin memberikan kepercayaan dan pendelegasian tugas.

Kedua, praktik kepemimpinan di DKR Tegalwaru juga mencerminkan karakteristik *Transformational Leadership*. Pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian program kerja, tetapi juga pada proses pembentukan nilai, motivasi, dan komitmen anggota. Hal ini terlihat dari upaya pengurus dalam menanamkan nilai disiplin, tanggung jawab, dan kebersamaan melalui pendekatan

persuasif dan keteladanan. Pemimpin berperan sebagai figur inspiratif yang mendorong anggota untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Ketiga, dari sudut pandang *Participative Leadership Theory*, mekanisme musyawarah yang diterapkan dalam pengambilan keputusan organisasi menunjukkan adanya pelibatan aktif anggota dalam proses kepemimpinan. Keputusan tidak diambil secara otoriter, melainkan melalui diskusi dan kesepakatan bersama. Pola ini sejalan dengan prinsip demokrasi organisasi dan sangat relevan dengan pendidikan kepemimpinan dalam konteks kepramukaan yang menekankan nilai kebersamaan dan gotong royong.

Selain itu, jika ditinjau dari *Behavioral Theory of Leadership*, perilaku kepemimpinan pengurus DKR terlihat pada kemampuan mengelola rapat, membangun komunikasi interpersonal, serta mengoordinasikan tugas antarbidang. Fokus kepemimpinan tidak hanya pada orientasi tugas, tetapi juga pada hubungan antaranggota. Keseimbangan antara orientasi tugas dan orientasi hubungan ini menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan di DKR Tegalwaru tidak dapat dipahami melalui satu teori tunggal, melainkan sebagai integrasi dari berbagai pendekatan kepemimpinan yang saling melengkapi. Integrasi teori-teori tersebut memperkuat posisi DKR sebagai wahana pendidikan kepemimpinan nonformal yang tidak hanya menyiapkan kader organisatoris, tetapi juga membentuk karakter dan kepribadian pemimpin muda.

Berdasarkan hasil observasi tiga pertemuan, dapat dianalisis bahwa manajemen pendidikan kepemimpinan di DKR Tegalwaru berjalan melalui siklus manajemen yang relatif lengkap, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, DKR menyusun program kerja melalui forum musyawarah yang melibatkan seluruh unsur organisasi. Hal ini menunjukkan penerapan prinsip manajemen partisipatif yang relevan dengan karakteristik organisasi kepemudaan.

Berdasarkan hasil observasi tiga pertemuan, dapat dianalisis bahwa manajemen pendidikan kepemimpinan di DKR Tegalwaru berjalan melalui siklus manajemen yang relatif lengkap, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, DKR menyusun program kerja melalui forum musyawarah yang melibatkan seluruh unsur organisasi. Hal ini menunjukkan penerapan prinsip manajemen partisipatif yang relevan dengan karakteristik organisasi kepemudaan.

Pada tahap pengorganisasian, pembagian tugas dilakukan secara proporsional dan mempertimbangkan kapasitas masing-masing anggota. Pola ini memberikan pengalaman kepemimpinan langsung kepada anggota, sehingga DKR berfungsi sebagai laboratorium kepemimpinan bagi Pramuka Penegak dan Pandega. Setiap anggota belajar mengelola tanggung jawab, bekerja sama dalam tim, serta menyelesaikan permasalahan organisasi secara kolektif.

Pelaksanaan program kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada output kegiatan, tetapi juga pada proses pendidikan nilai. Kegiatan rapat, diskusi, dan koordinasi menjadi sarana internalisasi nilai disiplin, tanggung jawab, komunikasi efektif, dan kepemimpinan demokratis. Sementara itu, evaluasi dilakukan melalui refleksi bersama dan laporan pertanggungjawaban, yang berfungsi sebagai sarana pembelajaran organisasi.

Implikasi Keorganisasian dan Pendidikan Karakter

Manajemen pendidikan kepemimpinan yang diterapkan di DKR Tegalwaru memiliki implikasi positif terhadap penguatan keorganisasian dan pendidikan karakter anggota. Anggota tidak hanya dilatih untuk mampu memimpin orang lain, tetapi juga memimpin diri sendiri melalui disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Proses ini sejalan dengan tujuan pendidikan kepramukaan yang menekankan pembentukan kepribadian, kecakapan hidup, dan akhlak mulia.

Selain itu, keberadaan DKR sebagai wadah kaderisasi kepemimpinan di tingkat ranting terbukti mampu menjadi jembatan antara kebijakan kwartir dan pelaksanaan kegiatan di lapangan. Dengan

manajemen yang relatif tertata, DKR Tegalwaru berpotensi menjadi model pengelolaan organisasi kepemudaan yang efektif, khususnya dalam konteks pendidikan nonformal berbasis nilai dan pengalaman langsung.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan perlunya penguatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, terutama melalui pelatihan kepemimpinan lanjutan dan pendampingan pembina. Hal ini penting agar manajemen pendidikan kepemimpinan yang telah berjalan dapat terus ditingkatkan kualitas dan keberlanjutannya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan kepemimpinan dan keorganisasian Dewan Kerja Ranting (DKR) Tegalwaru, Purwakarta, telah berjalan secara relatif sistematis dan terstruktur. Proses manajemen meliputi tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilaksanakan melalui mekanisme musyawarah, pembagian tugas, serta evaluasi berkala.

Manajemen pendidikan kepemimpinan di DKR Tegalwaru tidak hanya berorientasi pada pencapaian program kerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai kepemimpinan anggota. Praktik kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan integrasi antara kepemimpinan situasional, transformasional, partisipatif, dan perilaku. Hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi anggota, menanamkan motivasi dan nilai disiplin, serta membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif.

REFERENSI

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice Hall.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2010). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka*. Kemendikbud.
- Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2018). *Petunjuk penyelenggaraan Dewan Kerja Pramuka Penegak dan Pandega*. Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.