

**PERAN PEMIMPIN DALAM KEGIATAN KEPRAMUKAAN DI
UNIVERSITAS RIAU**

Abdi Abdalla

Email : abdiabdalla76@gmail.com

Pembimbing : Abdul Sadad, S.Sos., M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstrak

Abstract

The Role of Leaders in Scouting Activities in Riau University face some problems such as confusing information and lack of collaboration whether internal or external activities. The formulation of this research is how is the Role of Leaders in Scouting Activities in Riau University and what factors that become obstacle of Leader's Role in Scouting Activity in Riau University.

The purpose of this research is to determine the factors that inhibit the Role of Leaders in Scouting Activities in Riau University. This research used the theory of Oemar Hamalik about five things that need to be considered for the role in organization led, include : catalyst, facilitator, problem solver, source link, and communicator.

This research method is used qualitative descriptive approach. Then, the informant in this research is the chairman of clusters, builders, and head of scouts Riau University. The data collection techniques in this research are interviews, observation, and documentations.

The result of this research is the Role of Leaders in Scouting Activities in Riau University is running in accordance with existing procedures that is through deliberation and consensus in solving problems. Another way are communicating with coaches, learners, and relevant agencies to establish cooperation in every carry out activities. So that, the activities can be carried out smoothly. Factors that hamper the Role of Leaders in Scouting Activities in the form of participation of some coaches and learners, as well as limited budget funds and not sufficient.

Keyword : *Role of Leaders, Activities, and Scouting*

PENDAHULUAN

Sejarah manusia telah memperlihatkan bahwa sejak zaman dahulu manusia yang hidup berkelompok sudah mengenal Pemimpin yang akan memimpin mereka. Ada beberapa macam Pemimpin misal Pemimpin formal, Pemimpin informal, Pemimpin bidang keagamaan, Pemimpin bidang politik, Pemimpin perusahaan, Pemimpin rumah tangga dan masih banyak lagi macamnya sesuai dengan bidang yang dihadapi. Gaya seorang Pemimpin dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Seorang Pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan, norma-norma dan budaya organisasi dipandang sebagai suatu kunci kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Peranan Pemimpin dalam membina sangat terkait dengan gaya kepemimpinannya yang ditampilkan. Seorang Pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan dalam segala situasi, dan mampu memberi motivasi dimasa-masa sulit sehingga tercipta rasa keyakinan akan dalam diri para anggotanya. Didalam suatu organisasi keberadaan seorang Pemimpin sangat penting karena Pemimpin menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Maka tugas Pemimpin adalah mempengaruhi anggotanya untuk mencapai perubahan dengan menciptakan koordinasi yang lebih mudah, membentuk tim dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang Pemimpin menekan ego sendiri, menghargai kontribusi orang lain dan menunjukkan pada anggota bahwa

mereka sangat dihargai. Pemimpin mendorong keberanian untuk menerima kegagalan dan kesalahan, mendengar apa yang dikatakan anggota, menunjukkan kepercayaan pada orang lain dan mau belajar dari orang lain termasuk dengan anggotanya.

Dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan beberapa faktor pendukung yaitu alat, modal, alam dan manusia. Diantara faktor-faktor tersebut manusialah yang sangat dominan untuk memegang peranan penting dalam menentukan masa depan organisasi. Walaupun modal yang tersedia besar dan teknologi yang digunakan canggih, organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak ada manusia yang berada di organisasi tersebut. Dan perlu di sadari bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dengan didukung seorang Pemimpin yang mampu memimpin suatu organisasi, dituntut untuk mempunyai pemikiran terbuka, mau menerima ide-ide baru, rela menerima kritikan dan mau belajar serta mendengarkan kebenaran yang disampaikan oleh anggotanya.

Didalam kepemimpinan ada Pemimpin, dipimpin dan situasi, sebagaimana yang dinyatakan oleh **Yukl** (2010) membahas tentang kepemimpinan ada tiga domain yang saling berhubungan yaitu Pemimpin, dipimpin dan situasi. Kunci utama yang perlu dipahami untuk efektivitas kepemimpinan adalah (1) Karakteristik Pemimpin, (2) Karakteristik Pengikut, (3) Karakteristik Situasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan selalu berinteraksi dengan pengikut dengan situasi, sehingga dalam sebuah organisasi sulit

mencapai tujuan tanpa ada kepemimpinan. Kepemimpinan adalah tentang karakter. Karakter adalah sesuatu yang terus menerus berevolusi. Proses untuk menjadi seorang Pemimpin kurang lebih dengan proses menjadi seorang manusia yang utuh. Untuk menjadi Pemimpin yang utuh maka Pemimpin tersebut dalam melaksanakan dituntut melaksanakan peran kepemimpinan secara efektif, baik sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih, demi peningkatan kemampuan sumber daya anggota pada sebuah organisasi.

Pemimpin juga dituntut untuk menciptakan hubungan personal dengan orang lain dari pada kebutuhannya sendiri, dan harus berani menerima kegagalan. Setiap Pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subyek bukan objek, sebagaimana layaknya benda mati, yang dapat diperlukan sekehendak hati. Istilah dalam kepemimpinan "*Return On Individual*" yang artinya agar Pemimpin menaruh perhatian pada setiap individu yang dipimpinya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, Pemimpin ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman, sehingga Pemimpin mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing anggota. Pemimpin juga mendapatkan

pengakuan serta dukungan dari anggotanya dan mampu menggerakkan anggota kearah tujuan tertentu.

Menurut **Djanalis Djanaid** dalam **Ardana**, dkk (2009:103) mengemukakan bahwa peran/fungsi Pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pengambil keputusan
- b. Memotivasi anggota
- c. Sebagai sumber informasi
- d. Menciptakan inspirasi
- e. Menciptakan keadilan
- f. Sebagai katalisator
- g. Sebagai wakil organisasi
- h. Menyelesaikan konflik
- i. Memberi sugesti pada anggota

Resolusi konferensi Kepramukaan sedunia pada tahun 1924, bertempat di Kopenhagen, Denmark. Menyatakan bahwa Kepramukaan mempunyai tiga sifat, yaitu :

1. Nasional, artinya Kepramukaan itu diselenggarakan di masing-masing Negara disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing Negara tersebut.
2. Internasional, artinya Kepramukaan harus dapat mengembangkan rasa persaudaraan dan persahabatan antar sesama anggota kepanduan (Pramuka) dan sebagai sesama manusia.
3. Universal, artinya Kepramukaan itu dapat berlaku untuk siapa saja serta dapat diselenggarakan dimana saja.

Seperti halnya dengan sifat-sifat Kepramukaan, fungsi Kepramukaan juga terdiri dari tiga fungsi, yaitu :

1. Merupakan kegiatan yang menarik yang mengandung pendidikan bagi anak-anak, remaja dan pemuda.
2. Merupakan suatu pengabdian bagi para anggota dewasa yang merupakan tugas yang

memerlukan keikhlasan, kerelaan, dan pengabdian.

3. Merupakan alat bagi masyarakat, Negara atau organisasi, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, alat bagi organisasi atau Negara untuk mencapai tujuannya.

Gerakan Pramuka berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan Pramuka melalui :

- a. Pendidikan dan Pelatihan Pramuka
- b. Pengembangan Pramuka
- c. Pengabdian masyarakat dan orang tua, dan
- d. Permainan yang berorientasi pada pendidikan

Gerakan Pramuka mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan bagi kaum muda melalui Kepramukaan dilingkungan luar sekolah maupun luar kampus, dan melengkapi pendidikan dilingkungan keluarga dan masyarakat. Adapun tujuannya :

1. Membentuk kader Bangsa dan sekaligus kader pembangunan yang beriman dan bertaqwa serta berwawasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Membentuk sikap dan perilaku yang positif, menguasai keterampilan dan kecakapan serta memiliki kecerdasan emosional sehingga dapat menjadi manusia yang berkepribadian Indonesia, yang percaya kepada kemampuan sendiri, sanggup dan mampu membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan masyarakat, Bangsa, dan Negara.
3. Dalam melaksanakan pendidikan Kepramukaan, Gerakan Pramuka selalu memperhatikan keadaan, kemampuan, kebutuhan dan minat peserta didiknya. Keadaan, kemampuan, adat-istiadat dan

harapan masyarakat termasuk orang tua.

4. Dalam pelaksanaan kegiatannya, Para Pramuka mendapat Pembinaan dalam Satuan gerak sesuai dengan usia dan bidang kegiatannya, dengan mengikuti ketentuan SKU, SKK, TKU, dan TKK.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka, tenaga pendidik dalam pendidikan Kepramukaan terdiri dari:

- a. Pembina
- b. Pelatih
- c. Pamong, dan
- d. Instruktur

Susunan Pengurus Majelis Pembimbing Gugusdepan dan Pengurus Gugusdepan Kota Pekanbaru 08-001 dan 08-002 Universitas Riau Masa Bakti 2016-2019 berdasarkan Surat Keputusan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekanbaru Nomor 17 Tahun 2017 dan Keputusan Rektor Universitas Riau Nomor 168 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pengurus Gugusdepan Kota Pekanbaru 08-001 dan 08-002 Universitas Riau Masa Bakti 2016-2019, data dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan data pada lampiran, fenomena yang terjadi saat ini adalah dari banyaknya Pembina tersebut, masih sering terjadi kesimpang siuran informasi dan kurangnya kerja sama dalam setiap pelaksanaan kegiatan serta koordinasi dalam penyampaian kegiatan yang ingin dilaksanakan. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau?

2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau?

Adapun tujuan dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau.

KONSEP TEORI

Peranan berasal dari kata peran, berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama. Peranan menurut **Levinson** sebagaimana dikutip oleh **Soetomo** (2006:238) peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.

Peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh Pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi anggotanya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Sedangkan **Wibowo** (2014:265) mengemukakan bahwa peran utama seorang Pemimpin adalah mempengaruhi orang lain secara

sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka diluar kapabilitas normalnya.

1. Konsep Kepemimpinan

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam menentukan hasil usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi. Sehingga pada prinsipnya, pemimpinlah yang mempunyai kesempatan paling besar untuk “merubah jerami menjadi emas” atau “merubah tumpukan uang jadi abu”. Peribahasa tersebut diatas menjelaskan bahwa faktor Pemimpin merupakan faktor utama/penting yang dapat menentukan maju mundur juga bisa hidup matinya suatu usaha bersama dan kepemimpinan merupakan kunci pembuka suksesnya organisasi/usaha.

Sebab-sebab munculnya seorang Pemimpin :

- a. Teori Genetis, yang menyatakan Pemimpin itu tidak dibuat, tetapi Pemimpin itu timbul atau ada dengan sendirinya.
- b. Teori Sosial, Pemimpin itu harus dipersiapkan (melalui pendidikan), setiap orang bisa menjadi Pemimpin bila mendapat pendidikan yang layak.
- c. Teori Ekologis (Sintesis), Pemimpin yang sukses adalah Pemimpin yang mempunyai bakat memimpin dan kemudian dikembangkan melalui usaha pendidikan dan pengembangan pengalaman.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, mempengaruhi interpretasi

pengorganisasian, untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dari orang-orang di luar organisasi. Menurut **Josept C.Rost** dikutip oleh **Triantoro Safaria** (2004:3), Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara Pemimpin dan anggota yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Seorang Pemimpin akan berhasil apabila menempatkan orang-orang yang benar ke dalam posisi yang tepat seperti ungkapan "*The Right Man In The Right Place*". Apabila hal tersebut dipenuhi, besar kemungkinan Pemimpin tersebut akan berhasil menjalankan tugas kepemimpinannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diorganisasi adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang Pemimpin didalam organisasi yang dipimpinnya. Menurut **Oemar Hamalik** (2005:166) ada 5 hal yang perlu diperhatikan agar Pemimpin dapat berperan baik didalam organisasi yang dipimpinnya, meliputi:

1. Peran sebagai Katalisator

Seorang Pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya, agar tindakan yang dilakukan dapat bermanfaat untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota merasa bahwa hasil kerja pimpinannya tidak semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Maka Pemimpin harus melaksanakan tugas :

- a. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah

ekstern. Sebagai contoh masalah intern adalah masalah yang ada didalam organisasi seperti sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, sistem pengambilan keputusan dan lain-lain, sedangkan masalah ekstern dapat dilihat dari cara melakukan kerjasama antar organisasi.

- b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat sering terjadi dan dihadapi oleh anggota kelompok. Misalnya seperti perbedaan persepsi oleh komunikasi yang digunakan kurang jelas sehingga sulit dipahami.
- c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya. Sebagai misal faktor-faktor tersebut adalah adanya sumber daya yang langka sehingga alternatif yang ditempuh oleh seorang pimpinan adalah memperbesar sumber daya tersebut.

2. Peran sebagai Fasilitator

Seorang Pemimpin harus dapat mendorong dan menumbuhkan kesadaran para kelompok di suatu organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan perkembangan suatu organisasinya. Pemimpin harus dapat memberikan berbagai kemudahan bagi para kelompoknya dengan cara :

- a. Mengorganisasikan kegiatan para kelompok untuk memudahkan organisasi mencapai tujuannya.
- b. Membuat keputusan yang mengacu kepada penyusunan skala prioritas tugas-tugas yang hendak dikerjakan oleh organisasi dan para kelompoknya.

3. Peran sebagai Pemecah Masalah

Seorang Pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat, dan tanggap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut dengan secepat-cepatnya. Pemimpin harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

4. Peran sebagai Penghubung Sumber

Seorang Pemimpin harus dapat mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, Pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

5. Peran sebagai Komunikator

Seorang Pemimpin harus dapat mengkomunikasikan gagasannya kepada orang lain, yang kemudian disampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Dengan demikian peran kepemimpinan sangat penting dimiliki setiap Pemimpin organisasi untuk menciptakan suasana menjadi nyaman, harmonis, kekeluargaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai selain itu juga citra perusahaan akan naik. Sedangkan menurut konsepsi mengenai

persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada Pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial. Yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

2. Sifat Kepemimpinan

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali mulai dari zaman Yunani Kuno dan Zaman Roma. Teori *The Great Man* mengatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai Pemimpin, ia akan menjadi Pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai Pemimpin. Menurut **George R.Terry** sebagaimana dikutip oleh **Kartini Kartono** (2003:41-44), sifat Pemimpin yang unggul adalah :

a. Kekuatan

Kekuatan Badaniah dan Rohaniah merupakan syarat pokok bagi Pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu. Oleh karena itu, daya tahan untuk mengatasi berbagai rintangan adalah syarat yang harus ada pada Pemimpin.

b. Stabilitas Emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil. Artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional. Ia menghormati martabat orang lain, toleran terhadap kelemahan orang lain, dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua itu diarahkan untuk mencapai lingkungan sosial yang rukun, damai, harmonis, dan menyenangkan.

c. Pengetahuan Tentang Hubungan Antar Manusia

Salah satu pokok Pemimpin ialah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anggota, untuk bisa bersama-sama maju dan mengecap kesejahteraan. Karena itu Pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan keterbatasan anggotanya sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan masing-masing individu.

d. Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain terutama anggotanya, dia selalu menepati janji, berlaku adil terhadap semua orang dan dapat dipercaya.

e. Bersifat Obyektif

Pertimbangan Pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif seorang Pemimpin akan mencari bukti-bukti dan sebab-sebab kejadian yang dapat memberikan alasan yang rasional untuk menolaknya.

f. Motivasi Pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk memimpin harus muncul dari dalam pribadinya sendiri dan bukan paksaan dari luar dirinya, dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan

pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

g. Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar, mudah memahami maksud para anggotanya, juga pandai mengkoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia dan mahir mengintegrasikan berbagai opini untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

h. Kemampuan Mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa siswa (orang yang belajar) secara sistematis dan intensional pada sasaran tertentu dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis tertentu dan menambah pengalaman. Yang dituju ialah para anggota yang bisa mandiri mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.

i. Keterampilan Sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat potensinya. Pemimpin dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas-tugas yang cocok dengan pembawaan masing-masing. Pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok. Pemimpin bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya mempercayai. Pemimpin menghargai pendapat orang lain, untuk bisa memupuk kerja sama yang baik dalam suasana rukun dan damai.

j. Kecakapan Teknis

Pemimpin harus seperti superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuan semua ini ialah agar tercapainya efektivitas kerja, keuntungan maksimal dan kebahagiaan kesejahteraan anggota sebanyak-banyaknya.

3. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, suatu organisasi membutuhkan Pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai organisasi yang kompetitif. Seorang Pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi anggota agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang Pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara Pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap anggota sebagai kelompoknya.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan Pimpinan untuk mempengaruhi anggota agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang Pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan

memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan diterapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan anggota dan tujuan yang ingin dicapai. Anggota sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan Pemimpin sesuai dengan tingkat kematangan anggota.

Menurut **Hersey** dan **Blanchard** dikutip oleh **Wahyudi** (2011:3) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan anggota. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemauan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan anggota, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Macam-macam gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis
- c. Gaya Kepemimpinan Bebas

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan penelitian-penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa

yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah seperti wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Gerakan Pramuka Gugusdepan Kota Pekanbaru 08-001 dan 08-002 Universitas Riau, Kampus Bina Widya km 12,5 Panam yang bertempat di kampus FKIP Bahasa Inggris. Dipilihnya tempat ini sebagai lokasi penelitian dengan alasan dikarenakan peneliti melihat bahwa terdapat fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan setiap kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau tidak sepenuhnya berjalan dengan baik.

Berikut informan peneliti adalah Ketua Gugusdepan, Pembina Gugusdepan, Ketua dan anggota Pramuka Universitas Riau.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan masalah penelitian Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh yaitu dokumen-dokumen resmi institusi (arsip), Undang-undang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka dan dokumentasi serta hal-hal lainnya yang menunjang terhadap kelengkapan data penelitian ini.

Metode pengambilan data adalah tata cara atau teknik pencarian

data, baik yang berasal dari objek penelitian. untuk memperoleh data yang diinginkan dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara, yaitu;

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada *key informan* dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*) Wawancara dilakukan dengan Ketua Gugusdepan Pramuka Universitas Riau dan orang-orang tertentu yang terkait dengan penelitian.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung dengan objek penelitian guna mendapatkan informasi yang ada hubungannya dengan penelitian yaitu observasi kegiatan kepramukaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan studi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menganalisis dokumen-dokumen baik itu tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap penelitian. Dokumentasi yang dilakukan seperti mendokumentasi pelaksanaan kegiatan kepramukaan di Universitas Riau.

Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis data deskriptif kualitatif, yaitu data yang berupa kumpulan kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun sehingga dalam analisis data kualitatif tidak menggunakan perhitungan matematis atau teknik statistik alat bantu analisis, data kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-

pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Jadi dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan mengenai bagaimana peran pemimpin dalam kegiatan kepramukaan di universitas riau, berdasarkan fakta dan data kualitatif yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

Untuk uji keabsahan hasil penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi, karna teknik triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karna itu, triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik. Untuk itu triangulasi secara umum merupakan kegiatan *check, re-check* dan *crosscheck* antara materi atau data dengan observasi penelitian dilapangan yang selanjutnya hasil observasi ini dilakukan *crosscheck* melalui persepsi peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 225 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka menyebutkan bahwa anggotadari Majelis Pembimbing yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan tugas dari Rektor untuk menangani sebagian urusan kegiatan Kepramukaan, dan menyelenggarakan tugas umum Majelis Pembimbing.

Peneliti akan menganalisa data yang telah di dapat melalui hasil wawancara dan observasi dilapangan.

Dari hasil yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, dan observasi guna mengetahui Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau dan apa saja faktor-faktor yang menghambat Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau dengan menggunakan beberapa indikator dari teori **Oemar Hamalik** (2005:166) yang terdiri dari: katalisator, fasilitator, pemecah masalah, penghubung sumber dan komunikator berdasarkan teori diatas maka penulis menguraikan sebagai berikut :

1. Peran sebagai katalisator

Seorang Pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpnannya, agar tindakan yang dilakukan dapat bermanfaat untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota merasa bahwa hasil kerja pimpinannya tidak semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Maka Pemimpin harus melaksanakan tugas seperti :

- a. melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah ekstern. Sebagai contoh masalah intern adalah masalah yang ada didalam organisasi seperti sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, sistem pengambilan keputusan dan lain-lain, sedangkan masalah ekstern dapat dilihat dari cara melakukan kerjasama antar organisasi.
- b. Merumusksan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat

sering terjadi dan dihadapi oleh anggota kelompok. Misalnya seperti perbedaan persepsi oleh komunikasi yang digunakan kurang jelas sehingga sulit dipahami.

c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya. Sebagai misal faktor-faktor tersebut adalah adanya sumber daya yang langka sehingga alternatif yang ditempuh oleh seorang pimpinan adalah memperbesar sumber daya tersebut.

Dalam kegiatan kepramukaan ini Kagudep bertanggung jawab dalam proses pelaksanaan kegiatan meskipun diwaktu yang padat, dengan sesi musyawarah dan mufakat menjadi dasar untuk memulai suatu identifikasi masalah, merumuskan masalah dan mencari alternatif permasalahan, selanjutnya mendudukan Pembina dan Ketua dewan dengan mengambil poin-poin terpenting sebagai acuan pemecahan masalah tersebut. Hal ini merupakan salah satu upaya seorang Pemimpin dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi suatu organisasi/kelompok, baik masalah intern maupun masalah ekstern.

2. Peran sebagai fasilitator

Seorang Pemimpin harus dapat mendorong dan menumbuhkan kesadaran para kelompok di suatu organisasi yang dipimpinya supaya kesadaran para kelompok di suatu organisasi yang dipimpinya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan perkembangan suatu organisasinya. Pemimpin harus dapat memberikan berbagai kemudahan bagi para kelompoknya dengan cara mengorganisasikan kegiatan para kelompok untuk memudahkan organisasi mencapai tujuannya, dan

membuat keputusan yang mengacu kepada penyusunan skala prioritas tugas-tugas yang hendak dikerjakan oleh organisasi dan para kelompoknya. Untuk meningkatkan perkembangan suatu kegiatan dalam organisasi, hal yang harus dilakukan seorang Kagudep sebagai Pemimpin adalah harus dapat mendorong dan menumbuhkan kesadaran peserta didik/anggota dalam setiap melaksanakan kegiatan dengan memberikan berbagai kemudahan. Keaktifan dan kehadiran Pembina dan anggota/peserta didik merupakan salah satu kunci untuk mensukseskan setiap kegiatan yang dilaksanakan. Dengan mengawasi/terjun langsung kelapangan yang dilakukan Kagudep merupakan suatu kemudahan bagi anggota/peserta didik ketika sedang menghadapi hambatan. Selain itu, dukungan serta motivasi kepada anggota/peserta didik, serta kritik dan saran pun bisa dapat diterima oleh peserta didik/anggota dari Kagudep sehingga hal tersebut dapat menunjang kesuksesan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

3. Peran sebagai pemecah masalah

Seorang Pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat, dan tanggap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut dengan secepat-cepatnya. Pemimpin harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Dalam setiap permasalahan, sistem musyawarah merupakan ciri khas yang dilakukan dalam setiap pemecahan masalah yang ada dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Dengan

menyesuaikan diri terlebih dahulu dengan setiap gerak langkah yang dilakukan dan menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan apa saja yang dapat diterima oleh anggota/peserta didik. Sehingga Kagudep dapat bertindak cepat, tepat, dan tanggap dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut dengan secepat-cepatnya..

4. Peran sebagai penghubung sumber

Seorang Pemimpin harus dapat mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, Pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Untuk memperoleh bantuan dalam setiap melaksanakan kegiatan, dan mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, Kagudep melakukan komunikasi dan koordinasi terhadap pihak Rektorat dan instansi lain untuk mendapatkan donator/kerjasama yang baik sehingga kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik pula.

5. Peran sebagai komunikator

Seorang Pemimpin harus dapat mengkomunikasikan gagasannya kepada orang lain, yang kemudian disampaikan kepada orang lain, yang kemudian disampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana

dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif. Dalam menyampaikan ide/gagasan untuk pelaksanaan setiap kegiatan, Kagudep melakukan komunikasi melalui media sosial, supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, sehingga ide/gagasan tersebut dapat ditindaklanjuti apabila diterima atau tidak secara bersama.

Adapun faktor yang menjadi penghambat Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi

Pelaksanaan Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau memerlukan partisipasi Pembina, anggota/peserta didik yang lain dan juga pihak ketiga, dikarenakan agar tidak terhalangnya realisasi kegiatan dan membantu kelancaran kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau.

2. Anggaran dana

Dana yang berasal dari kas anggota, POTMA yang diberikan oleh rektorat dan sumber lain yang tidak mengikat yang merupakan sebagai penjamin berjalannya setiap program kegiatan yang dilakukan sangat dibutuhkan. Anggaran yang tidak berkecukupan akan menjadi faktor penghambat dalam proses kegiatan. Proses kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau belum berjalan lancar dikarenakan anggaran dana yang tidak mencukupi sehingga proses penyelenggaraan setiap kegiatan Kepramukaan terhambat. Tidak sesuai anggaran dana yang ada, membuat banyak terbengkalainya program kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau dalam kategori baik. Dapat dilihat dari lima indikator yang peneliti ambil menurut Oemar Hamalik. Bukti dari berjalannya Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau yaitu dengan melalui musyawarah dan mufakat dalam pemecahan masalah, dan dengan unsur yang lain seperti berkomunikasi dengan Pembina, dan peserta didik serta instansi terkait untuk menjalin kerjasama dalam setiap melaksanakan kegiatan, sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan lancar. Akan tetapi, masih terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau ini, antara lain :

a. Partisipasi

Terhalangnya kegiatan dikarenakan minimnya anggota/pesertadidik dan Pembina yang ikut berpartisipasi dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang diakibatkan oleh kesibukan masing-masing. Hal ini merupakan salah satu faktor penghambat yang sering terjadi dalam pelaksanaan setiap kegiatan. Tapi, jika anggota/peserta didik dan Pembina banyak yang berpartisipasi dalam setiap kegiatan, maka kedepannya setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti bisa terlaksana dengan baik.

b. Anggaran Dana

Anggaran dana sangat dibutuhkan dalam mensukseskan setiap pelaksanaan kegiatan, karena dana merupakan penjamin berjalannya setiap program kegiatan yang dilakukan, sehingga dengan adanya

dana yang mencukupi, suatu kegiatan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan terhadap Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau diatas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membangun maupun dapat dijadikan masukan atas pertimbangan oleh Ketua Gugusdepan dalam pelaksanaan Peran Pemimpin Dalam Kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau. Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk Kagudep Pramuka Universitas Riau agar dapat mensiasati faktor-faktor yang menghambat setiap pelaksanaan kegiatan agar bisa diatasi dan diminimalisirkan supaya tidak mempengaruhi setiap kegiatan yang akan dilaksanakan. Selanjutnya, Untuk Pembina dan pengurus Pramuka Universitas Riau agar dapat mempertahankan dan meningkatkan setiap kegiatan, agar bisa memberikan contoh kepada gugusdepan lain yang ada di Kwartir Ranting Tampan dalam hal pelaksanaan setiap kegiatan yang lebih menarik lagi.
2. Kagudep dan Pembina diharapkan meningkatkan kerjasama dengan Rektorat dan instansi terkait dengan baik dalam mengkoordinasikan setiap kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau serta mengkomunikasikan kepada setiap anggota/peserta didik yang ada agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam melaksanakan kegiatan tersebut.
3. Faktor yang menjadi penghambat Peran Pemimpin Dalam Kegiatan

Kepramukaan di Universitas Riau berupa kurangnya loyalitas dan partisipasi dari sebagian Pembina dan peserta didik sehingga terhalangnya realisasi kegiatan Kepramukaan di Universitas Riau. Begitupun dengan anggaran dana, anggaran dana yang terbatas dan tidak mencukupi, membuat proses penyelenggaraan kegiatan tidak berjalan dengan lancar sehingga banyak program kegiatan yang terbengkalai. Untuk mengatasi hambatan dan kendala tersebut, maka hendaknya perlu diadakan koordinasi yang lebih baik lagi kepada pihak Rektorat dan instansi terkait dan mengikutsertakan Pembina dan alumni dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Konroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetomo. 2006. *Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2011. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinanan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

DOKUMEN

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 176 Tahun 2013 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pola dan Mekanisme Pembinaan Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega.

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 180 A Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Gugusdepan Gerakan Pramuka yang berpangkalan di Kampus Perguruan Tinggi.

Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 225 Tahun 2007 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka.

Keputusan Musyawarah Nasional Gerakan Pramuka Nomor 11 Tahun 2013 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka.

Keputusan Rektor Universitas Riau Nomor 168 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pengurus Gugusdepan Kota Pekanbaru 08-001 dan 08-002 Universitas Riau Masa Bakti 2016-2019.

Surat Keputusan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekanbaru Nomor 02 Tahun 1984 tentang Majelis Pembimbing Gugusdepan,

Pengurus Harian Majelis Pembimbing, Pimpinan Gugusdepan, Sekretariat Gugusdepan dan Pembina Gugusdepan Kota Pekanbaru 08-001 dan 08-002 Universitas Riau Tahun 1984.

Surat Keputusan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekanbaru Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pengurus Majelis Pembimbing Gugusdepan dan Pengurus Gugusdepan Kota Pekanbaru 08-001 dan 08-002 Universitas Riau Masa Bakti 2016-2019.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka.