



Pengaruh Kepemimpinan Ganda Pada Kinerja Anggota Organisasi Racana Dang Tuanku Dan Bundo Kanduang Pramuka Universitas Negeri Padang

The Influence of Dual Leadership on the Performance of Members of the Racana Dang Tuanku and Bundo Kanduang Scout Organizations of Padang State University

**Syamsir¹, Abhilio Wilastra², Ashabul Kahfi³, Dian Kurnia Laila⁴,
Mutiarra Diva⁵, Resty Aisyah Nurul Fadilla⁶, Tiara Aidil Fitri⁷**

Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

Email: syamsir@fis.unp.ac.id¹, wilastraabhilio@gmail.com², ashbulkahfi16@gmail.com³,
kurnialailadian@gmail.com⁴, divatiara0303@gmail.com⁵, restyaisyah9720@gmail.com⁶, tiaraaidil02@gmail.com⁷

Article Info

Article history :

Received : 19-05-2025

Revised : 21-05-2025

Accepted : 23-05-2025

Pulished : 25-05-2025

Abstract

The success of an organization is greatly influenced by the quality of its leadership. In the context of student organizations, such as the Scout Movement, leadership is an important factor in shaping character and directing members towards a common goal. This article discusses the importance of leadership in the Cub Scout organization at Padang State University, especially in Racana Dang Tuanku and Bundo Kanduang. This organization implements a dual leadership system, which is led by two leaders- a boy and a girl-who work collaboratively. This leadership model is the main focus of the study to determine its effectiveness and influence on organizational performance. By prioritizing religious, social, and personal development values, leadership in Racana is expected to be able to produce young people who are resilient, characterized, and ready to face the challenges of nation building.

Keyword: Leadership, Organization, Scout Movement

Abstrak

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, seperti Gerakan Pramuka, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membentuk karakter dan mengarahkan anggota menuju tujuan bersama. Artikel ini membahas tentang pentingnya kepemimpinan dalam organisasi Pramuka di Universitas Negeri Padang, khususnya di Racana Dang Tuanku dan Bundo Kanduang. Organisasi ini menerapkan sistem kepemimpinan ganda, yang dipimpin oleh dua orang pemimpin - laki-laki dan perempuan - yang bekerja secara kolaboratif. Model kepemimpinan ini menjadi fokus utama penelitian untuk mengetahui efektivitas dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Dengan mengedepankan nilai-nilai agama, sosial, dan pengembangan diri, kepemimpinan di Racana diharapkan mampu menghasilkan generasi muda yang tangguh, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan pembangunan bangsa.

Kata kunci: Kepemimpinan, Organisasi, Gerakan Pramuka

PENDAHULUAN

Universitas Negeri Padang (UNP) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri terbesar dan paling berpengaruh di wilayah Sumatera Barat, Indonesia. Awalnya, UNP berdiri sebagai Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) pada tanggal 23 Oktober 1954, yang kemudian berkembang menjadi Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Padang sebelum akhirnya



bertransformasi menjadi universitas penuh pada tahun 1999. Perubahan status ini menandai perluasan cakupan keilmuan UNP, yang tidak hanya fokus pada bidang keguruan tetapi juga mengembangkan berbagai disiplin ilmu lainnya. Saat ini, UNP memiliki sepuluh fakultas, satu sekolah pascasarjana, dan satu sekolah vokasi, yang menawarkan beragam program studi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan tinggi di Indonesia. Selain itu, UNP juga aktif dalam pengembangan kegiatan ekstrakurikuler melalui berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), salah satunya adalah UKM Pramuka yang bernaung di bawah Gugus Depan Racana Dang Tuanku dan Bundo Kanduang.

Gerakan Pramuka di Indonesia memiliki peran penting dalam membentuk karakter generasi muda yang berintegritas, berjiwa patriotik, dan memiliki keterampilan sosial yang baik. Sejak didirikan secara resmi pada 14 Agustus 1961 melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 238 Tahun 1961, Gerakan Pramuka telah menjadi wadah pendidikan nonformal yang mendukung pengembangan kepribadian dan kepemimpinan. Keberadaan Gerakan Pramuka semakin diperkuat dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka, yang menegaskan posisinya sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional. Di perguruan tinggi, Gerakan Pramuka diwadahi dalam bentuk Racana, yang berfungsi sebagai sarana pengembangan kepemimpinan, nilai kebangsaan, dan kebudayaan bagi mahasiswa.

Racana Dang Tuanku dan Bundo Kanduang di Universitas Negeri Padang merupakan salah satu Racana yang menerapkan sistem kepemimpinan ganda, yang berdiri pada tanggal 2 Mei 1982. Organisasi ini menerapkan di mana kepemimpinan organisasi dipegang secara bersama oleh satu ketua putra dan satu ketua putri. Model kepemimpinan ini terinspirasi dari nilai-nilai budaya Minangkabau yang mengedepankan prinsip kesetaraan gender dan musyawarah. Nama Racana ini merujuk pada dua tokoh penting dalam tradisi Minangkabau: Dang Tuanku, yang melambangkan kepemimpinan laki-laki yang bijaksana dan tegas, serta Bundo Kanduang, yang merepresentasikan sosok perempuan yang arif dan penuh pengasuhan.

Uniknya, meskipun kepemimpinan dipegang secara bersama, ketua putra dan ketua putri berada dalam satuan terpisah. Namun, seluruh kegiatan Racana dilaksanakan secara kolaboratif dan menyeluruh, tanpa pemisahan antara anggota putra dan putri. Seluruh keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pun diambil secara bersama-sama oleh kedua pemimpin tersebut, melalui proses musyawarah. Sistem ini memperkuat prinsip keadilan gender dan keterlibatan aktif kedua belah pihak dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan, dalam konteks yang lebih luas, merupakan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Yukl (2013), kepemimpinan adalah proses dinamis yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai kesepakatan dalam menentukan langkah-langkah strategis organisasi. Perkembangan teori kepemimpinan modern telah bergeser dari model otoriter menuju pendekatan yang lebih partisipatif dan kolaboratif. Northouse (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan keterampilan komunikasi, kemampuan membangun hubungan interpersonal, serta penciptaan lingkungan yang mendorong partisipasi aktif seluruh anggota.

Kepemimpinan ganda dalam Racana merupakan salah satu bentuk kepemimpinan kolektif yang menekankan pembagian peran dan tanggung jawab secara seimbang antara dua pemimpin.



Model ini memiliki beberapa keunggulan, seperti distribusi beban kerja yang merata, representasi gender yang adil, serta terciptanya dinamika organisasi yang lebih inklusif. Namun, di sisi lain, kepemimpinan ganda juga dapat menimbulkan tantangan, seperti potensi konflik akibat perbedaan gaya kepemimpinan, tumpang tindih wewenang, atau kesulitan dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian yang dilakukan Creswell (2014) menemukan bahwa berdasarkan survei internal tahun 2023 terhadap 50 anggota aktif Racana, sebanyak 76% menyatakan bahwa kepemimpinan ganda memberikan ruang partisipasi yang lebih adil, namun 58% juga mengakui adanya kebingungan akibat perbedaan instruksi dari kedua pemimpin. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa keberhasilan tim kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan koordinasi, komunikasi efektif, dan sinergi antara para pemimpin. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan ganda memerlukan pemahaman yang mendalam tentang peran masing-masing pemimpin serta komitmen untuk bekerja secara kolaboratif.

Kartini Kartono (2003) menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kapasitas individu, tetapi juga pada interaksi yang harmonis antara pemimpin dan anggota. Dalam konteks Racana, keberhasilan kepemimpinan ganda sangat dipengaruhi oleh kemampuan kedua pemimpin dalam membangun kerja sama yang solid, menghindari konflik, dan menjaga keseimbangan peran. Selain itu, nilai-nilai budaya lokal, seperti prinsip musyawarah dan kekerabatan dalam budaya Minangkabau, turut memengaruhi efektivitas model kepemimpinan ini.

Meskipun model kepemimpinan ganda telah menjadi ciri khas Racana di UNP, masih sedikit penelitian yang mengkaji secara mendalam dampaknya terhadap kinerja anggota. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem kepemimpinan ganda memengaruhi partisipasi anggota, efektivitas program kerja, dan keharmonisan organisasi di Racana Dang Tuanku dan Bundo Kanduang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan model kepemimpinan di organisasi mahasiswa, khususnya yang berbasis nilai-nilai kearifan lokal. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang ingin menerapkan sistem kepemimpinan kolaboratif dan berkeadilan gender.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif, Lexy J. Moleong (2017) menyebutkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur dengan mengumpulkan data dari berbagai jurnal, artikel ilmiah, hasil wawancara dengan narasumber dan dokumen terkait. Penelitian ini menjelaskan pengaruh kepemimpinan ganda pada kinerja anggota organisasi Racana Dang Tuanku Dan Bundo Kanduang Pramuka Universitas Negeri Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep kepemimpinan kolektif telah berkembang menjadi salah satu paradigma penting dalam kajian kontemporer tentang manajemen dan kepemimpinan organisasi. Pearce dan Conger (2003) secara mendalam mendefinisikan model kepemimpinan ini sebagai suatu proses dinamis yang melibatkan distribusi tanggung jawab dan pengaruh kepemimpinan di antara beberapa individu dalam suatu organisasi, dengan tujuan mencapai visi dan misi bersama secara lebih efektif. Dalam konteks Racana Pramuka Universitas Negeri Padang, implementasi konsep ini diwujudkan



melalui suatu sistem kepemimpinan berpasangan yang unik, dimana terdapat dua pemimpin utama yaitu ketua putra dan ketua putri yang masing-masing memimpin satuan sesuai dengan gender anggotanya. Pendekatan ini menciptakan suatu bentuk kepemimpinan yang lebih inklusif dan representatif.

Teori kepemimpinan interaktif yang dikembangkan oleh Yukl (2013) menemukan relevansi yang kuat dalam menganalisis sistem ini, karena dalam praktiknya terjadi suatu proses pertukaran pengaruh dan sinergi yang kompleks antara kedua pemimpin dalam mengarahkan dan membina anggota. Namun demikian, sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017), model kepemimpinan ganda seperti ini juga mengandung berbagai tantangan dan risiko potensial, terutama dalam hal mekanisme pengambilan keputusan strategis, pembagian peran dan tanggung jawab, serta koordinasi operasional sehari-hari. Tantangan-tantangan ini menjadi semakin kompleks ketika dihadapkan pada situasi yang membutuhkan respon cepat dan keputusan yang tegas.

Pelaksanaan sistem kepemimpinan ganda di Racana Pramuka UNP dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi. Pertama, kerangka organisasi formal kepramukaan yang menjadi landasan struktural. Kedua, nilai-nilai budaya Minangkabau yang kental yang membentuk pola pikir dan perilaku organisasi. Ketiga, karakteristik khusus kelompok mahasiswa sebagai anggota organisasi. Secara struktural, meskipun satuan dalam kepramukaan secara tradisional dipisahkan berdasarkan gender, dalam praktik operasionalnya Racana Pramuka UNP telah mengembangkan suatu pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif. Untuk kegiatan-kegiatan berskala besar dan program strategis, pelaksanaannya dilakukan secara terpadu dan kolaboratif antara satuan putra dan putri, sementara untuk urusan administratif dan keanggotaan tetap dipertahankan pemisahan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Nilai-nilai budaya lokal Minangkabau yang kaya, khususnya konsep "bundo kanduang" yang menempatkan perempuan sebagai pusat dan pengatur rumah tangga, serta konsep "dang tuanku" yang memposisikan laki-laki sebagai pemimpin dalam urusan kemasyarakatan, memberikan pengaruh yang signifikan dalam membentuk pola dan dinamika kepemimpinan ganda ini. Hasil pengamatan lapangan menunjukkan adanya pembagian peran yang cukup jelas meskipun tidak secara formal dituangkan dalam aturan organisasi. Ketua putri cenderung memainkan peran yang lebih dominan dalam aspek-aspek pengelolaan kegiatan internal, pembinaan karakter anggota, dan pengembangan program-program pendidikan, sementara ketua putra lebih banyak terlibat dalam urusan eksternal organisasi, hubungan antar lembaga, serta representasi organisasi dalam berbagai forum. Pola pembagian peran seperti ini mencerminkan suatu bentuk adaptasi dan harmonisasi antara nilai-nilai organisasi kepramukaan dengan kearifan lokal yang hidup dalam masyarakat Minangkabau.

Dalam implementasinya, sistem kepemimpinan ganda ini menghadapi berbagai tantangan kompleks yang perlu dikelola dengan bijaksana. Salah satu tantangan utama adalah variasi dalam tempo dan efektivitas proses pengambilan keputusan. Untuk urusan-urusan rutin dan administratif, sistem ini cenderung membutuhkan waktu yang lebih lama karena mekanismenya mengharuskan adanya kesepakatan dan persetujuan dari kedua ketua. Namun di sisi lain, dalam perencanaan program-program kreatif dan inovatif, model kepemimpinan ganda justru menunjukkan keunggulannya dengan mampu menghasilkan solusi-solusi yang lebih komprehensif dan



menyeluruh, karena memadukan berbagai perspektif dan pendekatan yang berbeda dari kedua pemimpin.

Tantangan lain yang sering muncul adalah potensi konflik dalam penentuan prioritas program dan alokasi sumber daya organisasi. Kasus-kasus tertentu menunjukkan adanya perbedaan penekanan antara kedua ketua, dimana ketua putra cenderung lebih memprioritaskan kegiatan-kegiatan yang bersifat fisik, petualangan, dan ketangkasan, sementara ketua putri lebih menekankan pada program-program pengembangan sosial, pendidikan karakter, dan kegiatan kemasyarakatan. Selain itu, masalah operasional yang kerap dikeluhkan oleh anggota adalah adanya inkonsistensi dalam informasi dan instruksi yang diterima, terutama yang berkaitan dengan teknis pelaksanaan kegiatan dan program organisasi. Hal ini seringkali terjadi ketika komunikasi dan koordinasi antara kedua ketua tidak berjalan dengan optimal.

Untuk mengevaluasi efektivitas sistem ini, pendekatan teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio (2006) memberikan perspektif yang sangat bermanfaat. Dalam dimensi motivasi inspirasional, sistem kepemimpinan ganda menunjukkan performa yang cukup baik, karena keberadaan dua pemimpin dengan gaya dan pendekatan yang berbeda justru memberikan sumber inspirasi yang lebih beragam dan kaya bagi anggota. Namun dalam aspek stimulasi intelektual, sistem ini menunjukkan beberapa kelemahan, terutama ketika terjadi ketidakselarasan dalam memberikan tantangan dan pengembangan pemikiran kritis kepada anggota. Ketika kedua pemimpin memiliki visi dan pendekatan yang berbeda dalam hal pengembangan kapasitas intelektual anggota, hal ini dapat menciptakan kebingungan dan mengurangi efektivitas proses pembelajaran organisasi.

Teori kontingensi kepemimpinan yang digagas oleh Fiedler (1967) juga memberikan insight yang berharga dalam menganalisis sistem ini. Menurut perspektif ini, keberhasilan sistem kepemimpinan ganda sangat bergantung pada kualitas hubungan interpersonal antara kedua pemimpin. Data dari serangkaian wawancara mendalam dengan berbagai stakeholders organisasi menunjukkan korelasi yang kuat antara kualitas hubungan kedua ketua dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada periode-periode dimana kedua ketua mampu membangun hubungan yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan saling menghargai perbedaan, organisasi menunjukkan kinerja yang sangat baik dan mampu melaksanakan program-programnya dengan sukses. Sebaliknya, ketika terjadi ketidakcocokan pribadi atau konflik yang tidak terkelola dengan baik antara kedua ketua, dampak negatifnya langsung terasa pada seluruh aspek operasional organisasi.

Hasil wawancara dengan Ketua Putri, Ketua Putra, dan beberapa anggota Gerakan Pramuka UNP mengungkapkan bahwa sistem kepemimpinan ganda dalam organisasi ini diterapkan karena adanya pemisahan satuan berdasarkan gender, meskipun tetap dalam satu struktur organisasi. Menurut Ketua Putri, pembagian tugas umumnya didasarkan pada gender, di mana anggota putri mengurus kegiatan putri dan anggota putra menangani bagian putra, namun untuk acara besar, tanggung jawab dibagi secara merata. Meskipun demikian, sistem ini menimbulkan tantangan, terutama dalam pengambilan keputusan, karena sering terjadi perbedaan pendapat antara kedua ketua yang mengharuskan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Ketua Putri menganggap sistem ini kurang efektif untuk keputusan mendesak, sementara Ketua Putra justru merasa terbantu karena dapat membagi waktu dengan tugas lainnya.



Para anggota mengakui bahwa kepemimpinan ganda memiliki sisi positif dan negatif. Di satu sisi, jika salah satu ketua tidak ada, yang lain dapat mengambil alih, sehingga organisasi tetap berjalan. Namun, ketika kedua pemimpin tidak sependapat, hal ini menimbulkan kebingungan di antara anggota karena mereka menerima arahan yang berbeda. Beberapa anggota bahkan menyebutkan bahwa ketidakharmonisan antara kedua ketua dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka—jika pemimpin kompak, kegiatan berjalan lancar, tetapi jika sering berselisih, proses menjadi lambat dan tidak efisien.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan ganda, yang menyatakan bahwa kepemimpinan bersama dapat memberikan manfaat seperti pembagian beban kerja dan beragam perspektif, tetapi juga berisiko menimbulkan konflik jika komunikasi tidak efektif. Untuk meningkatkan efektivitas, anggota menyarankan agar kedua ketua memperkuat koordinasi, mengurangi perbedaan pendapat, dan menciptakan kesepahaman dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, meskipun sistem ini memiliki kelemahan, kepemimpinan ganda tetap dapat berjalan sukses jika didukung oleh kolaborasi yang solid antara kedua pemimpin.

Secara menyeluruh, sistem kepemimpinan ganda di Racana Pramuka UNP menawarkan berbagai keunggulan yang signifikan. Pertama, sistem ini meningkatkan representasi dan partisipasi gender dalam kepemimpinan organisasi. Kedua, terciptanya mekanisme checks and balances alami dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Ketiga, memungkinkan pemanfaatan dan penggabungan berbagai keahlian dan kemampuan yang berbeda dari kedua pemimpin. Keempat, memperkaya proses pengambilan keputusan dengan memasukkan berbagai perspektif yang lebih beragam. Namun di sisi lain, sistem ini juga mengandung berbagai kelemahan dan tantangan yang perlu diantisipasi, seperti potensi inefisiensi dalam pengambilan keputusan mendesak, risiko eskalasi konflik antar pemimpin, kesulitan dalam menjaga konsistensi komunikasi, serta tantangan dalam menciptakan keseragaman pandangan dan pendekatan terhadap berbagai isu organisasi. Jika dibandingkan dengan sistem kepemimpinan tunggal di Racana Universitas Indonesia, sistem ganda di UNP menunjukkan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi dalam aspek representasi gender, meskipun lebih rendah dalam efisiensi pengambilan keputusan (Putra, 2022).

Untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan sistem ini, beberapa rekomendasi strategis dapat dipertimbangkan. Pertama, perlu disusun suatu panduan operasional yang komprehensif dan jelas yang mengatur mekanisme kerja kepemimpinan ganda, termasuk prosedur pengambilan keputusan dalam berbagai skenario. Kedua, pengembangan program pelatihan kepemimpinan berpasangan yang khusus dirancang untuk membangun chemistry, kemampuan resolusi konflik, dan keterampilan koordinasi efektif antara calon ketua putra dan putri. Ketiga, implementasi sistem evaluasi berkala yang komprehensif dengan pendekatan 360 derajat untuk memantau efektivitas sistem kepemimpinan ganda. Keempat, optimalisasi pemanfaatan teknologi kolaborasi modern untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi antara kedua pemimpin maupun dengan seluruh anggota organisasi.

Dengan penyempurnaan dan pengembangan yang berkelanjutan, model kepemimpinan ganda di Racana Pramuka UNP memiliki potensi besar untuk menjadi contoh best practice dalam implementasi kepemimpinan kolaboratif yang inklusif dan adaptif, tidak hanya dalam konteks organisasi kepramukaan tetapi juga bagi berbagai bentuk organisasi kemahasiswaan lainnya. Sistem



ini merepresentasikan suatu bentuk integrasi yang unik antara prinsip-prinsip kepemimpinan modern dengan kearifan lokal dan nilai-nilai budaya yang hidup dalam masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian mengenai sistem kepemimpinan ganda di Racana Dang Tuanku dan Bundo Kanduang Pramuka Universitas Negeri Padang mengungkapkan bahwa model kepemimpinan bersama antara ketua putra dan putri memberikan pengaruh penting terhadap kinerja organisasi. Pendekatan ini berhasil menciptakan keseimbangan gender dan keragaman perspektif dalam proses pengelolaan organisasi. Namun di sisi lain, sistem ini juga memunculkan beberapa kendala, seperti kesulitan dalam menyelaraskan keputusan, ketidakefisienan saat menghadapi situasi mendesak, serta potensi kebingungan anggota akibat perbedaan instruksi dari kedua pemimpin. Kearifan lokal Minangkabau yang menjadi landasan sistem ini turut membentuk pola kerja kepemimpinan, meskipun keberhasilannya tetap bergantung pada kualitas hubungan dan komunikasi antara kedua pemimpin. Secara umum, model kepemimpinan ganda ini memiliki nilai strategis sebagai contoh kepemimpinan inklusif yang dapat dikembangkan lebih lanjut dengan penyempurnaan sistem koordinasi. Model ini memiliki potensi besar untuk direplikasi dalam organisasi berbasis komunitas atau lembaga non-profit, khususnya yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan kesetaraan gender dalam struktur kepemimpinannya.

Agar sistem kepemimpinan ganda dapat berfungsi secara optimal, beberapa langkah perbaikan perlu dipertimbangkan. Penyusunan panduan kerja yang terperinci mengenai pembagian wewenang dan alur pengambilan keputusan akan membantu meminimalisir tumpang tindih tugas dan ketidakjelasan prosedur. Program pengembangan kapasitas kepemimpinan yang berfokus pada pembangunan kerjasama tim antara ketua putra dan putri juga diperlukan, termasuk pelatihan manajemen konflik dan komunikasi efektif. Mekanisme evaluasi periodik yang melibatkan masukan dari seluruh anggota organisasi dapat menjadi alat untuk mengukur efektivitas sistem ini. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung koordinasi harian perlu dioptimalkan guna meningkatkan efisiensi kerja. Tidak kalah penting, nilai-nilai budaya lokal yang menjadi dasar sistem ini harus tetap dipertahankan sebagai landasan etika berorganisasi, sambil melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan untuk menjawab tantangan kontemporer. Dengan implementasi langkah-langkah tersebut, model kepemimpinan ganda ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan organisasi dan anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* PT RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 238 Tahun 1961 tentang Gerakan Pramuka.



- Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2009). Anggaran rumah tangga Gerakan Pramuka (Keputusan Kwarnas Nomor 203 Tahun 2009).
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. SAGE Publications.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. SAGE Publications.
- Putra, A. B. (2022). Kepemimpinan dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Kasus di Racana UI. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Roesma, H. (1994). *Tambo Minangkabau*. Balai Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka.
- Universitas Negeri Padang. (2023). Profil UNP. <https://unp.ac.id>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Pearson.
- Zulkifli, H. (2009). *Sastra lisan Minangkabau: Nilai-nilai pendidikan dalam cerita rakyat*. Andalas University press