

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI  
PENDIDIKAN DAN LATIHAN DI KWARTIR CABANG BANYUMAS  
GERAKAN PRAMUKA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta  
Guna Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam**

**OLEH :**

**SLAMET PRASETIYA**

**NIM : 98230029**

**JURUSAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH IAIN SUNAN KALIJAGA  
JOGJAKARTA**

**2003**

## NOTA DINAS

Drs. Suisyanto  
Dosen Fakultas Dakwah  
IAIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

Kepada :  
Yth. Bapak Dekan Fakultas Dakwah  
IAIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

Hal : **Persetujuan Skripsi  
Saudara Slamet Prasetya**

*Assalaamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :

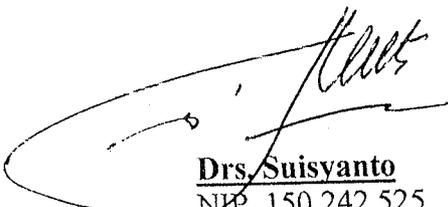
Nama : Slamet Prasetya  
NIM : 98230029  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Judul : **"Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan latihan Di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka"**

Maka Skripsi Saudara tersebut diatas, telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqosyah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

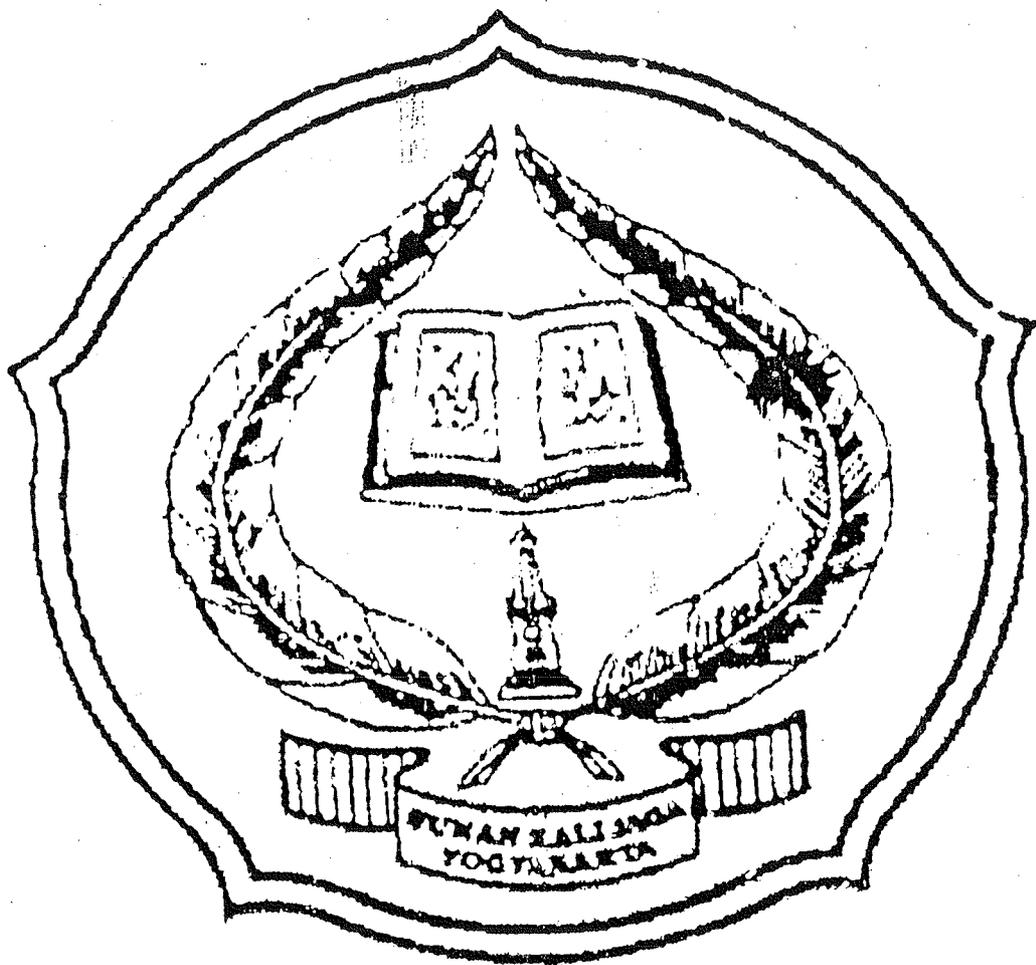
Demikian semoga maklum adanya, dan diucapkan terima kasih.

*Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, Agustus 2003  
Dosen Pembimbing



**Drs. Suisyanto**  
NIP. 150 242 525



# PENGESAHAN

Skripsi berjudul :

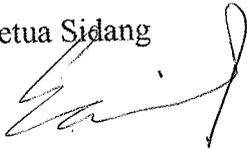
**“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI  
PENDIDIKAN DAN LATIHAN DI KWARTIR CABANG BANYUMAS  
GERAKAN PRAMUKA”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**SLAMET PRASETIYA**  
**NIM. 98230029**

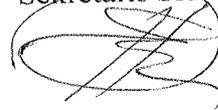
Telah dimunaqosyahkan di depan sidang munaqosyah pada tanggal  
**09 September 2003**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima  
Sidang Dewan Munaqosyah

Ketua Sidang



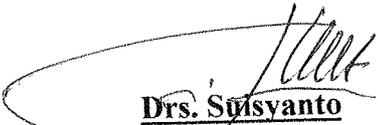
**Drs. H. M. Wasyim Bilal**  
NIP. 150 169 830

Sekretaris Sidang



**Drs. M. Abu Suhud, M.Pd**  
NIP. 150 241 646

Penguji I / Pembimbing Skripsi



**Drs. Suisyanto**  
NIP. 150 228 025

Penguji II



**Drs. Afif Rifai, MS**  
NIP. 150 222 293

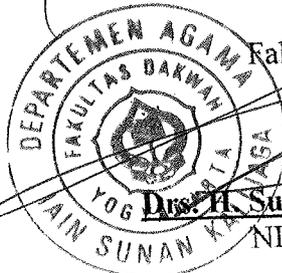
Penguji III



**Drs. Azis Muslim, M. Pd**  
NIP. 150 267 221

Yogyakarta, 09 September 2003

Dekan  
Fakultas Dakwah



**Drs. H. Sukrivanto AR, M. Hum**  
NIP. 150 088 689

## MOTTO

“PRAKTIK TANPA TEORI ADALAH UNTUK ORANG IDIOT  
DAN GILA, SEDANGKAN TEORI PRAKTIK HANYA UNTUK  
ORANG-ORANG GENIUS”<sup>1</sup>

“SATYAKU KUDHARMAKAN, DHARMAKU KUBHAKTIKAN”<sup>2</sup>

....”APAKAH SAMA ORANG-ORANG YANG  
BERILMU (YANG MENGETAHUI) DENGAN  
ORANG-ORANG YANG TIDAK BERILMU (YANG  
TIDAK MENGETAHUI)”<sup>3</sup>....

---

<sup>1</sup> Gunning. “Tanpa Tahun”. *Pedagogik : Teoritis Sistematis*. (Terjemahan). M.J. Langeveld (pen.). 1955. Bandung : Jemmars. Hal. 15

<sup>2</sup> Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. 1999. *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka*. Jakarta : Kwarnas Gerakan Pramuka. Pasal 13. Ayat 2

<sup>3</sup> Departemen Agama. 1989. *Al Quran Dan Terjemahnya*. Semarang : CV. Toha Putra. Surat Az Zumar. Ayat 9

## PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan Karyaku Ini Teruntuk :*

- \* Ibu dan Bapak tercinta yang selalu memberikan kasih sayangnnya kepadaku dengan doa-doanya yang tak pernah lepas dari bibirnya
- \* Adik-adikku (Rosid, Elis, Jupie, dan Staqif) yang aku sayangi dan yang selalu mendukung kesuksesanku
- \* Seseorang yang selalu bersamaku untuk menunaikan sunnah Rasul dan menjalankan separoh agama dalam meraih keridloan-Nya didunia dan akhirat
- \* Sahabat-sahabatku (Aries, Syam, Bass, Agoes, Fauzi, Sofy maupun yang belum kusebutkan) yang selalu mengisi hari-hariku dengan canda dan tawa sehingga kesedihan-kesedihanku dapat terkubur dan takkan terlupa adikku Nurul Aeni yang diam-diam selalu mendoakanku untuk kesuksesanku dalam cita dan cinta



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Illahi Robbi Yang Maha Rahman dan Rohim. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Dengan berkat rahmat dari Alloh Swt, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN DAN LATIHAN DI KWARTIR CABANG BANYUMAS GERAKAN PRAMUKA”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan pernah terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis hanya dapat menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

01. Yang terhormat Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta;
02. Bapak Dekan Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen dan seluruh stafnya;
03. Bapak Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) beserta stafnya;
04. Bapak Drs. Suisyanto, dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini;
05. Bapak Bupati Banyumas Drs. Aris Setiyono, Ketua Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka Cabang Banyumas;

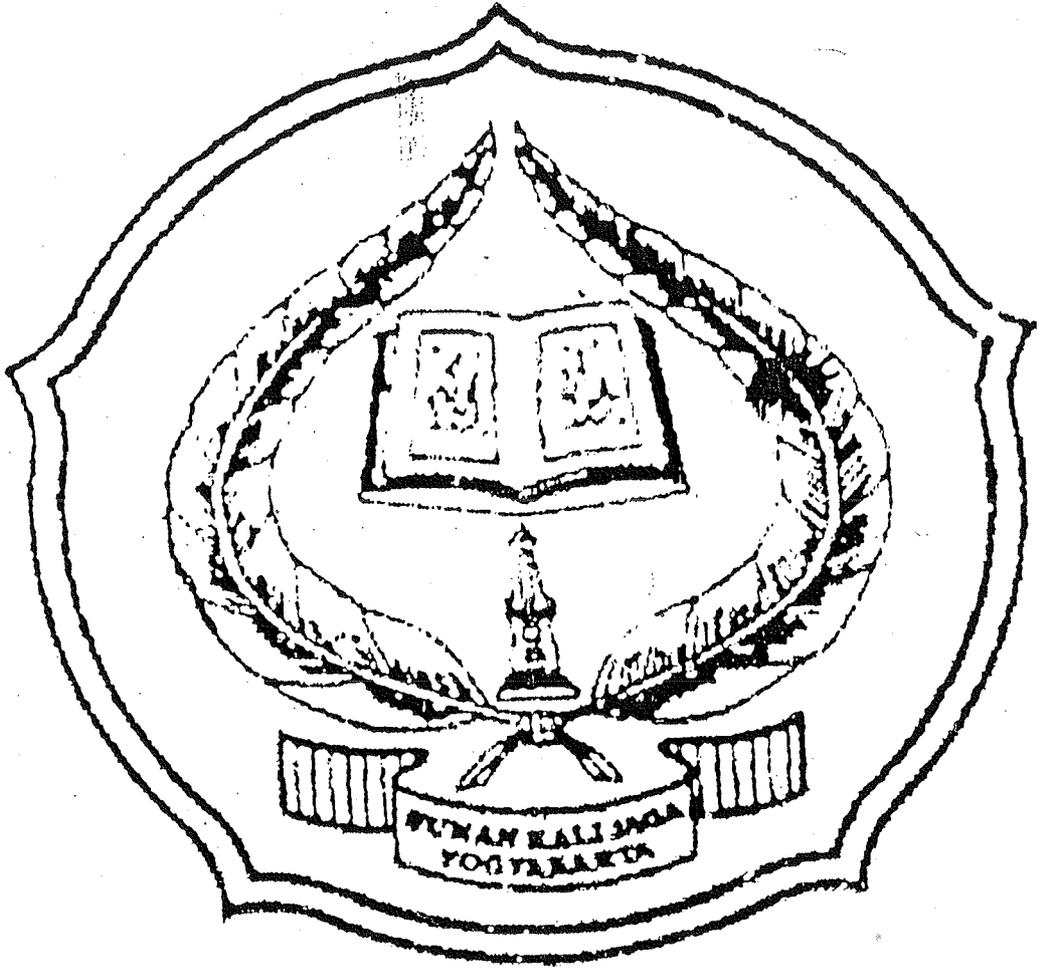
06. Bapak Drs. Bambang, Ketua Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka beserta seluruh stafnya;

07. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah dengan ikhlas membantu demi terwujudnya skripsi ini.

Besar harapan dan doa penulis, semoga amal dan budi baiknya yang telah dengan ikhlas dicurahkan kepada penulis, mendapatkan balasan yang setimpal dan berlipat dari Alloh Swt. Dan semoga pula skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin Yaa Robbal Aalamiin.

Yogyakarta, 01 Juni 2003

Penulis



# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Kerangka Teoritik.....	9
1. Batasan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	9
2. Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	11
3. Langkah Dan Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	15

4. Metode Dan Pendekatan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
G. Metode Penelitian.....	22
1. Subjek Dan Objek Penelitian .....	23
2. Sumber Data.....	24
3. Metode Pengumpulan Data .....	25
4. Metode Pemeriksaan Data.....	28
5. Metode Analisa Data.....	28

<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN UMUM TENTANG KWARTIR CABANG BANYUMAS GERAKAN PRAMUKA .....</b>	<b>31</b>
A. Sejarah .....		31
B. Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran .....		34
C. Prinsip Dasar Dan Metode Kepramukaan.....		44
D. Program dan Kegiatan.....		49
E. Keadaan Keanggotaan.....		56
F. Sarana Dan Prasarana Penunjang .....		57
G. Struktur Organisasi Dan Personalia .....		58
<b>BAB III</b>	<b>BENTUK DAN ASPEK PSDM MELALUI DIKLAT DI KWARTIR CABANG BANYUMAS .....</b>	<b>65</b>
A. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Latihan Di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka .....		65

B. Aspek-Aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Latihan Di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka .....	87
---	----

<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
	A. Kesimpulan.....	92
	B. Saran-saran.....	93
	C. Penutup.....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

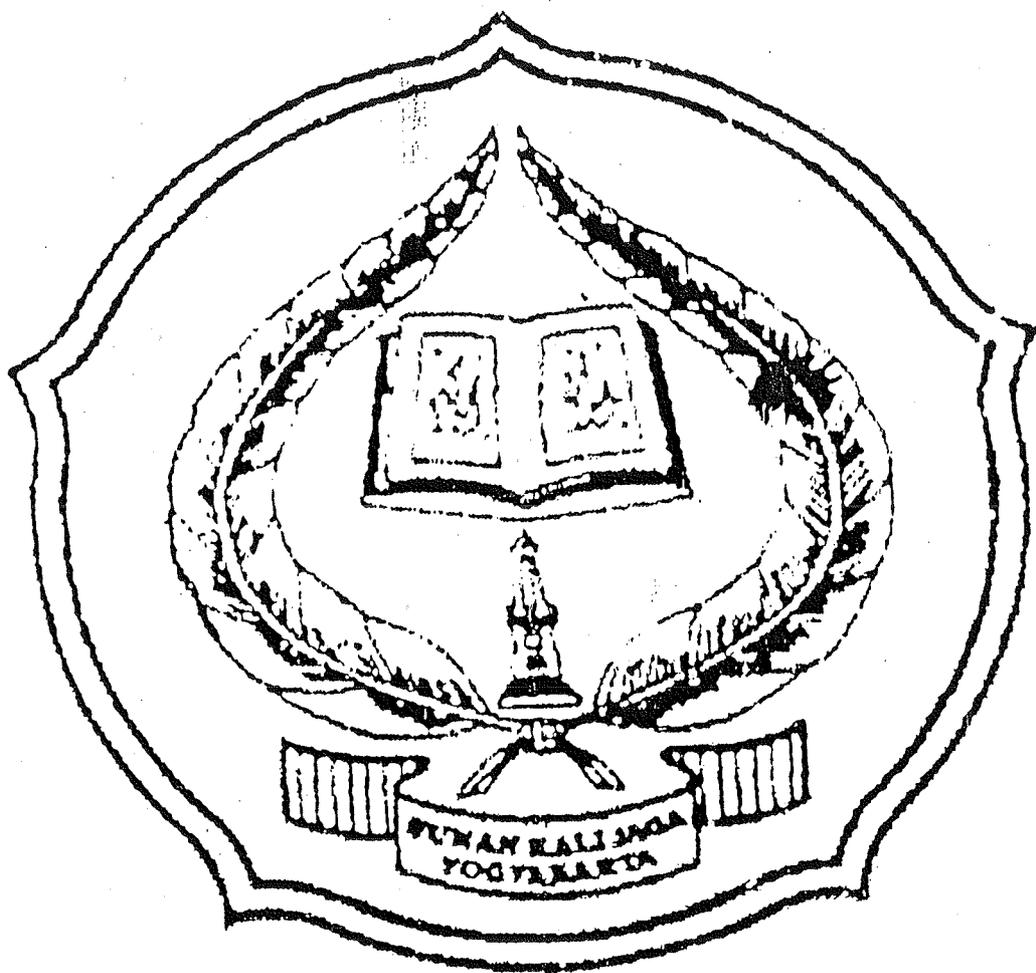
**BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel I. Perbedaan Antara Pendidikan Dan Latihan.....	15
Tabel II. Keadaan Anggota Dewasa Kwartir Cabang Banyumas .....	56
Tabel III. Keadaan Anggota Muda Kwartir Cabang Banyumas.....	57
Tabel IV. Personalia Pengurus Kwartir Cabang Banyumas .....	62
Tabel V. Personalia Pengurus Harian Kwartir Cabang Banyumas .....	64

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.</b>	<b>Struktur Organisasi Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka .....</b>	<b>60</b>
------------------	--	-----------



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. PENEGASAN JUDUL

Skripsi ini berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Latihan Di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka “. Untuk menghindari salah penafsiran terhadap maksud judul skripsi ini, maka penulis perlu tegaskan dan jelaskan istilah-istilah fungsional yang terdapat didalamnya. Adapun istilah-istilah yang dimaksud adalah :

#### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)<sup>1</sup>

Menurut Bank Dunia, dikutip oleh Tadjuddin Noer Effendi bahwa: PSDM merupakan upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan dan latihan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan penelitian, dan pengembangan teknologi.<sup>2</sup> Sementara itu menurut Canadian Internasional Development Agency (CIDA) dimuat dalam Mc Whinney, kemudian dikutip Tadjuddin Noer Effendi<sup>3</sup> mengemukakan bahwa :

“PSDM menekankan manusia baik sebagai alat (means) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kabutuhan segera, tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi, dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosio ekonomi dinegara itu” . . . .

---

<sup>1</sup> Untuk menyederhanakan penulisan *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, maka untuk selanjutnya disingkat menjadi PSDM

<sup>2</sup> Effendi, Tadjuddin Noer. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, Dan Kemiskinan*. Jogjakarta: Tiara Wacana. Hal. 4

<sup>3</sup> *Ibid.* Hal. 5

PSDM yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah suatu upaya pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka secara sadar, dan terorganisir demi terwujudnya anggota Gerakan Pramuka pada tingkat Penegak dan Pandega yang berumur antara 16 sampai dengan 25 tahun agar menjadi manusia yang berkepribadian, berwatak dan berbudi yang luhur, tinggi moral dan tinggi keterampilannya serta dapat membangun dirinya sendiri secara mandiri.

## **2. Pendidikan Dan Latihan (Diklat)<sup>4</sup>**

Yang di maksud pendidikan dan latihan dalam pembahasan ini adalah usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengembangkan sikap Pramuka Penegak dan Pandega yang berusia antara 16 sampai dengan 25 tahun, melalui kegiatan pemberian latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Adapun pelaksanaan pendidikan dan latihan ini di antaranya adalah Latihan Pengembangan Kepemimpinan (LPK) yang menekankan pada penanaman kepemimpinan.

## **3. Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka**

Yang dimaksud Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka dalam pembahasan ini adalah suatu lembaga pendidikan kepramukaan di tingkat kabupaten. Kwartir Cabang Banyumas ini merupakan salah satu wadah proses pendidikan dan latihan kepramukaan guna membina dan mengembangkan generasi muda dengan menerapkan Prinsip Dasar

---

<sup>4</sup> Untuk mempersingkat penulisan *Pendidikan Dan Latihan*, maka untuk selanjutnya disingkat menjadi Diklat

Kepramukaan Dan Metode Kepramukaan serta sistem among yang pelaksanaannya disesuaikan dengan keadaan, kepentingan, dan perkembangan bangsa dan masyarakat Indonesia.<sup>5</sup> Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka juga merupakan sebuah gerakan pendidikan kaum muda yang didukung orang dewasa<sup>6</sup> yang pada hakekatnya semua kegiatan dalam Gerakan Pramuka diarahkan untuk membina watak, keterampilan, dan kesehatan.<sup>7</sup> Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka ini terletak di Jl. Prof. Dr. Soeharso No. 58 (Sebelah Timur GOR “ Satria “) Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Berdasarkan penegasan istilah-istilah diatas, maka yang dimaksud judul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Latihan Di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka”** adalah usaha mengungkapkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka dalam meningkatkan kualitas sumber daya para anggotanya pada tingkat Penegak dan Pandega melalui kegiatan Diklat.

---

<sup>5</sup> Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. 1999. *Anggaran Dasar Gerakan Pramuka*. Jakarta : Kwarnas Gerakan Pramuka. Pasal 6

<sup>6</sup> *Ibid.* Pasal 1

<sup>7</sup> *Ibid.* Pasal 12

## B. LATAR BELAKANG MASALAH

Gerakan Pramuka dalam usahanya mencapai tujuannya, sebagaimana tertuang dalam Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka, senantiasa berusaha meningkatkan mutu dan jumlah anggotanya. Salah satu usaha tersebut adalah melaksanakan pembinaan dan pengembangan Pramuka Penegak dan Pandega.

Guna menunjang keberhasilan tersebut perlu diselenggarakan berbagai macam kursus atau diklat yang kemudian disebut diklat untuk Pramuka Penegak dan Pandega. Diklat untuk Pramuka Penegak dan Pandega akan memberikan tambahan pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan berbagai pengertian dibidang pendidikan.

Seiring dengan kemajuan jaman, kegiatan pembinaan dan PSDM dalam hal ini melalui diklat dewasa ini dihadapkan pada banyak permasalahan ataupun kendala-kendala, karena persoalan hidup yang dihadapi manusia juga semakin kompleks, sehingga PSDM melalui diklat untuk para Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega khususnya dapat memberikan jawaban atas persoalan-persoalan tersebut. Disamping itu, beragamnya kondisi latar belakang peserta diklat juga menuntut para pelatih atau instuktur diklat untuk dapat lebih memahaminya, serta ahli dan cakap dalam mentransfer pengetahuannya kepada Pramuka Penegak dan Pandega.

Permasalahan lain disamping mengenai kondisi latar belakang Pramuka Penegak dan Pandega yang heterogen, juga ada permasalahan mengenai

kesesuaian materi yang diberikan dengan tujuan akhir diklat kemudian permasalahan yang lain adalah dana pendidikan dan latihan.

Banyaknya permasalahan PSDM melalui diklat yang ada, akan menghambat atau mengurangi kelancaran pelaksanaan PSDM melalui diklat khususnya di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka.

Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka merupakan salah satu organisasi kepramukaan ditingkat kabupaten dengan segala kemampuan yang ada telah berupaya menyelenggarakan diklat untuk pengembangan sumber daya anggota-anggotanya di antaranya berupa Latihan Pengembangan Kepemimpinan (LPK), Kursus Pengelola Dewan Kerja (KPKD), Gladian Pimpinan Satuan (DianPinSat), Kursus Instruktur (KI). Dalam setiap diklat ini ada suatu kegiatan untuk penanaman sikap dan nilai moral para anggotanya, yaitu **renungan jiwa**, kemudian Pendidikan dan Latihan Khusus, seperti SAR, PPBN, Unit Bantu Pertolongan Pramuka (UBALOKA), Perkoprasian, Kewirausahaan, Sablon dan lain-lain sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat. Sedangkan pengembangan sumber daya agama melalui pendidikan dan latihan agama di antaranya berupa *Widyawisata*, yaitu kegiatan pendidikan dan latihan agama yang di antaranya dalam bentuk mengunjungi dan mempelajari tempat-tempat bersejarah Islam, Lembaga-lembaga pendidikan dan dakwah Islam. Kegiatan yang lain berupa *Kegiatan Pengabdian atau Pengamalan agama Islam*, seperti pembangunan masyarakat termasuk pembangunan tempat-tempat ibadah, dan usaha-usaha untuk kemanusiaan, kemasyarakatan, dan agama. Selanjutnya adalah *Kegiatan*

*Perkemahan* meliputi sholat jamaah, Kuliah atau diskusi tentang agama dan isi kitab suci Al Quran, dan Tadarus Al Quran. Adapun sasaran dari keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan adalah diarahkan untuk membina watak, mental, pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan.

Dengan kondisi dan kenyataan yang demikian itu, muncul persoalan dibenak penulis, yaitu bagaimanakah bentuk-bentuk pelaksanaan PSDM melalui diklat di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka?, bagaimanakah model pendekatan PSDM melalui diklat di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka?, Bagaimanakah hasil-hasil yang dicapai dalam PSDM melalui diklat di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka?, pertanyaan lebih lanjut adalah bagaimanakah kendala-kendala PSDM melalui diklat di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka?.

Berangkat dari latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh berbagai pelaksanaan PSDM melalui diklat dan aspek-aspek yang dikembangkan dalam pelaksanaan PSDM melalui diklat Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka. Ketertarikan penulis juga didasari, *pertama*, Gerakan Pramuka merupakan organisasi yang memiliki kepedulian terhadap proses PSDM (generasi muda) melalui diklat kepramukaan, hal ini dipandang *representatif* dengan *substansi* jurusan pengembangan masyarakat Islam sebagai *elaborasi* terhadap *eksistensi* jurusan pengembangan masyarakat Islam, *kedua*, sepanjang pengetahuan peneliti belum ada orang yang meneliti masalah tersebut, sehingga muncul "rasa penasaran" penulis untuk meneliti secara objektif, *eksistensi* gerakan

pramuka dan *konsistensi* perjuangannya yang berlandaskan prinsip dasar dan metode kepramukaan dalam setiap menjalankan tugas dan fungsinya.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapatlah dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi bahasan skripsi ini. Permasalahan itu adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk PSDM melalui diklat Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka?
2. Apa saja aspek-aspek PSDM melalui diklat Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka ?

### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui bentuk-bentuk PSDM melalui diklat Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan pramuka.
2. Ingin mengetahui aspek-aspek PSDM melalui diklat Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka.

### **E. KEGUNAAN PENELITIAN**

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

## 1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan penelitian dibidang yang sama. Sebuah deskripsi bentuk-bentuk dan aspek-aspek yang dikembangkan dalam PSDM melalui pendidikan dan latihan diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif terutama dalam kajian manajemen dan metodologi PSDM, dan pelaksanaan dakwah bilhal di masyarakat

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan acuan data awal untuk mendapatkan data-data lainnya yang lebih komprehensif didalam penelitian masalah yang sama atau penelitian masalah yang bersinggungan dengan pokok-pokok bahasan yang ada dalam penelitian ini.

### b. Bagi Gerakan Pramuka

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan konstruktif secara obyektif bagi Gerakan Pramuka sekaligus sebagai parameter evaluasi terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas Gerakan Pramuka dalam mengembangkan cita-cita dan tujuan PSDM melalui diklat untuk mendinamisasikan *eksistensi* Gerakan Pramuka.

### c. Bagi Fakultas Dakwah

Penelitian ini diharapkan akan dijadikan alternatif dakwah bilhal untuk pengembangan masyarakat Islam di dalam Gerakan Pramuka.

## F. KERANGKA TEORITIK

### 1. Batasan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PSDM merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal<sup>8</sup>. Batasan tersebut mengandung makna sebagai berikut :

- a) Suatu Proses Perencanaan, artinya bahwa suatu hasil yang optimal tidak akan tercapai dengan sendirinya, melainkan harus direncanakan, dilaksanakan, dimonitoring, kemudian dievaluasi.
- b) Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan merupakan nilai intrinsik dalam sebuah proses perencanaan untuk mencapai hasil yang optimal, artinya untuk mencapai hasil yang optimal diperlukan tenaga yang profesional dan berkualitas baik dalam bidangnya. Dalam hal ini diperlukan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan.
- c) Ungkapan untuk mencapai suatu hasil yang optimal mengandung makna bahwa pengembangan sumber daya manusia bersifat syarat nilai. Hasil yang diinginkan secara optimal itu penuh dengan awan perangkat nilai inti instrumental yang jelas serta teruji bermanfaat untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi. Pengembangan sumber daya

---

<sup>8</sup> Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. hal. 3

manusia Islam dengan sendirinya memakai ajaran Islam sebagai sumber acuan utamanya.

Manusia baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material maupun kebutuhan non-material. Soekidjo Notoatmodjo dalam buku *PSDM* mengemukakan bahwa Abraham H. Maslow, mengklasifikasikan kebutuhan manusia itu dalam tingkatan kebutuhan, yang selanjutnya disebut **Hirarki Kebutuhan**<sup>9</sup>, yaitu :

a) Kebutuhan Fisiologis;

Merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic need*) dan bersifat kebutuhan fisik atau kebendaan, seperti sandang, papan, pangan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan itu secara optimal, otomatis harus bekerja, maka ia perlu kemampuan yang memadai.

b) Kebutuhan Jaminan Keamanan;

Rasa aman dapat dipenuhi bila orang terbebas dari segala ancaman baik fisik, psikologis maupun sosial.

c) Kebutuhan yang Bersifat Sosial;

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan kasih sayang, berkumpul dengan orang lain dan pengenalan diri.

---

<sup>9</sup> Notoatmodjo, Soekidjo. *Loc. Cit.* Hal. 4-8

d) Kebutuhan yang Bersifat Pengakuan atau Penghargaan;

Kebutuhan ini berkenaan dengan pencapaian prestasi, kesuksesan dan penghargaan.

e) Kebutuhan Akan Kesempatan Mengembangkan Diri.

Kebutuhan ini bisa dicapai dengan mempertinggi kualitas kerja, dan memantapkan peranannya dalam kehidupan. Ini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi.

Dengan demikian, menurut Maslow pengembangan sumber daya manusia memiliki *urgensi* sebagai upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan.<sup>10</sup>

## 2. Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu bentuk PSDM adalah melalui diklat. Dengan kata lain diklat adalah suatu upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dikenal dalam teori dan praktik. Teori pendidikan, yaitu pengetahuan tentang makna dan bagaimana seyogyanya pendidikan itu dilaksanakan. Praktik pendidikan, yaitu pelaksanaan pendidikan secara konkret.<sup>11</sup>

Pendidikan juga diartikan sebagai suatu aktivitas PSDM yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi peserta pendidikan diluar

<sup>10</sup> Soekidjo Notoatmodjo. *Loc.Cit.* Hal. 8

<sup>11</sup> Imam Barnadib. 1996. *Dasar-Dasar Kependidikan Memahami Makna Dan perspektif Beberapa Teori Pendidikan.* Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal. 8

pekerjaan yang sedang dihadapi. Latihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja peserta latihan pada pekerjaan yang sedang atau akan dihadapi. Menurut Instruksi Presiden No. 15/1974, bahwa latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori<sup>12</sup>.

Menurut Noeng Muhajir, pendidikan merupakan proses sadar pengembangan kecakapan manusia. Karena merupakan suatu proses, pendidikan bersifat evolusioner dan tidak pernah mulai dari nol, maka segala yang pernah dicapai hendaklah dipandang sebagai titik tumbuh.

Selanjutnya Noeng Muhajir menyebutkan faktor-faktor yang berperan dalam proses pendidikan, yaitu : subjek pendidikan (anak didik yang sedang berproses), tujuan pendidikan (sesuatu yang hendak dicapai), stimulasi (peran mendorong yang dilakukan oleh alat-alat pendidikan), dan pendidik.<sup>13</sup> Kemudian Prof. Zamroni dalam penelitiannya menyebutkan bahwa John C. Bock dalam *Educational And Development : A Conflict Meaning*, mengidentifikasikan peran pendidikan dalam pengembangan masyarakat, yaitu : a) untuk memasyarakatkan ideologi dan nilai-nilai sosial, kultural masyarakat, b) mempersiapkan tenaga kerja untuk memerangi

---

<sup>12</sup> Imam Bernadib. *Loc. Cit.* Hal. 3

<sup>13</sup> Noeng Muhajir. 1977. *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta : Rake Sarosin. Hal. 97

kemiskinan, kebodohan dan mendorong perubahan sosial, dan c) untuk meratakan kesempatan dan pendapatan dalam sektor produktifitas serta ekonomi masyarakat.<sup>14</sup>

Vembriarta mengelompokan konsep pendidikan dalam tiga golongan,<sup>15</sup> yaitu: a) **pendidikan formal** ialah pendidikan yang terstruktur, baik umur, waktu dan urutan, serta memiliki kurikulum, standart akademis dan system ujian yang relatif ketat. Lebih populernya pendidikan formal ini merupakan pendidikan yang aktivitasnya dilakukan di sekolah-sekolah,<sup>16</sup> b) **pendidikan informal**, yaitu pendidikan yang diperoleh melalui kehidupan sehari - hari baik melalui mass media, maupun pergaulan yang tidak disertai persyaratan dan berlangsung seumur hidup,<sup>17</sup> dan c) **pendidikan non formal** adalah pendidikan yang dilakukan diluar sekolah, tetapi tetap ada rencana dan program pendidikan yang pasti (sistematis) tetapi tidak seluas dan sedalam rencana pendidikan formal.<sup>18</sup>

Alison Hardingham<sup>19</sup> membedakan karakteristik pendidikan dan latihan seperti pada tabel berikut.

---

<sup>14</sup> Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta : Beograf Publishing. Hal. 2-3

<sup>15</sup> Vembriarta. 1979. *Kapita Selekta Pendidikan*. Yogyakarta : Yayasan Pendidikan Paramita. Hal. 133

<sup>16</sup> Noeng Muhajir. 1983. *Kepemimpinan adopsi, Inovasi Untuk Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta : Rake Press. Hal. 12

<sup>17</sup> Supeno. 1976. *Pendidikan Nonformal Dan Program-Programnya Dalam Pembangunan Sosial*. Yogyakarta : IKIP. Hal. 17

<sup>18</sup> William F. O'neil. 2001. *Ideologi-Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Hal. 380

<sup>19</sup> Hardingham, Alison. 1996. *Designing Training*. London. Institut Of Personel And Development. Hal. 5

**Tabel 1**  
**Perbedaan Karakteristik Pendidikan dan Latihan**

NO	PENDIDIKAN	LATIHAN
1.	Metode pembelajaran untuk anak-anak atau remaja	Metode pembelajaran untuk orang dewasa
2.	Sistem pembelajaran lebih bersifat umum	Sistem pembelajaran lebih bersifat khusus
3.	Umum, seperti yang dilakukan oleh kelompok usia	Khusus, sesuai dengan program latihan
4.	Menekankan pada transfer pengetahuan	Menekankan pada perubahan perilaku atau nilai

Pada prinsipnya, pendidikan dan latihan serta pengembangan adalah sama, yaitu suatu proses kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengembangkan sikap. Namun demikian proporsi pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau nilai yang diberikan tidak sama karena tujuannya berbeda. ↗

Selanjutnya tujuan diklat tentunya tidak terlepas dari tujuan organisasi, maka dari itu sebelum mengetahui apa itu tujuan diklat untuk Pramuka Penegak dan Pandega terlebih dahulu dikemukakan tujuan Gerakan Pramuka.

Dalam buku *Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar*<sup>20</sup> dijelaskan bahwa:

“Gerakan Pramuka bertujuan mendidik anak-anak dan pemuda Indonesia agar mereka menjadi manusia yang berkepribadian, berwatak, dan berbudi pekerti luhur, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, kuat

<sup>20</sup> Kwarir Nasional Gerakan Pramuka. 1983. *Kursus Pembina Pramuka Mahir tingkat Dasar*. Jakarta: Kwarnas Gerakan Pramuka Hal. 43

mental dan tinggi moral, tinggi kecerdasan dan mutu ketrampilannya, kuat dan sehat jasmaninya”.

Lebih Lanjut, dalam buku tersebut dijelaskan bahwa :

“Tujuan Gerakan Pramuka adalah menjadikan warga negara Indonesia yang berjiwa Pancasila, setia, dan patuh kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta menjadi warga masyarakat yang baik dan berguna, yang dapat membangun dirinya sendiri secara mandiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa dan negara, memiliki kepedulian sesama hidup, dan alam lingkungan, baik lokal, nasional, maupun internasional”.<sup>21</sup>

Tidak terlepas dari tujuan tersebut, dalam Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka No.43/1997 tentang *Petunjuk Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Pramuka Penegak dan Pandega*<sup>22</sup> menyebutkan bahwa :

“Tujuan pendidikan dan pelatihan Pramuka Penegak dan Pandega ialah untuk menumbuhkan, mengembangkan, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan Pramuka Penegak dan Pandega dalam berbagai segi kehidupan organisasi dan masyarakat sehingga dapat menjadi kader bagi Gerakan Pramuka dan bangsa”.

### 3. Langkah Dan Sasaran Pengembangan Sumber Manusia

Langkah-langkah yang digunakan dalam PSDM adalah sebagai berikut :

#### a) Inventarisasi Fakta<sup>23</sup>

Inventarisasi fakta disini meliputi beberapa hal sebagai berikut :

<sup>21</sup> Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. *Loc. Cit.* Hal. 43

<sup>22</sup> Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. 1997. Surat Keputusan Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Pramuka Penegak Dan Pandega. Jakarta: Kwarnas Gerakan Pramuka. Hal. 3

<sup>23</sup> Waryono Abdul Ghafur. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Tilikan AlQuran*. Yogyakarta : POPULIS, edisi November. Hal. 22

a.1. Fakta Material, yaitu usaha untuk mengungkapkan seluruh kondisi fisik yang ada di sekitar tempat pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi : penggunaan fasilitas gedung atau ruangan, sarana informasi, sarana operasional atau dengan kata lain pemanfaatan segala macam sarana dan prasarana yang ada.

a.2. Fakta sosial, ekonomi dan hukum, yaitu usaha untuk mengungkapkan seluruh kondisi sosial, yang meliputi : keadaan sumber daya manusia yang ada, latar belakang sosial pendidikan, keadaan ekonomi, usaha produksi dan kelembagaan dalam masyarakat.

#### b) Identifikasi Masalah

Dalam langkah kedua ini, akan diidentifikasi berbagai masalah yang menyangkut upaya PSDM melalui pengembangan aktivitas dalam bidang diklat, kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karier, dan kehidupan politik yang sehat.

#### c) Kegiatan Pemecahan Masalah

Dalam langkah yang ketiga ini dituntut untuk menguasai segala permasalahan yang ada dan mampu memecahkan masalah-masalah tersebut secara tepat, dan menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia yang efektif.

Konsep PSDM memiliki makna yang serupa atau dipertukarkan dengan konsep pengembangan masyarakat walaupun sebenarnya memiliki penekanan yang berbeda. Untuk itu sasaran PSDM dapat berupa sasaran individu, kelompok, dan sasaran lingkungan fisik dan sosial.<sup>24</sup> Sedangkan aspek-aspek yang dibangun meliputi : 1) *sasaran individu*, yang meliputi pengetahuan (knowledge), sikap dan nilai-nilai (attitude and values), ketrampilan produktif untuk memperoleh pendapatan (income generating). 2) *sasaran kelompok*, yang meliputi kemampuan berorganisasi, kemampuan diskusi atau musyawarah untuk memecahkan masalah, kehidupan kelompok yang dinamis. 3) *sasaran lingkungan sosial*, yang meliputi penciptaan iklim kondusif bagi terjadinya proses pembangunan, pengembangan partisipasi masyarakat, pembentukan atau pengembangan institusi sosial sebagai prasyarat terjadinya proses pembangunan atau pembelajaran. 4) *sasaran lingkungan fisik*, yang meliputi fungsi memfasilitasi terjadinya kegiatan masyarakat, seperti pembangunan gedung, tempat ibadah, gapura, sarana transportasi, irigasi, perumahan, listrik, alat komunikasi, pelayanan pendidikan atau kesehatan.

#### 4. Metode Dan Pendekatan Pengembangan sumber Daya manusia

Dalam buku *PSDM*, Soekidjo Notoatmodjo<sup>25</sup> mengemukakan bahwa pada garis besarnya ada dua macam metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

<sup>24</sup> Wurodji, 1999. *Pengembangan Masyarakat, Sasaran, Arah Dan Tujuannya*. Yogyakarta : makalah sarasehan JPMI. Hal. 3-4.

<sup>25</sup> Notoatmodjo, Soekidjo. *Loc. Cit.* Hal. 33-36.

a) Metode “Off The Job Site” (Diluar Kegiatan)

PSDM melalui diklat dengan menggunakan metode ini berarti peserta didik keluar sementara dari kegiatannya, untuk mengikuti diklat. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

a.1 Teknik Presentasi Informasi

Yang dimaksud dengan teknik ini adalah menyajikan informasi yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada para peserta didik. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap, dan ketrampilan peserta diadopsi oleh peserta diklat. Termasuk dalam teknik ini antara lain : Ceramah biasa, diskusi, teknik pemodelan perilaku, dan teknik magang.

a.2 Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta didik dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya.

Metode-metode simulasi ini mencakup : imulator alat-alat, studi kasus, permainan peran, teknik di dalam keranjang.

b) Metode “On the job site” (Didalam Kegiatan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan peserta didik baru kepada yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti, kepada peserta didik

yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada yang baru.

Selanjutnya, Edwin B. Fillipo, mengemukakan ada empat metode dasar yang digunakan dalam PSDM melalui pelatihan,<sup>26</sup> yaitu :

#### 1) Pelatihan Di Tempat Kerja (On The Job Training)

Keberhasilan pelatihan tergantung para instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman dan penelitian.

#### 2) Sekolah *Vestibul*

Yaitu sekolah yang dibentuk untuk mengatasi masalah pelatihan ditempat kerja untuk kebutuhan fungsional khusus untuk para eksekutif dibidang personel manajemen dalam mengembangkan fungsi staf dari mulai pengembangan diri sampai proses produksi tertentu.

#### 3) Magang

Dirancang untuk keterampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam pelaksanaan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan.

#### 4) Kursus-Kursus

Pelatihan yang ditujukan untuk mengawasi keahlian dibidang tertentu, dilakukan dalam waktu yang singkat, mengutamakan sistem

---

<sup>26</sup> Bashir Barthos. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 95

yang praktis, dan keberhasilannya memerlukan peran aktif peserta didik.

Sedangkan dalam setiap pendekatan yang dilakukan oleh setiap institusi PSDM ini, menurut Tadjuddin Noer Effendi terdapat perbedaan pendekatan karena adanya perbedaan pengertian PSDM<sup>27</sup>. Pendekatan tersebut adalah : *Pertama, Pendekatan Mutu Modal Manusia* (human capital), menekankan bahwa manusia adalah faktor produksi yang amat penting selain tanah, teknologi, dan modal. Oleh karena itu bila produktivitas akan ditingkatkan, maka selain modal dan menambah input untuk meningkatkan mutu tanah, juga kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu adanya investasi pada bidang pendidikan, pelatihan, dan kesehatan. *Kedua, Pendekatan Terpadu*, yaitu pendekatan dengan unsur-unsur perencanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan parameter-parameter dasar proses pertumbuhan<sup>28</sup> Perencanaan sumber daya manusia mencakup perencanaan jumlah modal manusia, pengembangan, dan pemanfaatannya. Pengembangan manusia terpadu disini adalah pendekatan antar disiplin yang melibatkan berbagai cabang ilmu pengetahuan. Dan *Ketiga, Pendekatan pemecahan masalah*, yaitu bahwa model ini peserta didik dituntut untuk menguasai

---

<sup>27</sup> Effendi, Tadjuddin Noer. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, Dan Kemiskinan*. Jogjakarta: Tiara Wacana. Hal. 6

<sup>28</sup> *Ibid.* Hal. 17

permasalahan yang ada dan mampu memecahkan masalah-masalah tersebut secara tepat dan menjadikan sumber daya manusia menjadi sumber yang efektif.

Tindakan yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan berfikir manusia, pengetahuan dan keterampilan dengan penguasaan informasi dan kemampuan memilih informasi yang dibutuhkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengetahuan melalui proses latihan yang terarah. Di samping itu, keterbukaan dalam penyebaran informasi amat membantu dalam proses pemecahan masalah.

Melihat *eksistensi* diklat dalam konsistensi perjuangan Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka dalam membahas misinya sebagai pengembang sumber daya manusia (generasi muda) yang mendorong penulis melakukan penelitian.

## G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.<sup>29</sup> Penelitian adalah pencarian fakta menurut metode objektif yang jelas, untuk menemukan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum<sup>30</sup>. Dalam upaya memperoleh data dan fakta

---

<sup>29</sup> Anton H. Bakker. 1986. *Metode-Metode Filsafat*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal. 6

<sup>30</sup> Muhammad Nadzir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal. 14

yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa langkah sebagai berikut :

### 1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber tempat untuk memperoleh keterangan, sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, subyek penelitian adalah orang yang menjadi sumber penelitian<sup>31</sup>. Dalam penelitian ini, orang yang menjadi sumber penelitian adalah individu aktor lapangan yang merupakan orang kunci (key person) di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka, dalam hal ini adalah Ketua Harian, Ketua dan Sekretaris Komisi Teknik Kepramukaan, Andalan Cabang Urusan Latihan, Peningkatan Sumber Daya Manusia, dan Keterampilan. Andalan Cabang Urusan Rokhani dan Rokhani Islam, Unsur Badan Pelaksana; Ketua Lembaga Pendidikan Kader Pramuka, kemudian Unsur Staf Kwartir Cabang; Andalan Cabang Urusan Sekretariat dan Kepala Seksi Teknik Kepramukaan. *Key person* ini dipilih dengan mempertimbangkan relevansi kewenangan dan kemampuan yang dikembangkan, dengan kata lain *key person* yang dipilih adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan dan sikap yang relevan dengan tujuan penelitian.

---

<sup>31</sup> Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 90

Obyek penelitian adalah pokok bahasan dari penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Obyek dalam penelitian ini adalah PSDM melalui diklat Pramuka Penegak dan Pandega.

## 2. Sumber Data

- a. *Sumber data primer*, yaitu sumber-sumber yang memberikan data langsung dari tangan pertama. Sumber-sumber primer adalah sumber asli baik berbentuk dokumen maupun sebagai peninggalan lainnya<sup>32</sup> Dengan kata lain, sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka serta dari sumber yang diwawancarai.
- b. *Sumber data sekunder*, yaitu sumber-sumber yang mengutip dari sumber lain. Sumber-sumber sekunder terjadi sebagai hasil penggunaan sumber-sumber lain.<sup>33</sup> Sehubungan dengan hal diatas, maka yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah semua informasi yang berkaitan dengan dinamika PSDM, baik berupa buku-buku penunjang, pendapat tokoh, maupun karya-karya lain yang menunjang.

Dari kedua sumber data diatas, yaitu sumber primer dan sekunder dapat berupa kata-kata atau pendapat, tindakan, dan dokumen. Untuk data-data yang berupa kata-kata diperoleh melalui wawancara, untuk data-data

---

<sup>32</sup> Winarno Surakhmad. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar : Metode Dan Teknik*. Bandung : Tarsito. Hal. 134

<sup>33</sup> *Ibid.* Hal. 134

yang berupa tindakan, diperoleh dari observasi, sedangkan untuk data-data tertulis (dokumen), diperoleh melalui dokumentasi.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian Skripsi ini adalah :

#### a. Metode Wawancara

Metode wawancara (interview) adalah pengumpulan data yang ditujukan kepada informan yang terpilih. Informan ini dipilih dengan mempertimbangkan relevansi kewenangan dan kemampuan yang dikembangkan. Diantara informan itu adalah tokoh-tokoh Kwartir Cabang Banyumas disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan tema yang diinginkan. Hal ini relevan dengan pendapat Singarimbun bahwa informan haruslah orang yang memiliki pengetahuan dan sikap yang relevan dengan tujuan penelitian<sup>34</sup> Pengumpulan data yang di perlukan melalui wawancara disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan tema yang diinginkan<sup>35</sup> Teks interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin. Menurut Sutrisno Hadi, dalam interview bebas terpimpin ini penginterview membawa kerangka pertanyaan-pertanyaan (frame work of question) untuk disajikan, tetapi bagaimana cara pertanyaan diajukan dari

---

<sup>34</sup> Singarimbun, Masri. 1982. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES. Cet. II. Hal. 145

<sup>35</sup> Komarrudin. 1997. *Metode Penelitian Skripsi Dan Thesis*. Bandung : Aksara. Hal. 23

irama (timing) sama sekali diserahkan dalam kebijakan penginterview<sup>36</sup>. Interview ini diharapkan bisa berkembang karena dalam penyampaianya bersifat longgar tanpa keluar dari pedoman yang dipakai melalui wawancara tidak terstruktur, yaitu dengan hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan<sup>37</sup>

#### b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, catatan harian, prasasti, agenda dan sebagainya<sup>38</sup>. Adapun dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian skripsi ini adalah :

- 1.) Laporan-laporan konfidensial, yaitu suatu laporan yang ditulis setelah peristiwa itu terjadi, misalnya; laporan pertanggungjawaban atau buku catatan kegiatan yang sudah terlaksana dari institusi yang diteliti.
- 2.) Laporan umum, yaitu laporan tentang suatu kegiatan yang ditulis atau disampaikan oleh suatu majalah, journal, atau media lainnya mengenai sesuatu yang berhubungan dengan institusi yang diteliti.
- 3.) Dokumen resmi institusi yang diteliti.
- 4.) Buku-buku yang berhubungan dengan masalah.

---

<sup>36</sup> Strisno Hadi. 1987. *Metode Research*. Jogjakarta. : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM. Hal. 206

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 231

<sup>38</sup> *Ibid.* Hal. 236

### c. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengamatan dengan sistematis dengan fenomena yang diselidiki<sup>39</sup> Hal ini sejalan dengan pendapatnya Joko Subagyo,<sup>40</sup> yaitu bahwa observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam pengumpulan data ini digunakan teknik survey dan dilakukan secara terbuka, artinya peneliti melihat dan terjun langsung dilapangan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan serta diketahui oleh subjek. Metode ini digunakan untuk mengungkapkan data secara langsung tentang sesuatu yang berkaitan dengan proses diklat dalam PSDM.

## 4. Metode Pemeriksaan Data

Menurut Lexy J. Moeloeng, teknik triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu<sup>41</sup> Dalam pelaksanaannya, peneliti memakai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan triangulasi sumber.

Teknik triangulasi sumber tersebut dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi

---

<sup>39</sup> Koencjoroningrat. 1993. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. Hal. 63

<sup>40</sup> Joko Subagyo. 1997. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. Hal 39

<sup>41</sup> Lexy J. Moeloeng. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Kerta Karya. Hal. 178

yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda, misalnya; dengan jalan membandingkan apa yang dikatakan key person di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, atau dengan membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuatu dokumen yang berkaitan.

## 5. Metode Analisa Data

Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul, maka dengan melalui beberapa metode yang diterapkan, data tersebut dikelola dan analisa lebih lanjut agar mempunyai makna. Metode analisa data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini bersifat "*Deskriptif Interpretatif*", artinya apabila data telah terkumpul lalu disusun, dilaporkan apa adanya, diinterpretasikan (dijelaskan) supaya bermakna.

Sedangkan teknik deskriptif yang penulis juga pergunakan adalah analisis *kualitatif*, dengan menganalisa akan diperoleh gambaran yang sistematis mengenai isi suatu dokumentasi. Dokumentasi tersebut diteliti isinya kemudian diklasifikasikan menurut kriteria atau pola tertentu. Oleh karena itu seperti yang dikatakan **Bugman dan Taylor** bahwa penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati<sup>42</sup> Masih menurut Moeloeng, bahwa langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data<sup>43</sup> adalah sebagai berikut :

---

<sup>42</sup> Lexy J. Moeloeng. *Loc. Cit.* Hal. 3

<sup>43</sup> *Ibid.* Hal. 190

a). Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk merangkum data, dipilih hal-hal yang pokok dan penting, dicari tema dan polanya dan reduksi data selanjutnya dilakukan dengan membuat abstraksi.

b). Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini yaitu menguraikan segala sesuatu yang terjadi dalam proses pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka dan sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan tersebut. Pendiskripsian ini dilakukan berdasarkan pada apa yang dilihat atau diperoleh selama penelitian.

c). Pengambilan Kesimpulan

Data yang diperoleh dan disusun, selanjutnya dibuat kesimpulan. Ketiga langkah dalam menganalisis data tersebut menjadi acuan dalam menganalisis data-data penelitian sehingga dapat tercapai suatu uraian sistematis, akurat, dan jelas.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Dari keseluruhan data yang telah dikumpulkan, setelah dianalisa, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Aktifitas pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan yang ada di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka dijabarkan dalam bentuk-bentuk kegiatan. Kegiatan yang dimaksud di antaranya adalah Latihan Pengembangan Kepemimpinan (LPK), Kursus Pengelola Dewan Kerja (KPKD), Gladian Pimpinan Satuan (DianPinSat), pendidikan dan latihan agama, berupa renungan jiwa, dan pendidikan dan latihan khusus seperti : Kursus Kewirausahaan, meliputi : menyablon, mekanik bengkel mesin otomotif bensin, aplikasi makanan khas Banyumas (seperti mendoan, getuk goreng, soto sokaraja, dawet ayu, dan kripik tempe), dan Unit Bantu Pertolongan Pramuka (UBALOKA).
2. Aspek-aspek yang dikembangkan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan di kwartir cabang Banyumas meliputi pertama, aspek pengembangan sikap (kepribadian) dan nilai moral (watak dan mental), dan kedua, aspek pengembangan pengetahuan dan mutu keterampilannya, yaitu berupa pengetahuan dan keterampilan mengonsep suatu rencana kegiatan (conceptual skill), keterampilan melaksanakan teknis (technical skill), keterampilan memimpin dan

mengelola organisasi (manajerial skill), disamping itu ada keterampilan yang bersifat pribadi untuk meningkatkan taraf hidup dan penghidupan, yaitu kewirausahaan, meliputi keterampilan menyablon, membuat gorong-gorong, keterampilan mekanik otomotif bensin, membuat makanan khas Banyumas seperti mendoan, dawet ayu, soto sokaraja, kripik tempe, dan getuk goreng. Ada lagi keterampilan yang sifatnya untuk membantu dan menolong sesama hidup dalam hal bencana alam dan kecelakaan, diantaranya banjir, gunung meletus, kebakaran dan lain-lain.

## **B. SARAN-SARAN**

Dalam rangka mensukseskan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan bagi Pramuka Penegak dan Pandega di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka dan demi peningkatan serta pencapaian tujuan dan sasaran yang lebih baik lagi, maka dengan terselesaikannya penelitian ini, tanpa mengurangi rasa hormat kepada pihak manapun dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Bapak Ketua Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka, hendaknya kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan kepramukaan, pendidikan dan latihan khusus, dan diklat agama bagi Pramuka Penegak dan Pandega yang telah terlaksana perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan agar prestasi Kwartir Cabang Banyumas yang telah dicapai akan terus bertahan dan meningkat serta

diharapkan akan selalu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia para anggotanya (generasi muda) karena ditangan merekalah bangsa dan negara serta Gerakan Pramuka nantinya akan dipegang.

2. Kepada para pendidik yang ada di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka untuk lebih meningkatkan kualitas dan penguasaan materi pendidikan dan latihan dengan jalan memperbanyak belajar dari semua sarana informasi yang telah ada baik membaca buku-buku mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengembangan sumber daya manusia, majalah, koran serta bisa memetik manfaat atau mengambil pelajaran dari pengalaman atau dari apa dan bagaimana yang didengar dari radio atau televisi.
3. Kepada para pendidik juga untuk lebih banyak bertukar pikiran, berdiskusi, curah pendapat atau brainstorming untuk mencari dan menggali informasi mengenai bagaimana meningkatkan keahlian dan kecakapan dalam mendidik.
4. Konsep bentuk pelaksanaan pendidikan dan latihan yang akan dilaksanakan dalam program pengembangan sumber daya manusia para anggotanya (generasi muda) harus selalu mendasarkan pada sistem nilai kehidupan masyarakat dan juga sesuai kebutuhan para anggotanya.
5. Kepada seluruh entitas yang ada di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka serta seluruh lapisan masyarakat agar benar-benar mendukung kegiatan pengembangan sumber daya manusia para anggota Gerakan Pramuka melalui pendidikan dan latihan bagi Pramuka Penegak dan

Pandega demi terciptanya sumber daya manusia (generasi muda) yang tangguh, terampil, ahli serta cakap dalam menghadapi segala tantangan jaman dengan selalu berpegang teguh pada nilai-nilai moral kehidupan.

6. Kepada semua pembaca agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dan mengkritisi serta memahami segala persoalan yang ada dalam skripsi ini untuk kemudian dapat dijadikan pelajaran dan atau pengalaman dikemudian hari.

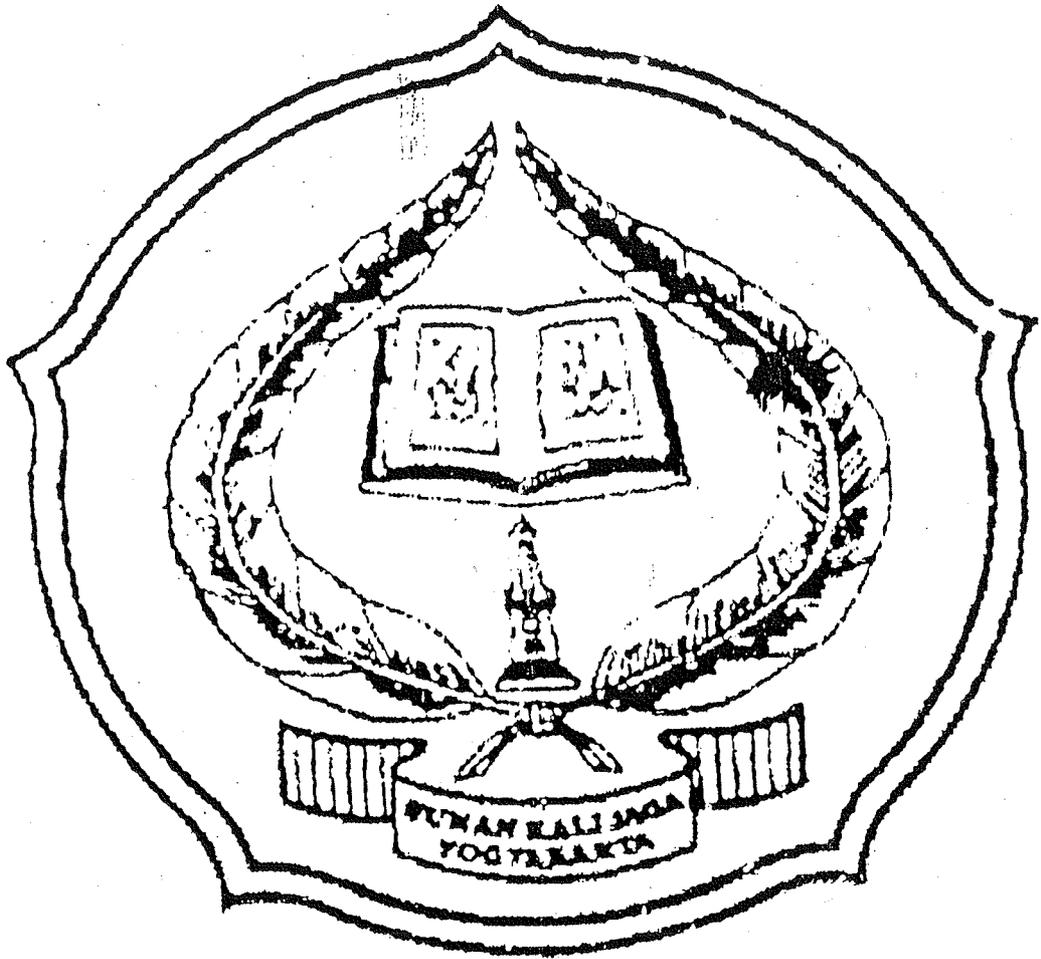
### C. PENUTUP

Dari lubuk hati yang paling dalam, penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Alloh SWT dan atas ridlo dan karunia-Nya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan meskipun masih sangat sederhana.

Upaya yang maksimal telah penulis curahkan sepenuhnya dalam rangka penyusunan skripsi ini, dengan harapan dapat tercapai hasil yang diharapkan. Akan tetapi, penulis menyadari sepenuhnya, bahwa **“Tiada Gading Yang Tak Retak”**, kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini pasti tidak dapat dihindari sebagai suatu kesalahan dan kekurangan diluar batas kemampuan manusia biasa. Dari sini pulalah, penulis menyadari bahwa kritik yang kritis dan *konstruktif* yang lebih menyempurnakan dari para pembaca akan diterima dengan lapang dada sebagai masukan yang baik, dan merupakan alternatif untuk belajar dari pengalaman.

Kesadaran yang dalam dan semangat yang lebih maju memberikan sebuah wahana kelapangan bagi penulis untuk membuka dan menerima segala kritik dan saran yang mengarah pada sedikit penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Alloh-lah, penyusun memohon doa dan bergantung dari segala apa yang terjadi. Semoga Alloh SWT senantiasa meridloi apa yang telah, sedang, dan akan kita kerjakan, dan semoga apa yang ditulis dalam skripsi ini memberi manfaat bagi diri penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya. Aaamiin, Yaa Robbal Alamiin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anton H. Bakker. 1986. *Metode-Metode Filsafat*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bashir Barthos. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi aksara.
- Effendi, Tadjuddin Noer. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Jogjakarta: Tiara Wacana.
- Departemen Agama. 1989. *Al Quran Dan Terjemahnya*. Semarang : CV. Toha Putra.
- Gunning. 1955. "Tanpa Tahun". *Pedagogik : Teoritis Sistematis*.(Terjemahan). M.J. Langeveld (pen.). 1955. Bandung : Jemmars
- Imam Barnadib. 1996. *Dasar-Dasar Kependidikan : Memahami Makna Dan Perspektif Beberapa Teori Pendidikan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Joko Subagyo. 1997. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Koentjoroningrat. 1993. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Komarruddin. 1997. *Metode Penelitian Skripsi Dan Thesis*. Bandung : Aksara.
- Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka. 2001. *Dinamika Kwartir Cabang Banyumas Tahun 2001*. Banyumas : Kwarcab Banyumas.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Laporan Kegiatan Kursus Pengelola Dewan Kerja*. Banyumas : Dewan Kerja Penegak Dan Pandega Kwarcab Banyumas.

---

2003. *Laporan Kegiatan Latihan Pengembangan Kepemimpinan*. Banyumas : Dewan Kerja Penegak Dan Pandega Kwarcab Banyumas.

---

1999. *Laporan Kegiatan Gladian Pimpinan Satuan*. Banyumas : Dewan Kerja Penegak Dan Pandega Kwarcab Banyumas.

---

2003. *Laporan Kegiatan Gladi Tangguh UBALOKA III*. Banyumas : Dewan Kerja Penegak Dan Pandega Kwarcab Banyumas.

---

2002. *Usulan Kegiatan Gladi Mantap SAR Air*. Banyumas : Dewan Kerja Penegak Dan Pandega Kwarcab Banyumas.

---

2000. *Keputusan-Keputusan Musyawarah Cabang Tahun 2000 Kwartir Cabang Banyumas*. Banyumas : Kwarcab Banyumas Gerakan Pramuka.

Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. 1983. *Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

---

1999. *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka*. Jakarta: Kwarnas Gerakan Pramuka.

---

1983. *Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Lanjutan*. Jakarta: Kwarnas Gerakan Pramuka.

---

1997. *Surat Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka No. 43/1997 Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pendidikan Dan latihan Pramuka Penegak Dan Pandega*. Jakarta : Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

---

1998. *Surat Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka No. 049/1998 Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Kursus Pengelola Dewan Kerja Pramuka Penegak Dan Pandega*. Jakarta : Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

*Awal &  
Laporan*

---

\_\_\_\_\_. 1979. *Surat Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka No. 202/1998 Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Latihan Pengembangan Kepemimpinan Pramuka Penegak Dan Pandega*. Jakarta : Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

---

\_\_\_\_\_. 1979. Surat Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka No. 031/1998 Tentang Petunjuk Penyelenggaraan Gladian Pimpinan Satuan Pramuka Penegak Dan Pandega. Jakarta : Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

Lexy. J. Moeloeng. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Kerta Karya.

Marzuki. 1977. *Metode Riset*. Yogyakarta : BPFE UII.

Muhammad Nadzir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noeng Muhajir. 1997. *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta : Rake Sarosin.

---

\_\_\_\_\_. 1983. *Kepemimpinan Adopsi, Inovasi Untuk Pembangunan Masyarakat*. Jogjakarta: Rike Pres.

---

\_\_\_\_\_. 1997. *Perencanaan Dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Rake Sarosin.

Racana Kusuma Dilaga-Woro Srikandi gudep kota Salatiga. 2002. *Kursus Mahir Dasar Ke-7*. Salatiga: Tiara Jaya.

Singarimbun, Masri. 1982. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES. Cetakan Kedua.

Soekidjo Notoatmodja. 1998. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Soerjono Soekamto. 1994. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. 1999. *Manajemen Pendidikan Dan Latihan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supeno. 1976. *Pendidikan Nonformal Dan Program-Programnya dalam Pembangunan sosial*. Yogyakarta : Joernal IKIP No. II/IV.
- Sutrisno Hadi. 2001. *Bimbingan Menulis Skripsi 2*. Yogyakarta: Andi.
- \_\_\_\_\_. 1987. *Metodologi Research*. Jogjakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Bimbingan Menulis skripsi Thesis 1*. Jogjakarta: Andi.
- Talizuduhu Ndraha. 1997. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Vembriarta. 1979. *Kapita Selekta Pendidikan*. Yogyakarta : Yayasan Pendidikan Paramita
- William F. O'neil. 2001. *Ideologi-Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Winarno Surakhmad. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar : Metode Dan Teknik*. Bandung : Tarsito.
- Waryono Abdul Ghafur. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Tilikan Al Quran*. Yogyakarta : POPULIS. Edisi November.
- Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa depan*. Yogyakarta : Boegraf Publishing.