

**STRATEGI ORGANIZING PIMPINAN LASKAR
MERAH PUTIH DALAM PEMBINAAN KARAKTER
ANGGOTA DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

OLEH :

DIYA'A DIBAJJ NAZIRA
NPM : 1903100018

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

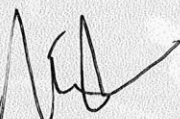
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan Skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Mahasiswa : **DIYA'A DIBAJJ NAZIRA**
NPM : 1903100018
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei tuan

Medan, 31 Agustus 2023

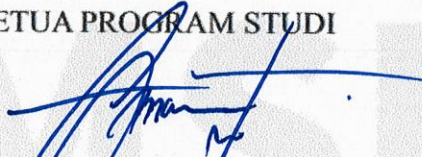
PEMBIMBING



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd
NIDN. 0130116804

Disetujui Oleh :

KETUA PROGRAM STUDI



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP
NIDN. 0122118801

DEKAN

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP
NIDN. 0030017402

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Mahasiswa : **DIYA'A DIBAJJ NAZIRA**
NPM : 1903100018
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Kamis, 31 Agustus 2023
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL , M.Si., Ph.D.** (.....)
PENGUJI II : **Dr. SITI HAJAR , S.Sos., M.SP** (.....)
PENGUJI III : **NALIL KHAIRIAH , S.IP., M.Pd** (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP


Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini, saya Diya'a Dibajj Nazira, NPM 1903100018 menyatakan dengan ini sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh Undang-Undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, plagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah Tindakan kejahatan yang di Hukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dan karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi tidak terdapat karya yang penuh diajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Bila kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi.

1. Skripsi ini saya berserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan Kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang saya terima.

Medan, 28 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Diya'a Dibajj Nazira

1903100018

ABSTRAK

STRATEGI ORGANIZING PIMPINAN LASKAR MERAH PUTIH DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANGGOTA DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN

**DIYA'A DIBAJJ NAZIRA
NPM : 1903100018**

Pemuda sosok yang penuh semangat dan kreatif diharapkan memiliki peran sebagai agen perubahan, pembangunan, dan pembaharuan. Namun, di sisi lain terdapat ancaman dan tantangan yang terjadi pada pemuda seperti menurunnya rasa nasionalisme dan patriotisme, hilangnya nilai-nilai kebangsaan, melakukan kriminal seperti tawuran, narkoba, seks bebas dan sebagainya. Oleh sebab itu, pentingnya melakukan pembinaan karakter pemuda. Organisasi Laskar Merah Putih sebagai wadah pengembangan potensi pemuda. Organizing adalah tentang mengatur sumber daya. Pimpinan berperan untuk meningkatkan loyalitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan sudah berjalan namun belum optimal. Hal ini dikarenakan pengarahan dilakukan hanya saat rapat program kerja dan pengarahan langsung melalui ketua bidang dan ketua ranting. Kerjasama hanya dilakukan oleh beberapa ranting. Tidak adanya keselarasan dalam tujuan yang diinginkan menjadi hambatan untuk kerjasama setiap ranting dalam pembinaan karakter. Pimpinan tidak komunikasi secara terbuka dengan anggota menyebabkan anggota kurang termotivasi, interaksi yang minim, kemampuan adaptasi dalam lingkungan organisasi lemah. Sebaiknya, pimpinan melakukan komunikasi langsung kepada anggota secara rutin dalam memberi pengarahan. Perlunya konsolidasi setiap ranting agar mencapai keselarasan dan koordinasi dalam upaya pembinaan karakter anggota.

Kata Kunci: Organizing, Anggota, Pembinaan Karakter.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, karena hanya tas karunia-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Dan juga kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua kezaman yang terang menderang dan dipenuhi ilmu pengetahuan ini. Salah satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Fungsi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan” ini guna melengkapi tugas – tugas serta merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata – 1 (S1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Terimakasih sebesar - besarnya kepada orang tua tercinta, Ayahanda Alm Syukur dan Ibunda Siti Aminah yang telah memberikan doa dan dukungan moral dan material hingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama, dari berbagai pihak dan kasih sayang yang diberikan oleh Allah SWT sehingga semua kendala yang dihadapi dapat diatasi. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan

terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah banyak memberikan arahan, waktu dan selalu sabar dalam membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa dalam memberikan ilmu selama proses perkuliahan.

9. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Abangda Khichi Hanafi, S.H dan Istri Mila Sari serta Kakak tercinta Puspa Kemala Sari, S.H dan Suami Hadi Susanto, Sos yang mencurahkan semangat dan dukungannya serta doa kesuksesan dalam hal apapun termasuk proses pembuatan skripsi ini kepada penulis.
11. Kepada Abangda Fahriza Anshari Irawan, S.T selaku Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan dan para narasumber yang disertakan dalam penelitian ini yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
12. Boo, Tokkie, Ceppy, Malika, Selen, Petto, Belpo musang dan kucing tercinta penulis yang selalu menemani dan menjadi mood booster penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Alya, Aca, Nurul, Patricia sahabat penulis yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
14. Teman-teman seperjuangan dalam pembuatan skripsi IAP Stambuk 2019 terkhusus Dita, Iqbal yang selalu membantu dan saling menyemangati.
15. Kepada Abengcl terima kasih telah menjadi support system terbaik, selalu menjadi pendengar yang baik dan menemani hari-hari penulis yang tidak mudah, dan juga memberikan waktu, tenaga, dukungan, dan semangat

selama proses penyelesaian skripsi. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis selama ini dan kedepannya.

16. Serta seluruh orang-orang yang namanya tidak dapat dituliskan satu persatu yang selalu mendoakan penulis dalam setiap langkahnya.

Akhir kata, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua yang membacanya. Kiranya Allah SWT membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak. Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023

Penulis

Diya'a Dibajj Nazira

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II URAIAN TEORITIS | 10 |
| 2.1 Strategi | 10 |
| 2.2 Organisasi..... | 11 |
| 2.2.1 Ciri-Ciri Organisasi | 12 |
| 2.3 Pengorganisasian (Organizing)..... | 13 |
| 2.3.1 Fungsi Pengorganisasian | 15 |
| 2.3.2 Unsur-unsur Pengorganisasian | 16 |
| 2.3.3 Prinsip-prinsip Pengorganisasian..... | 18 |
| 2.3.4 Tujuan Pengorganisasian | 19 |
| 2.3.5 Proses Pengorganisasian | 21 |
| 2.4 Pimpinan | 24 |
| 2.4.1 Fungsi Kepemimpinan..... | 25 |
| 2.4.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan..... | 28 |
| 2.4.3 Indikator Kepemimpinan | 29 |
| 2.5 Pembinaan Karakter | 31 |
| 2.5.1 Pengertian Pembinaan | 31 |
| 2.5.2 Pengertian Karakter | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 34 |
| 3.2 | Kerangka Konsep..... | 34 |
| 3.3 | Definisi Konsep..... | 35 |
| 3.4 | Kategorisasi..... | 36 |
| 3.5 | Informan..... | 37 |
| 3.6 | Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data | 38 |
| 3.8 | Waktu dan Lokasi Penelitian | 38 |
| 3.9 | Deskripsi Ringkas Objek Penelitian | 39 |
| 3.9.1 | Sejarah Singkat Organisasi Laskar Merah Putih..... | 39 |
| 3.9.2 | Visi dan Misi Organisasi Laskar Merah Putih | 42 |
| 3.9.3 | Lambang Laskar Merah Putih | 43 |
| 3.9.4 | Struktur Markas Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan Masa Bakti 2022-2027 | 45 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 46 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 46 |
| 4.1.1 | Deskripsi Narasumber | 46 |
| 4.1.2 | Deskripsi Hasil Wawancara..... | 48 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 56 |
| 4.2.1 | Analisis Hasil Wawancara..... | 56 |
| BAB V PENUTUP..... | | 63 |
| 5.1 | Simpulan | 63 |
| 5.2 | Saran | 64 |
| Daftar Pustaka | | 66 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 3.9.3-1 Lambang Laskar Merah Putih | 43 |
|---|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4. 1 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jabatan | 46 |
| Tabel 4. 2 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 47 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur..... | 47 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran II : SK-1 Permohonan Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran III : SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul dan Pembimbing
- Lampiran IV : SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran V : SK-4 Undangan Seminar Proposal
- Lampiran VI : Pedoman Wawancara
- Lampiran VII : Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran VIII : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran IX : SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran X : Surat Keterangan Bebas Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemuda sosok yang penuh energi, semangat dan kreatif untuk menciptakan semangat pembaharuan. Pemuda merupakan individu yang berada dalam masa progresif dan dinamis, sehingga masa ini sering dikatakan sebagai masa produktif untuk melakukan berbagai bentuk kegiatan, baik belajar, bekerja, dan sebagainya (Ani Ramdhani, 2022). Pemuda memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 – 30 tahun (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009). Pentingnya peran pemuda dalam suatu bangsa diketahui dalam catatan sejarah perjalanan bangsa ini menempatkan peran pemuda senantiasa menjadi pilar sekaligus penggerak untuk perubahan sosial mencapai kemerdekaan dan kemajuan bangsa (Muqsith, 2019). Pemuda diharapkan sebagai generasi penerus yang harus mengisi dan melangsungkan estafet pembangunan secara berkelanjutan (Tamura, 2008).

Sebagai pemuda diharapkan memiliki peran agen perubahan, pembangunan, dan pembaharuan. Melalui pengadaan perubahan-perubahan dalam lingkungan masyarakat, baik secara nasional maupun daerah. Bertanggung jawab dalam upaya melaksanakan berbagai pembangunan, baik pembangunan nasional maupun pembangunan daerah. (Sintya Ayu Wardani, 2018). Peran pemuda diwujudkan dengan memperkuat wawasan kebangsaan, membangkitkan kesadaran atas tanggungjawab, hak, dan kewajiban sebagai warga negara, membangkitkan sikap

kritis terhadap lingkungan dan penegakan hukum, dan kepedulian terhadap lingkungan hidup (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009) . Untuk itu dibutuhkan pemuda yang memiliki karakter seperti berintegritas tinggi, memiliki jiwa nasionalisme dan patriotisme, tanggungjawab, beriman dan bertaqwa, mandiri, serta memiliki sifat kritis, idealis, inovatif (MC. Isen Mulang, 2022).

Sebagai generasi penerus bangsa dan kepemimpinan di masa yang akan datang, pemuda dituntut mampu bersaing di kancah nasional dan internasional sebagaimana wadah-wadah yang disediakan di ASEAN, seperti ASEAN Youth Agenda 2023, Sea Games Kamboja 2023. Selain itu, pemuda juga harus mampu menguasai bidang literasi digital, ekonomi hijau, kesehatan, ketahanan pangan, pendidikan, dan lapangan kerja (Malvyandie Haryadi, 2023). Beragam inovasi karya anak bangsa yang telah diakui dunia, seperti menciptakan sepeda motor listrik, polisi tidur untuk pembangkit listrik (POTRET), menciptakan Startup digital contohnya Gojek, Tokopedia, Traveloka dan lainnya (ITEBA, 2021).

Namun, di sisi lain terdapat ancaman dan tantangan yang terjadi pada pemuda. Dalam perkembangan globalisasi menimbulkan berbagai masalah dalam bidang nilai-nilai kebangsaan, seperti hilangnya nilai budaya asli suatu daerah atau suatu bangsa, terjadi degradasi nilai-nilai kebangsaan, menurunnya rasa nasionalisme dan patriotisme, hilangnya sifat kekeluargaan dan gotong-royong, hilangnya kepercayaan diri dan gaya hidup kebarat-baratan (Muqsith, 2019). Terdapat lima isu utama yang menjadi tantangan para pemuda saat ini, antara lain radikalisme, perpecahan kesatuan, narkoba, lemahnya nasionalisme, hingga ketahanan keluarga (Yayanagustiyanto, 2021). Meningkatnya jumlah penyalahgunaan narkoba saat ini

pada usia 15-24 tahun termasuk ancaman yang patut di waspadai. (Khalfani, 2022). Berdasarkan hasil survei BNPT (Badan Nasional Penanggulangan Terorisme) generasi milenial rentan terpapar radikalisme (Achmad Nasrudin Yahya, 2021). Oleh sebab itu, penting untuk senantiasa dilakukan oleh kelompok masyarakat sebagai bentuk kepedulian terhadap keberlangsungan bangsa ini membentuk pembinaan karakter pemuda yang mampu menentukan kehidupan di masa yang akan datang.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila yang bersifat sukarela, sosial, mandiri, nirlaba, dan demokratis. Ormas bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keberdayaan masyarakat; melestarikan dan memelihara norma, nilai, moral, etika, dan budaya yang hidup dalam masyarakat; mengembangkan kesetiakawanan sosial, dan toleransi dalam kehidupan bermasyarakat; menjaga, memelihara, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa; dan mewujudkan tujuan negara. Ormas berfungsi sebagai penyalur kegiatan sesuai dengan kepentingan anggota dan tujuan organisasi, pembinaan dan pengembangan anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Indonesia, 2013).

Organisasi Laskar Merah Putih adalah organisasi masyarakat yang didirikan oleh para pejuang kemerdekaan Indonesia. Laskar Merah Putih memiliki tugas

utama untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia dan melindungi bangsa dari ancaman-ancaman yang datang dari luar dan dalam negeri. Maka itu Laskar Merah Putih membentuk visi dan misi organisasi antara lain terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme dalam bentuk rela berkorban, mengutamakan kepentingan bangsa dan negara diatas kepentingan yang lain, melakukan pendidikan kader bangsa yang memiliki jiwa kepemimpinan yang handal guna mempersiapkan pemuda Indonesia sebagai penerus bangsa, siap bela negara untuk memperjuangkan dan mempertahankan NKRI dari upaya-upaya tersistematis dan mewujudkan masyarakat yang madani, mandiri, terbuka egaliter, berkesadaran hukum serta terwujudnya lingkungan hidup yang lestari, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mendepankan watak dan moral yang beradab, memiliki etos kerja dan semangat kekaryaan serta disiplin yang tinggi dengan bingkai Bhineka Tunggal Ika. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Laskar Merah Putih bekerja sama dengan pemerintah dan masyarakat. Organisasi Laskar Merah Putih juga terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas anggotanya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik.

Dalam AD/ART Laskar Merah Putih terdapat kriteria keanggotaan Laskar Merah Putih sebagai berikut: warga Negara Indonesia; berusia 17 tahun keatas atau cukup hukum (sudah kawin); tidak dalam masa penahanan atau tersangkut dalam perkara kriminal dan perdata. Calon anggota sebagai berikut: simpatisan yang mengikuti beberapa kegiatan baik formal maupun informal organisasi dengan penuh rasa tanggungjawab; jika mereka yang belum berusia 17 tahun dan telah mengajukan formulir pendaftaran dikategorikan sebagai Calon Anggota. Disiplin

anggota Laskar Merah Putih adalah sikap dan tindakan untuk mentaati dan melaksanakan aturan dan keputusan organisasi secara baik dan benar, setiap anggota Laskar Merah Putih wajib menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi dan tatanan norma dan etika dalam berbangsa dan bernegara.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah jiwa kepemimpinan yang dimiliki pimpinan. Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan tampilnya kepemimpinan. Pimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya seorang pemimpin yang dapat meningkatkan loyalitas sumber daya manusia akan lebih mudah mencapai tujuan dan pembangunan yang telah ditetapkan organisasi. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi tentu tidak dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Oleh sebab itu, diperlukan figur seorang pimpinan untuk dapat mengelola dan mengatur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Terdapat kriteria pimpinan Laskar Merah Putih dalam AD/ART nya yaitu: bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, setia kepada Pancasila dan UUD 1945, memiliki kemampuan managerial, memiliki visi dan misi dalam konteks memajukan Indonesia masa depan, memiliki hubungan institusional yang baik, memiliki kemampuan untuk mengsinergikan kerjasama antar dan antara anggota dalam suatu format kebijakan yang proposional, mampu serta bijak dalam menyeimbangkan ritme ekonomi dan sosial organisasi. Ketua bidang pemuda, olahraga, mahasiswa, pelajar dan anti narkoba bertanggung jawab dalam

pembinaan karakter anggota. Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih kecamatan Percut Sei Tuan memiliki 186 anggota. Dan membentuk 6 ranting yang terdiri dari, Bandar Klippah, Bandar Khalipa, Sei Rotan, Saentis, dan Desa Kolam yang setiap ranting terdiri dari 20 anggota. Untuk mewujudkan karakter sesuai dengan yang disusun dalam AD/ART, maka anggota-anggota yang di rekrut perlu melakukan pembinaan karakter.

Suatu organisasi tentu ada pemimpin dan orang yang dipimpin. Kedua bagian ini harus berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Didalam pengorganisasian, dituntut adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antar pemimpin dan anggota. Inilah yang menjadi kunci dalam kegiatan pengorganisasian ini. Seluruh peraturan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan penuh kedisiplinan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan organisasi. Maka prinsip musyawarah yang memberi peluang dan ruang kebebasan berpendapat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing merupakan hal yang penting. Pembagian tugas kerja yang tertuang dalam AD/ART organisasi dilaksanakan berdasarkan bagian-bagian dalam suatu struktur organisasi. Tujuannya adalah agar secara keseluruhan kinerja organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan strategi organizing pimpinan pada Laskar Merah Putih dalam pembinaan karakter anggota. Untuk memastikan bahwa sumber daya yang tersedia dimanfaatkan dengan baik, kegiatan terorganisir dengan baik, dan anggota memiliki arah yang jelas dalam pengembangan karakter

mereka. Hal ini akan membantu untuk mencapai tujuan pembinaan karakter yang telah ditetapkan dan membantu anggota untuk menjadi individu yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih dalam Pembinaan Karakter Anggota di Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk lebih memperdalam pengetahuan dan nantinya dapat mengimplementasikan teori-teori yang sudah diperoleh dalam proses perkuliahan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Organisasi Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan dalam pembinaan karakter anggota.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji dari penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan antara satu bab dengan bab yang lainnya sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah strategi, pengorganisasian (fungsi pengorganisasian, tujuan pengorganisasian, proses pengorganisasian), pembinaan karakter.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi, informan, teknik analisis pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, dan deskripsi ringkas objek penelitian (sejarah

singkat, visi dan misi, tujuan, dan struktur organisasi).

BAB VI

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran hasil penelitian dan pembahasan secara kualitatif.

Pada bab ini menguraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan dari jawaban narasumber- narasumber. Agar tersusun dengan baik, maka diklasifikasikan ke dalam hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Strategi

Strategi secara etimologi adalah cara atau keahlian dalam mengatur atau merencanakan, sedangkan secara terminologi merupakan ilmu merencanakan atau mengarahkan sesuatu. KBBI (2022) secara terminologi merupakan ilmu merencanakan atau mengarahkan sesuatu. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (planning) dan manajemen (management) untuk mencapai suatu tujuan. Strategi merupakan rahasia yang harus disembunyikan oleh para ahli perencanaan kampanye. Strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya (bangsa-bangsa) untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam perang dan damai.

Strategi secara etimologi adalah cara atau keahlian dalam mengatur atau merencanakan (Haroen, 2014). Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai (Adindo, 2021). Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya (Kuncoro & Kristiaji, 2006). Strategi merupakan suatu kegiatan komprehensif yang menentukan petunjuk dan pengarahan yang kritis terhadap pengalokasian sumber daya untuk mencapai sasaran jangka panjang organisasi (Widiana, 2020:84).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah upaya perencanaan dalam jangka waktu tertentu untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.

2.2 Organisasi

Organisasi berasal dari kata Organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Definisi organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Beberapa diantaranya sebagai berikut:

- Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama.
- James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.
- Stephen P. Robbins, menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.
- Sondang P. Siagian, mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang

disebut dengan bawahan.

- Malayu S.P Hasibuan, mengatakan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja (Ambarwati, 2018:2).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka secara garis besar pengertian dan definisi organisasi adalah diartikan sebagai suatu kelompok terdiri atas 2 atau lebih orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama. Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan sistematis, dipimpin, terkendali, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasaranan, dan lain sebagainya dimana digunakan secara efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

2.2.1 Ciri-Ciri Organisasi

A. Ciri-ciri Organisasi secara umum, yaitu :

- 1) Mempunyai keterikatan format dan tata tertib yang mesti di taati.
- 2) Mempunyai pendelegasian koordinasi dan wewenang tugas-tugas.
- 3) Adanya kerjasama secara terstruktur.
- 4) Mempunyai sasaran dan tujuan.
- 5) Mempunyai komponen yaitu bawahan dan pimpinan.

B. Ciri-ciri Organisasi menurut Steiner dan Berelson, yaitu :

- 1) Formalitas, termasuk ciri organisasi sosial yang merujuk kepada perumusan tertulis suatu ketetapan-ketetapan prosedur, peraturan-pertaturan, strategi, tujuan, kebijaksanaan dan seterusnya)
- 2) Hierarki, termasuk ciri organisasi yang berdasarkan pada pola kewenangan dan kekuasaan yang memiliki bentuk piramida berarti terdapat orang-orang tertentu memiliki kewenangan dan kekuasaan yang tinggi dibandingkan orang biasa yang ada di organisasi tersebut;
- 3) Besar dan Kompleksnya, termasuk ciri organisasi sosial yang mempunyai banyak anggota sehingga untuk hubungan sosial antar anggota tidak dilakukan secara langsung atau impersonal yang biasa kita sebut sebagai gejala organisasi;
- 4) Durasi, termasuk ciri organisasi dimana keberadaan organisasi lebih lama dibandingkan keanggotaan pada organisasi tersebut (Ambarwati, 2018:3).

2.3 Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi. Pengorganisasian berarti bahwa manajer mengoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya bahan yang dimiliki organisasi bersangkutan agar pekerjaan rapi dan lancar. Keefektifan sebuah organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengerahkan sumber daya guna mencapai tujuannya. Jelasnya makin terpadu dan terkoordinasi tugas-tugas sebuah organisasi, akan semakin efektiflah organisasi itu. Menggapai

koordinasi ini adalah bagian dari pekerjaan manajer (Effendi, 2014:38). Didalam pengorganisasian, dituntut adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antar individu dalam kelompok. Inilah yang menjadi kunci dalam kegiatan pengorganisasian ini. Seluruh peraturan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan penuh kedisiplinan dan rasa tanggung jawab (Rohman, 2020:133).

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif yang didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut (Malayu S.P. Hasibuan, 2007). Pengorganisasian ialah suatu proses di mana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu (Winardi, 1990). Pengorganisasian ialah proses pengelompokan aktivitas yang akan dilaksanakan atau didistribusikan kepada individu atau elemen-elemen lain untuk mencapai suatu tujuan. Elemen pokok dari pengertian itu adalah proses pengelompokan, tugas, koordinasi (kerjasama) dan tujuan (Daulay, 2016:35). Pada proses pengorganisasian akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab. Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas jabatan dibagi-bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan (Ayunda & Mahardika, 2022:16).

Terry George R (1973) mengemukakan bahwa pengorganisasian adalah *“Organizing is the establishing of effective of behavior relationships among persons so that they may work together efficiently and gain personal satisfaction in doing selected tasks under given environmental conditions for the purpose of achieving some goal or objective”* pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan – hubungan kelakuan yang efektif antara orang – orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. C.Reeser, (1973) mengemukakan *“as managerial function, organizing is defined as grouping work activities into departement, assigning authority and coordinating the activities of the different departements so that objectives are met and conflicts minimized”* pengorganisasian itu berfungsi untuk membagi kerja terhadap berbagai bidang, menetapkan kewenangan dan pengkoordinasian kegiatan bidang yang berbeda untuk menjamin tercapainya tujuan dan mengurangi konflik yang terjadi dalam organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah proses mengatur dan membagikan pekerjaan kepada para anggota organisasi sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.3.1 Fungsi Pengorganisasian

Organizing adalah tentang mengatur sumber daya. Mengatur agar tepat, segala sesuatu berjalan dengan semestinya. Sesuai dengan yang direncanakan

sebelumnya. Ada banyak orang dalam satu perusahaan. Setiap orang berbeda. hampir di segala hal. Keahliannya berbeda, ilmunya berbeda, motifasinya berbeda, tingkah lakunya berbeda. hampir semuanya berbeda. Sementara mereka harus bekerja sama, mewujudkan keinginan organisasi. Untuk itulah diperlukan sesuatu yang mengaturnya. Fungsi pengorganisasian wajib dilakukan karena banyak manfaatnya. Untuk perusahaan, di antaranya:

1. Mempermudah koordinasi kelompok antar pihak dalam.
2. Pembagian tugas sesuai dengan kondisi kekinian perusahaan.
3. Setiap individu mengetahui apa yang akan dilakukan.
4. Hubungan antar individu semakin kompak dan solid (Nobelson, 2022).

Fungsi pengorganisasian guna menetapkan cara memilah pekerjaan yang dapat dikelola dengan baik. Organisasi dibentuk dengan beberapa faktor diantaranya sumber daya manusia atau subjek pelaksanaan organisasi, visi atau tujuan yang sama, dan struktur atau pembagian tugas organisasi (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022:288).

2.3.2 Unsur-unsur Pengorganisasian

Secara sederhana organisasi memiliki tiga unsur, yaitu ada orang, ada kerjasama, dan ada tujuan bersama. Tiga unsur organisasi itu tidak berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi saling kait atau saling berhubungan sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh. Adapun unsur-unsur organisasi secara terperinci adalah:

- a. Man (orang-orang) dalam kehidupan organisasi atau ketata lembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel. Pegawai atau

personnel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan para pekerja (non management/workers).

- b. Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai.
- d. Peralatan (Equipment) terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).
- e. Lingkungan (Environment), faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. Yang termasuk dalam unsur lingkungan:
 1. Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak kehidupan organisasi, karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
 2. Tempat atau lokasi sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
 3. Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi (Euis Nurul Bahriyah, 2018).

Menurut Stoner (dalam Saefrudin, 2018:59) struktur organisasi dibangun oleh lima unsur, yaitu:

- a. Spesialisasi aktivitas, yaitu mengacu pada spesifikasi tugas perorangan dan kelompok di seluruh organisasi atau pembagian kerja dan penyatuan tugas tersebut ke dalam unit kerja (departementalisasi).
- b. Standardisasi aktivitas, yaitu merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin kelayak-gunaan (predictability) aktivitas banyak dari prosedur ini ditetapkan dengan memformulasikan aktivitas dan hubungan dalam organisasi.
- c. Koordinasi aktivitas, adalah prosedur yang memadukan fungsi- fungsi dalam organisasi, seperti fungsi primer dalam suatu badan usaha, pemasaran, produksi dan penjualan merupakan fungsi garis yang secara langsung menyumbangkan pada pencapaian tujuan organisasi memerlukan koordinasi.
- d. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan, mengacu pada lokasi kekuasaan pengambilan keputusan. Sentralisasi ialah proses konsentrasi wewenang dan pengambilan keputusan pada tingkat atas suatu organisasi. Sedangkan desentralisasi adalah pendelegasian wewenang pada semua tingkat organisasi.
- e. Ukuran unit kerja, mengacu pada jumlah pegawai dalam suatu kelompok kerja

2.3.3 Prinsip-prinsip Pengorganisasian

Prinsip adalah suatu pernyataan dan suatu kebenaran yang pokok, yang memberikan suatu petunjuk kepada pemikiran dan tindakan. Prinsip merupakan dasar meskipun tidak mutlak. Prinsip tidak sama dengan undang-undang dan tidak

berarti bahwa hasil yang sama akan terjadi dalam tiap situasi yang tampaknya sama. Dalam aplikasi manajemen, prinsip adalah fleksibel karena prinsip memperhatikan kondisi spesifik dan kondisi yang berubah. Prinsip merupakan pedoman, prinsip membantu dalam pengertian dan aplikasi manajemen, prinsip harus digunakan secara cermat dan bijak (Euis Nurul Bahriyah, 2018). Adapun prinsip pengorganisasian sebagai berikut:

- a. Organisasi dan tujuan. Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai.
- b. Esensi organisasi. Tanggung jawab pengorganisasian maupun tanggung jawab pelaksanaan selalu bersifat individual.
- c. Tanggung jawab dan otoritas. Otoritas harus seimbang dengan tanggung jawab, artinya seseorang yang diberi tanggung jawab harus juga diberi otoritas untuk melaksanakan sesuatu yang diperlukan guna memenuhi tanggung jawab mereka.
- d. Spesialisasi untuk efisiensi. Organisasi yang efektif membagi tanggung jawab dalam bagian sehingga mengadakan spesialisasi dan menambah efisiensi dalam masing-masing bagian tersebut.
- e. Rentang kendali adalah tingkat pengendalian atau tingkat delegasi tanggung jawab.

2.3.4 Tujuan Pengorganisasian

Menurut Saefrudin (2018:57) tujuan pengorganisasian sebagai berikut:

- a. Mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dikerjakan bersama-sama (motif pencapaian tujuan);

- b. Untuk memanfaatkan sumber daya dan teknologi bersama-sama;
- c. Mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang (motif berprestasi);
- d. Mendapatkan jabatan dan pembagian kerja;
- e. Untuk mengelola lingkungan secara bersama-sama;
- f. Menggunakan kekuasaan dan pengawasan (motif kekuasaan);
- g. Untuk memenuhi kebutuhan manusia yang semakin banyak dan kompleks.

Konsep fungsi dan tujuan organisasi dipandang secara luas dan bervariasi menurut waktu dan keadaan. Adapun beberapa fungsi dan tujuan organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Pedoman bagi kegiatan, melalui penggambaran hasil-hasil akhir diwaktu yang akan datang. Tujuan berfungsi sebagai pedoman bagi kegiatan pengarahan dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan para anggota organisasi.
- b. Sumber legitimasi, Pengakuan atas legitimasi ini akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan berbagai sumber daya dan dukungan dari lingkungan sekitarnya.
- c. Standar pelaksanaan, bila tujuan dinyatakan secara jelas dan dipahami dimana hal ini dipahami akan memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan (prestasi) organisasi. Setelah organisasi menetapkan tujuan-tujuan dalam bidang-bidang yang dapat dikuantifikasikan seperti

penjualan, posisi pasar, atau laba, derajat kesuksesan yang dicapai dapat dengan mudah diukur.

- d. Sumber motivasi, tujuan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber motivasi dan identifikasi karyawan yang penting. Dalam kenyataannya, tujuan organisasi sering memberikan insentif bagi para anggotanya.
- e. Dasar rasional pengorganisasian, tujuan organisasi dan struktur organisasi berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan, pola penggunaan sumber daya, implementasi berbagai unsur perancangan organisasi seperti pola komunikasi, mekanisme pengawasan, departementasi, dan sebagainya (Handoko T. Tani, 2003).

2.3.5 Proses Pengorganisasian

Menurut Koontz dalam Sri Wiludjeng (Sri, 2007) organizing (pengorganisasian) memiliki proses sebagai berikut :

- a. Identifikasi aktivitas-aktivitas atau pekerjaan-pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Departementalisasi, yaitu pengelompokan aktivitas atau pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Pendelegasian wewenang (delegation of authority), adalah pendelegasian wewenang untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaan tertentu.
- d. Koordinasi (coordination), adalah proses penentuan hubungan, wewenang, dan informasi secara horizontal maupun vertikal.

Stoner, Freeman, dan Gilbert (dalam Sule, E.H. dan Saefullah, 2010) berpendapat bahwa ada empat pilar (building blocks) yang mendasar untuk melakukan proses pengorganisasian, yang terdiri dari:

a. Pembagian kerja (division of work).

Dalam perencanaan berbagai kegiatan atau pekerjaan untuk pencapaian tujuan tentunya telah ditentukan. Keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan tersebut tentunya perlu disederhanakan guna mempermudah pengimplementasiannya. Upaya untuk menyederhanakan dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan menjadi lebih sederhana dan spesifik disebut pembagian kerja. Proses pembagian kerja dari keseluruhan menjadi lebih spesifik atau lebih sederhana dan detail disebut spesialisasi pekerjaan. Keseluruhan pekerjaan tersebut diturunkan atau dibagi-bagi berdasarkan kriteria tertentu yang lebih spesifik.

b. Pengelompokan pekerjaan (departementalization).

Upaya yang dilakukan setelah pekerjaan dispesifikasikan adalah mengelompokkan pekerjaan tersebut berdasarkan kriteria tertentu yang sejenis. Proses pengelompokan dan penamaan bagian atau kelompok pekerjaan menurut kriteria tertentu disebut departementalisasi.

c. Penentuan relasi antar bagian dalam organisasi (hierarchy).

Pada pilar ketiga dari proses pengorganisasian, yaitu proses penentuan hierarki atau relasi antar bagian dalam suatu organisasi. Dua konsep penting dalam proses penentuan hierarki ini, yaitu span of management

control dan chain of command. Span of management control terkait dengan jumlah orang atau bagian di bawah suatu departemen yang akan bertanggung jawab kepada departemen atau bagian tertentu. Jika penentuan span of management control atau penentuan hierarki telah ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan chain of command, yang menjelaskan bagaimana batasan kewenangan dibuat dan siapa dan bagian mana akan melaporkan ke bagian mana. Chain of command juga menunjukkan garis perintah dalam sebuah organisasi dari hierarki yang tertinggi hingga hierarki yang terendah. Dalam penentuan hierarki organisasi melalui penentuan span of management control dan chain of command, manajer perlu mempertimbangkan apakah akan menggunakan jenis hierarki yang bersifat horizontal atau vertikal. Hierarki horizontal adalah bentuk struktur organisasi yang bagian-bagian organisasinya banyak ke samping, dan meminimalkan jumlah subbagian atau departemen. Hierarki vertikal meminimalkan bagian-bagian organisasi ke samping secara horizontal, dan memperbanyak subbagian atau departemen secara vertikal. Dalam hierarki vertikal, setiap bagian memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang relatif terbatas pada bagian tertentu yang telah ditentukan, dan tanggung jawab yang banyak dalam suatu organisasi cenderung untuk didelegasikan pada bagian di bawahnya, demikian juga untuk setiap bagian di bawahnya. Kelebihan dari bentuk hierarki vertikal ini adalah bahwa para penanggung jawab di setiap departemen atau bagian tidak terlalu banyak dibebani sub departemen atau

subbagian yang banyak, sehingga dalam hal koordinasi relatif dapat dilakukan secara lebih cepat karena bagian yang dikoordinasikan relatif sedikit.

d. Koordinasi (coordination)

Koordinasi adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif. Berbagai kegiatan yang dilakukan di setiap organisasi tidak akan terarah dan cenderung hanya membawa misi masing-masing bagian jika tidak ada koordinasi, dan dikhawatirkan tidak terkoordinasinya setiap bagian akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4 Pimpinan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepemimpinan adalah orang yang memimpin. Memimpin berarti mempengaruhi atau membujuk orang lain agar ingin bekerja sesuai keinginan dengan aturan atau standar kinerja organisasi. Menurut Max Weber seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan kekuasaan untuk memberi perintah kepada orang lain agar dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan (Siswandi, 2011). Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi anggota organisasinya melalui sikap dan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemahaman dan kerja sama (Dasmo et al., 2021).

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam kehidupan organisasi yang memiliki posisi strategis dan merupakan fenomena sosial yang selalu dibutuhkan dalam berkelompok. Kepemimpinan memiliki posisi strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai dengan sumber yang tersedia (Viska, 2019). Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi apa yang dilakukan oleh seseorang dalam mengatur anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki otoritas kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk melakukan bagian dari tugasnya untuk mencapai tujuan (Maisah, 2010).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan pemimpin bergantung pada teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang-orang yang dipimpinnya timbul kesadaran untuk melakukan apa yang diinginkan. Dengan kata lain, efektivitas seorang pemimpin tergantung pada bagaimana kemampuan mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan yang tepat dengan situasi dan kondisi organisasi.

2.4.1 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan terwujud ketika dijalankan sesuai fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi kehidupan sosial

kelompok/organisasi masing-masing, yaitu mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha untuk menjadi bagian dalam situasi sosial kelompok/organisasi. Pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial kelompok organisasi, akan dianggap sebagai keputusan dan tanggung jawab bersama dalam melaksanakannya. Sehingga akan terbuka peluang bagi para pemimpin untuk menjalankan fungsi kepemimpinan sesuai dengan situasi sosial dikembangkan.

Menurut Veithzal Rivai fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap

berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki

kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan (Veithzal Rivai, 2009).

2.4.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anggota semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan

dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing (Rivai, 2012).

2.4.3 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Rivai, 2012) sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

- b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas.
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
 3. Kepemimpinan yang partisipatif.
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan

keputusan.

2.5 Pembinaan Karakter

2.5.1 Pengertian Pembinaan

Pembinaan berasal dari kata bahasa arab “bana” yang berarti membina, membangun, mendirikan. Menurut kamus besar Indonesia, pembinaan adalah suatu usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik. Sedangkan menurut Ilam (2003) pembinaan didefinisikan sebagai: Upaya pendidikan baik formal maupun nonformal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah dan bertanggung jawab dalam rangka menumbuhkan, membimbing dan mengembangkan dasar-dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal untuk selanjutnya atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya kearah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri. Menurut Hidayat (1979) pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, terencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan anak didik dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah pembaharuan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

2.5.2 Pengertian Karakter

Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang universal meliputi aktivitas manusia. Baik dalam rangka berhubungan dengan Tuhan diri sendiri, sesama manusia, maupun lingkungan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perbuatan, tata krama, nilai moral, hukum, norma agama dan adat. Perkembangan karakter anak dipengaruhi oleh perlakuan keluarga terhadapnya. Karakter seorang terbentuk sejak dini, dalam hal ini peran keluarga tentu sangat berpengaruh. Pembinaan dalam keluarga terhadap para generasi muda sangat penting dan merupakan pilar pokok pembangunan karakter para generasi muda dalam menghadapi berbagai tantangan di masa akan datang (Agustin, 2015). Menurut Andayani (2012) karakter adalah watak, sifat, atau hal-hal yang memang sangat mendasar yang ada pada diri seseorang. Hal-hal yang sangat abstrak yang ada pada diri seseorang. Sering orang menyebutnya dengan tabiat atau perangai. Karakter adalah nilai-nilai yang khas baik (tahu nilai kebaikan, mau berbuat baik, nyata berkehidupan baik, dan berdampak baik terhadap lingkungan) yang terpaten dalam diri dan terejawantahkan dalam perilaku. Menurut Pusat Kurikulum Balitbang Kemdiknas karakter adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (virtues) yang diyakininya dan digunakannya sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak (Busro, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakter adalah kepribadian seseorang yang tertanam sejak dini yang melandasi untuk cara pandang, berpikir, dan bertindak.

Pembinaan karakter adalah proses pengembangan nilai dan pemberian bekal secara mental, emosional dan spiritual agar seseorang memiliki dan mengimplementasikan nilai-nilai berlaku. Jadi pembinaan karakter merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk menumbuhkan sikap terhadap masyarakat dan lingkungan dengan serangkaian kegiatan-kegiatan positif yang berguna bagi diri sendiri, masyarakat dan lingkungan sekitar.

Laskar Merah Putih secara pasif menyerahkan pembentukan kader kepada praktek perjuangan. Laskar Merah Putih akan secara aktif membina dan mengasuh kadernya, sehingga makin diperlengkapi dengan pengetahuan serta hasil pengalaman yang kaya. Bagi Laskar Merah Putih barisan kader merupakan anak kesayangan. Maka itu, Laskar Merah Putih akan menjaga persatuan dan kesatuan barisan kadernya dengan jalan saling asih, saling asah, dan saling asuh, sehingga memperoleh suatu barisan kader yang mempunyai getaran jiwa dan pandangan hidup yang sama demi memperjuangkan masyarakat akar rumput agar mendapatkan kehidupan yang layak di masyarakat. Sehingga para kader dituntut memiliki karakter sesuai Etika Dasar dan Tri Dharma yang terdapat dalam AD/ART LMP, yaitu taqwa, ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani, waspada purba wisesa, ambeg parama artha, prasaja, satya, gemi nastiti, belaka, legawa, perisai dan mitra.

BAB III

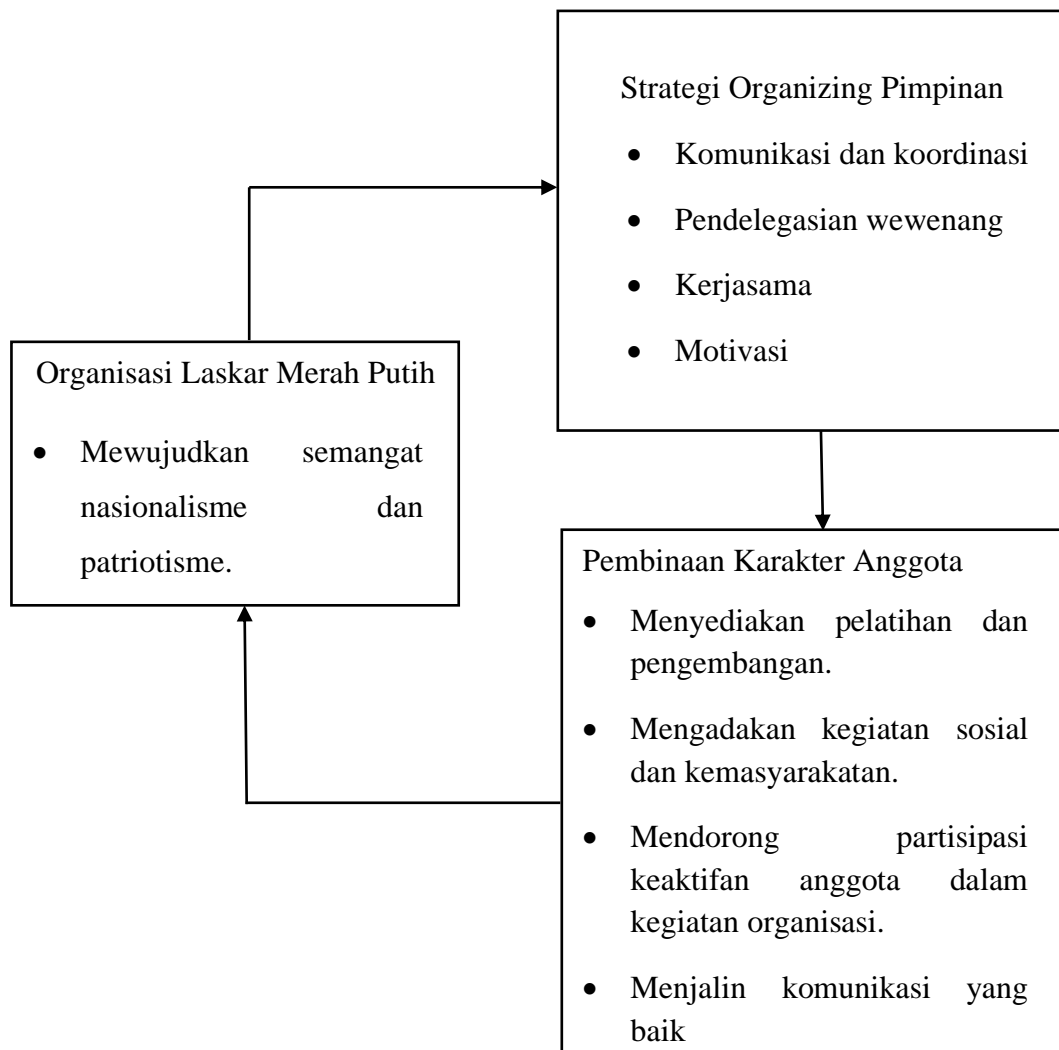
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif, yaitu penelitian dengan teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara dengan menjadikan manusia sebagai instrument dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dengan kaitannya dengan pengumpulan data pada umumnya bersifat kualitatif. Alasan peneliti menggunakan metode deskriptif dengan analisis data kualitatif adalah peneliti ingin mendeskripsikan keadaan yang akan diamati dilapangan dengan lebih spesifik, transparan, dan lebih mendalam. Dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan situasi sehingga data yang akan terkumpul bersifat deskriptif untuk mengidentifikasi strategi organizing Laskar Merah Putih dalam pembinaan karakter anggota di Kecamatan Percut Sei Tuan.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pemikiran dalam penelitian ini adalah gambaran pola pikir mengenai Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih dalam Pembinaan Karakter Anggota di Kecamatan Percut Sei Tuan, dimana kerangka konsep tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



3.3 Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang akan diteliti.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat dikemukakan defini konseptual dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi adalah bagian terpadu dari suatu rencana (plan), sedangkan rencana merupakan produk dari suatu perencanaan (planning) yang pada

akhirnya perencanaan adalah salah satu fungsi dari proses manajemen.

2. Organizing adalah kegiatan yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia pada organisasi untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan organisasi.
3. Strategi Organizing adalah rencana atau tindakan yang dirancang untuk mengelola dan mengorganisasi sumber daya manusia dan non-manusia dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai tujuan. Strategi pengorganisasian dapat meliputi berbagai aspek organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, pengembangan karyawan, komunikasi, dan sistem manajemen.
4. Laskar Merah Putih mencerminkan hasrat untuk mewujudkan semangat nasionalisme dan patriotisme. Mengembangkan jiwa gotong-royong di medan pengabdian kepada rakyat dan tanah air. Dengan tujuan untuk menciptakan persatuan dan kesatuan bangsa didalam bingkai NKRI. Untuk itu setiap anggota Laskar Merah Putih wajib memahami arti pengabdian, kerakyatan dan solidaritas dalam Tri Dharma.
5. Pembinaan karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi digunakan untuk menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga dapat diketahui dengan jelas apa yang menjadi

kategorisasi penelitian sebagai pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Adapun kategorisasi dari Strategi *Organizing* Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota di Kecamatan Percut Sei Tuan, yaitu:

1. Adanya komunikasi dan koordinasi agar tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa tercapai secara efektif.
2. Adanya pendelegasian wewenang kepada anggota dalam menjalankan pembinaan karakter.
3. Adanya kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa.
4. Adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada anggota dalam pembinaan karakter .

3.5 Informan

Informan adalah orang yang dianggap sebagai sumber informasi yang digunakan untuk penelitian model kualitatif dimana orang atau pihak tersebut yang paling tepat memberikan informasi yang ada dan disebut pelaku. Informan dalam penelitian ini adalah :

1. Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar, dan Anti Narkoba.
3. Ketua Ranting

4. Anggota Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara. Dalam teknik wawancara, peneliti melakukan tanya jawab pada objek penelitian. Dalam teknik wawancara tersebut, peneliti ingin menggali makna data dengan mengaitkan informasi yang diterima dengan yang ingin diteliti.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi yang bertujuan untuk menggambarkan proses mana gagasan dan benda dikenal, dibedakan dan dimengerti dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara subjek dan objek penelitian. Data yang berasal dari wawancara kemudian akan dilakukan analisis kategorisasi untuk menggambarkan proses mana gagasan dan benda dikenal, dibedakan dan dimengerti dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara subjek dan objek penelitian pada masing-masing jawaban yang diberikan oleh informan penelitian. Gambaran kategorisasi dari karakteristik dan pilihan jawaban dari informan diukur dengan data-data yang disajikan berdasarkan fakta-fakta yang berkaitan dengan penelitian.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan Jalan Sidomulyo No.54, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Dengan waktu penelitian dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2023.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1 Sejarah Singkat Organisasi Laskar Merah Putih

Terbentuknya Laskar Merah Putih (LMP) merupakan sebuah wadah perhimpunan aktivis, anggota masyarakat, gabungan 106 LSM yang mempunyai visi yang sama. Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan yang hakiki dan membela kebenaran serta menegakan keadilan dengan nama pada saat itu Forum Bersama Laskar Merah Putih. Didirikan pada tanggal 28 Oktober 2000 dengan inspirator Alm. Eddy Hartawan Siswono dan beberapa rekannya. Dalam perjalanannya Ketua Umum hingga beliau wafat secara mendadak, Alm Eddy Hartawan Siswono membangun LMP dengan segala kreatifitas dan loyalitas yang tinggi, sehingga mampu membesarkan LMP terus berkibar memperjuangkan program-program kerja nyata serta mempertahankan keutuhan NKRI. Secara sah, pada tahun 2004 dalam perjalanannya LMP ber-Akta Notaris Irma Bonita, SH Nomor 8 Tanggal 8 Agustus 2004 dengan 28 orang pendiri.

Laskar Merah Putih dilahirkan oleh Forum Bersama Laskar Merah Putih pada saat Timor Timur akan lepas dari NKRI. Suasana di Timor Timur saat itu sangat mencekam dan tidak menentu disebabkan oleh negara asing ikut campur dengan Indonesia. Sebagai anak-anak bangsa yang memiliki kebangsaan berjiwa Nasionalis, dengan semangat patriotisme merasa terpanggil untuk berbuat sesuatu karena tidak merelakan Timor-Timur lepas dari NKRI. Namun Laskar Merah Putih tunduk atas keputusan pemerintah mengenai status Timor Timur yang akhirnya lepas dari NKRI. Laskar Merah Putih dengan lantang menyerukan kepada

pemerintah dan seluruh komnponen bangsa bahwa: “Tidak ada lagi daerah lain yang lepas dari pangkuan ibu pertiwi untuk itu seluruh rakyat indonesia apapun sukumu apapun agamamu mari kita singsikan lengan baju, kita bersatu memepertahankan kedaulatan bangsa indonesia menjaga keutuhan perrsatuan dan kesatuan bangsa menjaga wilayah kita tercinta indonesia”. Pasukan Laskar Merah Putih tersebut berada di belahan Timur Indonesia tepatnya di daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Faktor penting yang turut mendorong kelahiran Laskar Merah Putih adalah keberanian sejumlah besar Putra - Putri Indonesia yang tidak rela melihat kondisi bangsa dan negara yang pada saat itu, rasa kebangsaan, rasa nasionalis dan semangat patriotisme mulai memudar dan dimana-mana telah terjadi 5 (lima) erosi kehidupan berbangsa dan bernegara anatara lain : erosi kebangsaan, erosi nasionalis, erosi patriotisme, erosi kebudayaan/moral bangsa, erosi kepercayaan diri sebagai bangsa indonesia yang merdeka - berdaulat serta bermartabat.

Laskar Merah Putih meskipun hanya merupakan sebuah organisasi kecil, namun ternyata dimana-mana mendapat tanggapan yang luas dan hangat dari rakyat, bergabungnya organisasi - organisasi kemasyarakatan lainnya ke dalam Laskar Merah Putih. Ini merupakan suatu kepercayaan dari rakyat, sehingga Laskar Merah Putih dapat tumbuh dan berakar dari bawah, bersama-sama rakyat membentuk Markas Daerah dan Markas Cabang serta Markas Anak Cabang juga termasuk brigade-brigade sebagai ujung tombak Laskar Merah Putih dalam pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Perkembangan yang pesat dimungkinkan oleh karena Laskar Merah Putih dalam gerak langkahnya dituntun serta dilandasi oleh suatu "Sambung Rasa" dengan rakyat, yang kemudian tumbuh menjadi "Sambung Jiwa" sehingga menyatu dengan rakyat tanpa membedakan etnis, suku dan agama, sehingga dapat menciptakan kebersamaan di antara anak-anak bangsa. Demi menciptakan kebersamaan bagi seluruh rakyat Indonesia maka Laskar Merah Putih harus membuka pintu yang seluas-luasnya bagi masyarakat agar dapat berhasil mengembangkan pertumbuhan dan berakar dari bawah serta dapat menciptakan kebersamaan diantara sesama anak bangsa sehingga akan selalu dicintai oleh rakyat. Menamakan organisasi ini dengan nama Laskar Merah Putih untuk mengingatkan kepada anak-anak bangsa pada saat perjuangan kemerdekaan dimana banyaknya keterlibatan laskar-laskar di medan juang yang mempergunakan senjata tajam atau bambu runcing, namun di era mengisi kemerdekaan ini seluruh anggota Laskar Merah Putih dilarang keras mempergunakan senjata api - senjata tajam atau yang menamakan pedang dan harus tunduk dengan undang-undang atau peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan perlu di garis bawahi bahwa Laskar Merah Putih bukan kumpulan organisasi "Premanisme" namun Laskar Merah Putih adalah organisasi "Forum Bersama Lembaga Swadaya Masyarakat" yang cinta damai dan organisasi yang terus menerus berjuang mempersatukan seluruh komponen bangsa demi menciptakan perdamaian yang abadi di Indonesia.

3.9.2 Visi dan Misi Organisasi Laskar Merah Putih

A. Visi Laskar Merah Putih

Memperjuangkan dan mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia dari upaya-upaya tersistematis dan masyarakat yang madani, mandiri, terbuka egaliter berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi mendepankan watak dan moral yang beradab, memiliki etos kerja dan semangat kekaryaan serta disiplin yang tinggi dengan bingkai Bhineka Tunggal Ika sebagai perekat dari Sabang sampat Merauke, sebagai manusia Indonesia yang siap secara mental dan spirituil untuk memberikan dharma bhaktinya bagi Bangsa dan Negara Sebagai alat sosial kontrol dalam pengabdian kepada masyarakat bangsa dan negara, maka dipandang perlu mendirikan yayasan-yayasan, Lembaga-lembaga, forum-forum dan gerakan-gerakan yang merupakan keluarga besar laskar merah putih sehingga dapat memudahkan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

B. Misi Laskar Merah Putih

Misi adalah “Rencana, Strategi dan Target atau RENSTRA” yang dibuat untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan yaitu :

1. Mengupayakan pengembangan kreativitas dan kualitas Sumber Daya Manusia dikalangan pemuda dan generasi muda sebagai Anak Bangsa yang berperilaku luhur dan bangga sebagai manusia masyarakat Indonesia.
2. Mengalang Persatuan dan Kesatuan komponen Anak Bangsa dalam komitmen kebangsaan sebagai implementasi Warga Negara Indonesia

yang bertanggung jawab terhadap Nasionalisme dan Patriotisme demi keutuhan NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA yang merupakan harga mati bagi seluruh keluarga besar Laskar Merah Putih.

3. Berpartisipasi aktif dalam mengkritisi kebijakan publik yang tidak berpihak kepada rakyat khususnya dalam penguasaan sumber daya alam dalam rangka mewujudkan kemandirian Koperasi, usaha kecil dan menengah sebagai sarana kewirausahaan bagi masyarakat terutama dalam sektor industri kecil, kepariwisataan dan sektor-sektor informal sebagai langkah aplikatif dan penguatan dasar ekonomi masyarakat yang berkeadilan.
4. Menggali dan mengembangkan usaha – usaha lain yang sesuai dengan sifat, dasar dan tujuan organisasi.

3.9.3 Lambang Laskar Merah Putih



Gambar 3.9.3-1 Lambang Laskar Merah Putih

Makna Lambang Laskar Merah Putih

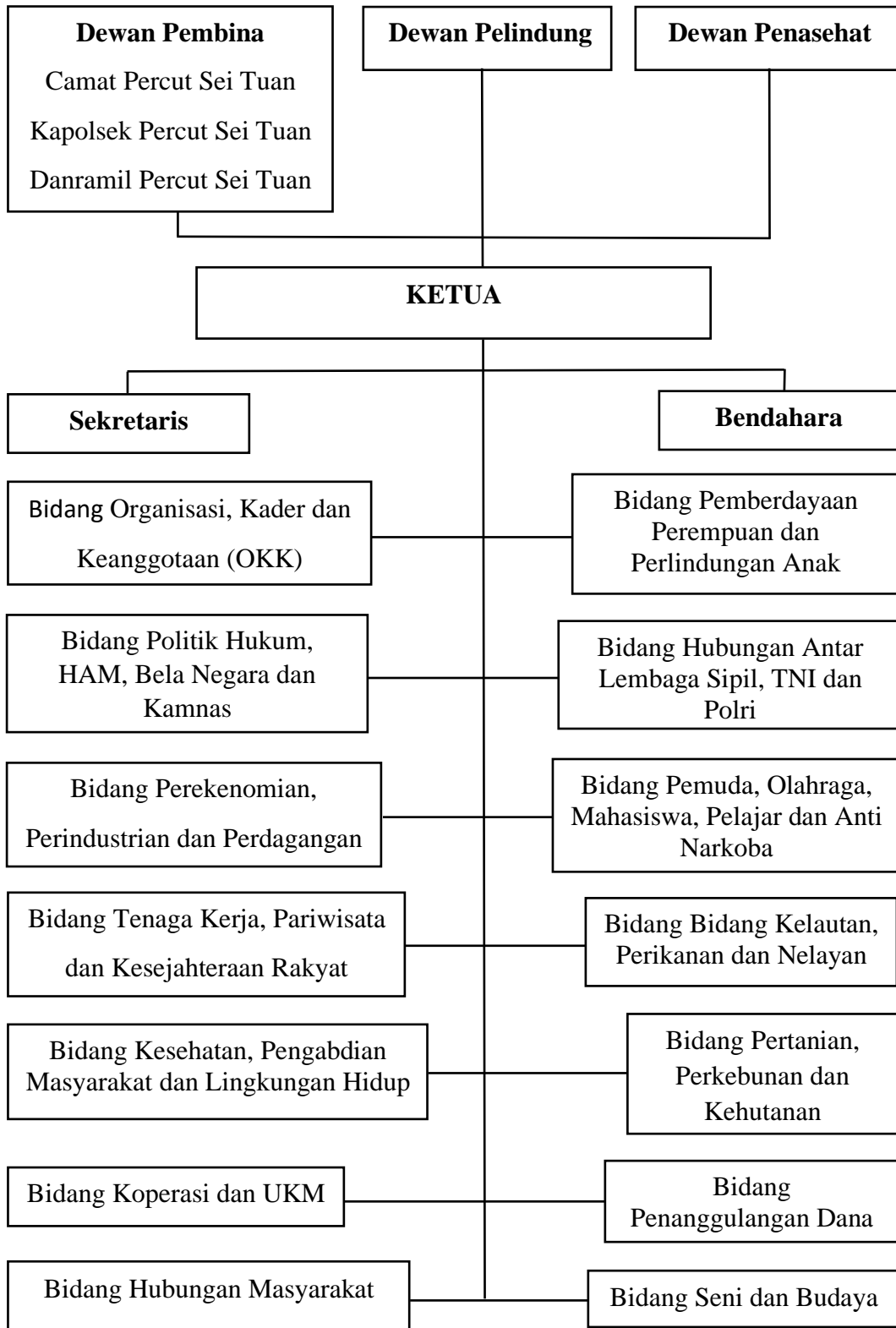
- Bendera Merah Putih yang sedang berkibar terpasang di tiang dengan deretan kumpulan orang sebanyak sepuluh melambangkan deretan kepulauan dari Sabang sampai Merauke. Kumpulan orang-orang yang

bermaksudkan jari tangan berjumlah sepuluh memegang erat dan menjaga keutuhan negara Kesatuan Republik Indonesia untuk tetap di bawah panji-panji Merah Putih.

- Warna hitam pada tiang bendera melambangkan bahwa kemerdekaan Republik Indonesia adalah perjuangan yang mengorbankan harta dan darah para pejuang sekalipun nyawa taruhannya. Para Pahlawan Kusuma Bangsa yang berjuang sehingga tetes darah terakhir di dalam merebut kemerdekaan dari kaum penjajah.
- Warna abu-abu mengandung pengertian bahwa rela menjadi abu demi keutuhan bangsa dan negara.
- Tulisan Laskar Merah Putih menggambarkan bahwa setiap rakyat Indonesia adalah pejuang yang wajib untuk mempertahankan kehormatan harkat dan martabat bangsa dari upaya-upaya anasir asing baik dari dalam maupun daerah dan luar untuk menceraikan beraikan rakyat dan memecah belah persatuan dan Kesatuan Negara Republik Indonesia.

3.9.4 Struktur Markas Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan

Percut Sei Tuan Masa Bakti 2022-2027



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil wawancara dimana menyajikan hasil penelitian yang diperoleh selama di lapangan dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh data dengan wawancara langsung bersama narasumber yang berwenang dalam menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terkait dengan Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota di Kecamatan Percut Sei Tuan. Berlandaskan data yang diperoleh melalui wawancara di lapangan terhadap narasumber dapat dikelompokkan data-data yang berkaitan dengan kategorisasi, sehingga dapat memudahkan pendistribusian berdasarkan objek penelitian.

4.1.1 Deskripsi Narasumber

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara di lapangan terhadap narasumber dapat dikelompokkan data-data yang berkaitan dengan kategori menurut jenis kelamin, umur dan jabatan. Berikut disajikan persentase untuk masing-masing kategori sebagai berikut:

a. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 1 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jabatan

| No. | Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|-----|---|-----------|------------|
| 1 | Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih | 1 | 25% |

| | | | |
|---------------|---|---|------|
| 2 | Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar Anti Narkoba | 1 | 25% |
| 3 | Ketua Ranting | 1 | 25% |
| 4 | Anggota | 1 | 25% |
| Jumlah | | 4 | 100% |

Sumber: diolah peneliti dari hasil wawancara 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan dengan masing-masing 25% dengan frekuensi 1 orang.

b. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 4 | 100% |
| Jumlah | | 4 | 100% |

Sumber: diolah peneliti dari hasil wawancara 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa semua narasumber berjenis kelamin laki-laki berjumlah 4 orang.

c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

Tabel 4. 3 Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

| No. | Umur | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-------|-----------|------------|
| 1 | 20-30 | 4 | 100% |
| Jumlah | | 4 | 100% |

Sumber: diolah peneliti dari hasil wawancara 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa narasumber berusia mulai dari 20-25 tahun dengan frekuensi 4 orang.

4.1.2 Deskripsi Hasil Wawancara

Penelitian ini dilaksanakan di Markas Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan. Peneliti melakukan wawancara dan dokumentasi untuk mengetahui sejauh mana Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota di Kecamatan Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan narasumber di lapangan, maka data dapat di analisis satu persatu tentang jawaban narasumber sehingga dapat diperoleh data sebagai berikut:

- a. Adanya komunikasi dan koordinasi pimpinan agar tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa tercapai secara efektif.**

Komunikasi dan koordinasi pimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Kedua aspek ini membantu memastikan bahwa visi, misi, dan strategi organisasi dapat dijalankan dengan baik oleh seluruh anggota. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Fahriza Anshari Irawan selaku Pimpinan Anak Cabang LMP Kecamatan Percut Sei Tuan pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, selaku pimpinan beliau memberikan

instruksi agar anggota ikut serta dalam pembinaan karakter yang bertujuan memiliki karakter sesuai dengan Etika Dasar dan Tri Dharma. Dan bertanggung jawab atas arahan yang diberikan untuk mengembangkan karakter anggota agar terhindar dari kenakalan remaja. Pengarahan yang dilakukan pimpinan memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karakter, seperti pelatihan tentang kepemimpinan yang beretika, komunikasi yang efektif, mengadakan program kegiatan sosial atau kebersamaan di luar lingkungan kerja. Ini dapat membantu membangun ikatan antara anggota organisasi, memperkuat rasa solidaritas, dan mengembangkan sikap saling peduli dan saling menghargai. Dengan demikian, anggota organisasi akan mampu mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi individu yang lebih baik secara moral dan etika.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Egi Wiranata selaku Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar Anti Narkoba pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, pengarahan yang diberikan pimpinan dilakukan pada saat rapat program kerja. Pengarahan rutin dilakukan pimpinan melalui ketua bidang dan ketua ranting. Pengarahan yang diberikan ialah arahan-arahan untuk meningkatkan kualitas dan semangat agar menjadi kader-kader yang sesuai dalam AD/ART. Pimpinan melibatkan diri dalam program pembinaan pribadi. Melalui interaksi yang lebih dekat, pimpinan memberikan nasihat dan panduan kepada anggota untuk membantu mereka tumbuh secara pribadi dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Diki Triyoga selaku Ketua Ranting pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa,

pengarahan yang dilakukan saat ini ialah melakukan koordinasi kepada setiap anggota dan ranting untuk memberikan arahan dan motivasi dalam melakukan pembinaan karakter. Pimpinan berkomunikasi secara terbuka dengan anggota mengenai nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Rio Syahputra selaku anggota pada hari Selasa, 25 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, pimpinan memberikan pengarahan melalui pelatihan-pelatihan untuk membentuk karakter anggota dan juga memberikan motivasi. Pimpinan menjadi contoh teladan yang baik dalam hal karakter dan etika. Tindakan dan perilaku pimpinan akan menjadi panduan bagi anggota. Pimpinan rutin memantau dan menilai perkembangan karakter anggota.

Berdasarkan pendapat dari narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa pimpinan menginstruksi anggota untuk ikut serta dalam melakukan pembinaan karakter. Pengarahan yang diberikan pimpinan dilakukan pada saat rapat program kerja. Pimpinan memberikan arahan langsung kepada setiap ketua bidang dan ketua-ketua ranting. Pelatihan dan pengembangan karakter serta mengadakan kegiatan sosial guna membangun ikatan dan rasa solidaritas para anggota. Dan tercapainya pembinaan karakter anggota yang memiliki karakter sesuai dengan Etika Dasar dan Tri Dharma.

b. Adanya pendelegasian wewenang dalam menjalankan pembinaan karakter.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Fahriza Anshari Irawan selaku Pimpinan Anak Cabang LMP Kecamatan Percut Sei Tuan pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, ranting diberi wewenang untuk merencanakan kegiatan pembinaan karakter sesuai dengan kebutuhan anggota. Ranting memiliki tanggung jawab untuk berbagi informasi dengan pimpinan cabang mengenai kemajuan, tantangan, dan hasil pembinaan karakter di wilayah setiap ranting. Dalam pembinaan karakter pimpinan tidak memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada ranting namun tetap melibatkan ranting dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pembinaan karakter. Wewenang yang diberikan kepada ranting dalam pembinaan karakter dapat berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi karena diimplementasikan dengan bijak dan terkoordinasi.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Egi Wiranata selaku Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar Anti Narkoba pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, wewenang yang diberikan pimpinan kepada ranting dengan diberi kebebasan untuk mengadaptasi program sesuai dengan kebutuhan setiap wilayahnya, asalkan tetap sejalan dengan visi misi dan nilai-nilai organisasi. Pimpinan cabang tidak memberi tanggung jawab sepenuhnya kepada ranting karena pimpinan cabang yang memegang kendali sebagian agar lebih mudah melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan program pembinaan karakter. Wewenang yang diberikan kepada ranting dalam pembinaan karakter dapat menjadi alat yang efektif untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Diki Triyoga selaku Ketua Ranting pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, wewenang yang diberikan kepada ranting dapat mengatur dan mengkoordinasikan program-program yang terkait dengan pembinaan karakter, seperti sosialisasi, atau kegiatan sosial. Terdapat tantangan yang muncul dalam melakukan pembinaan karakter yang memerlukan penanganan dari pimpinan cabang. Dengan memegang sebagian kendali, pimpinan cabang memberikan bimbingan atau dukungan yang diperlukan. Wewenang yang diberikan oleh pimpinan harus tetap sesuai dengan tujuan dan visi misi organisasi dan melakukan pengawasan agar program pembinaan karakter tetap berjalan efektif dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pendapat dari narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa ranting diberi wewenang untuk merencanakan kegiatan pembinaan karakter sesuai dengan kebutuhan anggota, dapat mengatur dan mengkoordinasikan program-program yang terkait dengan pembinaan karakter, seperti sosialisasi, atau kegiatan sosial, dan juga ranting diberi kebebasan untuk mengadaptasi program sesuai dengan kebutuhan setiap wilayahnya, asalkan tetap sejalan dengan visi misi dan nilai-nilai organisasi. Pimpinan cabang tidak memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada ranting namun tetap melibatkan ranting dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pembinaan karakter. Wewenang yang diberikan kepada ranting dalam pembinaan karakter dapat menjadi alat yang efektif untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

c. Adanya kerjasama antar bidang untuk mencapai tujuan organisasi yaitu

terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Fahriza Anshari Irawan selaku Pimpinan Anak Cabang LMP Kecamatan Percut Sei Tuan pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa kerjasama antara setiap ranting dalam pembinaan karakter dapat melibatkan berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang membantu anggota tumbuh secara pribadi dan professional melalui pelatihan dan program pengembangan karakter. Sehingga mampu terwujudnya pembinaan karakter yang diharapkan.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Egi Wiranata selaku Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar Anti Narkoba pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa melalui kerjasama ranting dapat memberikan dukungan satu sama lain. Ini dapat membantu setiap ranting mengatasi tantangan dan kesulitan yang dihadapi dalam pengembangan karakter.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Diki Triyoga selaku Ketua Ranting pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa kondisi atau prioritas setiap ranting dapat berubah dari waktu ke waktu, dan ini dapat memengaruhi kerjasama dalam pembinaan karakter. Perubahan ini dapat menggeser fokus dari pembinaan karakter. Setiap ranting memiliki tujuan atau tugas yang spesifik, penting untuk memastikan bahwa usaha pembinaan karakter selaras dengan visi misi keseluruhan organisasi.

Berdasarkan pendapat dari narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap ranting berkolaborasi dalam melakukan pembinaan karakter. Melalui kerjasama setiap ranting dapat memberikan dukungan dan membantu mengatasi tantangan dan kesulitan yang dihadapi dalam pengembangan karakter. Kondisi atau prioritas setiap ranting dapat berubah dari waktu ke waktu, dan ini dapat memengaruhi kerjasama dalam pembinaan karakter. Perlu memastikan bahwa usaha pembinaan karakter selaras dengan visi misi keseluruhan organisasi.

d. Adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada anggota dalam pembinaan karakter.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan memiliki potensi besar untuk membentuk semangat anggota dalam organisasi. Semangat anggota merupakan dorongan internal yang memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif, berkontribusi, dan bekerja dengan antusiasme dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan organisasi dalam pembinaan karakter anggota dapat sangat mempengaruhi perkembangan dan kualitas anggota dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Fahriza Anshari Irawan selaku Pimpinan Anak Cabang LMP Kecamatan Percut Sei Tuan pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, selaku pimpinan beliau memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan kepada anggota agar mereka dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka serta mengembangkan karakter pribadi mereka. Membangun hubungan yang baik dan saling mendukung dapat memperkuat nilai-nilai seperti empati, kerjasama, dan rasa

hormat dalam organisasi. Motivasi yang diberikan memiliki peluang besar untuk meningkatkan loyalitas dan semangat anggota.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Egi Wiranata selaku Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar Anti Narkoba pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, pimpinan memberikan contoh yang baik dalam hal sikap, integritas, etika kerja, dan nilai-nilai organisasi. Dengan menunjukkan perilaku positif, pimpinan akan menginspirasi anggota untuk mengikuti jejak yang sama. Membangun komunikasi yang jujur, terbuka, dan transparan menciptakan rasa kepercayaan antara anggota dan pimpinan. Kepercayaan ini fondasi dari loyalitas yang kokoh, karena anggota merasa diperlakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Diki Triyoga selaku Ketua Ranting pada hari Senin, 24 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, pimpinan melakukan sesi pembinaan pribadi dengan anggota untuk membantu mengenali kekuatan dan kelemahan anggota, serta merencanakan perkembangan karakter yang lebih baik. Pimpinan mengikutsertakan anggota dalam proses pengambilan keputusan dapat memberi rasa tanggung jawab. Ini dapat membangkitkan semangat dan keinginan untuk berkontribusi lebih aktif.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Abangda Rio Syahputra selaku anggota pada hari Selasa, 25 Juli 2023 beliau menyatakan bahwa, motivasi yang diberikan pimpinan dengan membuat pelatihan seperti kepemimpinan agar di masa yang akan datang mampu memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Memberikan kesempatan untuk menghadiri seminar, sosialisasi sebagai reward yang dapat memotivasi anggota untuk terus berkontribusi. Pimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung dapat memberikan anggota rasa nyaman dan dihargai. Sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan semangat anggota.

Berdasarkan pendapat dari narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan ialah dengan memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan kepada anggota agar dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan anggota serta mengembangkan karakter pribadinya. Kemudian memberikan contoh yang baik dalam hal sikap, integritas, etika kerja, dan nilai-nilai organisasi yang akan menginspirasi anggota. Mengikutsertakan anggota dalam proses pengambilan keputusan dapat memberi rasa tanggung jawab. Membangun komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung dapat memberikan anggota rasa nyaman dan dihargai. Sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan semangat anggota.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Hasil Wawancara

- a. Adanya komunikasi dan koordinasi pimpinan agar tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa tercapai secara efektif.**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa komunikasi dan koordinasi yang dilakukan pimpinan anak cabang Laskar Merah

Putih di kecamatan Percut Sei Tuan sudah berjalan namun belum optimal. Terdapat beberapa kendala dalam memberikan arahan seperti arahan yang diberikan pimpinan dilakukan hanya pada saat rapat program kerja. Pimpinan memberikan arahan langsung kepada setiap ketua bidang dan ketua-ketua ranting saja. Fakta yang ditemukan di lapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa pelatihan serta pengembangan karakter yang diberikan kurang memotivasi anggota. Di lihat dari kurangnya keaktifan anggota hanya beberapa anggota yang aktif dan berkontribusi, sementara yang lain lebih pasif dalam partisipasinya. Pimpinan tidak menjelaskan dengan detail apa itu Tri Dharma dan Etika Dasar yang terdapat dalam AD/ART.

Pengarahan (*directing* atau *commanding*) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran atau instruksi kepada anggota dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan (Widiana, 2020, hal. 114). Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran (Yuki, 2009:78)

b. Adanya pendelegasian wewenang dalam menjalankan pembinaan

karakter.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa adanya wewenang yang diberikan pimpinan kepada setiap ranting untuk merencanakan kegiatan pembinaan karakter sesuai dengan kebutuhan anggota, dan mengkoordinasikan program-program yang terkait dengan pembinaan karakter. Pimpinan tidak memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada ranting namun tetap melibatkan ranting dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pembinaan karakter. Fakta yang ditemukan di lapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa pimpinan anak cabang memegang kendali sebagian agar mudah melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan program pembinaan karakter. Ini membantu memastikan bahwa kegiatan pembinaan karakter berjalan sesuai yang diharapkan.

Pendelegasian wewenang merupakan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Dengan adanya pendelegasian wewenang berarti semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan puncak. Komponen yang mendasar dalam proses pendelegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah diharapkan dan pertanggungjawaban hasil-hasil yang telah dicapai. Efektifitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan manajer sukses dan yang tidak sukses (Muttaqin, 2018, hal. 162). Tanggung jawab untuk tugas-tugas tertentu diberikan ke tingkatan organisasi yang paling bawah dimana ada cukup kemampuan dan informasi untuk menyelesaikannya serta diberi wewenang secukupnya. Bagian penting dari delegasi tanggung jawab dan wewenang adalah

akuntabilitas. Penerimaan tanggung jawab dan wewenang berarti individu juga setuju untuk menerima tuntutan pertanggung jawaban tugas (Yuliantini, 2011, hal. 11).

c. Adanya kerjasama antar bidang untuk mencapai tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap ranting berkolaborasi dalam melakukan pembinaan karakter. Kondisi atau prioritas setiap ranting dapat berubah dari waktu ke waktu, dan ini dapat memengaruhi kerjasama dalam pembinaan karakter. Fakta yang ditemukan di lapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa hanya beberapa ranting yang bekerjasama dalam melakukan pembinaan karakter. Beberapa ranting memiliki nilai-nilai, tujuan, dan prioritas yang berbeda. Dan juga beberapa ranting tidak sepenuhnya memahami pentingnya pembinaan karakter atau memiliki pandangan yang berbeda tentang pembinaan karakter merupakan prioritas utama. Tidak adanya keselarasan dalam pandangan tentang tujuan yang diinginkan menjadi hambatan untuk kerjasama dalam pembinaan karakter.

Selain komunikasi dan motivasi, dalam kehidupan berorganisasi juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Stephen dan Timothy, 2008, hal. 406).

d. Adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada anggota dalam pembinaan karakter.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan anak cabang ialah dengan memberikan pelatihan kepada anggota untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan anggota serta mengembangkan karakter pribadi. Pimpinan membangun komunikasi dan menciptakan lingkungan yang positif, inklusif, dan mendukung dapat memberikan anggota rasa nyaman dan dihargai sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan semangat anggota. Fakta yang ditemukan di lapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa pimpinan tidak berkomunikasi dengan anggota tentang perkembangan mereka. Sehingga para anggota tidak terhubung dan kurang termotivasi. Kemudian kurangnya dukungan pimpinan dan juga terdapat faktor eksternal anggota seperti masalah pribadi, perubahan dalam lingkungan organisasi yang mengakibatkan kegagalan dalam membangun loyalitas dan semangat yang kuat.

Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpin yang bertanggungjawab atas kegagalan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang penting. Motivasi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan (Ariandani, 2016, hal. 1-2).

Organisasi Kemasyarakatan yang disebut Ormas dengan segala bentuknya hadir, tumbuh dan berkembang sejalan dengan sejarah perkembangan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Ormas merupakan wadah utama dalam pergerakan kemerdekaan. Peran dan rekam jejak Ormas yang telah berjuang secara ikhlas dan sukarela tersebut mengandung nilai sejarah dan merupakan aset bangsa yang sangat penting bagi perjalanan bangsa dan negara. Perkembangan Ormas dan perubahan sistem pemerintahan membawa paradigma baru dalam tata kelola organisasi kemasyarakatan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pertumbuhan jumlah Ormas sebaran dan jenis kegiatan Ormas dalam kehidupan demokrasi makin menuntut peran, fungsi dan tanggung jawab Ormas untuk berpartisipasi dalam upaya mewujudkan cita-cita nasional bangsa Indonesia, serta menjaga dan memelihara keutuhan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Pasal 6 Tentang Organisasi Kemasyarakatan bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keberdayaan masyarakat; memberikan pelayanan kepada masyarakat; menjaga nilai agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; melestarikan dan memelihara norma, nilai, moral, etika, dan budaya yang hidup dalam masyarakat; melestarikan sumber daya alam dan lingkungan hidup; mengembangkan kesetiakawanan sosial, gotong royong, dan toleransi dalam kehidupan bermasyarakat; menjaga, memelihara, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa; dan mewujudkan tujuan negara. Ormas berfungsi sebagai sarana penyalur kegiatan sesuai dengan kepentingan anggota dan tujuan organisasi; pembinaan dan pengembangan anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi; penyalur aspirasi

masyarakat; pemberdayaan masyarakat; pemenuhan pelayanan sosial; partisipasi masyarakat untuk memelihara, menjaga, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa; dan pemelihara dan pelestari norma, nilai, dan etika dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Peningkatan peran dan fungsi Ormas dalam pembangunan memberi konsekuensi pentingnya membangun sistem pengelolaan Ormas yang memenuhi kaidah Ormas yang sehat sebagai organisasi yang profesional, mandiri, transparan, dan akuntabel. Maka, dengan adanya organisasi Laskar Merah Putih sebagai wadah yang mampu memperkuat rasa patriotisme dan nasionalisme bagi pemuda di Indonesia. Dan juga diharapkan ikut membela negara untuk memperjuangkan dan mempertahankan NKRI sesuai dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 ayat (3) yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya Pembelaan Negara.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Adapun hasil pembahasan diatas maka yang menjadi simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi dan koordinasi yang dilakukan pimpinan sudah berjalan tetapi belum optimal. Arahan yang diberikan pimpinan dilakukan hanya pada saat rapat program kerja. Pimpinan memberikan arahan langsung kepada setiap ketua bidang dan ketua-ketua ranting saja. Pelatihan serta pengembangan karakter yang diberikan kurang memotivasi anggota. Di lihat dari kurangnya keaktifan anggota hanya beberapa anggota yang aktif dan berkontribusi, sementara yang lain lebih pasif dalam partisipasinya. Pimpinan tidak menjelaskan dengan detail apa itu Tri Dharma dan Etika Dasar yang terdapat dalam AD/ART.
2. Wewenang yang diberikan pimpinan kepada setiap ranting sudah berjalan dengan baik. Ranting diberi kebebasan untuk mengadaptasi program sesuai dengan kebutuhan anggota dan wilayah, sesuai dengan visi misi dan nilai-nilai organisasi. Pimpinan tidak memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada ranting tetapi memegang kendali sebagian agar mudah melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan program pembinaan karakter guna memastikan bahwa

kegiatan pembinaan karakter berjalan sesuai yang diharapkan.

3. Kerjasama dalam pembinaan karakter dilakukan hanya beberapa ranting saja. Beberapa ranting memiliki nilai-nilai, tujuan, dan prioritas yang berbeda. Dan tidak sepenuhnya memahami pentingnya pembinaan karakter atau memiliki pandangan yang berbeda tentang pembinaan karakter adalah prioritas utama. Tidak adanya keselarasan dalam pandangan tentang tujuan yang diinginkan menjadi hambatan untuk kerjasama setiap ranting dalam pembinaan karakter.
4. Motivasi yang diberikan pimpinan sudah berjalan namun belum optimal. pimpinan tidak berkomunikasi dengan anggota tentang perkembangan mereka. Sehingga para anggota tidak terhubung dan kurang termotivasi. Kemudian kurangnya dukungan pimpinan dan juga terdapat faktor eksternal anggota seperti masalah pribadi, perubahan dalam lingkungan organisasi yang mengakibatkan kegagalan dalam membangun loyalitas dan semangat yang kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis memberikan saran-saran untuk menindaklanjuti hasil penelitian tersebut. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan komunikasi langsung rutin oleh pimpinan dalam memberi pengarahan kepada anggota. Agar pimpinan mengetahui lebih jelas kendala yang di hadapi anggota yang mengakibatkan kurangnya keaktifan.

Pimpinan harus memastikan bahwa semua anggota mengetahui dan memahami Tri Dharma dan Etika Dasar yang terdapat dalam AD/ART.

2. Meskipun ada hambatan dalam kerjasama antara ranting-ranting yang berbeda, penting untuk diupayakan untuk mencapai keselarasan dan koordinasi dalam upaya pembinaan karakter. Ini dapat dicapai melalui komunikasi terbuka, pemahaman bersama tentang nilai-nilai yang diinginkan, dan kolaborasi yang positif. Meskipun tidak selalu mudah, upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam membentuk karakter seseorang.
3. Dalam rangka meningkatkan semangat dan loyalitas anggota, penting bagi pimpinan untuk memastikan bahwa motivasi yang diberikan berdampak nyata, sesuai dengan nilai dan kebutuhan anggota, dan diikuti oleh tindakan konkret yang mendukung. Pimpinan juga harus senantiasa berkomunikasi dengan anggota, mendengarkan umpan balik, dan secara terus-menerus mengevaluasi strategi motivasi mereka untuk memastikan bahwa mereka efektif dalam membangun semangat, loyalitas dan keterikatan anggota.

Daftar Pustaka

- Achmad Nasrudin Yahya. (2021). *BIN: 85 Persen Generasi Milenial Rentan Terpapar Radikalisme*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2021/06/15/19134501/bin-85-persen-generasi-milenial-rentan-terpapar-radikalisme>
- Adindo, apri winge. (2021). *Kewirausahaan dan Studi Kelayakan Bisnis untuk Memulai dan Mengelola Bisnis*. Deepublish. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=UiwyEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kewirausahaan+kewirausahaan&ots=0CN_8ct2_q&sig=x2OWywOepAG8UYTZxJqH_QqkJig
- Agustin, D. S. (2015). Keluarga Sangat Penting dalam Pendidikan Mental Anak. *Jurnal Sosial Humaniora*.
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Ambarwati, A. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. *Media Nusa Creative, April*, 104. <https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2011.03558.x/pdf>
- Andayani, A. M. dan D. (2012). *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ani Ramdhani. (2022). *5 Pengertian Pemuda Menurut Para Ahli*. Pinhome.Id. <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-pemuda-menurut-para-ahli/>
- Ariandani, W. (2016). Bentuk-bentuk Motivasi Dari Pemimpin Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. *Sosial Dan Polotik*.
- Ayunda, L., & Mahardika, A. (2022). Strategi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Keaktifan Kader Perempuan Di Dpd Golkar Tebing Tinggi. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 2(1).
- Batam, I. T. (2021). *Ini Dia 5 Inovasi Teknologi Karya Anak Bangsa*. ITEBA. <https://iteba.ac.id/blog/inovasi-teknologi-anak-bangsa/>
- Busro, M. S. (2017). *Pendidikan Karakter*. Media Akademi.
- C.Reeser. (1973). *Management Function and Modern Concepts* (Illions (ed.)). Scotforesman and Company.
- Dasmo, D., Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (2021). Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 240. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i2.24095>
- Daulay, A. (2016). Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan*

Konseling, 6(2), 34–48.

Drs. Nobelson, M. M. (2022). *DASAR-DASAR MANAJEMEN (SUATU PENGANTAR)* (M. M. Dr. Hartini, S.E. (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

https://books.google.co.id/books?id=UnN_EAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP5#v=onepage&q&f=false

Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen* (Edisi Pert). Rajawali Pers.

Euis Nurul Bahriyah. (2018). *PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN*.

Handoko T. Tani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPEF.

Haroen, D. (2014). *Personal Branding Kunci Kesuksesan Anda Berkiprah di Dunia Politik*. Jakarta: Gramedia, 4.

Hidayat, S. (1979). *Model Pembinaan Pekerja dan Peserta didik*. PT. Cipta Kreatif.

Ilam, M. (2003). *Pembinaan Moral Remaja Sebagai Sumberdaya Manusia di Lingkungan Masyarakat*. PPS UPI, 11.

Indonesia, P. (2013). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699).

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2022). In 2022. 17 Januari 2022. [www.http://kbbi.web.id](http://kbbi.web.id)

Khalfani, A. (2022). *Narkoba Meningkatkan, Pemuda Umur 15-24 Tahun Paling Rentang Terpapar*. Herald.Id. <https://herald.id/2022/06/26/narkoba-meningkat-pemuda-umur-15-24-tahun-paling-rentang-terpapar/>

Kuncoro, M., & Kristiaji, W. C. (2006). *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif / Mudrajad Kuncoro ; editor Wisnu Chandra Kristiaji*.

Maisah, M. dan Y. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. books.google.com.

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=pTESEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=manajemen+pendidikan&ots=6NG2kcB0tC&sig=jeo0q13xf8XKKYh9bb67EUIkwUU>

Malayu S.P. HASIBUAN. (2007). *Dasar, Pengertian, dan masalah*. In *Manajemen*. PT. Bumi Aksara.

Malvyandie Haryadi. (2023). *Pemuda Indonesia Perlihatkan Peran dalam Kemajuan Teknologi dan Inklusi Digital ASEAN*. Tribunnews.Com. <https://www.tribunnews.com/internasional/2023/06/08/pemuda-indonesia-perlihatkan-peran-dalam-kemajuan-teknologi-dan-inklusi-digital-asean>

MC. Isen Mulang. (2022). *Pemuda Harus Memiliki Karakter Yang Tangguh*. Media Center Kota Palangkaraya. <https://mediacenter.palangkaraya.go.id/pemuda->

harus-memiliki-karakter-yang-tangguh/

- Muqsith, M. A. (2019). Pemuda, Globalisasi dan Perubahan Sosial. *'Adalah*, 3(4). <https://doi.org/10.15408/adalah.v3i4.17925>
- Muttaqin, G. F. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2), 159–176. <https://doi.org/10.35448/jrat.v11i2.4255>
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat : Jakarta.
- Rohman, T. (2020). Planning dan Organizing : Prinsip-Prinsip dan Fungsinya Bagi Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Prosiding Pascasarjana IAIN Kediri*, 127–136.
- Saefrudin. (2018). PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.29062/dirasah.v1i1.9>
- Sintya Ayu Wardani. (2018). *5 Peran Pemuda Sebagai Generasi Penerus Bangsa Indonesia*. GuruPPKN.Com. <https://guruppkn.com/peran-pemuda-sebagai-generasi-penerus-bangsa>
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan* (pp. 1–295).
- Sri, W. S. (2007). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Penerbit Graha Ilmu.
- Sule, E.H. dan Saefullah, K. (2010). *PENGANTAR MANAJEMEN* (Cetakan Ke). Kencana-PrenadaMedia Group.
- Tamura, H. (2008). *Definisi Pemuda*. 53(9), 287.
- Terry George R. (1973). *Principles of Management* (R. D. Irwin (ed.)). Illinois.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009. (n.d.). *Undang-Undang Nomor 40 tahun 2009 tentang Kepemudaan* (Vol. 2, Issue 7, pp. 1–8).
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Viska, A. (2019). *Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai*. 17. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3400>
- Widiana, D. M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV. PENA PERSADA.
- Winardi. (1990). *Asas-Asas Manajemen* (Edisi Pert). Mandar Maju.
- Yayanagustiyanto. (2021). *Ada Lima Tantangan Pemuda Indonesia yang Harus Dihadapi ke Depan*. Jabar Ekspres Network (JEN).

<https://jabarekspres.com/berita/2021/12/07/ada-lima-tantangan-pemuda-indonesia-yang-harus-dihadapi-ke-depan/>

Yuki. (2009). *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat*. Universitas Diponegoro Semarang.

Yuliantini, T. (2011). Perilaku Organisasi Manajemen. *Karyailmiah1.Mercubuana.Ac.Id*, 01(01), 485.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

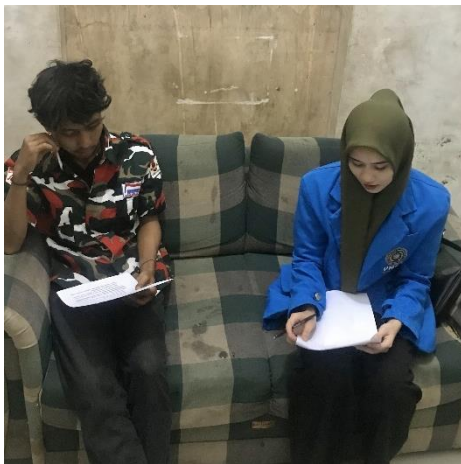
I. DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Foto bersama Abangda Fahriza Anshari Irawan, S.T. selaku Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan



Gambar 2. Foto bersama Abangda Egi Wiranata selaku Ketua Bidang Pemuda, Olahraga, Mahasiswa, Pelajar, dan Anti Narkoba



Gambar 3. Foto bersama Abangda Rio Syahputra selaku Anggota



Gambar 4. Foto bersama Abangda Diki triyoga selaku Ketua Ranting Desa Bandar Khalipa

II. SK-1 PERMOHONAN PERSETUJUAN JUDUL



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 • 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
https://fisip.umsu.ac.id fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Ketua Program Studi Ananda Mahardika, S.Sos, M.S.P.
FISIP UMSU
di
Medan, 7 Februari 2023.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Diyana Dibajj Nazira
NPM : 1903100018
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Tabungan sks : 133 sks, IP Kumulatif 3,63

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

| No | Judul yang diusulkan | Persetujuan |
|----|---|-----------------|
| 1 | Strategi Organizing Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan | <u>7/2 2023</u> |
| 2 | Strategi Manajemen Organisasi Laskar Merah Putih dalam Pembinaan Karakter Generasi Muda di Kec. Percut Sei Tuan | |
| 3 | Peran Organisasi Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Generasi Muda di Kec. Percut Sei Tuan | |

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik / Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Program Studi :

Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 7 Februari 2023

Ketua,

(Ananda Mahardika, S.Sos, M.S.P.)
NIDN:

pb: NAUL KHAIIRAH

(022)

Pemohon

(Diyana Dibajj Nazira)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi.....

(Naul Khairiah, S.IP, M.Pd.)
NIDN:

III. SK-2 SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI DAN PEMBIMBING



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila merajab surat ini agar disubukan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 249/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2023

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : 07 Februari 2023, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **DIYA'A DIBAJJ NAZIRA**
N P M : 1903100018
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Tujuh) Tahun Akademik 2022/2023
Judul Skripsi : **STRATEGI ORGANIZING PIMPINAN LASKAR MERAH PUTIH
DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANGGOTA DI KECAMATAN
PERCUT SEI TUAN**

Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 022.19.310 tahun 2023.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 07 Februari 2024.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 26 Rajab 1444 H
17 Februari 2023 M

Dekan



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;



IV. SK-3 PERMOHONAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membuat surat ini agar disertai nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/IBAN-PT/AK.KP/PT/1X/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id umsumeJan umsumedan umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth. Medan, 15 Maret2023
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Divya Dibajj Nazira
N P M : 1903100018
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor. 1231/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2023.. tanggal 17 Februari 2023 .. dengan judul sebagai berikut :

Strategi Organizing Laskar Merah Putih Dalam
Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan;
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

(Nahli Khairiah, S.I.P.Mg)

NIDN:

Pemohon,

(Divya Dibajj Nazira)



V. SK-4 UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SK-4

UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 477/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 17 Maret 2023
Waktu : 08.00 WIB s/d Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.



| No. | NAMA MAHASISWA | NOMOR POKOK MAHASISWA | PENANGGAP | PEMBIMBING | JUDUL PROPOSAL SKRIPSI |
|-----|---------------------------|-----------------------|--|------------------------------|---|
| 21 | DARA ANANDA PUTRI | 1903100022 | Assoc. Prof. Drs. H. SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D. | DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si. | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PT. TOKOPLAS |
| 22 | DINDA TARISA | 1903100003 | DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si. | NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd. | EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG DALAM PENGELOLAAN E-PARKING DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN |
| 23 | TIARA SOFIYANTI | 1903100060 | Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP. | NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd. | STRATEGI DIRECTING KEPALA DINAS DALAM OPTIMALISASI PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DI LINGKUNGAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MEDAN |
| 24 | DIY'A DIBAJU NAZRA | 1903100018 | DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si. | NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd. | STRATEGI ORGANIZING LASKAR MERAH PUTIH DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANGGOTA DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN |
| 25 | DITA RAHMADHANI SYAHFITRI | 1903100002 | Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP. | NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd. | FUNGSI ACTUATING DALAM PROGRAM PENANGANAN STUNTING PADA UNIT PENGOLAHAN TEKNIS (UPT) PUSKESMAS DI KELURAHAN HINAI KIRI KABUPATEN LANGKAT |

Medan, 22 Sya'ban 1444 H
15 Maret 2023 M



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

VI. PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Diya'a Dibajj Nazira

NPM : 1903100018

JUDUL : STRATEGI ORGANIZING PIMPINAN LASKAR MERAH PUTIH
DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANGGOTA DI KECAMATAN PERCUT SEI
TUAN

DRAFT WAWANCARA

a. Adanya komunikasi dan koordinasi agar tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa tercapai secara efektif.

1. Apakah pimpinan memberikan instruksi untuk ikut serta melakukan pembinaan karakter?
2. Bagaimana pengarahan yang dilakukan pimpinan dalam melakukan pembinaan karakter?
3. Apakah pembinaan karakter yang dilakukan berjalan dengan efektif?

b. Adanya pendelegasian wewenang pimpinan dalam menjalankan pembinaan karakter.

1. Bagaimana pimpinan memberikan wewenang kepada setiap ranting untuk melakukan pembinaan karakter?
2. Apakah pimpinan memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada ranting dalam melakukan pembinaan karakter?
3. Apakah wewenang yang diberikan pimpinan dapat mencapai visi misi organisasi Laskar Merah Putih?

c. Adanya kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yaitu terwujudnya semangat nasionalisme dan patriotisme, siap bela negara, melakukan pendidikan kader bangsa tercapai secara efektif.


1. Apakah semua ranting bekerja sama dalam melakukan pembinaan karakter?
2. Apakah dengan adanya kerjasama yang dilakukan mampu terwujudnya pembinaan karakter sesuai yang diinginkan?
3. Apakah kerjasama antar ranting dalam melakukan pembinaan karakter

dilakukan secara berkelanjutan?

d. Adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada anggota dalam pembinaan karakter

1. Bagaimana motivasi yang diberikan pimpinan dalam pembinaan karakter?
2. Apakah motivasi yang diberikan pimpinan mampu membentuk semangat anggota?
3. Apakah dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan mampu meningkatkan loyalitas anggota?

VII. SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fkip.umsu.ac.id> fkip@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila memjadi surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1297/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2023
 Lampiran : --
 Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 04 Muharram 1445 H
 21 Juli 2023 M

Kepada Yth : **Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih
 Kecamatan Percut Sei Tuan**

di-

Tempat.


Bissmillahirahmanirrahim
 Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.


Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : **DIYA'A DIBAJJ NAZIRA**
 N P M : 1903100018
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2022/2023
 Judul Skripsi : **STRATEGI ORGANIZING PIMPINAN LASKAR MERAH PUTIH
 DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANGGOTA DI KECAMATAN
 PERCUT SEI TUAN**


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dekdn,
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
 NIDN. 0030017402



Cc : File.



VIII. SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



**MARKAS PIMPINAN ANAK CABANG
LASKAR MERAH PUTIH
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Sekretariat : Jalan Sidomulyo No 54. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli
Serdang Sumatera Utara

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 000.8/ 117

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Anak Cabang Laskar Merah Putih Kecamatan Percut Sei Tuan, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Diya'a Dibajj Nazira
NPM : 1903100018
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Dinyatakan benar telah melakukan penelitian dengan judul "Strategi Organizing Pimpinan Laskar Merah Putih Dalam Pembinaan Karakter Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan" mulai dari tanggal 24 Juli 2023 s/d 4 Agustus 2023.

Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepadanya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Percut Sei Tuan, 7 Agustus 2023
PIMPINAN ANAK CABANG
LASKAR MERAH PUTIH
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN



[Signature]
FAHRIZA ANSHARI IRAWAN, S.T.

IX. SK-5 BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XII/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fkip.umsu.ac.id> fkip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Diyana Dibajj Nazira
 NPM : 1903100018
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Skripsi : Strategi Organisasi Pimpinan Lenter Merah Putih Dalam Pembinaan Korabta
Anggota Di Kecamatan Percut Sei Tuan

| No. | Tanggal | Kegiatan Advis/Bimbingan | Paraf Pembimbing |
|-----|------------|---|------------------|
| 1. | 08/03/2023 | Bimbingan proposal penelitian Bab 1 - Bab 3 | <i>nd</i> |
| 2. | 10/03/2023 | Revisi Proposal penelitian | <i>nd</i> |
| 3. | 14/03/2023 | Revisi Latar belakang | <i>nd</i> |
| 4. | 15/03/2023 | Acc Proposal Sinopsis | <i>nd</i> |
| 5. | 10/06/2023 | Bimbingan Draft Wawancara | <i>nd</i> |
| 6. | 12/06/2023 | Revisi Draft Wawancara | <i>nd</i> |
| 7. | 15/09/2023 | Acc Draft Wawancara | <i>nd</i> |
| 8. | 18/08/2023 | Revisi Bab 4 Pembahasan | <i>nd</i> |
| 9. | 21/08/2023 | Revisi abstrak | <i>nd</i> |
| 10. | 23/08/2023 | Revisi abstrak | <i>nd</i> |
| 11. | 24/08/2023 | RCC | <i>nd</i> |

Medan, 24 Agustus 2023..



Dokran
 (Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP.)
 NIDN: 0130017402

Ketua Program Studi,

(Arifin Saleh, S.Sos.,MSP.)
 NIDN: 0122118201

Pembimbing,

(Neldi Khairich, S.Pd.,M.Pd.)
 NIDN: 0130116809



X. SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila berprestasi di era ini, agar dihafal dan menalar dimasa mendatang

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 06059/T/ AP P1/IX/2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
NPP. 1271202D1000003 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> E-mail perpustakaan@umsu.ac.id [perpustakaan.umsu](https://www.perpustakaan.umsu.ac.id)

SURAT KETERANGAN
Nomor : 2307/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2023



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

| | |
|------------------------|---------------------------------------|
| Nama | : DIYA'A DIBAJJ NAZIRA |
| NIM | : 1903100018 |
| Univ./Fakultas | : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik |
| Jurusan/P.Studi | : Ilmu Administrasi Publik |

Telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 10 Safar 1445 H
26 Agustus 2023 M



DR. Muhammad Arifin, M.Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Diya'a Dibajj Nazira
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 10 Februari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama/Bangsa : Islam / Indonesia
Alamat : Jl. Kramat Indah Gang Harapan, Kel. Medan Tenggara
Nama Orang Tua
Ayah : Alm. Syukur
Ibu : Siti Aminah
Alamat Orang Tua : Jl. Kramat Indah Gang Harapan, Kel. Medan Tenggara
Riwayat Pendidikan :

1. Tamat SD Tunas Harapan Medan Tahun 2013, berijazah;
2. Tamat MTs Al-Ulum Medan Tahun 2016, berijazah;
3. Tamat SMAN 06 Medan Tahun 2019, berijazah.
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019 sampai sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup ini diperbuat dengan sebenarnya.

Penulis,

Diya'a Dibajj Nazira